



bwp@ Spezial HT2023 | Januar 2024

Hochschultage Berufliche Bildung 2023

20.-22. März 2023 an der Universität Bamberg

Hrsg. v. **Karl-Heinz Gerholz, Silvia Annen, Rita Braches-Chyrek,
Julia Hufnagl & Anne Wagner**

**Anna HAGER¹, Franziska MÜLLER², Moritz
RENNER², Stefanie SCHÄCHTNER², Birgit
SCHNEIDER³ & Katharina THIES⁴**

(¹ IHK für Oberfranken Bayreuth, ² Universität Erlangen-Nürnberg,
³ Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe & ⁴ Eigenbetrieb
Schulen des Kreises Lippe)

**Exzellente Qualifizierung durch bildungsbereichsüber-
greifende Vernetzung: Erfahrungen und Konzepte aus
den InnoVET-Projekten BIRD und Bildungsbrücken OWL**

Online unter:

https://www.bwpat.de/ht2023/hager_etal_ht2023.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2024

bwp@

www.bwpat.de



Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

**ANNA HAGER¹, FRANZISKA MÜLLER², MORITZ RENNER²,
STEFANIE SCHÄCHTNER², BIRGIT SCHNEIDER³ & KATHARINA
THIES⁴**

(¹InnoVET-Projekt BIRD/IHK für Oberfranken Bayreuth, ²InnoVET-Projekt BIRD/Universität Erlangen-Nürnberg, ³InnoVET-Projekt Bildungsbrücken OWL/Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe & ⁴InnoVET-Projekt Bildungsbrücken OWL/Eigenbetrieb Schulen des Kreises Lippe)

Exzellente Qualifizierung durch bildungsbereichsübergreifende Vernetzung: Erfahrungen und Konzepte aus den InnoVET-Projekten BIRD und Bildungsbrücken OWL

Abstract

Bildungsbereiche – etwa der akademische Bereich, der schulische Bildungsbereich oder der Bereich der sog. IHK-Weiterbildung – sind im deutschen Bildungssystem traditionell wenig vernetzt. Mit den Bildungsbereichen verbunden sind Lernorte. Für eine attraktive Berufsbildung kann eine gelingende Kooperation von beruflichen Schulen, betrieblicher Bildung einschließlich überbetrieblicher Bildung, Hochschule oder Akademien als essenziell angenommen werden. Ein Workshop der HTBB 2023 greift die Vernetzung dieser Bildungsbereiche und Lernorte vor dem Hintergrund zweier InnoVET-Projekte, Bildungsbrücken OWL und BIRD, auf.

Der vorliegende Beitrag bietet einen Überblick über die auf der Tagung präsentierten Vernetzungsansätze und Handlungsfelder und nimmt Bezug auf die Projekterfahrungen und auf die Ergebnisse aus dem Tagungworkshop. Konkret beschäftigt er sich mit der bereichsübergreifenden Bedarfserhebung als Ausgangslage für die Fortbildung zur „Geprüften Berufsspezialistin“ bzw. zum „Geprüften Berufsspezialisten“ (BIRD), der Konzeption eines Instruments zur Gestaltung bildungsbereichsübergreifender Orientierungsangebote (BIRD), den Herausforderungen und Gestaltungsansätzen bildungsbereichsübergreifender didaktischer Planungen (BIRD), der Evaluation bildungsbereichsübergreifender Bildungsangebote im Blended-Learning-Design (BIRD) und (5) den Gelingensbedingungen für eine bildungsbereichsübergreifende Vernetzung für gemeinsame Bildungsformate (Bildungsbrücken OWL). Der Beitrag schließt mit einem gemeinsamen Fazit und Ausblick.

Excellent qualification through cross-sector cooperation in the field of education: Experiences and concepts from the InnoVET projects BIRD and Bildungsbrücken OWL

Education sectors – such as the academic sector, the school education sector, and the area of so-called IHK further education – have traditionally exhibited poor interconnectivity within the German education system. Places of learning are closely associated with these education sectors. Successful collaboration between vocational schools, company-based education including industry-wide training beyond company level, universities, and academies, is essential for fostering attractive vocational education. A workshop organized during HTBB 2023 focuses on the cooperation of these education

sectors and places of learning within the context of two InnoVET projects, namely Bildungsbrücken OWL and BIRD.

This article provides an overview of the networking approaches and fields of action presented at the conference, referring to project experiences and the results of the conference workshop. Specifically, it addresses competence profiling as the foundation for further training to become a "Certified Occupational Specialist" (BIRD), the development of an instrument for designing interdisciplinary guidance services (BIRD), the challenges and approaches to didactic planning across educational sectors (BIRD), the evaluation of educational programs in blended learning format across educational sectors (BIRD), and (5) the success factors for networking across educational sectors to facilitate collaborative educational formats (Bildungsbrücken OWL). The paper concludes with a joint conclusion and outlook.

Schlüsselwörter: *Bildungsbereichsübergreifende Kooperation, Vernetzung, berufliche Bildung, Qualifizierung, bereichsübergreifende Bildungsangebote*

1 Bildungsbereichsübergreifende Vernetzung – Relevanz, Problemstellung und Ziel

Bildungsbereiche – etwa der schulische, berufliche und akademische Bildungsbereich oder der Bereich der sog. IHK-Weiterbildung – sind im deutschen Bildungssystem traditionell segmentiert. Während Forderungen nach einem offenerem und flexibleren Bildungssystem seit den 1970er Jahren zu neuen Bildungspfaden führten, blieb eine Vernetzung der verschiedenen Bildungsinstitutionen aber weitgehend aus (vgl. Euler/Severing 2015, 10). Tatsächlich entwickelte sich ein Attraktivitätsvorsprung des Studiums gegenüber der dualen Berufsausbildung (vgl. Euler/Severing 2015, 11; Frommberger 2019, 37), so kamen im Jahr 2021 10 Studierende auf 4,3 Auszubildende (vgl. Statistisches Bundesamt 2023). Gleichzeitig besteht in vielen Berufsfeldern und Regionen ein erheblicher Bedarf an Fachkräften (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022). Bildungspolitisch und ökonomisch scheint es daher geboten, die Attraktivität und Wertigkeit der beruflichen Bildung zu steigern. Eine Möglichkeit besteht darin, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung auszubauen und zu erweitern (vgl. Hemkes/Wilbers/Heister 2019, 11f.). In einem engen Verständnis bezieht sich Durchlässigkeit auf Regelungen zu Bildungszugängen, formalen Anrechnungen und Anerkennungen von Bildungsleistungen (vgl. Weber 2012, 180f.). In einem erweiterten Verständnis kommen Dimensionen wie Bildungsinhalte, Bildungsabschlüsse sowie Entwicklungs- und Karrierechancen hinzu, die auch unter dem Begriff der Gleichwertigkeit diskutiert werden (vgl. Neu/Elsholz 2022, 72ff.). Mögliche Schlüssel für Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit liegen etwa in einer stärkeren Vernetzung der Bildungsbereiche für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Bildungsinstitutionen (vgl. Annen/Maier 2022, 22) oder auch in der Verzahnung von Bildungsbereichen durch gemeinsame Bildungsformate (vgl. Elsholz/Neu 2020).

Mit dem Innovationswettbewerb InnoVET fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Zeitraum 2020 bis 2024 deutschlandweit 17 Projekte zur Steigerung der Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung und zum Ausbau von

Lernortkooperationen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF InnoVET 2023). Mit der Projektumsetzung beauftragt ist das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB). Die Projekte BIRD (Bereichsübergreifende Bildungsangebote für Industrie 4.0 auf der Plattform der DQR-Stufe 5 als Katalysator der Durchlässigkeit) und das Verbundprojekt Bildungsbrücken OWL gehören zu den InnoVET-Projekten, die Konzepte für eine exzellente berufliche Bildung entwickeln und erproben.

Das Projektteam des InnoVET-Projektes BIRD setzt sich aus Vertretenden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, der IHK Nürnberg für Mittelfranken, der IHK für Oberfranken Bayreuth und der Qualitus GmbH als Verbundpartner sowie der Universität Bayreuth, der Staatlichen Berufsschule 1 Bayreuth, der Beruflichen Schule 4 Nürnberg, der Beruflichen Schule 2 Nürnberg mit der Rudolf-Diesel-Fachschule als Kooperations- bzw. Netzwerkpartner zusammen. Das Projekt verfolgt mehrere, nachfolgend nicht vollumfänglich aufgezählte, Ziele: (1) Die Schaffung durchlässiger Strukturen innerhalb des Berufsbildungsbereichs sowie bildungsbereichsübergreifender Strukturen zwischen akademischer und beruflicher Bildung, (2) die Schärfung des Profils der DQR-Stufe 5 und des Fortbildungsabschlusses „Geprüfte Berufsspezialistin“ bzw. „Geprüfter Berufsspezialist“ und (3) die Entwicklung fachspezifischer Angebote für Industrie 4.0 im Blended Learning Format auf Basis einer Bedarfserhebung (vgl. Müller et al. 2022, 22f.).

In dem Verbundprojekt Bildungsbrücken OWL kooperieren der Eigenbetrieb Schulen des Kreises Lippe, die Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe, die Lippe Bildung eG und die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe. Die Partner bringen die schulisch-berufliche und die gewerblich-berufliche Perspektive auf die berufliche Bildung, die Perspektive der regionalen Bildungsnetzwerke, sowie die Perspektive der akademischen Bildung bzw. Forschung in das Projekt ein. Der Name „Bildungsbrücken OWL“ verweist auf das zentrale Anliegen des Projektes, Brücken zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen zu schaffen. Damit ist sowohl die Vernetzung der verschiedenen Lernorte der beruflichen Bildung angesprochen, aber auch eine Vernetzung der beruflichen und akademischen Bildung, um Synergieeffekte zwischen Praxis und Theorie zu schaffen (www.bildungsbruecken-owl.de).

Beide Projekte beabsichtigen den Ausbau von Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung und fokussieren eine bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit, die zwei oder mehrere Bildungsbereiche des deutschen Bildungssystems in die Entwicklung und Erprobung ihrer Konzepte integriert. Vor diesem Hintergrund haben sich BIRD und Bildungsbrücken OWL für einen gemeinsamen Workshop auf der Tagung „Hochschultage Berufliche Bildung 2023“ zusammengeschlossen, um die Vernetzung der Bildungsbereiche aus verschiedenen Handlungsfeldern heraus zu diskutieren und Erkenntnisse, Herausforderungen und Lösungsansätze aus den Projekten mit den Workshopeteilnehmenden zu reflektieren.

Das nachfolgende Kapitel bietet einen Einblick in die auf der Tagung diskutierten Vernetzungsansätze und Handlungsfelder. Folgende Fragestellungen werden unter Berücksichtigung von Projekterfahrungen und Workshopergebnissen beantwortet:

- **Kompetenzerhebung:** Wie können Kompetenzen für die DQR- Stufe 5 bereichsübergreifend erhoben und Rollenbilder für Berufsspezialistinnen bzw. Berufsspezialisten gestaltet werden?
- **Orientierungsangebote:** Wie können zielgruppengerechte Orientierungsangebote mit einer Methode der User-Experience bildungsbereichsübergreifend gestaltet werden, um Weiterbildungsentscheidungen zu unterstützen?
- **Didaktische Arbeiten gestalten:** Welche Herausforderungen treten bei der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit auf und wie kann die Zusammenarbeit gestaltet werden?
- **Evaluation:** Wie kann ein Instrument zur Evaluation eines bildungsbereichsübergreifend durchgeführten Unterrichts im Blended-Learning-Design gestaltet werden?
- **Gemeinsame Bildungsformate:** Welche Gelingensbedingungen lassen sich für die bildungsbereichsübergreifende Vernetzung identifizieren?

Die ersten vier Fragestellungen werden in den Abschnitten 2.1 bis 2.4 aufgegriffen und nehmen Bezug auf das Projekt BIRD. Die fünfte Fragestellung wird in Abschnitt 2.5 thematisiert und stützt sich auf das Projekt Bildungsbrücken OWL. Das dritte Kapitel schließt den Beitrag mit einem gemeinsamen Fazit mit Ausblick.

2 Erkenntnisse aus der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit der beiden InnoVET-Projekte BIRD und Bildungsbrücken OWL

2.1 Die erste Phase der bereichsübergreifenden Bedarfserhebung für die fünfte Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens

Was wird unter dem Titel „Geprüfte Berufsspezialistin“ bzw. „Geprüfter Berufsspezialist“ nach Paragraf 53 b) BBiG verstanden? Welche persönlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Erwartungshaltungen liegen hinter dem Abschluss auf der DQR-Stufe 5? Welche Berufslaufbahnen können vertieft werden, und das ganz unabhängig von der inhaltlichen Ausrichtung einer Fortbildung zur Berufsspezialistin bzw. zum Berufsspezialisten? Welche Inhalte und Kompetenzen müssen vermittelt werden? Stellt man diese Fragen an eine heterogene Gruppe von Interessierten aus unterschiedlichen Bereichen der beruflichen Bildung, wie z. B. im Rahmen eines Workshops auf den Hochschultagen für berufliche Bildung 2023, werden unterschiedliche Aussagen impulsartig getätigt: „Irreführender Titel, Praxis plus Theorie, Ganzheitlichkeit, Interdisziplinarität, qualifizierte Fachkräfte, systemisches Wissen, Medienkompetenz, vertiefte Fachkenntnisse, transversale Kompetenzen, Führungskompetenz, Verwirrung, ...“

Diese unterschiedlichen Impulse und Vorstellungen geben ein gutes Abbild der Ausgangslage, vor der alle Projektpartner des bereichsübergreifenden Forschungsvorgehen zur Erhebung von Kompetenzen, Inhalten und Berufsprofilen im InnoVET-Projekt BIRD stehen, dar. Das Besondere an der Erhebung der Inhalte und Kompetenzen, um die Grundlagen der Fortbildung – die Besondere Rechtsvorschrift und der Rahmenplan- zu gestalten, ist der bereichsübergreifende

Charakter der Fortbildung, der sich im Erhebungsprozess widerspiegelt. Bereichsübergreifend wird in der Kompetenzerhebung des Projektes folgendermaßen verstanden:

Berufsübergreifend: Kaufmännische und gewerblich-technische Inhalte und Kompetenzen werden erhoben, um sowohl Schnittmengen als auch berufsbereichsvertiefende Inhalte für die Fortbildung zu erkunden.

Bildungsbereichsübergreifend: Universitäten, kaufmännische und gewerblich-technische berufliche Schulen und Industrie- und Handelskammern arbeiten im Prozess der Bedarfserhebung Hand in Hand zusammen, gestalten den Prozess der Bedarfserhebung und setzen diesen (federführend durch die Universität) zusammen um. So werden Erkenntnisse zu dem „diffusen“ Titel „Geprüfte Berufsspezialistin“ bzw. „Geprüfter Berufsspezialist“ gemeinsam erforscht und in der nachfolgenden Umsetzung der Fortbildung getragen.

Die berufs- und bildungsbereichsübergreifende Erhebung wird deshalb vereinfacht als **bereichsübergreifende Bedarfserhebung** definiert.

Die Erprobungsberufe, für die die Fortbildung kreiert werden soll, sind folgende im Industriesektor liegende Berufe: Industriekaufmann bzw. -frau (kaufmännisch) sowie Industriemechanikerin bzw. Industriemechaniker und Mechatronikerin bzw. Mechatroniker (beides gewerblich-technisch). Alle drei Berufe sind in Deutschland sehr beliebte Ausbildungsberufe und auch die dazugehörigen Weiterbildungen zur Meisterin bzw. zum Meister oder Fachwirtin bzw. Fachwirt werden zudem stark nachgefragt (vgl. Deutsche Industrie- und Handelskammer 2023). Das bedeutet, dass die Herausforderung besteht, dieser dazwischenliegenden Stufe mit einer Fortbildung und einem daraus hervorgehenden neuen Weiterbildungsberuf Charakter zu verleihen. So soll ein klares Profil für den Berufsspezialisten bzw. für die Berufsspezialistin im Industriesektor geschaffen werden und Erkenntnisse für die Etablierung weiterer DQR-5-Fortbildungen liefern.

Das bildungsbereichsübergreifende Forschungsteam bestand aus Lehrkräften der kaufmännischen und gewerblich-technischen beruflichen Schulen, die später auch als Dozierende in der Fortbildung tätig gewesen sein werden, aus den Projektreferierenden der Industrie und Handelskammern sowie aus einer Person der Universität, die die wissenschaftliche Durchführung gestaltete, koordinierte und verantwortete. Die bereichsübergreifende Bedarfserhebung erfolgte in zwei Phasen, wobei der ersten Phase eine intensivere Beanspruchung eines größeren Bedarfserhebungsteams als der zweiten Phase zu Grunde lag und grundsteinlegend für den Erhalt eines gemeinsamen Verständnisses über den Weiterbildungsberuf war. Vor diesem Hintergrund wird im vorliegenden Beitrag die erste Phase fokussiert dargestellt.

Dem bereichsübergreifenden Bedarfserhebungsprozess lag in beiden Phasen das entwickelte Kompetenzmodell, der sogenannte *Kompetenzbaukasten* nach Wilbers (2021) des InnoVET-Projektes BIRD als Heuristik zu Grunde (vgl. Dier/Hager/Müller 2022; Müller 2022, 120; Wilbers 2021). Sämtliche Ergebnisse wurden auch auf Basis dieses Kompetenzmodells kategorisiert und ausgewertet. Die erste Phase des Bedarfserhebungsprozesses ist in zwei Abschnitte gesplittet, die Kontextanalyse und die daran anschließenden Expertengespräche inklusive

Strukturierung und Ausgestaltung der Ergebnisse (vgl. Müller 2022, 119). Die Kontextanalyse umfasst vier Prozessschritte und der zweite Abschnitt einen großen Prozessschritt.

In der Kontextanalyse analysierte das Bedarfserhebungsteam im ersten Prozessschritt branchenspezifische Untersuchungen, die primär die Berufsausbildungen der Erprobungsberufe (DQR-4) adressieren. Dabei nahmen die kaufmännischen Lehrkräfte die kaufmännischen Studien und die gewerblich-technischen Lehrkräfte die gewerblich-technischen Studien unter die Lupe und zusätzlich wurden die kodierten Zusatzqualifikationen für die Berufe studiert. Die Vertretenden der IHKs und der Universität ordneten sich gleichgerecht aufgeteilt einem Berufsbereich hinzu, zu welchem sie eine nähere Bindung hatten. Die Studien wurden auf die Aspekte der *Arbeit am soziotechnischen System* bzw. der *Arbeit im soziotechnischen System* (vgl. Wilbers 2021) sowie auf neue Inhalte und Kompetenzen, die als Integrierung in die Ausbildungsberufe gefordert werden, untersucht. Festgehalten wurden die Analysen durch Zuordnung der Inhalte und Kompetenzen zu einer der Kompetenzkategorien im Kompetenzbaukasten in einem gemeinsamen Share-Point-Dokument. Dieser Analyseprozess wurde durch Diskussionen und Erläuterungen in gemeinsamen Austauschtreffen unterstützt. Darauf folgend wurden im zweiten Schritt relevante Studiengänge (DQR-6) und Fortbildungsangebote der deutschen Bildungslandschaft, die Kompetenzen zu Industrie 4.0 und KI adressieren, analysiert. Hier lag der Fokus auf Studien- und Fortbildungsangebote, die fehlende Kompetenzen für Fachkräfte diskutieren. Auch in diesem Schritt fand die Auswertung des Gelesenen wie im ersten Prozessschritt statt. Beide Schritte sind essenziell, um eine Abgrenzung der Inhalts- und Kompetenzerwartung an die der DQR-Stufe 5 vor- und nachgelagerten Stufen zu erhalten. Auf dieser Basis wurden die vereinzelt bestehenden Fortbildungsordnungen für die DQR-Stufe 5 analysiert und parallel sogenannte generische Modelle (Modelle des Zusammenspiels zwischen fachlicher menschlicher Arbeit und technischen Systemen) untersucht. Hierauf wurde ein erster Entwurf eines potenziellen Rollenbildes entwickelt und auf Grundlage dessen durch die festgestellten Kompetenzen ein abstraktes „Kompetenzprofil“ für potenzielle Berufsspezialistinnen und für Berufsspezialisten abstrahiert. Nachdem alle Projektpartner sich durch die Literaturanalyse den deutschen Forschungsstand erarbeitet haben, wurde der Blick in dem vierten Prozessschritt auf die internationale Übersetzung der DQR-Stufe 5 gelenkt. Diese internationalen Blickwinkel inklusive der Erkenntnisse aus den ersten drei Prozessschritten wurden durch einen sechstündigen Workshop des Bedarfserhebungsteams gegenübergestellt, diskutiert und zu potenziellen DQR-5 Inhalten und Kompetenzen konsolidiert und priorisiert. Diese Kontextphase ist äußerst relevant für die Vorbereitung des zweiten Abschnittes der ersten Phase, die Führung von Expertengesprächen mit Unternehmensvertretenden inklusive der Strukturierung und Ausgestaltung der Ergebnisse dieser Erhebung. Die Expertengespräche wurden immer in einem Tandem geführt. Dieses bestand aus der wissenschaftlichen Begleitung von der Universität und je nach Berufsgebiet des Unternehmens aus einer Person (meistens einer Lehrkraft) aus dem gewerblich-technischen oder kaufmännischen Bereichs. Für die Interviewführung mit den Experten wurde ein Dramaturgieplan entworfen, um den Ablauf und die Erkenntnisgewinnung zu fokussieren. Die vier obersten Zielsetzungen innerhalb der Interviewführung waren die (1) Nennung eines (neuen) Tätigkeitsfelds bzw. einer betrieblichen

Position für (potenzielle) Berufsspezialisten, die (2) Nennung von Aufgaben bzw. Arbeitsvorgängen innerhalb der Tätigkeitsfelder bzw. Position, die (3) Nennung von Fertigkeiten und Fähigkeiten innerhalb dieser Tätigkeitsfelder und die (4) Abgrenzung dieser auf das Kompetenzniveau DQR-5. Das Interview hatte einen zweiteiligen Aufbau. Der erste Teil hatte den Charakter eines leitfadengestützten Interviews, der zweite Teil verfolgte die Struktur-Layout-Technik über eine digitale Pinnwand (vgl. Kruse 2014, 156ff). Durch die Ergebnisse aus den Expertengesprächen wurden der Rahmenplan und das Modulcurriculum sowie die beruflichen Einsatzgebiete für die Berufsspezialistinnen bzw. Berufsspezialisten für Industrielle Transformation eruiert.

Detailliertere Darstellungen zur ersten Phase des bereichsübergreifenden Bedarfserhebungsprozesses formuliert Müller (2022) in ihrem dazu erschienenen Beitrag. Weitere Erkenntnisse, wie z. B. wie die bereichsübergreifende Entwicklung des Rahmenplans detailliert stattgefunden hat werden im Beitrag von Dier/Hager/Müller (2022) aufgezeigt. Die zweite Phase, also die Fortschreibung der bereichsübergreifenden Bedarfserhebung im InnoVET-Projekt BIRD wird im Beitrag von Müller (2023) dargestellt.

2.2 Die Decision-Journey als Instrument zur Gestaltung bildungsbereichsübergreifender Orientierungsangebote

In einer Fortbildung, die bildungsbereichsübergreifend strukturiert ist, stellt sich die Frage, wie Aufgaben im Orientierungsangebot übernommen werden. Dieser Teil des Artikels geht daher der Frage nach, wie ein Orientierungsangebot konzipiert werden muss, um Individuen bei der Wahl der richtigen Weiterbildung zu unterstützen und dadurch Übergänge zu ermöglichen.

An Übergängen in Bildungsangeboten besteht ein Orientierungsbedarf für Teilnehmende. Für den Begriff Orientierung liegen viele Konzepte vor, die nicht ganz trennscharf voneinander abzugrenzen sind. Die unterschiedlichen Darstellungen einen zwei Aspekte. Zum einen nimmt es Bezug auf die Personen, die sich im Übergang in ein neues Angebot der (beruflichen) Aus- oder Weiterbildung befinden und zum anderen werden auch Akteure eingebunden, die Orientierung leisten. Hierzu zählen Angebote, die entweder informierenden, beratenden oder unterstützenden Charakter haben. Je nach Autor zeigt die stattfindende Orientierung unterschiedliche Perspektiven. Dies kann (a) eine strukturalistische Perspektive sein, die die gesellschaftlichen Einflüsse auf die Weiterbildungswahl thematisiert, (b) eine individualistische Perspektive, die die Person mit ihren individuellen Eigenschaften fokussiert oder (c) eine prozessorientierte Perspektive sein, die den Entscheidungsprozess bis hin zur Weiterbildungsentscheidung in den Blick nimmt (vgl. Bigos 2005, 14). Information meint hier die Information, die über Medien im Sinne einer Selbstinformation zur Verfügung gestellt werden kann oder aber auch die Information, die im persönlichen Kontakt z. B. in Informationsveranstaltungen gegenüber einer größeren Gruppe kommuniziert wird und nicht unbedingt eine direkte Reflexion der Teilnehmenden nach sich ziehen muss, diese aber initiieren kann (vgl. Renner 2022, 220). Beratung meint eine Interaktion auf freiwilliger Basis (vgl. Schiersmann 2011, 428ff), zwischen einem Ratsuchenden und einem Beratenden (vgl. Schiersmann 2018, 6ff), die bei (Bildungs)-Entscheidun-

gen unterstützen soll (vgl. nfb/Forschungsgruppe Beratungsqualität an der Universität Heidelberg 2011, 10). Außerdem umfasst Beratung Angebote, die die Teilnehmenden bei ihrer Bildungsentscheidung unterstützen sollen, wie z. B. Eignungstests (vgl. Bancherus/Kamm/Otto 2015, 83) oder Reflexions- oder Selbsteinschätzungsangebote.

Damit die Angebote angenommen werden, empfiehlt es sich, diese konsequent an den Gewohnheiten der Zielgruppe auszurichten. Um dies zu gewährleisten kann z. B. auf die aus dem Marketing bekannten Konzepte der Customer Experience (CX) zurückgegriffen werden. Damit kann eine ganzheitliche Betrachtung der Interaktion zwischen Kunden und Unternehmen vorgenommen werden. Der Fokus liegt, unter Berücksichtigung von auftretenden Kontaktpunkten, an denen eine Interaktion zwischen Individuum und Unternehmen stattfindet, auf dem gesamten (Kauf)-Prozess. Es empfiehlt sich, den Kunden frühzeitig in die Entwicklung des Kontaktpunkts zu integrieren, um hier für ein optimales Kundenerlebnis zu sorgen (vgl. Steiner/Kerler, 282). Methoden aus diesen Konzepten sind z. B. die Personas-Methode, die im Nachgang kurz beschrieben und die Methode der Customer-Journey, die anschließend ausführlich beschrieben wird. Durch die Verwendung von Personas kann eine Zielgruppe exakt beschrieben werden. Neben den biographischen Daten werden Vorlieben, Wünsche, Prägungen und Verhaltensweisen einer Person abgebildet. Die Methode eignet sich z. B. als Ausgangssituation für die Erstellung komplexer Angebote (vgl. Beck et al. 2005, 100). Die Personas stellen somit die Grundlage für die Entwicklung einer Customer-Journey dar. Hier interpretieren Personen in Workshops, die die Persona gut einschätzen und beurteilen können, das Entscheidungs- bzw. Kaufverhalten dieser Persona. Die so entstehende Customer-Journey reicht dabei vom ersten Kontakt bis mindestens zur Entscheidung. Dazwischen ergeben sich weitere Kontaktpunkte. Jeder Kontaktpunkt kann auf unterschiedliche Weise gestaltet werden (vgl. Böcker 2015, 170ff).

Für den Bildungsbereich wird das Konstrukt „Kunde“ auf die potenziellen Teilnehmenden und das Konstrukt „Unternehmen“ auf die Weiterbildungsanbietenden übertragen.

Im Projekt BIRD wurde ein Entwicklungsprozess angestrebt, der fünf verschiedene Phasen beinhaltet und die Methoden der Personas und der Customer-Journey aktiv einbindet. An den verschiedenen Prozessschritten kommt es zur bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit der verschiedenen Bildungsanbieter.

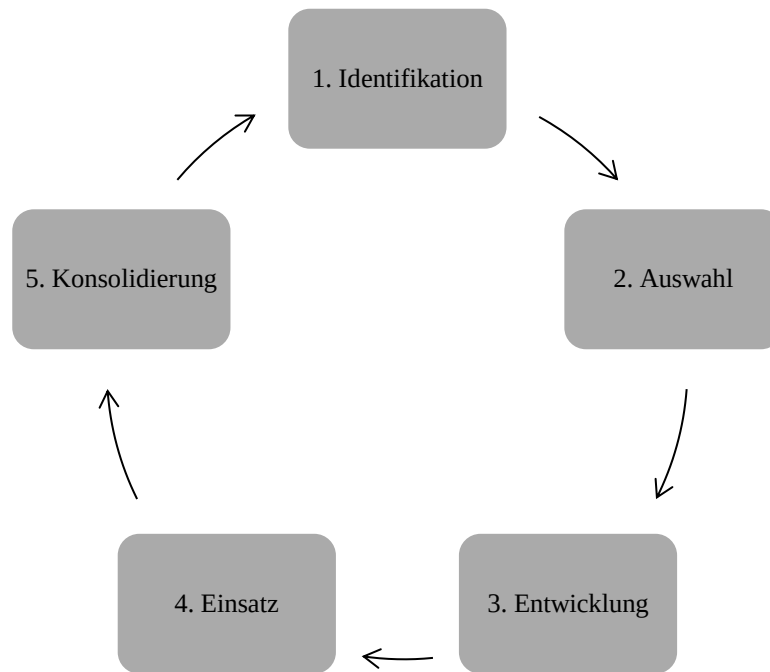


Abbildung 1: Entwicklungsprozess der Orientierungsangebote

In der Phase der Identifikation wurden Workshops mit Personen durchgeführt, die aus ihrer täglichen Praxis die Zielgruppe einschätzen können. Für die Personas der Auszubildenden waren das z. B. Lehrkräfte der Berufsschulen, Bildungsberatende der IHKs und Azubis. Für die Fachkräfte konnten zusätzlich Personalleiterinnen bzw. -leiter und Personalentwicklerinnen bzw. -entwickler gewonnen werden. Anschließend wurden die Personas an Vertreterinnen bzw. Vertreter aus Unternehmen versendet, um Personen im Unternehmen zu identifizieren, die sie mit der Persona verbinden. Mit denen wurden Kontaktpunkte in Decision-Journey-Workshops identifiziert, die die Personas von der ersten Information bis zur Anmeldung zur Fortbildung durchlaufen. Anschließend erfolgte in der Auswahlphase eine Zusammenstellung aller Kontaktpunkte aus allen erstellten Decision-Journeys. Auf dieser Basis fand ein Austausch mit den Entscheidungsträgerinnen bzw. -träger der einzelnen Institutionen des Projekts statt. Die Auswahl und die Reihenfolge der Umsetzung erfolgte dabei nach dem Prinzip der "low-hanging-fruits". In der Phase der Entwicklung wurden anschließend verschiedene CX-Methoden gewählt, um die einzelnen Kontaktpunkte unter Einbeziehung von Personen, die sich in die Personas hineinversetzen sollten, auszuarbeiten. Dies erfolgte unter Einbezug von verschiedenen Vertreterinnen bzw. Vertretern der unterschiedlichen Institutionen. In der Phase Einsatz wurden die Kontaktpunkte angeboten. Damit konnten für den ersten Durchlauf der Fortbildung in Nürnberg und Bayreuth zusammen über 30 Teilnehmende gewonnen werden. In der abschließenden Phase, der Phase der Konsolidierung fand eine Befragung der Teilnehmenden auf freiwilliger Basis statt. Hier wurden wiederum Decision-Journeys gebildet, die als ein Element Verbesserungsvorschläge beinhalten, um die Orientierungsangebote weiterzuentwickeln.

Auf den Hochschultagen wurde der Frage nachgegangen, wie das Decision-Journey-Template optimiert werden kann, um die Orientierungsangebote bestmöglich weiterzuentwickeln.

Die Antworten der Workshopteilnehmenden lassen sich drei Bereichen zuordnen.

Tabelle 1: Ergebnisse der Befragung

Zusatzinformationen für Berater	Fehlende Kontaktpunkte	Templategestaltung
Verortung Kontaktpunkt Berater	Beratung in Distanz	Wenige, aber dafür wichtige Infos
Lücken im Prozess	Influencer	Anpassung der Begriffe auf das Bildungsberatungssetting
	Erklärvideo	Gelingsbedingungen

Die Workshopteilnehmenden merkten an, dass die Decision-Journeys wertvolle Zusatzinformation für Beratende liefern können. So kann der Kontaktpunkt „Beratung“ in einem Gesamtzusammenhang des Entscheidungsprozesses betrachtet werden und es können Abbrüche oder Lücken im Entscheidungsprozess identifiziert werden, die dann geschlossen werden können. Unter fehlende Kontaktpunkte merkte das Plenum an, dass in der gezeigten Decision-Journey z. B. die Kontaktpunkte „Influencer“, „Erklärvideo“ und „Beratung in Distanz“ fehlen würden, da sie sich vorstellen könnten, dass das auch Kontaktpunkte in einem Entscheidungsprozess sein können. Des Weiteren wurden Anregungen für die Templategestaltung gegeben, um es in der Beratungssituation noch besser einzusetzen. Wichtig ist, dass die Begriffe des Templates selbsterklärend und auf das Bildungsberatungssetting angepasst sind und es nur wenige aber wichtige Informationen liefert. Darüber hinaus sollten Gelingsbedingungen abgetragen werden, die relevant sind, damit ein Kontaktpunkt gut angenommen werden kann.

2.3 Bildungsbereichsübergreifende didaktische Planungen – Herausforderungen und Gestaltungsansätze

Bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit kann neben Bedarfserhebung und Gestaltung von Orientierungsangeboten auch auf Ebene der didaktischen Zusammenarbeit des Bildungspersonals erfolgen, um im Sinne konvergenter Bildungsformate (vgl. Hemkes et al. 2015, 29; Vogel 2017, 29) ein verzahntes curriculares didaktisches Konzept zu entwickeln. So wird im InnoVET-Projekt BIRD die (makro-)didaktische Planung der modularen Fortbildung zur Geprüften Berufsspezialistin bzw. zum Geprüften Berufsspezialisten für Industrielle Transformation gemeinsam von Bildungspersonal aus IHK (Weiterbildung), Beruflichen Schulen mit Technikerschule (Sekundarbereich II/Tertiärbereich), Universität (Tertiärbereich) und einer e-Learning Agentur (Weiterbildung) vorgenommen und organisatorisch von jeder Institution mit einer Ansprechperson begleitet.

In der gemeinsamen bildungsbereichsübergreifenden didaktischen Planung können unterschiedliche Herausforderungen auftreten, die im InnoVET-Projekt BIRD analysiert und in

Gestaltungsansätze zur Zusammenarbeit überführt wurden. Die nachfolgende Abbildung fasst die wichtigsten Herausforderungen zusammen:



Abbildung 2: Herausforderungen bildungsbereichsübergreifender Zusammenarbeit des Bildungspersonals auf didaktischer Ebene

Erste Herausforderungen resultieren aus unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, die in den jeweiligen Bildungsbereichen gelten und mit welchen das Bildungspersonal konsequenterweise im normalen Berufsalltag Berührungspunkte hat. Bei der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit bringt somit das Bildungspersonal unterschiedliche Kenntnisse zu rechtlichen Rahmenbedingungen des zu gestaltenden Bildungsangebots mit. Ein praktisches Beispiel ist dabei das gültige Urheberrecht. So gestaltet das Bildungspersonal der Beruflichen Schulen normalerweise für den Berufsschulunterricht die didaktische Planung immer unter der Maßgabe, dass § 60a UrhG mit erleichterten urheberrechtlichen Vorgaben greift. Bei der didaktischen Konzeption in einem bildungsbereichsübergreifenden Bildungsangebot, einer Fortbildung, dürfen diese Regelungen nicht angewendet werden. Aus anderen Bildungsbereichen bringt das Bildungspersonal ebenso ein anderes Verständnis des Urheberrechts mit, weswegen eine Verständigung und Klärung der rechtlichen Grundlage zwingend nötig ist. Weiterhin entstehen Herausforderungen aufgrund unterschiedlicher organisatorischer Rahmenbedingungen. So muss sich das Bildungspersonal zu Beginn der didaktischen Planungen grundlegend einigen, welche Zeitdauer (45 Minuten, 60 Minuten etc.) für eine Unterrichtseinheit angesetzt werden soll. Nicht zuletzt besteht dann die Hürde, dass in der nachfolgenden Zusammenarbeit auch alle diese Vereinbarung bzw. die Rahmenbedingungen anwenden müssen und bei Absprachen über die zeitliche Unterrichtsgestaltung keine Missverständnisse entstehen, welche Dauer mit einer Einheit gemeint ist.

Zudem besteht für die gemeinsamen didaktischen Planungen die Herausforderung, dass die Dozierenden je nach Bildungsbereich (didaktische) Begrifflichkeiten wie “Verlaufsplan” oder “Blended-Learning” unterschiedlich verwenden und interpretieren. Teils sind auch Begriffe wie “Sequenzierung”, die den Lehrkräften gut vertraut sind, dem Bildungspersonal anderer Bildungsbereiche nicht geläufig. Somit entstehen immer wieder sprachliche Hürden, die u.a. durch Einführung eines gemeinsamen (didaktischen) Glossars und Austauschangebote minimiert werden können. Darüber hinaus entstehen Herausforderungen aufgrund unterschiedlicher Arbeitsweisen. Dies können einerseits z. B. unterschiedliche Tagesabläufe sein, denen das Bildungspersonal im jeweiligen Handlungsregime normalerweise folgt, die nun aber in der Zusammenarbeit dazu führen, dass kaum gemeinsame Zeitslots gefunden werden. Zum Beispiel sind Lehrkräfte in der Regel bis nachmittags durch Unterricht an der Schule gebunden, abends sind dann jedoch die freiberuflichen IHK-Dozierenden meist in ihrer Dozierendentätigkeit gebunden. Eine Terminfindung für Absprachen wird somit extrem schwierig. Andererseits werden in der bildungsbereichsübergreifenden Arbeit unterschiedliche Ansätze der Teamarbeit miteinander konfrontiert. So sind gerade Dozierende der Universität die alleinige Konzeption einer Vorlesung gewohnt, wohingegen nebenberufliche IHK-Dozierende sehr an einer engen didaktischen Zusammenarbeit interessiert sind und Lehrkräfte der Beruflichen Schulen Kooperation zur didaktischen Planung aus ihrem Arbeitsalltag als selbstverständlich annehmen. Bei der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit bestehen somit die Herausforderungen, sowohl das Bildungspersonal von der Sinnhaftigkeit der didaktischen Zusammenarbeit zu überzeugen als auch die unterschiedlichen Arbeitsweisen dann zu vereinen.

Zuletzt entstehen Herausforderungen durch die didaktische Arbeit an sich. So liegen in den einzelnen Bildungsbereichen unterschiedliche didaktische Prinzipien zugrunde. Konkret wird dies u. a. dadurch sichtbar, dass das Bildungspersonal der beruflichen Schulen einen handlungsorientierten Unterricht entwickelt, wohingegen Dozierende von Universität und IHK eher einen frontalen Fachunterricht mit kurzer Gruppenarbeit kennen. In der didaktischen Zusammenarbeit entsteht also die Herausforderung, dass die einzelnen mikrodidaktischen Sequenzen in ein großes gesamtes Konzept gegossen werden müssen. Die letzte hier vorgestellte Herausforderung ergibt sich daraus, dass das Bildungspersonal unterschiedliche Planungshilfen bezogen auf Detailgrad und Struktur gewohnt ist. Insbesondere IHK-Dozierende arbeiten normalerweise mit detailliert vorgegebenen Rahmen-Skripten und sind große inhaltlich-gestalterische Freiheiten nicht gewohnt. Für das Bildungspersonal beruflicher Schulen hingegen ist das Arbeiten mit einem vagen gehaltenen Lehrplan kein Problem. Ebenso wie die Planungshilfen unterscheiden sich dann auch die Dokumentationsgewohnheiten der didaktischen Planungen von komplett ausformulierten Skripten oder Verlaufsplänen hin zu gar keiner Dokumentation. Herausfordernd ist hier also, dass die Dozierenden bei der gemeinsamen Arbeit einen passenden Mittelweg für Struktur und Detailgrad der genutzten Planungs- und Dokumentationshilfen finden.

Mit Blick auf die Diskussion im Workshop im Rahmen der Hochschultage Berufliche Bildung ist festzuhalten, dass die beschriebenen Herausforderungen der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit des Bildungspersonals kein isoliertes Phänomen im InnoVET-Projekt

BIRD darstellen. Vielmehr wurde auch aus anderen Praxiskooperationen eine weitgehend deckungsgleiche Bandbreite an Herausforderungen von unterschiedlichen didaktischen Arbeitsgewohnheiten, einem unterschiedlichen Sprachgebrauch bis hin zu organisatorischen Herausforderungen genannt. Zusätzlich kamen noch Hürden mit Blick auf eine Einigung bezüglich didaktischer Reduktion sowie ein allgemeines Misstrauen gegenüber den Arbeitskonzepten bzw. einer möglichen „Hidden Agenda“ der anderen zur Sprache.

Sollen die aufgezeigten Herausforderungen auf abstrakterer Ebene zusammengefasst werden, können alle einzelnen Punkte gut den drei Kategorien „organisatorisch-rechtliche Herausforderungen“, „sozial-personale Herausforderungen“ und „didaktische Herausforderungen“ zugeordnet werden. Werden die Ergebnisse außerdem mit bereits existierender Literatur verglichen, so ist zunächst zwar festzuhalten, dass für den Bereich der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit auf (makro-)didaktischer Ebene bisher kaum Erkenntnisse festgehalten wurden, nichtsdestoweniger sich die Herausforderungen aber teils mit denen aus anderen Gebieten der Zusammenarbeit decken. So ist grundsätzlich verallgemeinert festzuhalten, dass konvergente Bildungsangebote Unterschiede der einzelnen Bildungsbereiche wie institutionelle Ordnungen, Ziele, Bildungskulturen, curriculare Prinzipien oder Gestaltungslogiken (vgl. Hofmann/Hemkes 2021, 7; Maaz et al. 2016, 121) überwinden müssen. Dies zeigt sich dann in der Praxis durch die bereits vorgestellten, konkreten Herausforderungen.

Um den Herausforderungen der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit auf der didaktischen Ebene zu begegnen, wurden im Workshop mögliche Ansätze zur Gestaltung der Zusammenarbeit diskutiert. Ein großes Augenmerk liegt dabei auf den folgenden Punkten:

- Gestaltung eines **gemeinsamen Kick-Offs** der Zusammenarbeit, wenn möglich in Präsenz und mit inhaltlichen Schwerpunkten zum Kennenlernen, zum gegenseitigen Kennenlernen von Arbeitsweisen und dem Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses und Bewusstseins für den Mehrwert von bildungsbereichsübergreifender Zusammenarbeit.
- Anbieten **regelmäßiger Austausch- und Arbeitstermine** zu bestimmten Themen. Beispielsweise werden am ersten Termin Lernziele abgestimmt, am zweiten Termin dann die Verzahnung von Selbstlernen und Präsenz im Blended-Learning Konzept.
- **Begleitung der didaktischen Entwicklung durch ein Koordinationsteam**, mit je einer Person pro Institution. Aufgaben sind die Klärung rechtlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen vor Start der Zusammenarbeit des Bildungspersonals, Terminorganisation etc.
- Einigung (inkl. Dokumentation) auf **gemeinsame Vorgehensschritte** mit Austauschterminen, Verantwortlichkeiten, Deadlines etc. unter Einbeziehung des Bildungspersonals zu Beginn der Zusammenarbeit.
- Einrichten einer **zentralen online-Plattform** für asynchronen Austausch und Ablage der Planungsdokumente.

- Anbieten von **Unterstützungsangeboten** wie Schulungen oder ein gemeinsames Glossar für Begriffe während der didaktischen Entwicklungen.

Abschließend kann also gesagt werden, dass die bildungsbereichsübergreifende didaktische Planung einer Fortbildung mit vielen Herausforderungen verbunden ist, denen jedoch im Vorfeld oder bei Auftreten durch entsprechende Maßnahmen begegnet werden kann.

2.4 Evaluation eines bildungsbereichsübergreifenden Bildungsangebotes im Blended-Learning-Design

Im Folgenden wird auf die Frage eingegangen, wie eine bereichsübergreifend durchgeführte Fortbildung im Blended-Learning-Design evaluiert werden kann. Ziel des InnoVET-Projektes BIRD ist es u. a. ein bildungsbereichsübergreifendes Bildungsangebot im Blended-Learning-Design zu entwickeln, durchzuführen und zu implementieren. Um die berufliche Fortbildung „Geprüfte Berufsspezialistin bzw. Geprüfter Berufsspezialist für Industrielle Transformation“ in der vierjährigen Projektlaufzeit weiterzuentwickeln und den Implementationsprozess wissenschaftlich zu begleiten, wird im InnoVET-Projekt BIRD eine formative Evaluation durchgeführt. Grundlage für die Durchführung und Umsetzung der Evaluation ist das Dreischalenmodell der systematisch-analytischen Berufsbildungsevaluation nach Beutner (2018). Mit dem Evaluationsmodell von Beutner wird ein Strukturmodell gewählt, welches einerseits wissenschaftlich fundiert ist und andererseits die spezifischen Bedürfnisse der Berufsbildung berücksichtigt. Infolgedessen bietet das Dreischalenmodell der systematisch-analytischen Berufsbildungsevaluation für die Untersuchung des bildungsbereichsübergreifend durchgeführten Bildungsangebotes einen spezifischeren Zugang als allgemeine Evaluationsmodelle. Fokus der Evaluation ist die Umsetzung der bildungsbereichsübergreifenden Fortbildung im Blended-Learning-Design in den Projektkontexten Nürnberg und Bayreuth. Wie von Hager (2022, 2023) detailliert beschrieben, setzt sich die Evaluation aus einer Untersuchung des bildungsbereichsübergreifend durchgeführten Unterrichts im Blended-Learning-Design und der Zusammenarbeit des Bildungspersonals zusammen. Schwerpunkt der Unterrichtsevaluation ist das Blended-Learning-Design sowie die bildungsbereichsübergreifende Umsetzung des Lehrgangs. Die Analyse der Zusammenarbeit des Bildungspersonals nimmt die Teamlernaktivitäten der Modulteam in den Blick. Im Folgenden wird auf das Konzept zur Evaluation des Unterrichts im Blended-Learning-Design, die bildungsbereichsübergreifende Entwicklung des Evaluationsinstrumentes sowie erste Evaluationsergebnisse eingegangen.

Die Evaluation des Unterrichts im Blended-Learning-Design erfolgt begleitend zum Lehrgang unter Verwendung von quantitativen und qualitativen Methoden. Mit Blick auf den formativen Charakter der Evaluation werden regelmäßige Messzeitpunkte zum Ende eines Modules gewählt. Durch die systematische Untersuchung soll die Planung, Durchführung sowie Umsetzung der Fortbildung im Sinn der Implementationsforschung analysiert und Verbesserungspotenzial identifiziert werden (vgl. Hager 2022, 284ff). Im Kontext der Unterrichtsevaluation findet im ersten Schritt eine quantitative Befragung mittels Fragebogen und ein anschließendes Gruppeninterview mit den Fortbildungsteilnehmenden statt. Die Messinstrumentenentwicklung erfolgt auf Grundlage des Inventars zur Evaluation von Blended Learning nach Peter et

al. (2014). Im Vergleich zu anderen Lehrevaluationsinstrumenten erfasst das Inventar, inwieweit die Umsetzung der Selbstlern- und Präsenzeinheiten aus Sicht der Teilnehmenden gelungen ist. Weiterhin wird analysiert in welchem Maße die Vorteile der beiden Lehr- und Lernformen zum Tragen kommen. Das Inventar umfasst drei Skalen, welche sich sowohl auf den Unterricht als Ganzes, als auch auf die spezifischen Aspekte der Selbstlerneinheiten und des Präsenzunterrichtes beziehen. Infolgedessen lässt sich der Fragebogen in die Bereiche Gesamtbewertung, Bewertung der Selbstlerneinheiten und Bewertung der Präsenzeinheiten unterteilen. Um den vorliegenden Kontext der höheren Berufsbildung ausreichend zu berücksichtigen erfolgt eine Adaption des Fragebogens partizipativ mit dem Bildungspersonal aus den beruflichen Schulen, Industrie- und Handelskammern sowie der Universität (vgl. Hager 2023, 183). Abbildung 3 zeigt den Entwicklungsprozess des Messinstrumentes.

Entwicklung eines Instrumentes zur Evaluation einer bildungsbereichsübergreifend durchgeführten Fortbildung im Blended-Learning-Design

Evaluationsinstrument ...



Abbildung 3: Bildungsbereichsübergreifender Entwicklungsprozess des Evaluationsinstrumentes

Ausgangspunkt für die Überarbeitung des Evaluationsinstrumentes ist das, literaturbasiert ausgewählte, Inventar zur Evaluation von Blended-Learning. Dieses wurde im Rahmen eines Expertenworkshops mit dem Bildungspersonal aus den verschiedenen Institutionen adaptiert. Um das Messinstrument konsequent an den Kontext der bildungsbereichsübergreifenden Fortbildung auszurichten, wurden die Skalen im Fragebogen im Rahmen des Expertenworkshops auf die Anwendung der Lerninhalte im beruflichen Einsatzgebiet bzw. im beruflichen Alltag angepasst. Darüber hinaus wird untersucht, ob im Unterricht Beispiele aus der betrieblichen Praxis inkludiert sind und die Lerninhalte für die Betriebe einen Nutzen stiften. Weiterführend wird im qualitativen Gruppeninterview erfragt, welche weiteren gewinnbringenden Inhalte für Fortbildungsteilnehmende und Betriebe von den Teilnehmenden gesehen werden. Hinsichtlich

des Blended-Learning-Designs integrieren die Experten aus den verschiedenen Bildungsbereichen die Verzahnung der Lernformen (vgl. Hager 2023, 183ff). Eine detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehens, der verwendeten Messinstrumente sowie deren Entwicklungsprozess erfolgt im Beitrag von Hager (2023). Im Rahmen des Workshops im Kontext der Hochschultage Berufliche Bildung wurde die Frage aufgeworfen, welche Kriterien für die Evaluation eines Unterrichts im Blended-Learning-Design berücksichtigt werden müssen. Die Diskussionsergebnisse bestätigten, dass u.a. die Verzahnung von Präsenz- und Selbstlernphasen, der individuelle Nutzen der Teilnehmenden sowie die Gestaltung der Lernphasen in den Blick genommen werden muss.

Die ersten Evaluationen der Module deuten darauf hin, dass die vermittelten Lerninhalte im beruflichen Arbeitsalltag der Teilnehmenden aus den kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereichen bisher nur eine begrenzte bis keine Integration und Anwendung finden. Grund hierfür ist u. a. die Stellung als Auszubildende im Betrieb sowie die fehlenden Anwendungsmöglichkeiten im aktuellen Einsatzgebiet. Weiterhin konnte herausgefunden werden, dass der Bezug zwischen Lerninhalten und beruflichem Alltag v. a. bei den Teilnehmenden aus dem kaufmännischen Bereich lediglich in einem geringen Maß vorhanden ist. Ungeachtet dessen lässt sich festhalten, dass es zu einer themenunspezifischen Veränderung der Sichtweise der Teilnehmenden auf betriebliche Prozesse gekommen ist. Infolgedessen möchten sich die angehenden Berufsspezialistinnen und Berufsspezialisten für Industrielle Transformation aktiv ins Unternehmen einbringen und dazu beitragen, die Unternehmensprozesse zu verbessern. Das bildungsbereichsübergreifend entwickelte Blended-Learning-Design wird in den Unterrichtsevaluationen von den Teilnehmenden divergent bewertet. Hierbei steht primär die Verteilung der Lerninhalte auf die Präsenz- und Selbstlerneinheiten im Fokus. Es zeigt sich, dass einige Teilnehmende den Erwerb des Grundwissens in der Präsenzphase und die Vertiefung sowie Anwendung der Lerninhalte im Selbstlernen bevorzugen. Gleichermaßen bevorzugen andere Lernende eine gegensätzliche Aufteilung oder eine Mischung aus den geschilderten Verteilungen. Aus Teilnehmenden Sicht soll die Verteilung in Abhängigkeit der Schwierigkeit der Lerninhalte stattfinden. Mit Blick auf die Verzahnung des Präsenzunterrichts und der Selbstlerneinheiten kann konstatiert werden, dass das Aufgreifen der Lerninhalte aus dem Selbstlernen im Präsenzunterricht aus Sicht der Teilnehmenden sehr relevant ist. Im Unterricht geschah dies u. a. durch eine verdichtete Wiederholungen der Lerninhalte, Klärung von Unklarheiten der Teilnehmenden oder durch Anreicherung mit Beispielen aus der beruflichen Praxis (vgl. Hager 2023, 189ff).

2.5 Gelingensbedingungen bildungsbereichsübergreifender Vernetzung

Ein Aufgabenschwerpunkt im InnoVET-Verbundprojekt Bildungsbrücken OWL ist die Entwicklung und Erprobung von gemeinsamen Bildungsformaten zur Stärkung und Erhöhung von Attraktivität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung. Ein gemeinsames Bildungsformat liegt per Projektdefinition vor, wenn zwei oder mehr Akteure entweder eines Bildungsbereiches oder verschiedener Bildungsbereiche für ein Format kooperieren. Abbildung 4 zeigt, wel-

che Ausprägungen die Kooperationsmöglichkeiten für ein gemeinsames Bildungsformat gemäß Projektverständnis einnehmen können: Zum einen können Akteure der Bildungsbereiche gemeinsam als Anbieter eines Formats auftreten, z. B., wenn eine Berufsschule und eine überbetriebliche Ausbildungsstätte gemeinsam als Träger eines Formats in Erscheinung treten. Zum anderen können Formate die verschiedenen Zielgruppen der Akteure adressieren, etwa in Formaten, die sich sowohl an Auszubildende als auch an Studierende richten. Eine dritte Ausprägungsform ergibt sich über die beteiligten Personen bei der Durchführung eines Formats, wenn z. B. Lehr- und Ausbildungskräfte verschiedener Akteure in Zusammenarbeit ein Format anbieten.

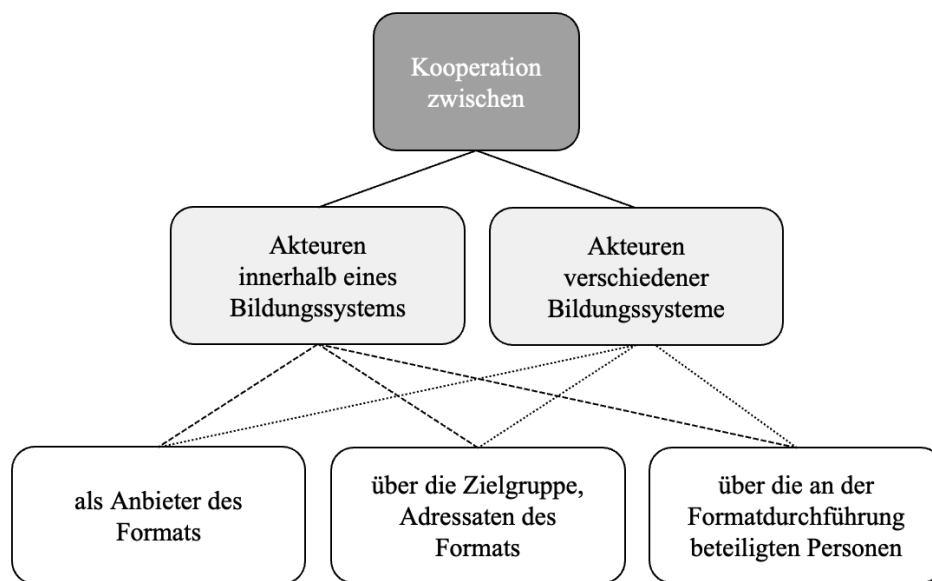


Abbildung 4: Kooperationsmöglichkeiten für gemeinsame Bildungsformate gemäß Projektdefinition

Die Projekterfahrungen zeigen, dass sich Chancen auf Kooperationen für gemeinsame Bildungsformate erhöhen, wenn Akteure der verschiedenen Bildungsbereiche gut miteinander vernetzt sind. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Bedingungen eine gelingende bildungsbereichsübergreifende Vernetzung begünstigen.

Im Projekt wird die Vernetzung von Bildungsakteuren durchgängig auf mehreren Ebenen angestrebt: Einerseits wird im Projekt selbst eine konsequente Kooperation zwischen den Verbundpartnern gelebt. Dies äußert sich darin, dass sämtliche Projektarbeiten in bildungsbereichsübergreifenden Arbeitsgruppen erfolgen. Dadurch wird die tägliche Zusammenarbeit Teil des gegenseitigen Kennenlernens und Wertschätzens der Bildungsbereiche. Zudem sind so in allen Arbeitsphasen die Perspektiven aller Bildungsbereiche vertreten und werden in der Konzeption und Ausgestaltung der Formate berücksichtigt. Ein zusätzlicher Vorteil liegt darin, dass die Projektmitarbeitenden wertvolle Erfahrungen in der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit sammeln, die unmittelbar in die Projektstätigkeit zurückfließen können. Andererseits

werden im Projekt gemeinsame Bildungsformate zur Vernetzung entwickelt. Es entstehen Formate, die Lernende bildungsbereichsübergreifend zusammenbringen, wie z. B. das Format „Bridge Days“ (vgl. Thies/Schneider/Meyer 2022) oder Lernangebote am Lernträger „glOW-Lamp“ (<https://www.bildungsbruecken-owl.de>). Weitere Formate sind auf die Vernetzung von Lehr- und Ausbildungskräften gerichtet, wie z. B. die Formate „Brückendialoge“ oder „Industrie 4.0 Walk“ (<https://www.bildungsbruecken-owl.de>). Alle Formate haben zum Ziel, Menschen aus den Bildungsbereichen zusammenzubringen, ihren Austausch zu fördern, Schnittmengen der Bildungsbereiche zu identifizieren und Hemmschwellen beim Zugang in den jeweils anderen Bereich abzubauen.

Die intensive gemeinsame Entwicklung und Durchführung von Formaten kann Synergien nutzen und schaffen. Zudem wird eine Mentalität in die Institutionen hineingetragen, welche die Gleichwertigkeit im Bildungssystem, im Beschäftigungssystem und nicht zuletzt im gesellschaftlichen Ansehen als Voraussetzung für die weitere formale Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung in den Blick nimmt (vgl. Neu/Elsholz 2022, 81ff).

Im Rahmen des Workshops auf der Tagung „Hochschultage Berufliche Bildung 2023“ wurden die Strukturen der Zusammenarbeit und die Aktivitäten thematisiert, die im Projekt zur Vernetzung der Bildungsbereiche entfaltet werden. Mit den Workshopteilnehmenden wurden Aspekte für eine gelingende Vernetzung erörtert. In die Beantwortung der Frage danach, welche Bedingungen sich dafür identifizieren lassen, fließen die Erfahrungen aus den Projektaktivitäten und die Ergebnisse aus dem Tagungsworkshop ein. Die folgenden Bedingungen lassen sich daraus für die bildungsbereichsübergreifende Vernetzung ableiten:

Gesellschaftliche Relevanz: Eine „gesellschaftliche Relevanz“ bildet den Erkenntnissen nach Ausgangspunkt und Rahmenbedingung für die Vernetzung. Bogner (2019, 3ff) klassifiziert den Begriff der „gesellschaftlichen Relevanz“ in drei Typen: Relevanz des Themas für die Gesellschaft, Relevanz der Gesellschaft für ein Thema und gesellschaftliche Relevanz durch politisch gesetzte Themen. Die Projekterfahrung deckt sich mit dieser Typisierung: Die Förderung der beruflichen Bildung und damit die Sicherung der Fachkräfte hat für eine wirtschaftsstarke ländliche Region wie OWL einen hohen Stellenwert. Die Projektergebnisse sind daher von gesellschaftlichem Interesse, gleichzeitig wird durch die Vernetzung mit einer Vielzahl von regionalen Akteuren das gesellschaftliche Interesse in das Projekt implementiert. Die Förderung derartiger Projekte durch InnoVET verdeutlicht die politische Setzung des Themenfeldes. Eine gesellschaftliche Relevanz scheint somit grundlegend für die Bereitschaft der Akteure zur Vernetzung.

Mentalität: Eine Mentalität der Akteure, die auf Offenheit und Bereitwilligkeit für Neues ausgerichtet ist, erweist sich in der bisherigen Projekterfahrung als ein Vehikel für eine bildungsbereichsübergreifende Vernetzung. Dies umschließt Denk- und Verhaltensmuster von einzelnen Personen, wie Innovationsbereitschaft, Motivation und Engagement für neue Formate, ebenso wie Organisationsstrukturen, die dies zulassen, unterstützen und tragen. Eine grundsätzliche Offenheit, Bereitschaft und Lernfähigkeit gegenüber anderen Bildungsformen, weiteren Ziel-

gruppen und neuen Arbeitsweisen erscheint dabei für gemeinsame Bildungsaktivitäten zuträglich. Weiter zeigt sich die Bereitwilligkeit, die jeweils anderen Bildungsbereiche als gleichwertige Akteure anzusehen, ihnen partnerschaftlich, statt konkurrierend zu begegnen und neuen Ideen und Impulsen aufgeschlossen gegenüberzustehen, als förderlich.

Anreize: Anreize tragen den Projekt- und Workshop-Erkenntnissen zufolge wesentlich zur Veranlassung bildungsübergreifender Vernetzung bei. Diese können in Entwicklungen begründet sein, die die Bildungsbereiche in gleicher oder ähnlicher Weise herausfordern, wie z. B. der Geburtenrückgang, der sich durch sinkende Auszubildenden- und Studierendenzahlen sowohl auf die berufliche wie auf die akademische Bildung auswirkt. Anreize können auch direkte themenbezogene bzw. fachliche Aspekte sein, z. B. bei fachlichen Schnittmengen der Bildungsbereiche und potenziellen Synergien, die die Zusammenarbeit für diese Fachthemen birgt. Nicht zuletzt kann die positive Wahrnehmung potenzieller Vernetzungspartner in der (Fach-)Öffentlichkeit einen Anreiz bilden.

Ressourcen: Im Projektverlauf wird besonders die Rolle von ausreichenden personellen und materiellen Ressourcen für eine erfolgreiche Vernetzung von Bildungspartnern deutlich. Personelle Ressourcen meint in diesem Zusammenhang Beschäftigte oder Nutzergruppen der Bildungsakteure, die Zeit und Freiräume für die bildungsbereichsübergreifende Tätigkeit brauchen. Materielle Ressourcen umfassen hier finanzielle, (im)materielle wie auch strukturelle Mittel, die im Rahmen der bildungsbereichsübergreifenden Zusammenarbeit benötigt werden, wie z. B. Arbeitsmaterial, Möglichkeiten für Austausch von Informationen und Daten, aber auch kurze und informelle Wege für Abstimmungsprozesse.

Gestaltung der Vernetzung: Als Katalysator für die bildungsbereichsübergreifende Vernetzung stellt sich die Gestaltung der Vernetzung selbst heraus. Als förderlich erweisen sich eine transparente und partnerschaftliche Ziel- und Erwartungskklärung an die Zusammenarbeit sowie eine vertrauensvolle und offene Kommunikation als Basis für gemeinsame Aktivitäten. Geeignete Strukturen für den Austausch durch eine gemeinsam nutzbare Kommunikationsplattform erscheinen dabei ebenso wichtig wie regelmäßige Austauschtreffen und Präsenzveranstaltungen der beteiligten Bildungsakteure. Als besonders gewinnbringend stellen sich explizit eingerichtete und zentral organisierte Stellen heraus, die den Aufbau und den Erhalt der Bildungsnetzwerke aktiv befördern können.

Mehrwert: Mehrwerte, die sich für die an der Vernetzung beteiligten Akteure ergeben, können für die gelingende Vernetzung entscheidend sein. Diese können etwa darin liegen, dass gemeinsame Herausforderungen und Ziele bewältigt oder mindestens bearbeitet werden. Einen Mehrwert bilden zudem gemeinsame Bildungsprodukte, die neue Zielgruppen für die vernetzten Akteure erschließen, Ressourcen der einzelnen Bildungsakteure schonen oder Marketing-Effekte durch eine bessere öffentliche Sichtbarkeit bergen können. Auf einer individuellen Ebene können sich Mehrwerte durch erweitertes Fachwissen oder durch neue Perspektiven und Arbeitsweisen erschließen.

In Abbildung 5 sind die Gelingensbedingungen für eine bildungsbereichsübergreifende Vernetzung im Zusammenhang dargestellt. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Relevanz erscheint die Mentalität eine grundlegende Voraussetzung, damit eine Vernetzung von den Akteuren in Betracht gezogen wird. Reale Anreize können daraufhin entscheidend dafür sein, dass die Bildungsakteure die Vernetzung aktiv angehen. Für die Umsetzung der Vernetzung werden personelle und materielle Ressourcen sowie förderliche Gestaltungsbedingungen benötigt. Schließlich ist anzunehmen, dass ein generierter Mehrwert für die Akteure die Beständigkeit einer bildungsbereichsübergreifenden Vernetzung unterstützt, wodurch eine Mentalität der Offenheit bei den Akteuren weiter verankert werden kann. Diesen Überlegungen zufolge stehen die Bedingungen also in einem Zusammenhang, müssen jedoch nicht als zwingende Abfolge verstanden werden.

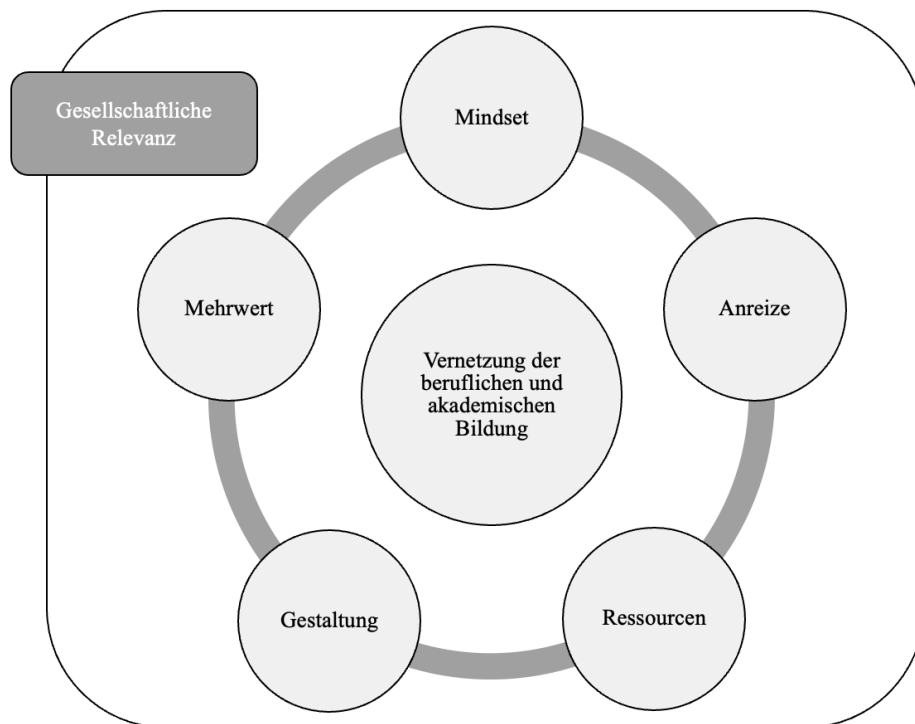


Abbildung 5: Gelingensbedingungen für bildungsbereichsübergreifende Vernetzung

Die hier aufgezeigten Gelingensbedingungen sind voraussichtlich weder vollzählig noch hinreichend für eine erfolgreiche bildungsbereichsübergreifende Vernetzung. Ferner sind zusätzliche Differenzierungen und Betrachtungen dieser Bedingungen auf einer Makro-, Meso- und Mikroebene möglich. Für eine tiefergehende und fundierte Auseinandersetzung mit den Faktoren einer gelingenden bildungsbereichsübergreifenden Vernetzung werden theoretische und empirische Forschungsansätze benötigt. Indessen können die dargestellten Bedingungen als Hinweise und Ausgangspunkte verstanden werden, durch die die Chancen auf eine gute Vernetzung der Bildungsbereiche tendenziell erhöht werden können.

3 Fazit und Ausblick

Der Beitrag „Exzellente Qualifizierung durch bildungsbereichsübergreifende Vernetzung: Erfahrungen und Konzepte aus den InnoVET-Projekten BIRD und Bildungsbrücken OWL“ gibt Einblick in die unterschiedlichen Ausprägungen und Ebenen von bildungsbereichsübergreifender Zusammenarbeit im Kontext der InnoVET-Projekte BIRD und Bildungsbrücken OWL. Der gemeinsame Nenner „bildungsbereichsübergreifend“ lässt sich durch die Zusammenarbeit unterschiedlicher Bildungsinstitutionen wie Universitäten, schulische Institutionen, Bildungsgenossenschaften und zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern, Kreishandwerkerschaft) definieren. Die bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit kann dabei auf unterschiedlichen Ebenen wie beispielsweise der Bedarfserhebung neuer Kompetenzen zur Entwicklung eines Curriculums, der Gestaltung neuer Orientierungsangebote, der didaktischen Zusammenarbeit des Bildungspersonals, der Evaluation eines Bildungsangebots oder auch der gesamten Organisation von Bildungsangeboten erfolgen. In jeder Ebene treten dabei unterschiedliche Herausforderungen insbesondere im zwischenmenschlichen und organisatorischen Bereich der Zusammenarbeit auf. Andererseits können durch die bisherigen Projekterfahrungen auch Gelingensbedingungen für die Gestaltung oder auch für die Optimierung bildungsbereichsübergreifender Kooperationen identifiziert und ausgewiesen werden. Auch komplett neue Forschungsvorgehen wie die bereichsübergreifende Bedarfserhebung werden entwickelt. So können insgesamt die Erkenntnisse dieses Artikels in die künftige Gestaltung bildungsbereichsübergreifender Kooperationen einfließen und möglicherweise auch einen Beitrag zur Förderung der Durchlässigkeit durch adäquate Konzeption bildungsbereichsübergreifender Bildungsangebote leisten.

Literatur

Annen, S./Maier, T. (Hrsg.) (2022): Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Leverkusen.

Bancherus, U./Kamm, C./Otto, A. (2015): Information, Beratung und Unterstützung von nicht-traditionellen Studierenden. Angebote der Hochschule und deren Bewertung durch die Zielgruppe. In: Hanft, A./Zawacki-Richter, O./Giercke, W.-B. (Hrsg.): Herausforderung Heterogenität beim Übergang in die Hochschule. Münster, 91-96.

Beck, A./Eichstädt, H./Schweibenz, W./Gaiser, B./von Savigny, P. (2005): Personas in der Praxis.

Beutner, M. (2018): Berufsbildungsevaluation. Ein Lehrbuch für Berufs- und Wirtschaftspädagogen, Studierende des Lehramts an berufsbildenden Schulen sowie Theorie und Praxis. 2. Aufl. Köln.

Bigos, M. (2005): Schule als kooperativer Akteur der Berufsorientierung. Eine qualitative Untersuchung an allgemeinbildenden Schulen. Dissertation.

Böcker, J. (2015): Die Customer Journey. Chance für mehr Kundennähe. In: Deutscher Dialogmarketing Verband (Hrsg.): Dialogmarketing Perspektiven. Wiesbaden, 165-177.

Bogner, A. (2019): Ist gesellschaftliche Relevanz von Forschung bewertbar, und wenn ja, wie? Online: https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2019/IMG/preisfrage/02_PF_2018-033_Bogner.pdf (13.11.2023).

Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF InnoVET (2023): BIRD – Bereichsübergreifende Bildungsangebote für Industrie 4.0 auf der Plattform der DQR-Stufe 5 als Katalysator der Durchlässigkeit. Online: <https://www.inno-vet.de/innovet/de/die-projekte/alle-projekte-von-a-bis-z/bird> (12.04.2023).

Deutsche Industrie- und Handelskammer (2023): Statistik Ausbildung 2022. Online: <https://www.dihk.de/resource/blob/93170/4d00e938df0558f3e05c0d4dd780f164/statistik-ausbildung-2022-data.pdf> (13.11.2023).

Dier, M./Hager, A./Müller, F. (2022): Die bereichsübergreifende Rahmenplangestaltung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Berufsspezialist für Industrielle Transformation (IHK) / Geprüfte Berufsspezialistin für Industrielle Transformation (IHK). In: Wilbers, K. (Hrsg.): Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin, 183-212.

Elsholz, U./Neu, A. (2020): Hybride Bildungsformate - Instrumente zur Förderung von Durchlässigkeit? In: Denk-doch-Mal.de. Das Online Magazin (3). Online: <https://denk-doch-mal.de/uwe-elsholz-ariane-neu-hybride-bildungsformate-instrumente-zur-foerderung-von-durchlaessigkeit/> (19.06.2023).

Euler, D./Severing, E. (2015): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Daten, Fakten, offene Fragen.

Frommberger, D. (2019): Berufliche und hochschulische Bildung im Wandel - Entwicklungen zwischen Annäherung, Differenzierung und Öffnung. In: Hemkes, B./Wilbers, K./Heister, M. (Hrsg.): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Bonn, 36-59.

Hager, A. (2022): Evaluation eines bereichsübergreifenden Bildungsangebotes – eine Analyse der Zusammenarbeit des Bildungspersonals und der Fortbildungsdurchführung. In: Wilbers, K. (Hrsg.): Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin, 273-290.

Hager, A. (2023): Evaluation eines bereichsübergreifenden Bildungsangebotes im Blended-Learning Design – die Ausgestaltung der methodischen Herangehensweise. In: Wilbers, K. (Hrsg.): Geprüfte Berufsspezialisten/innen für Industrielle Transformation. Durchführung und Weiterentwicklung einer beruflichen Fortbildung auf dem DQR-Niveau 5 im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin, 175-208.

Hemkes, B./Wilbers, K./Heister, M. (2019): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Bonn.

Hemkes, B./Wilbers, K./Zinke, G./Bednarz, S. (2015): Bereichsübergreifende Bildungsmaßnahmen als Brücke zwischen Hochschule und Berufsbildung. Hochschule und Weiterbildung 2015 (1), 27-31.

Hofmann, S./Hemkes, B. (2021): Berufsbildung im dualen Studium. Beispiele aus der Praxis. Bonn.

Kruse, J. (2014): Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. 2. Aufl. Weinheim und Basel.

Maaz, K./Baethge, M./Brugger, P./Füssel, H.-P./Hetmeier, H.-W./Rauschenbach, T./Rockmann, U./Seeber, S./Wolter, A. (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration.

Müller, F. (2022): Bereichsübergreifende Bedarfserhebung für kaufmännische und gewerblich-technische Kompetenzen für Industrie 4.0 und Künstliche Intelligenz auf der fünften Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens. In: Wilbers, K. (Hrsg.): Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin, 109-165.

Müller, F. (2023): Fortschreibung der bereichsübergreifenden Bedarfserhebung für kaufmännische und gewerblich-technische Kompetenzen für die industrielle Transformation auf der DQR-Stufe 5. In: Wilbers, K. (Hrsg.): Geprüfte Berufsspezialisten/innen für Industrielle Transformation. Durchführung und Weiterentwicklung einer beruflichen Fortbildung auf dem DQR-Niveau 5 im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin, 47-74.

Müller, F./Renner, M./Schächtner, S./Seitle, Johannes/Wilbers, K. (2022): Das InnoVET-Projekt BIRD: Eine Einführung in Ziele und Arbeitsbereiche. In: Wilbers, K. (Hrsg.): Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin, 21–49.

Neu, A./Elsholz, U. (2022): Dimensionen der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. In: Annen, S./Maier, T. (Hrsg.): Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Leverkusen, 72-89.

nfb/Forschungsgruppe Beratungsqualität an der Universität Heidelberg (2011): Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Qualitätsmerkmale guter Beratung. Bielefeld.

Peter, J./Leichner, N./Mayer, A.-K./Krampen, G. (2014): Inventar zur Evaluation von Blended Learning (IEBL): Konstruktion und Erprobung in einem Training professioneller Informationskompetenz. In: Krämer, M./Weger, U./Zupanic, M. (Hrsg.): Psychologiedidaktik und Evaluation X. Aachen, 275-282.

Renner, M. (2022): Das Orientierungskonzept für Auszubildende zur Förderung der Durchlässigkeit beim Übergang in die Gekoppelte Fortbildung – zielgruppengerecht und ganzheitlich. In: Wilbers, K. (Hrsg.): Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin, 217-243.

Schiersmann, C. (2011): Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design. Ein generationenübergreifendes Konzept. In: Eckert, T./von Hippel, A./Pietraß, M./Schmidt-Hertha, B. (Hrsg.): Bildung der Generationen. Ein Generationen übergreifendes Konzept. Wiesbaden, 427-440.

Schiersmann, C. (2018): Beratung im Kontext von Weiterbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, 1459-1512.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitsmarkt kompakt – Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (19.06.2023).

Statistisches Bundesamt (2023): Pressemitteilung Nr. N036. Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_N036_12.html (19.06.2023).

Steiner, K./Kerler, M. (2017): Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung. Was sagt die Wissenschaft? In: AMS Info 393/394.

Thies, K./Schneider, B./Meyer, K. (2022): Berufliche Bildung der Zukunft aus Sicht der Lernenden – Bridge Days als innovatives Lernformat. In: BWP 51 (4), 50-51. Online: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18141> (22.05.2023).

Vogel, C. (2017): Durchlässigkeit im Bildungssystem. Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Bildungswege. Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB, Bonn.

Weber, S. (2012): Mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem durch Anrechnung. In: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.): Kompetenzorientierung und Leistungspunkte in der Berufsbildung. Bielefeld, 179-190.

Wilbers, K. (2021): Kaufmännische Aus- und Weiterbildung in der Industrie im Umbruch. Digitale Transformation im Zuge von Industrie 4.0 und künstlicher Intelligenz. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 55-77.

Zitieren dieses Beitrags

Hager, A./Müller, F./Renner, M./Schächtner, S./Schneider, B./Thies, K. (2024): Exzellente Qualifizierung durch bildungsbereichsübergreifende Vernetzung: Erfahrungen und Konzepte aus den InnoVET-Projekten BIRD und Bildungsbrücken OWL. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-26. Online: https://www.bwpat.de/ht2023/hager_etal_ht2023.pdf (22.01.2024).

Zitieren nach APA-Stil (7. Auflage, deutsche Version)

Hager, A., Müller, F., Renner, M., Schächtner, S., Schneider, B. & Thies, K. (2024). Exzellente Qualifizierung durch bildungsbereichsübergreifende Vernetzung: Erfahrungen und Konzepte aus den InnoVET-Projekten BIRD und Bildungsbrücken OWL. K.-H. Gerholz, S. Annen, R. Braches-Chyrek, J. Hufnagl & A. Wagner (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, 1–26.
https://www.bwpat.de/ht2023/hager_etal_ht2023.pdf

Die Autor:innen



M. Sc. ANNA HAGER*

IHK für Oberfranken Bayreuth
Bahnhofstraße 25, 95444 Bayreuth
hager@bayreuth.ihk.de
<https://www.ihk.de/bayreuth>



M. Sc. FRANZISKA MÜLLER*

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg
Lange-Gasse 20, 90403 Nürnberg
franziska.m.mueller@fau.de
<https://www.wipaed.rw.fau.de/>



M. Sc. MORITZ RENNER*

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg
Lange-Gasse 20, 90403 Nürnberg
moritz.renner@fau.de
<https://www.wipaed.rw.fau.de>



M. Sc. STEFANIE SCHÄCHTNER*

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg
Lange-Gasse 20, 90403 Nürnberg
stefanie.schaechtner@fau.de
<https://www.wipaed.rw.fau.de>



M. A. BIRGIT SCHNEIDER*

Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Institut für
Wissenschaftsdialog

Campusallee 12, 32657 Lemgo

birgit.schneider@th-owl.de

<https://www.bildungsbruecken-owl.de/>



Dr. KATHARINA THIES*

Eigenbetrieb Schulen des Kreises Lippe

Felix-Fechenbach-Str. 6, 32756 Detmold

K.Thies@kreis-lippe.de

<https://www.bildungsbruecken-owl.de/>

*Die Autoren und Autorinnen haben gleichberechtigt beigetragen.