

Harm, Stefan; Anselmann, Sebastian; Faßhauer, Uwe  
**Karrierewege für das berufliche Bildungspersonal – Problemanalyse aus Sicht der Akteure mit Fokus auf Durchlässigkeit und Anerkennung**

Kögler, Kristina [Hrsg.]; Weyland, Ulrike [Hrsg.]; Kremer, H.-Hugo [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2022*. Opladen; Berlin; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2022, S. 149-164. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))



Quellenangabe/ Reference:

Harm, Stefan; Anselmann, Sebastian; Faßhauer, Uwe: Karrierewege für das berufliche Bildungspersonal – Problemanalyse aus Sicht der Akteure mit Fokus auf Durchlässigkeit und Anerkennung - In: Kögler, Kristina [Hrsg.]; Weyland, Ulrike [Hrsg.]; Kremer, H.-Hugo [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2022*. Opladen; Berlin; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2022, S. 149-164 - URN: urn:nbn:de:01111-pedocs-265304 - DOI: 10.25656/01:26530

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:01111-pedocs-265304>

<https://doi.org/10.25656/01:26530>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

#### Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

This document is published under following Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



#### Kontakt / Contact:

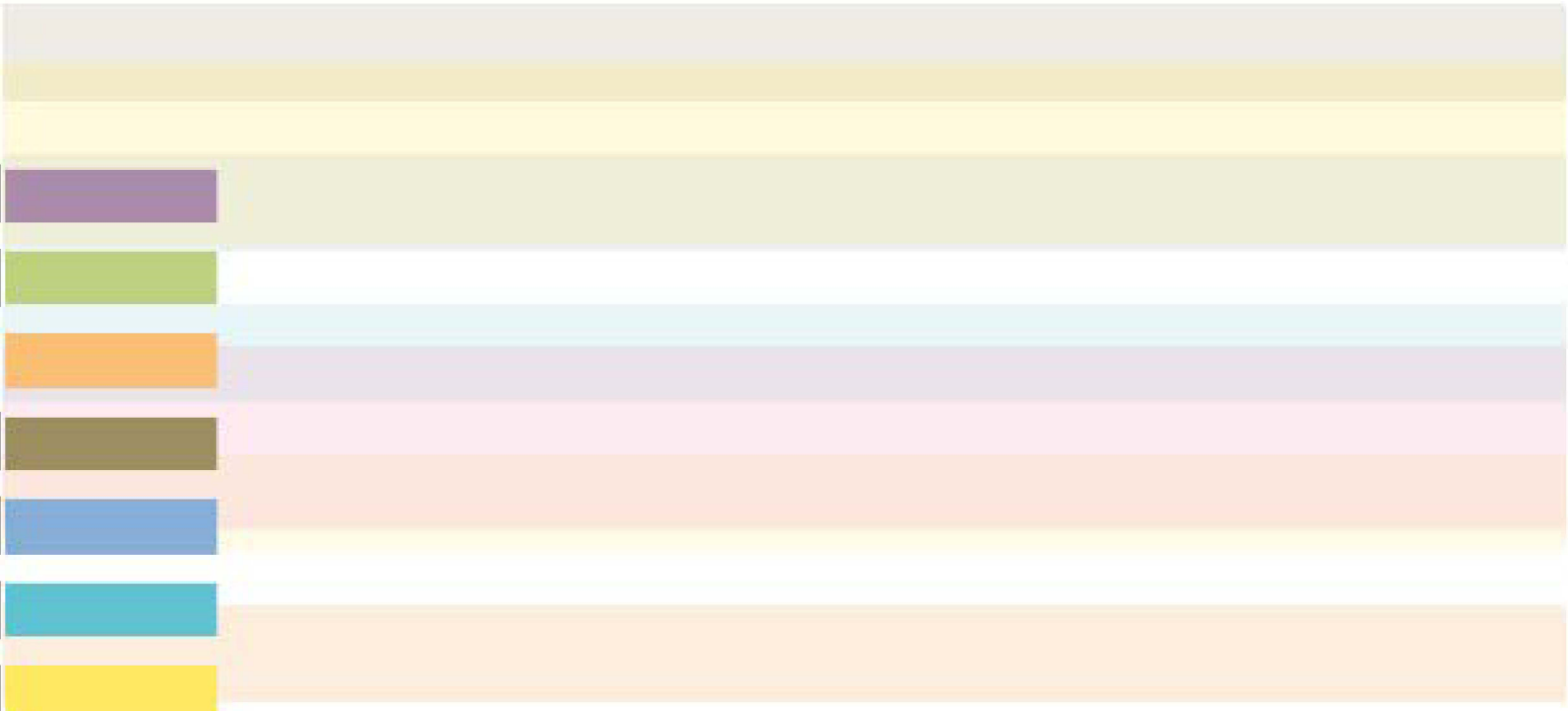
peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2022

Kristina Kögler, Ulrike Weyland,  
H.-Hugo Kremer (Hrsg.)



**DGfE** Deutsche Gesellschaft  
für Erziehungswissenschaft

Jahrbuch der berufs- und  
wirtschaftspädagogischen Forschung 2022

Schriftenreihe der Sektion  
Berufs- und Wirtschaftspädagogik  
der Deutschen Gesellschaft für  
Erziehungswissenschaft (DGfE)

Kristina Kögler  
Ulrike Weyland  
H.-Hugo Kremer (Hrsg.)

# Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2022

Verlag Barbara Budrich  
Opladen • Berlin • Toronto 2022

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2022 Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht  
unter der Creative Commons Lizenz Attribution-ShareAlike 4.0 International  
(CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.  
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung  
bei Verwendung der gleichen CC-BY-SA 4.0-Lizenz und unter Angabe der  
UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.  
[www.budrich.de](http://www.budrich.de)



Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese  
ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete  
Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende  
Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen  
Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk  
verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen  
etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers  
müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts,  
auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen  
Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84742628>).  
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen  
werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2628-8 (Paperback)  
eISBN 978-3-8474-1787-3 (PDF)  
DOI 10.3224/84742628

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)  
Typographisches Lektorat: Anja Borkam, Jena – [kontakt@lektorat-borkam.de](mailto:kontakt@lektorat-borkam.de)  
Druck: docupoint GmbH, Barleben  
Printed in Europe

## Inhaltsverzeichnis

|  |     |
|--|-----|
| Forschungserträge und Forschungsperspektiven der Berufs- und<br>Wirtschaftspädagogik .....   | 9   |
| <b>Teil 1: Rahmenbedingungen und Herausforderungen der Berufsbildung</b>   |     |
| <i>Georg Tafner, Christiane Thole, Harald Hantke und Marc Casper</i><br>Paradoxien und Spannungsfelder in Beruf und Wirtschaft<br>wirtschaftspädagogisch nutzen .....  | 13  |
| <i>Ariane Neu</i><br>Höhere beruflich-betriebliche Bildung - Das Dualitätsprinzip in der<br>tertiären Berufsbildung .....  | 37  |
| <i>Susanne Miesera, Nicole Kimmelmann, Silvia Pool Maag und Daniela Moser</i><br>Integration und Inklusion in der Beruflichen Bildung in Deutschland,<br>Österreich und der Schweiz .....  | 53  |
| <b>Teil 2: Hochschulische Ausbildung und Lehre</b>   |     |
| <i>Kristina Trampe und Christoph Porcher</i><br>Zum Status Quo des beruflichen Lehramtsstudiums in Deutschland –<br>Entwicklung und Potential einer Typologie von Studienmodellen .....  | 75  |
| <i>Jaqueline Schmidt und Roland Happ</i><br>Fachspezifisches Wissen, Einstellungen und Überzeugungen zu<br>Anwendungen der Künstlichen Intelligenz bei Studierenden der<br>Wirtschaftspädagogik .....  | 89  |
| <i>Miriam Lotze und Thea Nieland</i><br>Herausforderungen des digitalen Lernens in Zeiten von Corona –<br>Einblicke in das Peer-Mentoring Programm OSKA an der Universität<br>Osnabrück .....  | 103 |
| <i>Marlen Beck, Andreas Leon, Stephan Abele und Bärbel Fürstenau</i><br>Messung des pädagogischen Unterrichtswissens bei Studierenden der<br>Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Evaluation eines Instruments aus<br>dem allgemeinbildenden Bereich ..... | 115 |

### **Teil 3: Schulisches und betriebliches Bildungspersonal**

*Robert Hantsch, Vivien Peyer und Andreas Diettrich*  
Kollaborationen zur Strukturentwicklung beruflicher Lehramtsausbildungen – Herausforderungen phasenübergreifender Professionalisierung ..... 133

*Stefan Harm, Sebastian Anselmann und Uwe Faßhauer*  
Karrierewege für das berufliche Bildungspersonal – Problemanalyse aus Sicht der Akteure mit Fokus auf Durchlässigkeit und Anerkennung ..... 149

*Christian Schadt, Julia Warwas, Tobias Kärner und Simon Huhn*  
Das Paradoxon der Lehrkräftekooperation: Konzeptualisierung und Einordnung bisheriger empirischer Befunde auf Basis eines integrativen Literaturreviews ..... 165

*Anya Prommetta und Eveline Wittmann*  
Der Beruflichkeitsindex – auf dem Weg zur Entwicklung eines Messinstruments für Beruflichkeit am Beispiel der Lehrkräfte ..... 183

### **Teil 4: Berufliche Didaktik**

*Anja Rogas und Marko Ott*  
Der Einsatz von Graphic Novels im wirtschaftlichen Bildungskontext - Eine systematische Literaturanalyse ..... 201

*Stefanie Findeisen, Jennifer Messner und Josef Guggemos*  
Dynamische, interaktive Visualisierungen – Erkenntnisse eines systematischen Reviews und Vorstellung einer digitalen Lernumgebung für die Domäne Wirtschaft..... 219

### **Teil 5: Domänenspezifische Perspektiven: Gesundheit und Pflege**

*Aldin Striković, Eveline Wittmann, Julia Warwas, Veronika Philipps, Ulrike Weyland und Larissa Wilczek*  
Berufsfeldspezifische und prozessnahe Erfassung von Ausbildungsbedingungen im Gesundheitsbereich ..... 237



|  |     |
|--|-----|
| <i>Markus Wochnik, Elena Tsarouha, Antje Krause-Zeß, Kristina Greißl und Karin Reiber</i><br>Lernortkooperation als besondere Anforderung in den neuen<br>Pflegeausbildungen ..... | 261 |
| <i>Ingrid Darmann-Finck und Andreas Baumeister</i><br>Fortbildungsbedarf von Pflegelehrerinnen und Pflegelehrern .....   | 275 |
| Herausgeberschaft.....   | 293 |
| Autorinnen und Autoren .....   | 293 |

# Karrierewege für das berufliche Bildungspersonal – Problemanalyse aus Sicht der Akteure mit Fokus auf Durchlässigkeit und Anerkennung

*Stefan Harm, Sebastian Anselmann und Uwe Faßhauer*

## **1. Professionalisierungserfordernisse des Aus- und Weiterbildungspersonals**

Neuere Forschungsansätze betrachten die Bedeutung von Lehr- und Bildungsfachkräften als Schlüsselkomponente für erfolgreiches Lernen (DiBenedetto 2019; Bahl 2018; Pätzold 2017). Dies gilt gleichermaßen für die berufliche Bildung, in der das (außer)betriebliche Aus- und Weiterbildungspersonal die wichtigste Rolle einnimmt, Bildungsprozesse bzw. Lehr-Lernszenarien erfolgreich zu gestalten. Sie stellen damit einen entscheidenden Erfolgsfaktor für das deutsche Berufsbildungssystem dar (vgl. Ulmer 2019). Das Bildungspersonal gestaltet zudem die Rahmenbedingungen beruflicher Bildung sowie dualer Studiengänge und soll Innovationen an den Lernorten unterstützen, (zukünftige) Beschäftigte auf Veränderungen in der Arbeitswelt wie bspw. digitalisierte Bildungs- und Arbeitsprozesse vorzubereiten (Kohl, Diettrich & Faßhauer 2021; Windelband 2021; Diettrich 2017). In Zeiten von Fachkräftengpässen und verändertem Bildungswahlverhalten von Jugendlichen können Aus- und Weiterbildner\*innen einen wichtigen Beitrag für die Qualitätsentwicklung des Berufsausbildungssystems leisten (vgl. Kohl, Diettrich & Faßhauer 2021).

Auf diese anspruchsvollen, mitunter auch sehr diversen und komplexen Aufgaben ist das Berufsbildungspersonal bisher häufig nicht systematisch vorbereitet, sondern entwickelt auf unterschiedlichsten, nicht selten auch informellen und erfahrungsbasierten Entwicklungswegen Bewältigungsstrategien und Lösungsansätze (vgl. Clarke, Westerhuis & Winch 2021; Harm & Anselmann 2020; Grollmann & Ulmer 2020). Die fachlichen Anforderungen, die beispielsweise mit der Digitalisierung von Produkten, Prozessen, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen einhergehen als auch pädagogische Kompetenzen zur Bewältigung aktueller Herausforderungen wie beispielsweise Ausbildungsabbrüche, Heterogenität und Inklusionsowie die Nutzung digitaler Medien für die Ausbildung führen zu veränderten Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarfe. Die weniger als Mindestqualifikation denn als Ausbildungsberechtigung fungierende AEVO kann die didaktisch-pädagogische

Vorbereitung der Aus- und Weiterbildner\*innen nicht sicherstellen (Baumgartner 2015; Bahl & Brüner 2013; Friede 2013; Gössling & Sloane 2013).

Diesem erheblichen Bedarf stehen häufig entweder nur regionale, träger- bzw. branchenspezifische Qualifizierungsmöglichkeiten oder einzelne, relativ allgemeine und wenig differenzierende bundeseinheitliche Angebote gegenüber. Um den hohen Anforderungen an das Aus- und Weiterbildungspersonal in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung gerecht zu werden, und dessen Stärkung sowie Professionalisierung zu ermöglichen, wurden zwar mit der Wiedereinsetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) bereits die beiden bundeseinheitlichen Fortbildungsregelungen zum „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/in“ (DQR-6) und zum „Geprüften Berufspädagogen/-pädagogin“ (DQR-7) erlassen, die daran geknüpften Erwartungen eines Professionalisierungsschubs haben sich jedoch nicht erfüllt. Die Abschlüsse konnten sich seit ihrer bundesweiten Regelung im Jahr 2009 nicht flächendeckend in der beruflichen Bildung etablieren – sie verzeichnen kaum Absolvent\*innen, sind am Markt weitgehend unbekannt und bei Arbeitgeber\*innen wenig akzeptiert, wie eine aktuelle Evaluationsstudie zum Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin zeigt (Schley et al. 2020). Insgesamt ist zu konstatieren, dass es an systematischen und durchlässigen Qualifizierungswegen und damit auch an einer hinreichenden Basis für Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozesse fehlt (Elbers, Bol & DiPrete 2021; Harm & Anselmann; French 2015). Auf den DQR-Stufen unterhalb der Stufe 6 findet sich aktuell keine berufspädagogische Qualifikation, die branchenübergreifend für einen durchgängigen Entwicklungsweg von der AEVO bis zum Geprüften Berufspädagogen/zur Geprüften Berufspädagogin IHK und somit zu einer Anschlussfähigkeit vorhandener Kompetenzen sorgt.

Die fehlenden Karrierepfade wurden als Anlass genommen, um Bedarfe von Bildungsakteur\*innen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Rahmen eines BMBF-geförderten Projekts Bildungspersonal – Professionalisierung mit Sysem (BiProSys) wahrzunehmen und ein mögliches Qualifizierungssystem zu diskutieren. Ziel des Beitrags ist es, den Projektansatz, die methodische Vorgehensweise in der Konzeptphase des Projekts und die Ergebnisse darzustellen und zu interpretieren, um die Bedeutsamkeit eines durchlässigen Qualifizierungssystems herauszustellen.

## **2. Systematische Professionalisierung des beruflichen Aus- und Weiterbildungspersonals als Ziel des Projektes BiProSys**

Im Projekt BiProSys wurde das Ziel einer systematischen Professionalisierung des beruflichen Aus- und Weiterbildungspersonals mit dem Ergebnis, ein bundesweit modulares, durchlässiges Qualifizierungssystem zu entwickeln und zu erproben, verfolgt.

Die fehlenden Karrierewege, die unstrukturierten, unregelmäßigen arbeits- und berufspädagogischen Weiterbildungen und die oft nicht miteinander verzahnten Fortbildungen von der Auszubildenden bis hin zum Geprüften Berufspädagogen/zur Geprüften Berufspädagogin IHK sollten hierzu für eine Bestandsaufnahme notwendiger Qualifizierungspfade näher betrachtet werden. Aus diesem Status Quo zur Situation des beruflichen Bildungspersonals ließe sich, wie auch in dem Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie (2021, S. 18) gefordert, das Bildungspersonal in der Weiterbildung zu identifizieren und zu typifizieren, umdadurch die Sichtbarkeit und die gesamtgesellschaftliche Wertschätzung der Weiterbildung als eigenständigen Teilbereich des deutschen Bildungssystems zu erhöhen (OECD 2021, S. 17). Daher wurden schon in der Konzeptphase relevante Akteure und Institutionen aus Berufsbildungsforschung, -praxis und Politik i.S. der gestaltungsorientierten Forschung (Hemkes et al. 2017) mit einbezogen.

Nicht erst seit der Nationalen Weiterbildungsstrategie besteht der Bedarf an Professionalisierungswegen des Aus- und Weiterbildungspersonals (Dietrich 2009; Brünner 2012). Zudem wurde die Relevanz durch die in der letzten Dekade entstandenen Forschungsstudien zur Situation des beruflichen Bildungspersonals deutlich (Bahl 2012, 2018; Brünner 2014; Burchert 2014; Dietrich 2017; Dietrich & Vonken 2009; Faßhauer & Vogt 2013; French 2015; Forster-Heinzer 2013; Pätzold 2017; Ulmer 2019). Im Hinblick auf die beschriebenen Herausforderungen und aufgrund der Bedeutung der Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals als „Erfolgsfaktor beruflicher Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ (Sloane et al. 2018; Kohl 2019) ist der systematische Ansatz des Projekts gewählt worden.

Zur systematischen Weiterentwicklung der Projektidee wurde auf einen hochgradig beteiligungsorientierten Ansatz gesetzt. Die an der Konzeptentwicklung in einem Verbund beteiligten Akteure (Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd (PH), Universität Rostock, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Hochschule der gesetzlichen Unfallversicherung (HGU), Forschungsinstitut für betriebliche Bildung (f-bb) und Verein der GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e.V. (GAB)) wurden in vier Modellregionen in Form von sechs Explorationsworkshops aktiv.

- Region I (Bayern, Sachsen)
- Region II (Baden-Württemberg, Hessen, Saarland, Thüringen)
- Region III (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt)
- Region IV (Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein)

In diesen Modellregionen wurde gemeinsam mit Vertreter\*innen der regional zuständigen Stellen, betrieblichen Akteur\*innen der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen-Vertretungen und bildungspolitischen Akteur\*innen gezielt den Herausforderungen und Bedarfen, der an Aus- und Weiterbildungsprozessen beteiligten Akteur\*innen nachgegangen. Im Folgenden wird die Vorgehensweise im Forschungsprozess anhand von verschiedenen Methodologien beschrieben und Ergebnisse der Explorationsworkshops vorgestellt und interpretiert.

### **3. Methodische Vorgehensweise zur Konkretisierung des Projektbedarfs und Sampling**

Diese Studie folgt einem Forschungsdesign mit zwei Hauptschritten:

(A) Gruppendiskussionen mit Expert\*innen aus der Berufsbildung ( $N = 53$  Teilnehmer\*innen in sechs Gruppendiskussionen) und

(B) Fragebögen zur Auswertung der Gruppendiskussionsergebnisse in Form von Aussagen von Berufsbildungsexpert\*innen ( $N = 10$ ) hinsichtlich ihrer Bedeutung und Authentizität.

Sowohl für die Explorationsworkshops in den Modellregionen als auch für den Expertenworkshop wurde die Herangehensweise des Concept Innovation Sprint (CIS) verwendet. Hierbei werden Workshops mittels der fünf Phasen, Verstehen, Konzeptualisieren, Abstimmen, Bauen und Validieren strukturiert sowie effizient umgesetzt. Der methodische Ansatz stützt sich auf Ergebnisse der Weiterbildungsakzeptanzstudie „Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge“ (Schley et al. 2020) und ausgewählte Ergebnisse weiterer Studien zu Verantwortlichkeiten Umsetzungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals und notwendigen Kompetenzen zur professionellen Ausführung der Tätigkeiten (u.a. Wisshak & Hochholdinger 2018; Brünner 2014; Bahl & Brünner 2013). Zur Gestaltung dieser Grundkonzeption wurden in den beschriebenen vier Modellregionen Workshops konzipiert und in identischer

Weise durchgeführt (Krause et al. 2019). Dabei wurden die Aufgaben und bestehenden Rahmenbedingungen des Berufsbildungspersonals, der Qualifizierungspraxis und Handlungsaufforderungen systematisch und in einem qualitativen Setting erfasst. Das implementierte Forschungsdesign erfüllt die von Mairing (2014) postulierten sechs Qualitätskriterien: Verfahrensdokumentation, argumentative Interpretationsvalidierung, Regelerorientierung, Objektivität, kommunikative Validierung und Triangulation. Vorhandenes Wissen wurde zur diskursiven Bearbeitung und zur Entwicklung von Lösungsansätzen genutzt.

In der Konzeptphase wurden vier verschiedene Workshopformate umgesetzt (Abbildung 1).

Abb. 1: Forschungsdesign der Konzeptphase



Quelle: eigene Darstellung

#### (A) Gruppendiskussionen

Es wurden sechs Gruppendiskussionen mit 53 deutschen Berufsbildungsfachkräften durchgeführt. Die Teilnehmer\*innenzahl der Gruppendiskussionen variierte zwischen 8 und 10. Die Teilnehmer\*innen waren Aus- und Weiterbildungspersonal, Führungskräfte aus Unternehmen und Dienstleistern, Berufsschulleiter\*innen, Sozialpartner\*innen und Kammervertreter\*innen. In Bezug auf Heterogenität, Qualifikationsniveau und Organisationen der beruflichen Weiterbildung deckt diese Zusammensetzung nahezu alle Akteursgruppen des realen Berufsbildungsprozesses in Deutschland ab. Die mannigfaltigen Akteur\*innengruppen lassen sich aufgrund der regionalen und domänenspezifischen Charakteristika und nur bedingt an Quoten oder Zahlen festmachen (BIBB, 2021). Vielmehr ist die Inbezugnahme der jeweiligen Akteur\*innengruppen innerhalb der Explorationsworkshops ausschlaggebend.

Die Auswahl der teilnehmenden Akteure für die Explorationsworkshops erfolgte auf Basis der strukturellen Vorgaben und des theoretical samplings

(Mayring 2014). Dadurch wurde neben der funktionalen Eignung und Repräsentation der Gruppen auch auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Ebenso war es möglich, eine angemessene Vielfalt von Berufsbildungsfachleuten mit gleichzeitiger Konsistenz über alle sechs Workshops hinweg zu erreichen. Die ausgewählten Personen repräsentierten Typen wie Kammervertreter\*innen und Ausbildungsleiter\*innen, die in ihren jeweiligen Berufen in der operativen Aus- und Weiterbildungsebene tätig sind. Dieses Vorgehen erleichterte auch die Gewinnung umfassender Erkenntnisse, widersprüchlicher Positionen und möglicher gemeinsamer Perspektiven und hatte das Ziel, qualitativ hochwertige Ergebnisse als weitgehend typisch und exemplarisch für das Berufsbildungspersonal und seine Rahmenbedingungen zu erfassen.

Basierend auf Modellen zum Continious Professional Development (CPD, Collin et al. 2012) und DiBenedettos (2019) Modell der Kompetenzen des 21. Jahrhunderts wurde ein halbstrukturierter Interviewleitfaden entwickelt.

Um einen Überblick über die pädagogischen Qualifikationen und Prüfertätigkeiten der Teilnehmenden in den Explorationsworkshops zu erhalten, wurde eine Übersicht in der Klassifikation nach Martin et al. (2016) erstellt. Hierbei wurde systematisch eine Analyse der in der Aus- und Weiterbildung tätigen Personen durchgeführt.

*Tab. 1: Qualifikation der Workshopteilnehmenden*

| <i>Qualifikation</i>                                      | <i>Nennungen (n)<br/>(Mehrfachnennungen<br/>möglich)</i> |
|---|--|
| Ausbildung der Ausbilder*innen nach AEVO                  | 31   |
| Aus- und Weiterbildungspädagog*in IHK                     | 5  |
| Berufspädagog*in IHK                                      | 7  |
| Pädagogische Hochschulmodule                              | 6  |
| Pädagogisches Hochschulstudium                            | 26   |
| Nicht-pädagogisches Hochschulstudium                      | 15   |
| Train the Trainer – Ausbildung (IHK)                      | 11   |
| Rehabilitationspädagogische<br>Zusatzqualifikation (ReZA) | 4  |
| Sonstige pädagogische Qualifikation                       | 14   |
| Prüfer*in berufliche Erstausbildung                       | 14   |
| Prüfer*in berufliche Fortbildung                          | 18   |
| Keine derartigen Qualifikationen                          | 3  |
| Ausbildung der Ausbilder nach AEVO                        | 31   |

*Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Martin et al. 2016.*

Die Übersicht zeigt eine Mehrheit der Teilnehmer\*innen mit Auszubereitungen im Gegensatz zu Minderheiten bei den pädagogischen Fortbildungsberufen. Insgesamt lässt sich ein heterogenes Bild in der Qualifizierung der Akteur\*innen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung erkennen. Des Weiteren wird die Rollenpluralität deutlich, in der das Bildungspersonal agiert, weil Aus- und Weiterbildner\*innen beispielsweise gleichzeitig ehrenamtliche Prüfertätigkeiten ausüben.

Nach der Angabe von biographischen Daten wurden die Teilnehmer\*innen gebeten, ihre Herausforderungen und Probleme in der Berufsbildung zu erläutern. Neben personenbezogenen wahrgenommenen Problemen wurden auch fehlende organisationale und systemische Rahmenbedingungen genannt. Zudem wurden sie angehalten, konkrete Situationen zu erläutern, das Vorgehen in den Bildungsprozessen ausführlich zu beschreiben und in der Gruppe ähnliche Situationen in einem Erfahrungsaustausch zu diskutieren. Im dritten und letzten Teil der Gruppendiskussion wurden die Teilnehmer\*innen nach ihren Lösungsmöglichkeiten für die beschriebenen Probleme und Herausforderungen befragt. Mittels Whiteboard und Memotechnik wurde der beschriebene Rahmen visualisiert und die Aussagen der Teilnehmer\*innen in Stichworten erfasst. Die Gruppendiskussion wurde vollständig aufgezeichnet und transkribiert sowie visuell fotografisch dokumentiert.

#### *(B) Expert\*innenbewertungen*

Anschließend wurde ein Fragebogen mit Stellungnahmen entwickelt, die die wichtigsten Ergebnisse der Gruppendiskussion enthielten. Zehn Expert\*innen der deutschen Berufsbildung (z.B. Politik, Personalleiter\*innen, IHK-Vertreter\*innen, Mitarbeiter\*innen des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (BIBB)) wurden gebeten, die Aussagen auf einer dichotomen Skala nach ihrer Bedeutung und Authentizität zu bewerten. So wurden die Expert\*innen befragt ob die jeweils vorliegende Aussage relevant ist. Die Antwortmöglichkeiten waren „Ja“ oder „Nein“. Zudem gab es Freitextfeld, in das mögliche Anmerkungen oder Kommentare zu den jeweiligen Aussagen gegeben werden konnten. Darüber hinaus wurde die Expertise dieser Expert\*innen genutzt, um im Rahmen des CIS 2-Workshops weitere Herausforderungen und Lösungsansätze zu identifizieren.

Um einen gezielten Einblick in aktuelle Herausforderungen in der Aus- und Weiterbildung des Berufsbildungspersonals zu erhalten, wurden im Workshopskonzept des CIS 2 zwei Arbeitsphasen festgelegt. Bei dieser Exploration kamen die Expert\*innen in Kleingruppen zusammen und diskutierten intensiv

- (1) Herausforderungen und Probleme und
- (2) Ideen, Erfahrungen und Lösungsansätze. Dabei wurden zentrale Fragen vorgestellt, die aus systematischer, organisatorischer und individueller Sicht zu bewältigen waren.



Die in den jeweiligen Schritten erzielten Ergebnisse wurden fotografisch dokumentiert. Ein Protokoll des gesamten Workshops konsolidierte die Ergebnisse ebenfalls. Alle Ergebnisse des Expert\*innenworkshops wurden vom Projektteam aufbereitet und flossen in die weitere wissenschaftliche Analyse mit ein.

#### **4. Erhöhung der Wertschätzung und Entwicklung von Qualifizierungspfaden für berufliches Aus- und Weiterbildungspersonal**

Das exzerpierte Ergebnis der sechs Explorationsworkshops wird durch zwölf zentrale Statetems der Teilnehmer\*innen aus diesen Workshops verdeutlicht. In ihnen werden die substanziellen Aspekte zu den Herausforderungen und Möglichkeiten zur Lösung verdichtet und generalisiert erfassbar. Diese Aussagen fungieren als Grundlage für die Expert\*innenvvalidierung und die im CIS 2 dargestellte systematische Arbeit an den gewonnenen Erkenntnissen.

Die Statements werden ergänzt um eine wissenschaftliche im Projektkontext verfestigte Einordnung und Standortbestimmung. Im Folgenden wird eine thematische Auswahl von sechs Statements näher dargestellt. Die Reduktion der zwölf auf sechs Statements erfolgte aufgrund des vorgegebenen Rahmens und nach dem Kriterium der Zielorientierung des Beitrags.

„Ich wünsche mir eine betriebliche wie gesamtgesellschaftliche Anerkennung von Ausbildungspersonal, egal ob akademisch oder nicht akademisch gebildet.“ (EW03NU) Ein Konsens besteht unter den Teilnehmenden auf Seiten der fehlenden Wertschätzung und Anerkennung für das berufliche Aus- und Weiterbildungspersonal. Dies drückt sich u.a. durch fehlende Karrierewege und schwierige Vergütungsperspektiven aus. Sie stehen zwischen mehreren Geschäftsbereichen, was das Arbeiten bzw. den Arbeitsalltag komplexer macht und die Balance zu halten, als schwierig eingeschätzt wird.

„Leider ist Ausbildung immer noch so ein Job nebenbei, gerade im Handel. So wie sie eben auch gesagt haben mit den Verkäufern: Hier hast du einen Auszubildenden. Mach doch mal!“ (EW04BO) Neben den hauptamtlichen Aus- und Weiterbildnern tragen insbesondere die ausbildenden Fachkräfte und freiberuflichen Dozent\*innen in qualitativer sowie in quantitativer Form den größten Anteil an einer erfolgreicher Berufsausbildung, da sie im Gegensatz zu anderen Aus- und Weiterbildner\*innenrollen die Ausbildungsprozesse gestalten. Jedoch sind sie auf ihre Berufsbildungsaufgabe häufig nicht vorbereitet und nicht entsprechend arbeits- und berufspädagogisch qualifiziert. Zunehmende z.B. sozial- und sonderpädagogische Herausforderungen, veränderte

Wertvorstellungen der Jugendlichen, eine dynamische Veränderung der Arbeitsprozesse und moderne Arbeitsformen verändern und erschweren das Agieren der ausbildenden Fachkräfte, zumal sie häufig wenig betrieblichen Rückhalt erfahren.

*„Meiner Meinung nach fehlt in den Unternehmen tatsächlich die Anbindung der Ausbilder oder Ausbildung generell in die Geschäftsfeldentwicklung von Unternehmen. Also zu wissen, wo steuert das Unternehmen hin, welche Produkte sollen auf den Markt kommen [...] welche Kompetenzen werden in der Zukunft gebraucht.“ (EW04BE)*

Zudem ist Aus- und Weiterbildung stärker mit betrieblichen Arbeits-, Geschäfts- und Innovationsprozessen zu verknüpfen, da sie sich nicht nur auf das operative Geschäft, sondern auf die strategische Unternehmensausrichtung einwirkt. Das Aus- und Weiterbildungspersonal gestaltet dynamische Kompetenzentwicklungsprozesse für den hoch qualifizierten Fachkräftenachwuchs, das mitunter für das „Überleben“ des Unternehmens erforderlich wird. Auch initiiert es betriebliche Innovationen, was vom Unternehmen häufig nicht wahrgenommen und z.B. durch Trennung der Geschäftsbereiche Ausbildung und Personalentwicklung im Unternehmen erschwert wird. Neben der fehlenden Verzahnung rückt auch die Forderung nach erweiterter Qualifizierung über die Ausbildereignung nach AEVO hinaus in den Fokus, um sich den aktuellen Anforderungen i.S. qualitätsgestützter Aus- und Weiterbildungsprozesse anzupassen.

„Also ich würde es besser finden, wenn nach diesen AEVO-Kursen eine regelmäßige Weiterbeschulung des Ausbildungspersonals stattfindet.“ (EW08BE). In den Aussagen der Teilnehmer\*innen wird die Rolle der Ausbildereignung nach AEVO als formale Ausbildungsberechtigung beschrieben, die nur zur Übernahme von Aus- und Weiterbildungsaufgaben grundqualifiziert. Darüber hinaus müssen geregelte und passende Angebote entstehen, um die Kompetenzen des Bildungspersonals kontinuierlich mittels geeigneter Qualifizierungsformen und -maßnahmen zu erweitern. Dies betrifft gerade in Zeiten der Corona-Pandemie die mediendidaktischen Kompetenzen.

„Ich wünsche mir, dass digitale Kompetenzen Einzug halten in die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal.“ (EW06NU) Fort- und Weiterbildungsangebote für das Aus- und Weiterbildungspersonal werden häufig als inhaltlich unzureichend und als sehr klassisch bezüglich der eingesetzten Lehr- und Lernformen eingeschätzt. Es existiert kaum methodisch-didaktische Weiterentwicklung, die handlungs- und aufgabenorientiert die tatsächlichen Anforderungen aufnimmt. Schlussfolgernd kann betriebliches Lernen mit z. T. gravierenden Veränderungen in der beruflichen Arbeit, z. B. hinsichtlich New Work, Arbeit 4.0, Prozessorganisation und Internationalisierung kaum mithalten. Zudem verändert sich die pädagogische Rolle des Aus- und Weiterbil-

dungspersonals vor dem Hintergrund aktueller Methoden und Konzepte beruflichen Lernens, z. B. Handlungsorientierung, selbstgesteuertes Lernen, Blended Learning. Pädagogische und begleitende sowie beratende Aufgaben gewinnen an Bedeutung, wobei Aus- und Weiterbildner\*innen zunehmend auch eine berufliche Integrations- und Sozialisations-, Beratungs- und Orientierungsfunktion wahrnehmen (vgl. Dietrich & Harm 2018). Jedoch erreichen moderne berufspädagogische Konzepte häufig nicht die Aus- und Weiterbildungspraxis (vgl. Schley et al. 2021). Kompetenz- und Handlungsorientierung als didaktische Leitprinzipien werden häufig kurzfristigen Zielsetzungen „geopfert“. Zu wenig Lernzeit in der Aus- und Weiterbildung und eine starke Prüfungsorientierung können einen nachhaltigen Kompetenzaufbau erschweren, so dass nur prüfungsrelevante Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse erworben werden.

„Wichtiger als Karrierepfade sind Inhalte – vor allem: Was die bringen! Erst der zweite Schritt ist die Karriereleiter. Ich finde, die wird erst interessant, wenn die Leute auch sehen, dass die Inhalte sie weiterbringen.“ (EW01MU) Es stellt sich die Frage, welche Fachinhalte in die Qualifizierung des Bildungspersonals bzw. in die berufliche Aus- und Weiterbildung zu integrieren sind und wie sich diese in Zukunft verändern. Die Qualifizierung des Aus- und Weiterbildungspersonals muss daher neben pädagogisch-didaktischen Inhalten auch fachliche bzw. fachdidaktische Inhalte für die unterschiedlichen beruflichen Domänen beinhalten und kombinieren. Dies erfolgt bei bestehenden Qualifizierungskonzepten bisher nicht.

Billett (2020) und Deißinger (2019) erachten in dem Zusammenhang eine nachvollziehbare, aufeinander aufbauende und durchlässige Struktur von Qualifikationsstufen für das Aus- und Weiterbildungspersonal als sinnvoll. Einerseits geht es dabei um die Möglichkeit einer gestuften Professionalisierung und Spezialisierung für unterschiedliche Bildungsprozesse mit unterschiedlichen Anerkennungs- und Anrechnungsmechanismen, andererseits um Anerkennung der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt bzw. in Unternehmen, um eine gesamtgesellschaftliche Wertschätzung für alle an der beruflichen Aus- und Weiterbildung beteiligten Akteure zu erhöhen.

#### *Externe Expert\*innenvvalidierung der Ergebnisse der Konzeptionsphase*

Die Schlussfolgerungen aus den sechs Explorationsworkshops in den vier Modellregionen wurden verdichtet und für die Expert\*innenvvalidierung aufbereitet. Ziel dieses letzten methodischen Schrittes in der Konzeptionsphase war es, das im Projekt zu entwickelnde abgestufte und durchlässige Qualifizierungsmodell für das Aus- und Weiterbildungspersonal zu identifizieren und mit Expert\*innen aus Bildung und Wirtschaft zu diskutieren. Dies geschah während eines eintägigen Workshops.

Die folgenden Punkte lassen sich aus den Ergebnissen der Projektphase ableiten und fließen in die Diskussion mit ein:

- Die Berufsbiografien von Ausbilder\*innen, Trainer\*innen und Lehrer\*innen sind viel zu häufig entweder Einbahnstraßen oder Sackgassen.
- Neue Aufgaben, insbesondere in dualen Studiengängen, verstärken den Rollenwechsel. Dies führt zu einer weiteren pädagogischen Professionalisierung der Akteur\*innen.
- Es gilt, ein gestuftes, durchlässiges Qualifizierungssystem für das Aus- und Weiterbildungspersonal zu entwickeln. Insbesondere fehlt es an einer Qualifizierung auf dem DQR-5-Niveau.

Die Schnittstelle zu Studiengängen sollte ausgebaut werden. Die Durchlässigkeit zum Lehramt an berufsbildenden Schulen scheint nicht etabliert zu sein. Die Ergebnisse aus der Konzeptphase, die durchgeführten Befragungen und Explorationsen, schließen an bisherige Analysen an (Bahl 2018; Brüner 2014; Dietrich 2017; Ulmer 2019) und schärfen die Problematiken auf systemischer und organisationaler Ebene im beruflichen Aus- und Weiterbildungsbereich. Darüber hinaus wurden aktuelle Entwicklungen, Chancen und Herausforderungen für das Bildungspersonal identifiziert und systematisch und wissenschaftlich integriert. Die aus den Explorationsworkshops abgeleiteten Konzepte wurden von den Expert\*innen nicht nur weitestgehend bestätigt, sondern auch in ihrer Relevanz für das notwendige pädagogische Handeln noch einmal unterstrichen.

## 5. Fazit und Ausblick

In der Konzeptphase des Projekts wurde in den benannten Formaten zum einen dem im Projektverbund vorliegenden Grundverständnis entsprochen, wenngleich die Vielfältigkeit der Herausforderungen für die Entwicklung und Implementierung noch stärker als erwartet deutlich wurde. Neben regionalen, branchenbezogenen, betriebsformenabhängigen oder größenabhängigen Faktoren wurde z. B. immer wieder die Bedeutsamkeit der regionalen Bildungsakteure, ihr Zusammenwirken und ihre Kooperationsmodelle thematisiert, z. B. bezüglich der in einigen Bereichen etablierten Struktur eines „Trialen Systems“ oder des Anstrebens von Verbundausbildungen. Zum anderen wurde eindringlich darauf verwiesen, dass bei aller Notwendigkeit formaler Professionalisierungswege im Fortbildungsbereich insbesondere die Mehrzahl der Ausbilder\*innen und ausbildenden Fachkräfte von den Angeboten unterhalb der AEVO, auf AEVO-Niveau und im Bereich AEVO plus profitieren können muss. Viele Akteure haben darauf verwiesen, dass die entsprechende Perso-

nengruppe angemessener Angebote bedarf, die nicht nur zufällig, unsystematisch und in Krisensituationen zur Verfügung stehen, sondern z.B. auch zu Kompetenznachweisen und Zertifikaten unterhalb der Fortbildung führen sollen. Letztendlich geht es den Akteuren auch um eine sichtbare Wertschätzung ihrer Tätigkeit bzw. auch ihres persönlichen Engagements hinsichtlich pädagogischer und ökonomisch-betrieblicher Funktionen. Häufig wurde auch eine Qualifizierung eingefordert, die fachlich-domänenspezifische mit berufspädagogischen Inhalten verbindet, im Sinne einer „fach-didaktischen“ Komponente für die Ausbildung in einem konkreten Berufsfeld. Zudem wurde deutlich, dass viele Einzelinteressen und konkrete Herausforderungen und Probleme individuellen Qualifizierungsbedarf auslösen, insbesondere bedingen aber auch die zunehmend vielfältigen Netzwerkstrukturen, in denen das Bildungspersonal arbeitet, weitere Qualifizierungen (Lernortkooperation, Kooperation mit IT-Dienstleistern, Kooperation mit Sozial- und Sonderpädagogen\*innen usw.).

In den Workshops und Expert\*innengesprächen wurde die Notwendigkeit einer systematischen Professionalisierung i.S. eines gestuften, durchlässigen Qualifizierungssystems für das berufliche Aus- und Weiterbildungspersonal gefordert, um die Aus- und Weiterbildungsqualität zu verbessern und zugleich Berufs- und Karriereoptionen zu schaffen. Dies würde die berufliche Bildung aufwerten und auch die gewünschte Wertschätzung für das dort agierende Bildungspersonal, die Aus- und Weiterbildungsprozesse planen, durchführen und kontrollieren, erhöhen. Zudem könnte dies ein entscheidender Schritt sein, neben BA Professionals und MA Professionals, sich der angestrebten Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung anzunähern.

Der Beitrag fokussiert auf die berufliche Entwicklung von Ausbilder\*innen, Trainer\*innen und Lehrer\*innen in Deutschland. Dabei werden Herausforderungen und mögliche Lösungen, diskutiert. Als Einschränkung der Studie ist die geringe Stichprobengröße zu nennen. 53 Teilnehmer\*innen an sechs bundesweiten Workshops können nur ein Ausgangspunkt für weitere Forschungsprojekte sein. Andererseits ist die Stichprobengröße in dieser Studie üblich, basierend auf den Konzepten explorativer Studien (Mayring, 2014). Die Workshops wurden bis zum Erreichen der Sättigungsgrenze durchgeführt und die durchgeführte Inhaltsanalyse ergab keine Anzeichen für einen Mangel an Informationen oder Antworten aufgrund der Stichprobengröße. Der Charakter einer explorativen Studie selbst kann eine Einschränkung darstellen. Angesichts der Tatsache, dass es immer wieder neue Forschungsfelder gibt, kann eine explorative Studie wie diese einen ersten Einblick in unerforschte Konzepte bieten. Mit dem Ziel, Erkenntnisse über die Professionalisierung von Ausbilder\*innen in der beruflichen Bildung zu gewinnen, zeigen die explorativen Ergebnisse neue Wege für die weitere Forschung auf. Zusätzlich wurde die Expertise von zehn Berufsbildungsexpert\*innen zu den Ergebnissen herangezogen.

Ein konsequentes Aufgreifen der gewonnenen Erkenntnisse bedeutet im Rahmen des Projekts BiProSys einerseits eine strukturelle Stärkung der Qualifizierungsangebote unterhalb der Fortbildungsebene. Diese sind so auszugestalten, dass sie der Heterogenität des Berufsbildungspersonals entsprechen, inhaltlich und von den Organisationskonzepten der Zielgruppe angemessen und „pragmatisch“ absolvierbar sind, neue Formen des Lehrens und Lernens (in der Weiterbildung und in der betrieblichen Anwendung) aufnehmen und zugleich systematisch und orientierend sind.

Andererseits ist eine systematische, lernortübergreifende und kooperative Weiterentwicklung der bestehenden Fortbildungsberufe, eine modulare Ergänzung der bisher in der Breite weitgehend fehlenden DQR-5-Stufe sowie die Weiterentwicklung von Schnittstellen zu Studiengängen mit hohen Anteilen pauschaler Anerkennungen beruflich erworbener Kompetenzen. Ziel ist ein Qualifizierungssystem, das mit einer Grundqualifikation für auszubildende Fachkräfte als Einstieg beginnt und modular sowie durchlässig in Richtung Ausbilderbezeichnung fortgesetzt werden kann. Dem schließen sich branchen- und zielgruppenbezogene modulare Angebote auf der Stufe DQR 5 an. Lernortkooperative, pädagogische Differenzierungsangebote auf DQR 6 entwickeln den bestehenden Fortbildungsberuf („Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/in“) hinsichtlich spezifischer inhaltlicher Schwerpunkte weiter (u. a. digitales Lehren und Lernen, sonder-/sozialpädagogische Förderung, Lernbegleitung, Internationalisierung), bis hin zum Abschluss „Geprüfter Berufspädagoge/in“ (DQR 7). Die Angebote sind professionsübergreifend (Aus- und Weiterbildner, Lehrpersonen, Bildungsmanager, Personalentwickler) und beiderseitig durchlässig zur Hochschule (z.B. Integration von Hochschulmodulen) zu gestalten.

In dem angestrebten modularisierten Qualifizierungssystem lassen sich systematisch die einzelnen Elemente verknüpfen, was zu individualisierten Karrierepfaden für das berufliche Aus- und Weiterbildungspersonal führen kann und einen inhaltlich-konzeptionell durchlässigen Aufbau ermöglicht. Insbesondere der letzte Aspekt ist besonders innovativ: Das Projekt BiProSys versucht den Anspruch umzusetzen, aktuelle und bewährte berufspädagogische Konzepte und Leitideen wie Handlungs- und Kompetenzorientierung, Praxis- und Transferorientierung, individuelle und strukturelle Reflexion, Medienkompetenz und Lernbegleitung in allen Formaten auf allen Ebenen fachlich und methodisch hochwertig und gleichzeitig anwendungsorientiert umzusetzen und somit auch in den Wünschen und Forderungen zu entsprechen.

## Literatur

- Bahl, A. (2012). Auszubildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung. In P. Ulmer, R. Weiß & A. Zöllner (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte*, (S. 21-43). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bahl, A. (2018). Die professionelle Praxis der Ausbilder: Eine kulturanthropologische Analyse. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Bahl, A. & Brünner, K. (2013). 40 Jahre Ausbilder-Eignungsverordnung – Eine Bestandsaufnahme zu ihrer pädagogischen Relevanz für betriebliches Ausbilderhandeln. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 109(4), 513-537.
- Baumgartner, A. (2015). Professionelles Handeln von Ausbildungspersonen in Fehler-situationen. Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-07571-2\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-07571-2_3)
- BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Ed.). (2021). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB.
- Billett, S. (2020). Developing a skillful and adaptable workforce: Reappraising curriculum and pedagogies for vocational education. In E. Wuttke, J. Seifried, & H. Niegemann (Eds.), *Vocational education and training in the age of digitization - Challenges and opportunities*, (pp. 251-272). Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84742432>
- Brünner, K. (2012). Der Beitrag der »Ausbildung der Ausbilder« zur Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals – Eine Evaluationsstudie der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen in Hessen und Thüringen. In P. Ulmer, R. Weiß & A. Zöllner (Hrsg.), *Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte*, (S. 237-256). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Brünner, K. (2014). Aufgabenspektrum und Handlungsstrukturen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Selbstwahrnehmung und Fremdattribuierung im Kontext von Berufskonzept und Professionalisierung. Paderborn: EUSL Verlag.
- Burchert, J. (2014). Von der Facharbeit in die Ausbildung: Empirische Studie und theoretischer Rahmen zur Erforschung des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder und Ausbilderinnen. Dissertation an der Universität Bremen.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). (2021). *Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie 2021*. Berlin: BMAS und BMBF.
- DiBenedetto, C. A. (2019). Twenty-first century skills. In S. McGrath, M. Mulder, J. Papier & R. Stuart (Eds.), *Handbook of vocational education and training*, (pp. 1267-1282). Cham: Springer Nature. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3\\_72](https://doi.org/10.1007/978-3-319-94532-3_72)
- Clarke, L., Westerhuis, A. & Winch, C. (2021). Comparative VET European research since the 1980s: Accommodating changes in VET systems and labour markets. *Journal of Vocational Education & Training*, 73(2), 295-315. <https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1858938>

- Collin, K., Van der Heijden, B. & Lewis, P. (2012). Continuing professional development. *International Journal of Training and development*, 16(3), 155-163. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2012.00410.x>
- Deißinger, T. (2019). Problems and challenges of full-time and school-based VET in Germany. In J. Gallacher & F. Reeve (Eds.), *New frontiers for college education. International perspectives*, (pp. 148-164). London: Routledge.
- Dietrich, A. (2009). *Bildungspersonal in Schule und Betrieb zwischen Polyvalenzanforderungen und Professionalisierung*. Paderborn: Eusl Verlag.
- Dietrich, A. (2017). Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In M. French & A. Dietrich (Hrsg.), *Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben*, (S. 319-329). Bentwisch/Rostock: Klatschmohn Verlag.
- Dietrich, A. & Harm, S. (2018). Berufspädagogische Begleitung und Qualitätsentwicklung. Tätigkeiten und Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal. In BWP Heft 3/2018, S. 14-18. Dietrich, A. & Vonken, M. (2009). Zum Stellenwert der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 16, 1-20. Online [www.bwpat.de/ausgabe16/dietrich\\_vonken\\_bwpat16.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe16/dietrich_vonken_bwpat16.pdf) (13.12.2021).
- Elbers, B., Bol, T. & DiPrete, T. A. (2021). Training regimes and skill formation in France and Germany: An analysis of change between 1970 and 2010. *Social Forces*, 99(3), 1113–1145. <https://doi.org/10.1093/sf/soaa037>
- Faßhauer, U. & Vogt, M. (2013). Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung. Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des „Trialen Modells“. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 23, 1-19. Online: [www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer\\_vogt\\_bwpat23.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf) (02.05.2022)
- Forster-Heinzer, S. (2013). *Against all Odds. An empirical study about the situative pedagogical ethos of vocational trainers*. Rotterdam: Sense Publishers.
- French, M. (2015). Durchlässige Weiterbildungs- und Karrierepfade für das Bildungspersonal: Regional vernetzte Professionalisierungsstrukturen und Strategien der Anerkennung und Anrechnung berufs- und wirtschaftspädagogischer Kompetenzen. *bwp@ Spezial 8 – Arbeitsprozesse, Lernwege und berufliche Neuordnung*, 1-17. Online [http://www.bwpat.de/spezial8/french\\_bagelektro-metall-2015.pdf](http://www.bwpat.de/spezial8/french_bagelektro-metall-2015.pdf) (13.12.2021).
- Friede, C. K. (2013). Curriculare Analyse der Ausbilder-Eignungsverordnungen seit 1972. In P. Ulmer & K. Gutschow (Hrsg.), *Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009*, (S. 11-64). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Gössling, B. & Sloane, P. F. E. (2013) Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO): Regulatorischer Dinosaurier oder Ansporn für innovative Bildungsarbeit? *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 109(2), 232-261.
- Grollmann P. & Ulmer P. (2020). *Betriebliches Bildungspersonal – Aufgaben und Qualifikation*. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildung*, (S. 533-546). Wiesbaden: Springer VS.
- Harm, S., & Anselmann, S. (2020). Professionalisierung mit System. Aufgaben und Handlungsbedarfe aus Sicht des betrieblichen Bildungspersonals. *berufsbildung – Zeitschrift für Theorie und Praxisdialog*, 185, 8-10.



- Hemkes, B., Srbeny, C., Vogel, C. & Zaviska, C. (2017). Zum Selbstverständnis gestaltungsorientierter Forschung in der Berufsbildung – Eine methodologische und methodische Reflexion. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* 33, 1-23. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe33/hemkes\\_et al\\_bwpat33.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe33/hemkes_et al_bwpat33.pdf) (13.12.2021).
- Kohl, M. (2019). Industrie 4.0 + Arbeit 4.0 = Aus- und Weiterbildner 4.0? Auswirkungen von Digitalisierung und neuen Arbeits- und Lernformen auf das Bildungspersonal. *DENK-doch-MAL.de – Das Online-Magazin für Arbeit-Bildung-Gesellschaft 02/2019*. Online: <http://denk-doch-mal.de/wp/matthias-kohl-hasjahasda-dhsahsdd>. (18.09.2021).
- Kohl, M., Diettrich, A. & Faßhauer, U. (Hrsg.). (2021). Das neue Normal: Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Berichte zur beruflichen Bildung. Bonn: Bildung BiBB.
- Krause, S., Kreamer, G., Proyer, M. & Zahnd, R. (2019). Doing participatory stories research – detoxing narratives. In M. H. Hoveid, L. Ciolan, A. Paseka & S. M. da Silva, S. M. (eds.), *Doing Educational Research: Overcoming Challenges In Practice*, (pp. 114-131). Los Angeles: SAGE Publications Limited.
- Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A. & Rosendahl, A. (2016). Das Personal in der Weiterbildung. Arbeit- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Mayring, P. (2014). Qualitative content analysis: Theoretical foundation, basic procedures and software solution. NBN Resolving. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaoar-395173>
- OECD (2021): *Continuing Education and Training in Germany, Getting Skills Right*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>.
- Pätzold, G. (2017). Betriebliches Bildungspersonal. Stärkung seines professionellen pädagogischen Handelns. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.
- Schley, T., Kohl, M., Diettrich, A. & Hauenstein, T. (2020). *Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses „Gepriüfte Berufspädagogin/Gepriüfter Berufspädagoge“*. Studie im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF. Nürnberg: f-bb-Bericht 03/20.
- Sloane P.F.E., Emmler, T., Gössling, B., Hagemeyer, D., Hegemann, A. & Janssen, E. A. (2018). Berufsbildung 4.0 – Qualifizierung des pädagogischen Personals als Erfolgsfaktor beruflicher Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Detmold: Eusl-Verlagsgesellschaft mbH.
- Ulmer, P. (2019). Die Novellierung der AEVO von 2009. Ein Paradigma für die Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung? *BIBB Berichte zur Berufsbildung*. Bonn: Verlag Barbara Budrich.
- Windelband, L. (2021). Eine neue Form der Prozessorientierung in der beruflichen Bildung im Zeitalter der Digitalisierung. In M. Kohl, A. Diettrich & U. Faßhauer (Hrsg.), „*Neue Normalität*“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal, (S. 199-220). Bonn: Verlag Barbara Budrich.
- Wisshak, S. & Hochholdinger, S. (2018). Trainers' knowledge and skills from the perspective of trainers, trainees and human resource development practitioners. *International Journal of Training Research*, 16(3), 218-231. <https://doi.org/10.1080/14480220.2018.157632>