

**Hochschultage Berufliche Bildung 2025:
Nachhaltig – Digital – Chancengerecht.
Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf**

17.-19. März 2025 an der Universität Paderborn

Hrsg. v. **Katharina Hartwich, Dietmar Heisler, Petra Lippegaus, Michelle
Schmökel, Jana Schwede & Christian Sommer**

**Gwenda GABEL, Dietmar FROMMBERGER, Silke
LANGE, Cindy BRANDES, Jan HANDELMANN &
Leonie ZEITZ**

(Universität Osnabrück)

**Neue Perspektiven zur Qualifizierung des beruflichen
Bildungspersonals –
Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „BeConnect“**

Online unter:

https://www.bwpat.de/ht2025/gassel_etal_ht2025.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | bwp@ 2001–2026

Neue Perspektiven zur Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals – Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „BeConnect“

Abstract

Das berufliche Bildungspersonal bildet eine heterogene Gesamtgruppe mit unterschiedlichen Qualifikationen und (Berufs-) Bildungsbiografien. Trotz der hohen bildungspolitischen Relevanz liegen bislang nur wenige teilgruppenbezogene und gruppenvergleichende empirische Daten zu dieser Personengruppe vor. Hier setzt das Forschungs- und Entwicklungsprojekt *InnoVet PLUS – Berufspädagogik Connect (BeConnect)* an, mit dem die individuellen und strukturellen Rahmenbedingungen, Qualifizierungswege sowie Weiterbildungsbedarfe des beruflichen Bildungspersonals in Deutschland untersucht werden. Im vorliegenden Beitrag werden der Monitor aus dem Projekt skizziert sowie Überlegungen zur Entwicklung evidenzbasierter Professionalisierungsmaßnahmen.

New perspectives for the education of teachers and trainers in vocational education and training – The research project ‘BeConnect’

Vocational education teachers and trainers are a heterogeneous overall group of actors with different qualifications and educational backgrounds. Despite the high relevance to vocational education, there is currently little empirical data available on this group, in particular on the different subgroups. The project *InnoVet PLUS – Berufspädagogik Connect (BeConnect)* addresses this issue. This article introduces the methodological approaches and empirical activities of this project. In addition, some considerations concerning to evidence-based further education arrangements are presented.

Schlüsselwörter: *Berufliches Bildungspersonal, Monitoring des beruflichen Bildungspersonals, Weiterbildung des beruflichen Bildungspersonals*

1 Einführung

„Transformation gestalten, Fachkräfte gewinnen, Berufsbildung stärken“ ist das Leitbild der 2024 gestarteten Förderlinie InnoVET PLUS des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ, ehemals BMBF). Der vorliegende Beitrag stellt das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Berufspädagogik Connect – Verbindung beruflicher und hochschulischer Weiterbildungsangebote zur Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals und zur Förderung der Lernortkooperation“ (kurz: „BeConnect“) vor, das in die genannte Förderlinie fällt. Es handelt sich um ein Verbundvorhaben der Berufs- und Wirt-

schaftspädagogik der Universität Osnabrück und des Instituts für Forschung, Training und Projekte (iftp) im Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw). Ziel des Projektes ist es, Anforderungen, Rahmenbedingungen, Professionalisierungsprozesse und Qualifizierungsbedarfe des beruflichen Bildungspersonals zu erforschen und daran anschließend ein berufspädagogisches Weiterbildungsangebot für die unterschiedlichen Gruppen des beruflichen Bildungspersonals zu entwickeln. Die Qualifizierungsangebote beziehen sich konsequent auf alle Lernorte, wodurch die Zusammenarbeit des beruflichen Bildungspersonals und damit vor allem die Weiterentwicklung der Lernortkooperation auf der Durchführungsebene gestärkt werden soll. Durch die Abstimmung und Ausrichtung der Angebote soll zudem die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung weiter gefördert werden.

2 Zur Vielfalt des beruflichen Bildungspersonals in Deutschland

Berufliche Anforderungen unterliegen einem kontinuierlichen Wandel, der sich direkt auf die beruflichen Aus- und Weiterbildungsbedarfe sowie die Inhalte auswirkt (Fischer & Engel, 2023). Für die Gestaltung der beruflichen Lernprozesse in Schule und Betrieb kommt dem beruflichen Bildungspersonal eine zentrale Rolle zu (u. a. Ansmann et al., 2023). Diese Personengruppe ist von einer hohen Vielfalt gekennzeichnet, nimmt ganz unterschiedliche Aufgaben wahr und besitzt ebenso vielfältige berufliche Erfahrungen und Abschlüsse sowie berufspädagogische Kompetenzen. Nachfolgend werden die typischen Personengruppen des beruflichen Bildungspersonals skizziert. Die Darstellung orientiert sich an Frommberger et al. 2026.

2.1 Personal in der (über-)betrieblichen Ausbildung und Praxisbegleitung

In dieser Gruppe sind Personen zusammengefasst, die in der betrieblichen oder überbetrieblichen Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildung tätig sind oder Ausbildungsaufgaben in Praxiseinrichtungen der Ausbildung in Gesundheitsfach- und Therapieberufen übernehmen:

- *Ausbilder:innen im Rahmen der betrieblichen Qualifizierung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HWO):* Für diese Gruppe werden die Qualifikationsvoraussetzungen in den Paragraphen 28, 29 und 30 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. in den Paragraphen 22, 22a, 22b der Handwerksordnung (HWO) festgelegt. Die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten werden in der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) konkretisiert (BIBB, 2023). Darüber hinaus stehen mit den Fortbildungsregelungen für „Geprüfte Berufspädagog:innen“ und „Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagog:innen“ zwei Aufstiegsfortbildungsprofile zur Verfügung, die die Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals stärken sollen, diesen Erwartungen jedoch bislang nicht gerecht werden konnten. Die Teilnehmendenzahlen an diesen Fortbildungen sind gering und blieben hinter den Erwartungen zurück (z. B. Wagner, 2012; Schley et al., 2020; Grollmann & Ulmer, 2020).

In der Praxis der betrieblichen Ausbildung im dualen System sind in die Betreuung und Ausbildung der Auszubildenden weitere Personen eingebunden, welche häufig aufgrund ihrer fachlichen Expertise ausgewählt werden. Für diese Personen gibt es aber

keine weiteren berufspädagogischen Qualifizierungsstandards (Brünner, 2014; Frommberger et al., 2026).

- *Berufliches Bildungspersonal in den überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBSen)*: Diese Gruppe blieb in der Forschung bisher weitgehend unberücksichtigt (Otto et al. 2025). Grundsätzlich unterliegt das Personal an ÜBSen den Anforderungen des BBiG bzw. der HWO i.V.m. AEVO, wenn sie Ausbildungsaufgaben im Rahmen der dualen Berufsausbildung übernehmen. Eine darüberhinausgehende einheitliche Rechtsgrundlage gibt es nicht; teilweise setzen hier die Träger der ÜBSen eigene Standards fest. Es wird davon ausgegangen, dass in ÜBSen vor allem Personen mit einem einschlägigen Berufs- und/oder Aufstiegsfortbildungsabschluss tätig sind, die zumindest teilweise zusätzlich über eine Qualifizierung nach AEVO (sogenannter AdA-Schein) verfügen. Neben diesen Berufspraktiker:innen und Ausbilder:innen werden auch Dozent:innen und Honorarkräfte mit sehr unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen, fachlichen Voraussetzungen und berufspädagogischen Kompetenzen eingesetzt (Frommberger et al., 2026; Ulmer et al., 2012).
- *Berufliches Bildungspersonal in den Praxisphasen der berufsfachschulischen Ausbildungsberufe, zum Beispiel in den Gesundheitsfach- und Therapieberufen*: Für diese Gruppe bestehen klar geregelte Qualifikationsanforderungen, welche in spezifischen Berufegesetzen (z. B. Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG; Gesetze über die Berufe in der Physiotherapie) und ergänzenden Ausbildungsverordnungen (z. B. Pflegeberuf-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung – PflAPrV) festgelegt werden (Großmann, 2023). Für die betriebliche Ausbildung von Pflegefachkräften ist beispielsweise neben einem einschlägigen Berufsausbildungsabschluss eine Befähigung zum/zur Praxisanleiter:in nachzuweisen. Die notwendige berufspädagogische Zusatzqualifizierung umfasst aktuell ein Programm im Umfang von mindestens 300 Unterrichtsstunden. Hinzu kommt der Nachweis einer kontinuierlichen, insbesondere berufspädagogischen Fortbildung von jährlich mindestens 24 Stunden (§4 PflAPrV). Die Anforderungen an die Praxisanleiter:innen für die Ausbildungen zur Sozialpädagogischen Fachkraft (z. B. Erzieher:in) wiederum sind divers und bundeslandspezifisch geregelt. Mindestens werden die einschlägigen berufsfachlichen Abschlüsse und Berufserfahrungen vorausgesetzt. Qualifizierungsvoraussetzungen, welche sich auf berufspädagogische Abschlüsse und Zertifikate beziehen, werden dagegen deutlich seltener vorausgesetzt (Frommberger et al., 2026; Großmann, 2023).

2.2 Lehrkräfte an (staatlichen und privaten) beruflichen Schulen

Die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung findet auch an staatlichen und privaten beruflichen Schulen statt. Je nach Trägerschaft der beruflichen Schule und Einsatzgebiet können drei Gruppen des dort tätigen Berufsbildungspersonals unterschieden werden:

„*Theorielehrkräfte*“ an staatlichen berufsbildenden Schulen: Diese Gruppe umfasst Lehrpersonen, die i.d.R. das Studium zweier Fachwissenschaften (einschließlich ihrer fachdidaktischen Anteile) und der Bildungswissenschaften bzw. der Berufs- und Wirtschaftspädagogik nachweisen müssen. Die Qualifikationsanforderungen ergeben sich

aus bundesweit gültigen Rahmenvorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK) sowie aus landesspezifischen Regelungen (Lange, 2019). In der Regel verfügen „Theorielehrkräfte“ über lehramtsbezogene Hochschulabschlüsse (Bachelor und Master), die konsekutiv erworben werden. Hiervon gibt es in Deutschland aber mittlerweile eine Reihe von Ausnahmen. Alternativ ist es beispielsweise auch möglich, den erforderlichen Abschluss für die Tätigkeit als „Theorielehrkraft“ an staatlichen berufsbildenden Schulen über den Abschluss eines lehramtsbezogenen Masterstudiengangs zu erwerben, welcher auf einem fachbezogenen und nicht lehramtsbezogenen Bachelorabschluss aufbaut (Trampe, 2024). Zusätzlich zum Studium ist eine mindestens einjährige betriebspraktische Erfahrung in der gewählten beruflichen Fachrichtung erforderlich, die den Bezug zur Arbeitswelt sichern soll (KMK, 2018). Ein Großteil dieser „Theorielehrkräfte“ hat jedoch vor Aufnahme des Studiums bereits eine berufliche Erstausbildung abgeschlossen, häufig verbunden mit zusätzlichen beruflichen Erfahrungen (Lange & Frommberger, 2025). Im Anschluss an das Hochschulstudium müssen die angehenden Lehrkräfte einen Vorbereitungsdienst absolvieren, der praktische Unterrichtserfahrungen ermöglicht und eine vertiefende pädagogische Ausbildung umfasst (KMK, 2018).

- *„Fachpraxislehrkräfte“ an staatlichen berufsbildenden Schulen:* Diese Gruppe besteht aus Personen, die auf die Vermittlung praktischer Fertigkeiten spezialisiert sind. Ihre Qualifikation besteht in der Regel aus einem einschlägigen Berufsausbildungsabschluss und mehrjähriger hauptberuflicher Erfahrungen im jeweiligen Berufsfeld, die durch mindestens eine anerkannte berufliche Aufstiegsfortbildung ergänzt werden. Damit verfügen sie typischerweise über die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die mittlere oder ggf. auch gehobene Laufbahn im öffentlichen Dienst. Für die Ausübung der Lehrtätigkeit sind darüber hinaus berufspädagogisch-didaktische Kompetenzen zu erwerben (KMK, 1973; Frommberger et al., 2026). Die berufspädagogisch-didaktische Ausbildung soll 18 Monate umfassen (KMK, 1973).
- *Lehrkräfte an Berufsfachschulen in privater bzw. freier Trägerschaft:* Diese Gruppe von Lehrkräften ist durch eine hohe Heterogenität gekennzeichnet, insbesondere hinsichtlich der Qualifikationsprofile, Berufserfahrungen sowie didaktischen und bildungswissenschaftlichen Kompetenzen. Die Qualifikationsanforderungen für die Tätigkeit als Lehrkraft ergeben sich teilweise aus den Schulgesetzen der Länder und können damit an die Anforderungen an Theorie- und Fachpraxislehrkräfte angelehnt sein. Für viele berufliche Bildungsangebote an den privaten beruflichen Schulen liegen jedoch keine Qualifikationsanforderungen vor. Für den Bereich der Gesundheitsfach- und Therapieberufe enthalten jedoch die einschlägigen Berufsgesetze die entsprechenden Regelungen zu den Qualifikationsvoraussetzungen. Teilweise werden Lehrkräfte an Schulen in freier Trägerschaft auch in verschiedenen Bildungsmaßnahmen eingesetzt, die durch die Agentur für Arbeit oder die Sozialministerien im Rahmen der Sozialgesetzgebung finanziert werden, beispielsweise auch im Bereich der beruflichen Rehabilitation. Die Qualifikationsvoraussetzungen für die dort eingesetzten Lehrkräfte orientieren sich dann an den individuellen Anforderungen der jeweiligen Fördermaßnahme. Es dominieren dabei praxisorientierte Qualifikationen und Berufserfahrung innerhalb der jeweiligen Fachrichtung (Frommberger et al., 2026).

2.3 Personal in der beruflichen und betrieblichen Fort- und Weiterbildung

Die berufliche und betriebliche Fort- und Weiterbildung ist durch eine hohe strukturelle Heterogenität gekennzeichnet; dies gilt gleichermaßen für das in diesem Bereich tätige berufliche Bildungspersonal. Die Qualifikationsprofile variieren stark, formale Anforderungen gibt es kaum. Grob lassen sich die folgenden Personengruppen unterscheiden:

- *Personal in der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß BBiG und HwO:* In den Vorbereitungskursen zu den Aufstiegsfortbildungsprüfungen – etwa zum/zur Meister:in oder Fachwirt:in – die zu öffentlich-rechtlichen Abschlüssen führen, ist berufliches Bildungspersonal tätig, für das keine einheitlichen und transparenten Qualifikationsvoraussetzungen existieren (Grollmann & Ulmer, 2020). Diese Kurse, die teilweise in der Verantwortung der Kammerorganisationen liegen, sind auf Fortbildungsregelungen und -ordnungen bezogen, sind jedoch nicht verpflichtend vorgeschrieben. Entsprechend enthalten die Regelungen auch keine formalen Anforderungen an das Bildungspersonal, das diese Vorbereitungskurse durchführt.
- *Dozentinnen und Dozenten in der non-formalen Erwachsenenbildung:* Diese Gruppe umfasst Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen, die ihr Wissen beispielsweise an der Volkshochschule oder in vergleichbaren Bildungseinrichtungen der Erwachsenenbildung weitergeben, die teilweise auch Angebote der beruflichen Bildung vorhalten. Für dieses Bildungspersonal bestehen keine einheitlichen staatlich geregelten Qualifikationsanforderungen. Einzelne Einrichtungen haben eigene Richtlinien etabliert, die sich meist auf die fachliche Expertise und einschlägige Berufserfahrungen beziehen (Rossmann, 2018; Frommberger et al., 2026).
- *Personen in der non-formalen und informellen betrieblichen Weiterbildung:* Diese Personengruppe kann hinsichtlich ihrer Qualifikationsprofile kaum näher gefasst werden; übergreifende formale Qualifikationsvoraussetzungen gibt es nicht (Frommberger et al., 2026).

3 Herausforderung für die Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals

Die Übersicht über das berufliche Bildungspersonal verdeutlicht die erwähnte Heterogenität der Gesamtgruppe. Die Heterogenität ist vor allem bezogen auf die unterschiedlichen fachlichen und berufspädagogischen Qualifikationsvoraussetzungen und Professionalisierungsstandards. Auffällig sind zum Beispiel die geringen bzw. fehlenden gesetzlichen Standards in großen Teilen der beruflichen Weiterbildungsangebote gemäß Berufsbildungsgesetz sowie zum Teil in den beruflichen Schulen in privater Trägerschaft. Auch das insgesamt niedrige Niveau der berufspädagogischen bzw. didaktischen Anforderungen für die verschiedenen Teilgruppen des betrieblichen Bildungspersonals fällt ins Auge. Studien zeigen, dass ausbildende Fachkräfte mit Meisterabschluss häufig über unzureichende berufspädagogische Kenntnisse verfügen (Schuhmacher, French & Weber, 2017).

Vor dem Hintergrund zunehmend heterogener Lerngruppen, veränderter Lernbedarfe sowie steigender Anforderungen an Flexibilisierung und Individualisierung der Lernprozesse und im Umgang mit psychischen Belastungen der Lernenden gewinnen berufspädagogische Kompetenzen an Bedeutung (z. B. Diettrich, 2017; Blank, Nicklich & Pfeiffer, 2022). Vor diesem Hintergrund wird verstärkt die Forderung nach einer systematischen Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals laut (z. B. Harm, 2021). Unterschiedliche Autor:innen betonen die Notwendigkeit gemeinsamer berufspädagogischer Weiterbildungsangebote und -konzepte für das gesamte berufliche Bildungspersonal zur Sicherung der Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Blank et al., 2022; Diettrich & Jahn, 2008; Harm et al., 2022).

Trotz der hohen Bedeutung des Berufsbildungspersonals mangelt es bislang an bildungsbereichsübergreifenden Daten zum beruflichen Bildungspersonal, die systematische Aussagen über (berufliche) Bildungsbiographien, Qualifikationsanforderungen, Weiterbildungsteilnahmen und Unterstützungsbedarfe ermöglichen könnten (z. B. Elzholtz & Schütz, 2024). In den vergangenen Jahren wurden zwar einzelne Initiativen angestoßen, die die (formale) berufspädagogische Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals zu stärken. Beispiele sind hier das InnoVET-Projekt „Clou“, in dem Weiterbildungsangebote für das Berufsbildungspersonal für die chemische und pharmazeutische Branche entwickelt wurden (BMBF, 2024), oder das Projektvorhaben „bwp-kom³“, in dem wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für das (über-)betriebliche bzw. außerschulische Berufsbildungspersonal entwickelt, pilotiert und evaluiert wurden (French & Diettrich, 2017). Es fehlt jedoch weiterhin an übergreifenden Analysen sowie an darauf aufbauenden Angeboten, die nicht nur einzelne Branchen und Akteursgruppen adressieren, sondern das berufliche Bildungspersonal in seiner Gesamtheit ansprechen und ihm bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen (Elzholtz & Schütz, 2024).

4 Zum Forschungs- und Entwicklungsprojekt BeConnect

Das Ziel der wissenschaftlichen Untersuchungen in BeConnect ist es, einen systematischen Überblick darüber zu gewinnen, wer in Deutschland in der beruflichen Bildung in berufspädagogischer Hinsicht tätig ist, welche Bildungswege sie beschritten haben, unter welchen Rahmenbedingungen diese Personen arbeiten, welchen Herausforderungen sie begegnen und welche Bedarfe sich daraus für die Qualifizierung und Professionalisierung ableiten lassen. Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen wird ein Mixed-Methods-Forschungsansatz umgesetzt, der unter Abschnitt 4.1 näher erläutert wird. Die Erhebungen, Auswertungen und Ergebnisse münden in einen „Monitor Berufspädagogik“. Ergänzend wird in BeConnect eine „Akademie Berufspädagogik Connect“ aufgebaut, die auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse insbesondere berufspädagogische Weiterbildungsangebote für das berufliche Bildungspersonal in verschiedenen Formaten entwickelt, erprobt und evaluiert (siehe Abschnitt 4.2).

4.1 Methodische Anlage des Forschungsvorhabens

Im Rahmen des Forschungsvorhabens werden im ersten Schritt qualitative Erhebungen in Anlehnung an Kuckartz (2014) durchgeführt, um jene Strukturen, Prozesse und Handlungsmuster zu identifizieren, die die Arbeit des beruflichen Bildungspersonals prägen. Diese vertiefenden Einsichten sind die Basis, um daraus weiterführende Fragestellungen und Untersuchungskate-

gorien für die quantitativ ausgerichtete Untersuchung abzuleiten (Kelle, 2018; Flick 2020). Der Mixed-Methods-Ansatz ermöglicht es, die Stärken qualitativer und quantitativer Methoden gezielt zu kombinieren, indem explorative Tiefenanalysen mit statistisch belastbaren Ergebnissen verknüpft werden. Dadurch können die gewonnenen Erkenntnisse sowohl differenziert verstanden als auch systematisch überprüft und verallgemeinert werden. So werden die sich aus der qualitativen Forschung ergebenden Spezifika einzelner Gruppen des Bildungspersonals im Design der quantitativen Befragung berücksichtigt.

Konkret umfasst der qualitative Teil ein systematisches Literaturreview, Expert:inneninterviews sowie ausgewählte Fallanalysen. Aufbauend auf den qualitativ gewonnenen Erkenntnissen wird ein quantitativ ausgerichtetes Erhebungsdesign entwickelt und umgesetzt, mit dem die identifizierten Faktoren auf der Basis fragebogenbasierter Erhebungen bildungsbereichsübergreifend erfasst, differenziert und vergleichbar gemacht werden (Berger-Grabner, 2016). Im Folgenden wird das Forschungsdesign näher erläutert.

Systematisches Literaturreview

Das Ziel dieser Erhebung liegt darin, auf Grundlage vorliegender empirischer Erkenntnisse die aktuellen berufspädagogischen Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarfe des beruflichen Bildungspersonals systematisch zu identifizieren und zu analysieren. Methodisch orientiert sich das Vorgehen an Boland (2017) und Newman und Gough (2020). Grundlage des Reviews bilden deutschsprachige Publikationen zum beruflichen Bildungspersonal ab dem Jahr 2019, die in den Datenbanken „VET Repository“ zum Stichtag 13.02.2025 und „FIS Bildung“ zum Stichtag 14.02.2025 gelistet waren. Als berufliches Bildungspersonal gelten im Rahmen des Reviews Personen, die in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung lehrend tätig sind. Ausgeschlossen sind Personen, die sich noch in der Ausbildung befinden – etwa Lehramtsstudierende, Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sowie angehende Auszubildende in AdA-Kursen.

Um in der ersten Suche keine potenziell relevanten Publikationen zu exkludieren, wurde ein breit gefasster Suchstring verwendet. Der Suchalgorithmus setzt sich aus drei UND-verknüpften Blöcken zusammen. Innerhalb eines Blockes musste mindestens ein Begriff im jeweiligen Suchfeld enthalten sein (Newman & Gough, 2020):

- Block 1: Bezeichner für die Zielgruppe (z. B. (betriebliche) Weiterbildner:innen, Bildungspersonal, Trainer:innen, Moderator:innen, Coaches, Lernbegleiter:innen, HA/NA Ausbilder:innen, Berufliches Bildungspersonal, Lehrkräfte, auszubildende Fachkräfte)
- Block 2: Bezeichner für den Lernort (z. B. Betrieb, Bildungseinrichtungen, überbetriebliche Bildungsstätte, berufliche Schule)
- Block 3: Bezeichner für den Forschungsgegenstand (z. B. Qualifikation, Professionalisierung, Kompetenz, Weiterbildungsbedarf, Aufgabenprofil, Anforderungen)

Die Treffer wurden in einem Literaturverwaltungsprogramm zusammengeführt. Im Ergebnis wurden 2.566 Treffer nach Entfernung der Duplikate erzielt, die einem zweistufigen Screeningprozess unterzogen wurden. Zunächst erfolgte ein Screening der Abstracts, Titel und Schlagworte der erzielten empirischen Primärstudien, die sich mit Qualifizierungs- und Weiterbil-

dungsbedarfen, Kompetenzen, Aufgabenprofilen, Herausforderungen und Professionalisierungsfragen des beruflichen Bildungspersonals befassen. Zur Sicherung der Güte wurde dabei nach dem Vier-Augen-Prinzip entschieden, ob ein Treffer auszuschließen war. Im Zuge dessen konnten 403 relevante Treffer für den zweiten Schritt des Screenings identifiziert werden. Anschließend erfolgte ein Volltextscreening. Die verbleibenden Publikationen (n=58) wurden in der nächsten Phase inhaltlich in Anlehnung an Boland (2017) und Newman & Gough (2020) analysiert.

Expert:inneninterviews

Ergänzend zum Literaturreview wurden leitfadengestützte Expert:inneninterviews durchgeführt, um vertiefende Einblicke in die strukturellen Rahmenbedingungen, Anforderungen und Herausforderungen des beruflichen Bildungspersonals zu gewinnen. Im Fokus standen dabei die folgenden Fragestellungen:

- *Wer arbeitet als berufliches Bildungspersonal?*
- *Welche Anforderungen werden an das berufliche Bildungspersonal gestellt?*
- *Welchen aktuellen und zukünftigen Herausforderungen begegnet das berufliche Bildungspersonal?*

Der Begriff „Expert:inneninterview“ verweist auf die gezielte Auswahl der Befragten (Helferich, 2019; Pfadenhauer, 2009). In unserer Untersuchung handelt es sich um Personen, die mit der Auswahl, Einstellung, Betreuung, Leitung des und/oder Zuständigkeit für das berufliche Bildungspersonal in Bildungsorganisationen oder Betrieben betraut sind (Pfadenhauer, 2009; Meuser & Nagel, 2009). Diese zeichnen sich durch spezifische Wissensbestände mit Blick auf das berufliche Bildungspersonal aus und gelten somit als Funktionseliten im Sinne der Forschungsfragen (Pfadenhauer, 2009; Mieg & Brunner, 2004). Die Auswahl der Interviewpartner:innen erfolgte systematisch mit dem Ziel, Personen aus möglichst unterschiedlichen Institutionen und Organisationen einzubeziehen, die an der beruflichen Bildung beteiligt sind. Es wurden insgesamt zehn Interviews geführt, u. a. mit Expert:innen aus Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen, aus berufsbildenden Schulen, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern, Weiterbildungszentren und weiteren Bildungseinrichtungen.

Der Interviewleitfaden wurde nach Themen strukturiert und sollte den Expert:innen ermöglichen, ihre Relevanzen mit Blick auf das berufliche Bildungspersonal unter den Fragestellungen der Untersuchung darzulegen. Der Gesprächsverlauf wurde dabei möglichst offen und flexibel gehalten. Die Auswertung der Interviews erfolgte auf Basis der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2024) mithilfe der Software *MAXQDA*. Im Anschluss daran ließen sich auch Bedarfe und Themenfelder für berufspädagogische Fort- und Weiterbildungsangebote ableiten. Die Ergebnisse der Analysen zeigen vor allem, dass das Bildungspersonal in der beruflichen Bildung unterschiedliche Qualifizierungswege aufweist, u. a. abhängig von den formalen Anforderungen der verschiedenen beruflichen Bildungseinrichtungen und -angebote. Während die Lehrkräfte an staatlichen berufsbildenden Schulen zumeist akademische fachwissenschaftliche und berufspädagogische Abschlüsse aufweisen, dominieren an betrieblichen und überbetrieblichen (Bildungs-)Einrichtungen Aus- und Weiterbildungs-

abschlüsse aus dem Berufsbildungssystem. Mit Blick auf die berufspädagogischen Qualifikationen verfügt das lehrende Personal häufig über einen ADA-Schein nach AEVO, wobei dieser berufspädagogische Weiterbildungsabschluss nur teilweise eine formale Anforderung darstellt. Darüberhinausgehende berufspädagogische Qualifikationsanforderungen wurden nicht benannt.

Für die Expert:innen ist über diese formale Qualifizierung hinaus die Berufserfahrung ein wichtiges Kriterium für lehrende Tätigkeiten im Berufsbildungssystem. Im Hinblick insbesondere auf die berufspädagogischen Herausforderungen wird von den Expert:innen teilweise sogar davon gesprochen, dass eine „Intuition“ notwendig sei.

Als eine zentrale Herausforderung für das Berufsbildungspersonal wird von den befragten Expert:innen in erster Linie der Umgang mit heterogenen Lernenden beschrieben, wobei insbesondere Niveauunterschiede beim Vorwissen und kulturelle sowie sprachliche Unterschiede benannt wurden. Ebenso stellen die geringe Aufmerksamkeit und eine geringe (Lern-) Motivation der Lernenden eine Herausforderung dar. Zudem wurde der Umgang mit der technologischen und digitalen Entwicklung problematisiert.

Insgesamt dominieren in der Wahrnehmung der Expert:innen berufspädagogische Herausforderungen für das lehrende Berufsbildungspersonal, während sich die Qualifikationsanforderungen vor allem im betrieblichen und überbetrieblichen Bereich auf die fachbezogenen Qualifizierungen beziehen. Die Befunde legen daher hohe berufspädagogische Weiterbildungsbedarfe für das lehrende Personal nahe, unabhängig davon, ob es in schulischen, betrieblichen oder überbetrieblichen Einrichtungen tätig ist.

Fallanalysen

Fallstudien stellen Erhebungsformen dar, mit denen ein Forschungsgegenstand in einem abgrenzbaren Kontext umfassend verstanden werden soll (Oepen & Gruber, 2021). Im Projekt BeConnect dienen sie dazu, das berufliche Bildungspersonal innerhalb ausgewählter Organisationen bzw. Institutionen sowie deren Handlungsfelder umfassend zu analysieren und zu verstehen. Diese Methode ermöglicht es, in einem abgegrenzten Rahmen, die unterschiedlichen Aspekte, Kontexte, Rahmenfaktoren, Wirkungskreise, Problemstellungen und Herausforderungen der Tätigkeit des beruflichen Bildungspersonals zu erfassen und Hinweise auf mögliche Kausalbeziehungen zu gewinnen (Lamnek, 2005; Hering & Schmidt, 2014). Für das Forschungsprojekt BeConnect ist der Fallstudienansatz besonders hilfreich, um bislang wenig erforschte Einflussgrößen zu identifizieren und in den Gesamtzusammenhang der berufspädagogischen Professionalisierung einzuordnen. Gleichzeitig können Fallstudien im Rahmen der geplanten Qualifizierungsangebote einen Transfer in die Praxis fördern, indem sie alltagsnahe Einblicke in die Arbeitsrealität und in Handlungsweisen ermöglichen und so die Anschlussfähigkeit an die Perspektive der Zielgruppe erhöhen (Hering & Schmidt, 2014).

Im ersten Schritt wurden zwei Großunternehmen aus den Branchen Energieversorgung und Stahlindustrie als Fallunternehmen ausgewählt. In beiden Betrieben kamen verschiedene Erhebungsmethoden zum Einsatz: Zunächst wurde ein digitaler Fragebogen genutzt, der sich auf die strukturellen Rahmenbedingungen der betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung bezog. Im

Anschluss wurden Expert:inneninterviews mit Mitarbeitenden durchgeführt, die Schlüsselpositionen in Bezug auf das betriebliche Bildungspersonal einnehmen oder über Überblickswissen in diesem Bereich verfügen.

Die aus dem Fragebogen und den Expert:inneninterviews gewonnenen Erkenntnisse wurden zusammengefasst und in einem moderierten Workshop mit Expert:innen beider Unternehmen vertieft. Ziel war es, betriebsübergreifende Perspektiven aufzudecken. Dazu wurden zentrale Herausforderungen des beruflichen Bildungspersonals diskutiert. Der Austausch ermöglichte es, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf die Tätigkeit des Bildungspersonal und sich daraus ergebende und erlebte Herausforderungen herauszuarbeiten.

Um einen ganzheitlichen Blick auf die Situation des Bildungspersonals in den Fallunternehmen zu gewinnen und zudem erste Weiterbildungsbedarfe konkret aufzudecken, wurden in einem letzten Schritt betriebsinterne, moderierte Workshops mit dem beruflichen Bildungspersonal sowie weiteren an der beruflichen Bildung beteiligten Personen innerhalb des Unternehmens durchgeführt. Das Format ermöglichte eine offene Reflexion über die eigenen Handlungsspielräume und Herausforderungen, sodass Bedarfe nach Weiterbildung zur Bewältigung der Herausforderungen aus der Selbstperspektive eingebracht werden konnten. Diese lieferten wertvolle ergänzende Erkenntnisse für die Gestaltung des Weiterbildungsangebots der geplanten Akademie des Projekts.

Die Kombination dieser skizzierten methodischen Zugänge ermöglichte es, ein vielschichtiges Bild über das betriebliche Bildungspersonal in den beiden Fallunternehmen zu zeichnen. Erste Ergebnisse stützen die Befunde der qualitativen Expert:inneninterviews und heben didaktische Fragen im Umgang mit heterogenen Lernenden sowie den Umgang mit Megatrends und gesellschaftlichen Entwicklungen als zentrale Themen- und Bedarfsfelder des betrieblichen Bildungspersonals hervor.

Fragebogenerhebung

Aufbauend auf den Erkenntnissen der qualitativen Forschungsphase wird ein quantitativer Fragebogen entwickelt. Dieser Fragebogen richtet sich an das gesamte berufliche Bildungspersonal in Deutschland, wobei die bereits in der qualitativen Forschung vorgenommene Differenzierung der Zielgruppe aufgegriffen wird. Inhaltlich erfasst der Fragebogen neben den Rahmenbedingungen der Tätigkeit insbesondere Informationen über Qualifikationen und absolvierte Fort- und Weiterbildungen sowie berufliche Erfahrung im Feld der beruflichen Bildung und die subjektiv wahrgenommenen Anforderungen und Herausforderungen. Ein weiterer Fokus des Fragebogens liegt auf der Lernortkooperation in der beruflichen Bildung, wobei neben Austauschpartnern und –inhalten auch die Herausforderungen abgefragt werden.

Zur Sicherung der Validität und Reliabilität orientiert sich das Erhebungsinstrument an vorliegenden Messinstrumenten (Kromrey et al., 2016). Unter anderem kann auf die Erkenntnisse und Messinstrumente der Studie „Lehrpersonal in der Weiterbildung“ („TAEPS, Teachers in Adult Education – A Panel Study“; Büchler et al., 2025) zurückgegriffen werden.

Die Auswertung erfolgt mittels verschiedener statistischer Verfahren. Neben deskriptiven sind inferenzstatistische Analysen vorgesehen, insbesondere zur Überprüfung von Wirkmechanis-

men und (komplexen) Zusammenhangsmodellen. Das quantitative Vorgehen ermöglicht generalisierbare Aussagen über Ausprägungen und Wechselwirkungen relevanter Konstrukte innerhalb der Zielgruppe (Berger-Grabner, 2016; Kromrey et al., 2016).

Um Entwicklungen und langfristige Trends bestimmen zu können, ist die Weiterentwicklung der quantitativen Befragung zu einem Trenddesign (Stein, 2019; Mochmann, 2019) vorgesehen. Nach der ersten Durchführung findet daher eine Evaluation des Fragebogens und bei Bedarf eine Anpassung statt. Ebenso ist geplant, in weiteren Durchläufen vertiefende Themenschwerpunkte zu setzen und hierzu zusätzliche Fragen aufzunehmen. Die qualitativen und quantitativen Ergebnisse des Forschungsvorhabens werden perspektivisch in einem „Monitor Berufspädagogik“ systematisch weiterverfolgt.

4.2 Aufbau der Akademie Berufspädagogik Connect

Parallel zum Monitor wird eine „Akademie Berufspädagogik Connect“ aufgebaut, die forschungsbasiert gemeinsame Qualifizierungsangebote für die gesamte Gruppe des beruflichen Bildungspersonals zur Verfügung stellt. Herzstück der Akademie sind die gruppenübergreifenden Weiterbildungsformate, die als eine Ausnahme am Weiterbildungsmarkt anzusehen sind.

Die Angebote der Akademie knüpfen unmittelbar an die empirisch identifizierten berufspädagogischen Bedarfe an, insbesondere im Hinblick auf gesellschaftliche Veränderungen und Megatrends sowie die didaktischen Herausforderungen der Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen.

Didaktisch bauen die Angebote der Akademie auf dem Prinzip des Blended Learning auf, das um digital gestützte attraktive Vermittlungs- und Kommunikationsformate ergänzt wird. Wie Studien zur Motivation für die Teilnahme an der Fortbildung zum/zur geprüften Berufspädagog:in zeigen, resultieren Weiterbildungsentscheidungen im berufspädagogischen Kontext häufig nicht allein aus den Anforderungen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Schey et al., 2020). Vielmehr spielen auch individuelle Aufstiegs motive und die Perspektive einer akademischen Laufbahn eine zentrale Rolle (Schley et al., 2020). Die Akademie trägt diesem Zusammenspiel aus berufsbezogenen und bildungsbiografischen Motiven Rechnung, indem sie Formate anbietet, die berufliche und hochschulische Lernangebote verbindet und den Erwerb von Zertifikaten ermöglicht. So soll der Übergang zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung systematisch unterstützt werden. Damit leistet die Akademie einen Beitrag zur Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem.

5 Fazit

Die Ergebnisse der Expert:inneninterviews und der Fallstudien zeigen deutlich, dass sich die Professionalisierungsbedarfe des ausgebildeten beruflichen Bildungspersonals insbesondere auf berufspädagogische Themenbereiche beziehen. Insbesondere mit Blick auf die heterogenen Qualifikationsvoraussetzungen des beruflichen Bildungspersonals sind hierbei Weiterbildungsansätze notwendig, die flexibel gestaltet sind und an die individuellen Erfahrungen und Herausforderungen anknüpfen. Themen hierbei sind u. a. der Umgang mit heterogenen Lerngruppen und die Integration technologischer Entwicklungen in das berufspädagogische Handeln.

Ergänzend zu diesen Aktivitäten, passgenaue Weiterbildungsangebote zu gestalten, wird ein Monitoring aufgebaut, das es ermöglicht, Professionalisierungsprozesse des Berufsbildungspersonals und ihre wahrgenommenen Herausforderungen kontinuierlich nachzuzeichnen. Mit einem besonderen Blick auf das Thema Lernortkooperation soll zudem ein Bereich beleuchtet werden, der für die Qualitätsentwicklung in der dualen Berufsausbildung gleichsam als bedeutend und herausfordernd beschrieben wird (Wenner, 2018). Dieser sogenannte Monitor BeConnect ist als Fragebogenstudie angelegt, die in regelmäßigen Abständen erfolgen soll. Die erste Erhebungsphase ist im Frühjahr/Sommer 2026 geplant. Die Ergebnisse des Monitorings fließen unmittelbar in die Arbeit der Akademie des Projektes ein.

Mit den Untersuchungen zum Monitor Berufspädagogik sowie mit der Entwicklung der Akademie Berufspädagogik Connect wird im Forschungs- und Entwicklungsvorhaben BeConnect ein zweifacher Ansatz zur Stärkung der berufspädagogischen Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals verfolgt: Einerseits wird durch den Monitor eine bislang fehlende und bildungsbereichsübergreifend fundierte Datengrundlage geschaffen, die evidenzbasierte Aussagen über das berufliche Bildungspersonal ermöglicht. Gleichzeitig werden mit der Akademie akademische, praxisorientierte und bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote entwickelt, die einen gemeinsamen Lernraum für Akteur:innen aus unterschiedlichen Bildungsbereichen eröffnen, Austausch fördern und so die berufspädagogische Professionalität des Bildungspersonals stärken und die Lernortkooperation fördern. BeConnect bietet somit einen innovativen Beitrag zur nachhaltigen berufspädagogischen Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals und zur Stärkung der Lernortkooperation und greift hier die eingangs gestellten Forschungsfragen auf.

Literatur

Ansmann, M., Kastrup, J. & Kuhlmeier, W. (Hrsg.) (2023). *Berufliche Handlungskompetenz für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche in Lebensmittelhandwerk und -industrie*. Barbara Budrich.

Berger-Grabner, D. (2016). *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele* (3. Aufl.). Springer.

BIBB (2023). *Betriebliches Ausbildungspersonal*. <https://www.bibb.de/de/8606.php>

Blank, M. & Nicklich, M. & Pfeiffer, S. (2022). Steigende Anforderungen und Weiterbildung aus Sicht des betrieblichen Ausbildungspersonals. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 51(4), 11–15. www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18108

BMBF (2024). Exzellente Innovationen zur Stärkung der Berufsbildung. Ergebnisse des Innovationswettbewerbs InnoVET. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). https://www.innovet.de/SharedDocs/Publikationen/de/innovet/Exzellente_Innovationen.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Boland, A., Cherry, G. & Dickson, R. (2014). *Doing A Systematic Review. A Student's Guide*. Sage.

Brünner, K. (2014). *Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Selbstwahrnehmung und Fremdattribuierung im Kontext von Berufskonzept und Professionalisierung*. Eusl.

Büchler, T., Fuß, D., Fervers, L., Herbrechter, D., Martin, A., Schrader, J., Bachbauer, N. & Fischer, J. (2025). Lehrpersonal in der Weiterbildung (TAEPS), Scientific Use File 1.0. FDZ-LIfBi. <https://doi.org/10.5157/TAEPS:SUF:1.0>

Diettrich, A. (2017). Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In M. French & A. Diettrich (Hrsg.), *Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien* (S. 319–329). Universität Rostock.

Diettrich, A. & Jahn, R.W. (2008). Kooperative Qualifizierung des Bildungspersonals als Beitrag zur Lernortkooperation und Professionalisierung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 37(6), 18–21. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/1405>

Elsholz, U. & Schütz, J. (2024). Professionalisierung und pädagogisches Handeln in Berufsbildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung: Eine Annäherung. In J. Schütz & U. Elsholz (Hrsg.), *Perspektiven auf Professionalisierung in Beruflicher Bildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung* (S. 5–21). wbv.

Fischer, H. & Engel, D. (2023). Welche Herausforderungen haben wir in der neuen Arbeitswelt? In H. Fischer & D. Engel (Hrsg.), *Hybrides Arbeiten und Lernen in virtuellen Welten* (1–33). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42433-6_1

Flick, U. (2020). Triangulation. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (2. Aufl., S. 185–199). Springer.

French, M. & Diettrich, A. (2017). *Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien*. Rostock: Universität Rostock.
https://www.bwl.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/Alle_WSF/IBWL/WiPaed/Veroeffentlichungen_2017_Berufsbildungspersonal_in_Bildungsdienstleistern_und_Betrieben_FRENCH_DIETRICH.pdf

Frommberger, D, Lange, S. & Porcher, C. (2026). Berufliche Lehrkräftebildung und Lehrkräftegewinnung in Deutschland. Grundlinien, Veränderungskontexte und Diskussionen. In D. Frommberger & S. Lange (Hrsg.) (2026). *Berufliche Lehrkräftebildung. Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven*. wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/9783763979448>.

Grollmann, P. & Ulmer, P. (2020). Betriebliches Bildungspersonal – Aufgaben und Qualifikation. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung* (S. 533–545). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19312-6_41

Großmann, D. & Wochnik, M., Reiber, K., Reuschenbach, B. & Olden, D. (2023). Intendierte und realisierte Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung am Beispiel der Praxisanleitung. Triangulation von Zwischenergebnissen der Begleitforschung. In K. Kögler, V. Herkner & H. Kremer (Hrsg.), *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2023* (S. 120–140). Verlag Barbara Budrich

Harm, S. (2021). *Professionalisierungsverständnisse und -bedarfe des Berufsbildungspersonals bei Bildungsdienstleistern im Kontext der einwirkenden Arbeitsbedingungen und der wahrgenommenen Aufgabenfelder*. Barbara Budrich.

Harm, S., Anselmann, S. & Faßhauer, U. (2022). Karrierewege für das berufliche Bildungspersonal – Problemanalyse aus Sicht der Akteure mit Fokus auf Durchlässigkeit und Anerkennung. In K. Kögler, U. Weyland & H.-H. Kremer (Hrsg.), *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung* 2022 (S. 149–164). Barbara Budrich.

Helfferrich, C. (2019). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 669–686). Springer VS.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_44

Hering, L. & Schmidt, R. J. (2014). Einzelfallanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 529–541). Springer.

Kelle, U. (2018). Mixed Methods in der Evaluationsforschung. *Zeitschrift für Evaluationsforschung*, 17(1), 25–52.

Kohl, M., Diettrich, A. & Faßhauer, U. H. (2021). „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), 28.
<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17244>

Kromrey, H., Roose, J. & Strübing, J. (2016). *Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung*. UVK.

Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Springer VS.

Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz* (6. Aufl.). Juventa.

Kultusministerkonferenz (KMK). (1973). Rahmenordnung für die Ausbildung und Prüfung der Lehrer für Fachpraxis im beruflichen Schulwesen. Bonn, Berlin: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.

Kultusministerkonferenz (KMK). (2018). Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5). Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.

Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch* (4. Aufl.). Beltz.

Lange, S. (2019). Die Entwicklung der Qualifikationsstrukturen der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen in Deutschland. *berufsbildung*, 175, 8–11.

Lange, S. & Frommberger, D. (2025). Die etwas anderen Studierenden? Thesen zur (besonderen) Heterogenität der Studierenden für das Lehramt an berufsbildenden Schulen auf dem Prüfstand. In S. Rahn, J. Seifried & B. Ziegler (Hrsg.), *Beruf: Lehrer*in an berufsbildenden Schulen – eine Bestandsaufnahme der empirischen Forschung* (S. 63–85). Steiner.

Meuser, M. & Nagel, U. (2009). Experteninterview und der Wandel der Wissensproduktion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder* (3. Aufl., S. 35–60). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mieg, H. & Brunner, B. (2004). Experteninterviews. Reflexion zur Methodologie und Erhebungstechnik. *Swiss Journal of Sociology*, 30(2), 199–222.

Mochmann, E. (2019). Quantitative Daten für die Sekundäranalyse. In N. Baur & J. Blasius, J. (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 259–270). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_17

Newman, M. & Gough, D. (2020). Systematic Reviews in Educational Research: Methodology, Perspectives and Application. In O. Zawacki-Richter, M. Kerres, S. Bedenlier, M. Bond & K. Buntins (Hrsg.), *Systematic Reviews in Educational Research* (S. 3–22). Springer.

Oepen, R. & Gruber, H. (2021). Einzelfallstudien in Gesundheitsförderung und Prävention. In M. Niederberger & E. Finne (Hrsg.), *Forschungsmethoden in der Gesundheitsförderung und Prävention* (S. 481–505). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-31434-7_18

Otto, K., Hilbert, B. & Köhlmann-Eckel, C. (2025). Digitalisierung in der überbetrieblichen Ausbildung erfolgreich gestalten: Auf das Ausbildungspersonal kommt es an! *BWP*, 54(3), 24–28. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20564>

Pfadenhauer, M. (2009). Auf gleicher Augenhöhe. Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In A. Bogner, B. Littig und W. Menz (Hrsg.), *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder* (3. Aufl. S. 99–116). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rossmann, E.D. (2018). Die Personalfrage aus der Sicht der Volkshochschulen. In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl (Hrsg.), *Das Personal in der Weiterbildung* (S. 439–460). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17076-9_20

Schley, T., Kohl, M., Dietrich, A. & Hauenstein, T. (2020). Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses «Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge»: Studie im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF. f-bb-Bericht, 3/2020.

Schuhmacher, F-C., French, M. & Weber, M. (2017). Rollendiversität von ‚Ausbildern‘ – Grenzen und Möglichkeiten der formalen berufspädagogischen Qualifizierungs-/Fortbildungsstufen. In M. French & A. Dietrich (Hrsg.), *Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien* (S. 37–50). Universität Rostock.

Stein, P. (2019). Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 125–142). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_8

Trampe, K. (2024). Parallelstrukturen in der beruflichen Lehrkräftebildung? Analyse und Diskussion der Ausgestaltung von Quer-, Seiten- und Direkteinsteigerprogrammen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 47, 1–26. https://www.bwpat.de/ausgabe47/trampe_bwpat47.pdf

Ulmer, P., Weiß, R. & Zöller, A. (2012). Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In P. Ulmer, R. Weiß & A. Zöller (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte* (S. 7-20). Bertelsmann.

Wagner, J. (2012). Herausforderungen und Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer explorativen Studie. In P. Ulmer, R. Weiss & A. Zöller (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte* (S. 45–57). Bertelsmann.

Wenner (2018). Entwicklung eines Instruments zur Erfassung der Wechselwirkung von Lernortkooperation und Ausbildungsqualität, *Journal of Technical Education (JOTED)*, 6(1), 223–237. <https://doi.org/10.48513/joted.v6i1.123>

Zitieren dieses Beitrags (23.07.2026)

Gaßel, G., Frommberger, D., Lange, S., Brandes, C., Handelsmann, J. & Zeitz, L. (2026). Neue Perspektiven zur Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals – Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „BeConnect“. In K. Hartwich, D. Heisler, P. Lippegas, M. Schmökel, J. Schwede & C. Sommer (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2025: Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf* (S. 1–17). https://www.bwpat.de/ht2025/gassel_et al_ht2025.pdf

Die Autor:innen



GWENDA GAßEL

Universität Osnabrück

Katharinenstr. 24, 49078 Osnabrück

gwenda.gassel@uni-osnabrueck.de

[Gaßel, Gwenda, M.A.: Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik \(BWP\)](#)



Prof. Dr. DIETMAR FROMMBERGER

Universität Osnabrück

Katharinenstr. 24, 49078 Osnabrück

dietmar.frommberger@uni-osnabrueck.de

[Frommberger, Dietmar, Prof. Dr.: Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik \(BWP\)](#)



JProf. Dr. SILKE LANGE

Universität Konstanz, AG Wirtschaftsdidaktik

Universitätsstraße 1, 56070 Koblenz

lange@uni-koblenz.de

<https://www.uni-koblenz.de/de/informatik/ifm/wirtschaftsdidaktik>



Dr. JAN HANDELMANN

Universität Osnabrück

Katharinenstr. 24, 49078 Osnabrück

jan.handelmann@uni-osnabrueck.de

[Handelmann, Jan, Dr.: Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik \(BWP\)](#)



Dr. CINDY BRANDES

Universität Osnabrück

Katharinenstr. 24, 49078 Osnabrück

cindy.brandes@uni-osnabrueck.de

[Brandes, Cindy, Dr.: Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik \(BWP\)](#)



LEONIE ZEITZ

Universität Osnabrück

Katharinenstr. 24, 49078 Osnabrück

leonie.zeitz@uni-osnabrueck.de

[Zeitz, Leonie, M. Ed.: Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik \(BWP\)](#)