

DINA KUHLEE / FRANK BÜNNING / MARION POHL / LISA STOBBE

Systematisch innovieren

InnoVET-Innovationsansätze als Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems

Innovating in VET

InnoVET Innovation Approaches as a Point of Departure for the Further Development of the German Vocational Education and Training System

KURZFASSUNG: Das Begleitforschungsprojekt GInnoVET („Gegenstands- und Strukturmerkmale innovativer beruflicher Bildung – Innovationen im Schnittbereich von beruflicher und akademischer Bildung gestalten“) untersucht die Gestaltungsmerkmale innovativer Bildungsangebote, die im Rahmen des Innovationswettbewerbs InnoVET konzipiert und erprobt werden. Die entsprechende Nachwuchsforschungsgruppe ist an der Professur für Wirtschaftspädagogik sowie der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg verortet. Gemeinsam mit den Nachwuchsforschungsgruppen am BIBB und an der Universität Paderborn ist sie Teil der übergeordneten Begleitforschung von InnoVET. Inhaltlich fokussiert das Projekt GInnoVET auf die übergreifende Systematisierung der InnoVET-Innovationsansätze anhand ihrer Gegenstands- und Strukturmerkmale und die Analyse potenzieller Effekte einer umfassenderen Implementation dieser Ansätze im Berufsbildungssystem, beispielsweise mit Blick auf ihren Beitrag zur Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung oder mit Blick auf die damit verbundene notwendige Professionalisierung des Bildungspersonals.

Schlagworte: Attraktivität, akademische Bildung, Begleitforschung, berufliche Bildung, Innovation, Innovationsansätze, InnoVET, Gestaltungsmerkmale, Professionalisierung

ABSTRACT: The research project GInnoVET (‘Design characteristics of innovative vocational education and training (VET) – Developing innovation at the intersection between VET and higher education (HE)’) investigates the design characteristics of innovative VET programmes, which are conceived and tested within the programme scheme InnoVET initiated by the German Federal Ministry of Education and Research (BMBF). The GInnoVET research group at the Chair of Business Education and the Chair of Engineering Education and Didactics of Technical Education at the University of Magdeburg works jointly with the research groups at Federal Institute for Vocational Education and Training and the University of Paderborn on cross-cutting research issues InnoVET. GInnoVET focuses on the systematization of the different innovation approaches developed within InnoVET and analyses the potential effects of an overall implementation of these approaches within the German VET system, for example

on the attractiveness of VET and on the professionalisation of VET teachers and in-company trainers.

Keywords: attractiveness of VET, higher education, vocational education and training, research monitoring, innovation, InnoVET, design characteristics, professionalisation

1. Das InnoVET-Begleitforschungsprojekt GInnoVET – eine Einordnung

Ausgehend von den 17 Projekten des Innovationswettbewerbs InnoVET des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) nimmt das Begleitforschungsprojekt GInnoVET „Gegenstands- und Strukturmerkmale innovativer beruflicher Bildung – Innovationen im Schnittbereich von beruflicher und akademischer Bildung gestalten“ zwei Innovationsfelder in den Blick, welche die Mehrheit der InnoVET-Projekte unmittelbar adressieren: Dies sind zum einen Innovationen, die im Schnittbereich von beruflicher und akademischer Bildung angesiedelt sind und Fragen der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung aufnehmen. Dies sind zum anderen Innovationen, die vor dem Hintergrund der Entwicklung zur Industrie 4.0 insbesondere gewerblich-technische Domäne fokussieren, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Attraktivität beruflicher Bildungsangebote zu steigern. Dabei zielt das Begleitforschungsprojekt GInnoVET zunächst auf die übergreifende Systematisierung dieser InnoVET-Innovationsansätze, die Herausarbeitung ihrer zentralen gemeinsamen Gegenstands- und Strukturmerkmale und die Analyse potenzieller Effekte einer umfassenderen Implementation dieser Ansätze im Berufsbildungssystem. Hierbei werden insbesondere (a) die Übertragbarkeit der Ansätze auf andere berufliche Domänen, (b) ihre potenzielle Wirksamkeit hinsichtlich der Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildungsangebote sowie (c) die potenziellen Rückwirkungen der Ansätze auf die Professionalisierungsanforderungen für das berufliche Bildungspersonal betrachtet. Es werden zudem Handlungsempfehlungen für die strukturgebenden sowie umsetzenden Akteur:innen in der beruflichen Bildung abgeleitet. Als Teil der standortübergreifenden Programmbegleitforschung (siehe ERTL/PEITZ in dieser Ausgabe) fokussiert das Projekt GInnoVET damit auf die Innovationsgegenstände, während das Begleitforschungsprojekt ITiB der Universität Paderborn die Innovations- und Transferprozesse näher betrachtet (siehe DANIEL-SÖLTENFUSS ET AL. in dieser Ausgabe). Die Begleitforschungsprojekte sind als sich ergänzende Ansätze zu verstehen, die dem übergeordneten Ziel folgen, die Potenziale der InnoVET-Innovationsansätze zu identifizieren und ihre Nutzbarmachung für eine weitergehende Implementation und Förderung von Innovationen im Berufsbildungssystem zu prüfen.

2. Relevanz und Ausrichtung des Begleitforschungsprojektes GInnoVET: Berufliche Bildung im Schnittbereich zur akademischen Bildung

13 der insgesamt 17 Projekte der InnoVET-Programminitiative fokussieren auf Fragen des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung und nehmen dabei die gewerblich-technische Berufsfelder in den Blick. Damit reflektiert die Mehrheit der InnoVET-Projekte zwei zentrale Herausforderungen des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes und des Bildungssystems in Deutschland: Zunächst ist dies der bereits seit einigen Jahren anhaltende bzw. zunehmende Fachkräftemangel insbesondere in der gewerblich-technischen Domäne (vgl. BÜNNING, 2020; BMWI, 2012, 2014). Dieser ist getragen durch den Wandel der wirtschaftlichen Strukturen und durch die stärker auf Innovationen ausgerichteten Produktions- und Dienstleistungsgefüge, nicht zuletzt vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierungsprozesse. Diese wirtschaftlichen Veränderungsprozesse gehen mit einer Erhöhung des Anforderungsgrades an Arbeitnehmer:innen auch auf der mittleren Qualifikationsebene einher, u. a. gekoppelt an eine höhere inhaltliche und zeitliche Flexibilisierungserwartung (vgl. WARNING/WEBER, 2017; ARNTZ, 2020). Hier zeigen sich laufende Anpassungen beruflicher Tätigkeitsprofile und die Integration neuer Anforderungen bei eher stabilen Berufsstrukturen, auch aufgrund einer gewissen Tendenz zur Reproduktion von Qualifikationsstrukturen seitens der Unternehmen (vgl. VOGLER-LUDWIG ET AL., 2016; HELMRICH ET AL., 2016; TROLTSCH/LUKOWSKI, 2017; DENGLE/MATTHES, 2021). Obwohl der Diskurs um die Fachkräftelücke zunächst vorrangig für den hochqualifizierten Bereich festgestellt und diskutiert wurde (z. B. BMWI/GESELLSCHAFT FÜR INNOVATIONSFORSCHUNG UND BERATUNG MBH, 2014), d. h. eher für den Spezialisten- und Expertenarbeitsmarkt, so ist er zunehmend auch für den mittleren Qualifikationsbereich als wesentlich zu betrachten. Engpässe sind hier insbesondere in den technischen Berufshauptgruppen, in der Informatik und in anderen IKT-Berufen existent und weiter zu erwarten (vgl. WOLTER ET AL., 2019).

Vor dem Hintergrund der benannten steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes und damit auch der zugehörigen Ausbildungsgänge in diesem Bereich sinkt daneben die Motivation junger Menschen, einen solchen Beruf zu ergreifen, oder aber sie sind den hohen Anforderungen nicht gewachsen. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen werden von den Unternehmen als zu gering für entsprechende Ausbildungsangebote eingeschätzt. Aus Sicht der Unternehmen fehlt es an geeigneten Bewerber:innen vor allem in anspruchsvollen technischen Ausbildungsberufen (vgl. BMWI/GESELLSCHAFT FÜR INNOVATIONSFORSCHUNG UND BERATUNG MBH, 2014). Demgegenüber verfügen jene potenziellen Bewerber:innen, die von den Unternehmen als eher qualifiziert eingestuft werden, häufig über eine Hochschulzugangsberechtigung und bevorzugen vermehrt akademische Bildungsangebote. Sie stehen damit für eine Berufsausbildung nicht mehr zur Verfügung. Neben rein akademischen Bildungsangeboten werden zunehmend auch hybride Bildungsangebote nachgefragt, wie das duale Studium. Da solche Studienangebote hauptsächlich von großen Unternehmen angeboten werden, weniger von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) (z. B. ELSHOLZ ET AL., 2017,

2018, 2019; KUHLEE/IRMSCHER, 2018), trifft die Bewerberproblematik KMUs in besonderer Weise.

In Verbindung hiermit zeigt sich somit die zweite Herausforderung für die berufliche Bildung, die von den InnoVET-Projekten verstärkt reflektiert wird: der sogenannte Akademisierungstrend und die damit verbundene Frage nach dem zukünftigen Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung. Auch wenn unter dem Begriff der Akademisierung sehr unterschiedliche Trends subsummiert werden (vgl. WOLTER, 2014), wird mit ihm zunächst der Wandel der Bildungsbeteiligung und die Verschiebung der Teilnahmestrukturen zugunsten des Hochschulsektors verbunden. Diese ist getragen durch ein verändertes Nachfrageverhalten der Jugendlichen und steigende Studienberechtigtenquoten (vgl. WOLTER, 2016; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG, 2020, 2022). Letztlich reflektieren sich jedoch im aktuellen Akademisierungstrend nicht nur die gegenseitigen Abhängigkeits- und Bedingungsstrukturen von Berufsbildungs- und Hochschulsektor, vielmehr nehmen diese Abhängigkeits- und Bedingungsstrukturen durch den Akademisierungstrend zu; die traditionellen Grenzziehungen zwischen den beiden Sektoren verschwimmen. In diesem Zusammenhang wird neben Aspekten der Durchlässigkeit insbesondere mit Blick auf duale Studienangebote die Frage der Herausbildung eines sogenannten beruflich-akademischen Bildungstyps diskutiert. Mit diesem Bildungstyp wird der Anspruch verbunden, über die Kombination von beruflicher Praxis und hochschulischen Ausbildungsanteilen, zeitgleich Berufsfähigkeit und akademische Wissensstrukturen aufzubauen und diese zu vernetzen. Dies inkludiert die zeitgleiche Enkulturation der Jugendlichen sowohl in die betriebliche Praxis als auch in die akademische Community (vgl. ERTL/KUHLEE, 2022). Der beruflich-akademische Bildungstyp eröffnet erweiterte Karrierewege zu Führungspositionen oder Stellen mit besonders anspruchsvollen fachinhaltlichen Aufgaben, so die Annahme. Die Frage, inwiefern dieser neue Bildungstyp mit beruflich ausgebildeten Fachkräften konkurrieren wird, ist bislang nicht eindeutig zu beantworten (vgl. SPÖTTEL, 2017; KRONE, 2015). In kritischer Auseinandersetzung verweisen u. a. ELSHOLZ ET AL. (2019) darauf, dass dieser Mischtyp insbesondere durch die Verbindung betrieblicher Sozialisation und akademischer Bildung zu charakterisieren sei und deshalb gerade die Beruflichkeit eher verloren gehe. Hierzu tragen auch die geringe Regulierung und Standardisierung dualer Studiengänge im Vergleich zum klassischen Berufsbildungssystem sowie der steigende Anteil praxisintegrierender dualer Studiengänge bei. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen erscheint die Frage nach der zukünftigen Ausrichtung beruflicher Bildungsangebote mit ihrem Prinzip der Beruflichkeit gebunden an entsprechende Governancemechanismen einmal mehr von besonderer Bedeutung. Entsprechend befasst sich die Mehrheit der Projekte der InnoVET-Programminitiative explizit aus der Perspektive der beruflichen Bildung mit der Entwicklung neuartiger Bildungsangebote im Schnittbereich von beruflicher und akademischer Bildung innerhalb der gewerblich-technischen Domäne, wenn auch mit unterschiedlichen Fokussierungen und Blickwinkeln hinsichtlich der präsentierten Innovationsansätze.

Hieraus ergeben sich eine Reihe unterschiedlicher Fragestellungen für das Begleitforschungsprojekt GInnoVET:

- (1) Welche insbesondere gemeinsamen Gestaltungsmerkmale weisen die InnoVET-Innovationsansätze unter Berücksichtigung dieser zwei zentralen Themenfelder auf? Wie lassen sich diese Merkmale systematisieren? Worin besteht ihr innovativer Gehalt?
- (2) In welcher Weise werden durch die InnoVET-Innovationsansätze insbesondere das Verhältnis des Ausbildungs-, des Fort- und Weiterbildungs- sowie des Hochschulsektors und damit der unterschiedlichen institutionellen umsetzenden Akteur:innen (Betriebe, Berufsschulen, Hochschulen, Bildungsdienstleister) und der strukturgebenden Akteur:innen (Kammern, Innungen, Schulbehörden) durch die InnoVET-Innovationsansätze in ihrem Zusammenspiel tangiert?
- (3) Inwieweit lassen sich die identifizierten Gestaltungsmerkmale der InnoVET-Innovationsansätze auch auf andere berufliche Domänen, insbesondere auf die kaufmännische Domäne und die Domäne der personenbezogenen Dienstleistungen, übertragen und nutzbar machen?
- (4) Welche Effekte können die identifizierten Gestaltungsmerkmale der InnoVET-Innovationansätze mit Blick auf die Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildungsangebote und damit hinsichtlich der Wahl solcher Bildungsangebote durch die potenziellen Nachfrager:innen entfalten?
- (5) Welche Effekte könnten mit den identifizierten Gestaltungsmerkmalen der InnoVET-Innovationsansätze hinsichtlich der Anforderungen an das berufliche Bildungspersonal verbunden sein, d. h. hinsichtlich dessen professioneller Handlungskompetenz?
- (6) Welche Handlungsempfehlungen lassen sich für die unterschiedlichen Akteursgruppen in der beruflichen Bildung hinsichtlich der Gestaltungsmerkmale einer innovativen beruflichen Bildung und deren Implementation ableiten? Welche Konsequenzen solcher Veränderungen sind für das konzeptionelle Verständnis von beruflicher Bildung im Verhältnis zur akademischen Bildung erwartbar?

Während der vierjährigen Laufzeit des Projektes werden diese Forschungsfragen unter Nutzung unterschiedlicher forschungsmethodischer Herangehensweisen in einem Mixed-Method-Ansatz untersucht und die Ergebnisse anschließend in einem Modellansatz zusammengeführt und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Die für die Untersuchung der Forschungsfragen zugrunde gelegten Überlegungen werden im Folgenden näher erläutert. Die einzelnen Abschnitte richten sich in ihrer Reihenfolge nach der Projektstruktur und geben auf diese Weise einen Überblick über die unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkte sowie über die ausgewählten Erhebungsinstrumente.

3. Gestaltungsmerkmale: Systematisierung der InnoVET-Innovationsansätze

Die im Projekt GInnoVET analysierten InnoVET-Innovationsansätze weisen in ihrer Ausgestaltung unterschiedliche Konzepte zur Förderung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und der Durchlässigkeit zwischen beiden Bereichen auf. Kernelemente dieser Gestaltungsansätze sind insbesondere (a) die systematische Schaffung von Karrierepfaden innerhalb der beruflichen Bildung unter Berücksichtigung von Höherqualifizierungen, (b) die Stärkung reziproker Wechselmöglichkeiten (c) das Angebot hybrider Formate oder (d) die Entwicklung konvergenter Bildungsformate. In Abhängigkeit vom jeweiligen Gestaltungsansatz ergeben sich in den InnoVET-Innovationsansätzen unterschiedliche Akteurskonstellationen sowie Aufgaben- und Verantwortungsbereiche der beteiligten (institutionellen) Akteure. Auch die neuen Qualifikationsangebote selbst unterscheiden sich nicht nur in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung, sondern beispielsweise auch in ihrem Umfang, den geplanten Anrechnungsverfahren oder den Anteilen digitalen Lehrens und Lernens. Um eine Systematisierung der innovativen Ansätze vornehmen zu können, empfiehlt sich daher eine merkmalsorientierte Betrachtung der Innovationsansätze bzw. deren Weiterentwicklungen.

Im betriebswirtschaftlichen Sinne ist nach VAHS und BREM (2015) hinsichtlich des Gegenstandsbereiches von Innovationen zwischen Produktinnovationen und Prozessinnovationen zu unterscheiden. Produktinnovationen beschreibt bereits THOM (1980) als „[...] neu entwickelte materielle und immaterielle Leistungen, die auf die Befriedigung von konkreten Kundenbedürfnissen abzielen und sich positiv auf die abgesetzte Menge und/oder den zu erzielenden Absatzpreis auswirken sowie zu einer Verbesserung der Erlössituation des Anbieters beitragen“ (THOM, 1980, 32 ff.). Die Begriffsbestimmung nach THOM (1980) kann zur Systematisierung und Analyse der Produktinnovationen im Bildungssystem herangezogen werden. Die Produktinnovation beziehungsweise der Innovationsgegenstand im Kontext der InnoVET-Programminitiative kann demnach beispielsweise ein neu entwickeltes modulares Bildungsangebot sein, welches attraktive, durchlässige und effiziente Bildungswege mit anerkannten aufeinander aufbauenden Abschlüssen anbietet. Im Projekt GInnoVET werden Produktinnovationen zunächst als materielle und immaterielle Leistungen verstanden, die auf die Befriedigung von konkreten Nachfragerbedürfnissen abzielen, sich positiv auf die Anzahl der Nachfragenden nach beruflichen Bildungsangeboten und den hierfür notwendigen Ressourceneinsatz auswirken sowie zu einer Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung beitragen.

Die Leistungen eines Bildungsangebots als Produktinnovation zeigen sich beispielsweise gegenständlich in Form eines haptischen Ordnungsdokumentes, welches mehrere Akteur:innen gemeinsam entwickelt haben. Ein Bildungsprodukt besitzt spezifische Merkmale (z. B. Zielgruppe, Ausbildungsdauer, Lernortkooperationen) welche die Projektakteur:innen während der Entwicklung des Bildungsproduktes bewusst sowie aktiv gestaltet haben, sogenannte „Gestaltungsmerkmale“. Diese Gestaltungsmerkmale lassen sich zur analytischen Differenzierung in Gegenstands-, Struktur- und Prozessmerkmale untergliedern. Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht diese Taxonomie,

wobei das Begleitforschungsprojekt GInnoVET auf die Gegenstands- und die Strukturmerkmale fokussiert.

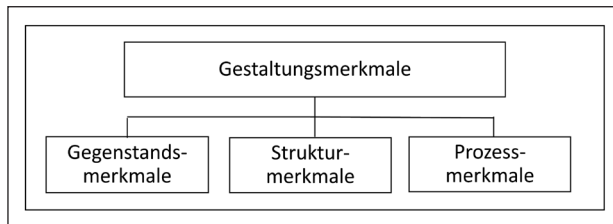


Abbildung 1: Taxonomie der Gestaltungsmerkmale

Unter Gegenstandsmerkmalen sind hier die Charakteristika eines Innovationsgegenstandes zu verstehen. Sie sind unmittelbar an den Innovationsgegenstand bzw. das innovative Bildungsprodukt geknüpft. Der Innovationsgegenstand „modulares Bildungskonzept“ weist beispielsweise eine ausgewiesene Anzahl von Modulen auf einer Niveaustufe, eine gewisse Zielgruppe, Zulassungsvoraussetzungen, Anrechnungsmöglichkeit zu anderen Bildungsprodukten auf.

Hiervon lassen sich spezifische Strukturmerkmale abgrenzen, welche die Koordination und Interaktion zwischen den verschiedenen strukturgebenden und umsetzenden Akteur:innen widerspiegeln. Sie beschreiben die arbeitsteilige sowie regelgeleitete Struktur, die mit dem Bildungsprodukt verknüpft ist. Um bei dem Beispiel des modularen Bildungskonzeptes zu bleiben, sind relevante Strukturmerkmale u. a. die jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche der Akteur:innen bei der curricularen Ausgestaltung, der praktischen Durchführung des Bildungsproduktes an verschiedenen Lernorten, die jeweiligen Rollen der Akteur:innen in Bezug auf das Prüfungswesen oder die Anrechnung von Lernergebnissen.

Aus forschungstheoretischer Sicht besitzt jede Produktinnovation eine bestimmte innere und äußere Gestalt und kann verschiedene Zusatzleistungen beinhalten (vgl. VAHS/BREM 2015). Betrachtet man ein Bildungsangebot als Produktinnovation, so beinhaltet der Produktkern in der hier eingenommenen Perspektive den jeweiligen grundlegenden Gestaltungsansatz zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und der Durchlässigkeit zwischen den Systemen. Die äußere Gestalt der Produktinnovation wird zum einen bestimmt durch die Gegenstandsmerkmale, beispielsweise durch die ausgewiesene Zielgruppe und Zulassungsvoraussetzungen, die Niveaustufe, Ausbildungsdauer und die Anrechnungsmöglichkeiten. Zum anderen wird die äußere Gestalt, ausgehend vom jeweiligen Produktkern, durch die Strukturmerkmale determiniert, beispielsweise durch die Akteurskonstellationen, -interaktionen und Rechtsgrundlagen. Als produktbegleitende (Zusatz-)Dienstleistungen einer Produktinnovation können dann hierbei beispielsweise jene digitalen Instrumente verstanden werden, die der strukturellen Umsetzung eines Bildungsangebotes

dienen, oder Beratungssysteme, durch die Informationen über neue Bildungsprodukte verbreitet oder Teilnehmende systematisch begleitet und unterstützt werden.

Neben den Gegenstands- und Strukturmerkmalen existieren Prozessmerkmale, wie sie im Rahmen des Begleitforschungsprojektes ITiB untersucht werden (siehe dazu den Beitrag von DANIEL-SÖLTENFUSS ET AL. in dieser Ausgabe). Hier werden Fragen zum Innovationsprozess in den Blick genommen: Wo liegt der Ausgangspunkt der Innovation? Wie gestaltet sich der Innovationsprozess? Welche Rolle spielen die unterschiedlichen, insbesondere institutionellen umsetzenden Akteur:innen in der Initiierung und Steuerung dieser Innovationsprozesse?

Zur Systematisierung der Gegenstands- und Strukturmerkmale der Innovationsansätze im Rahmen von GInnoVET wurde zunächst eine Dokumentenanalyse auf Basis der Projektanträge der InnoVET-Projekte in der ersten Hälfte des Jahres 2022 umgesetzt. Die hier generierten Ergebnisse werden derzeit mittels leitfadengestützter Experteninterviews mit den Projektverantwortlichen kommunikativ validiert und ergänzt. In Gruppendiskussionen werden anschließend ausgewählte Merkmalsfacetten über die unterschiedlichen Projekte hinweg in ihren Umsetzungsintentionen sowie Vor- und Nachteilen für die jeweiligen Innovationsansätze differenziert und durch die unterschiedlichen Akteursgruppen kritisch diskutiert. Die Forschungsergebnisse münden schließlich in einer übergreifenden, kategorienbasierten Systematik unter expliziter Berücksichtigung der Frage nach dem zukünftigen Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung. Die Systematik bildet den Ausgangspunkt für die weiteren Analysen im Rahmen des Projektes.

4. Wirksamkeit: Übertragbarkeit, Attraktivität und Professionalisierungsfragen der InnoVET-Innovationsansätze

4.1 Übertragbarkeit der Gestaltungsmerkmale in andere berufliche Domänen

Neben der Systematisierung der Innovationsgegenstände wird im Begleitforschungsprojekt GInnoVET auch den kontextuellen Rahmenbedingungen – innerhalb derer sich die Innovationsgegenstände bewegen – Beachtung geschenkt. Wie bereits ausgeführt, sind Innovationsgegenstände der InnoVET-Projekte überwiegend in der gewerblich-technischen Domäne angesiedelt. Dementsprechend ist auch die zu entwickelnde Systematisierung im Begleitforschungsprojekt GInnoVET zunächst an die kontextuellen Rahmenbedingungen der gewerblich-technische Domäne geknüpft. Mit Blick auf den angestrebten bundesweiten Transfer der InnoVET-Innovationsansätze und damit auf das Berufsbildungssystem insgesamt, verfolgt das Begleitforschungsprojekt GInnoVET das Ziel, eine mögliche Übertragung der Systematik der Gestaltungsmerkmale der Innovationsansätze auf andere berufliche Domänen zu prüfen. Im Mittelpunkt stehen hierbei die kaufmännische Domäne und die Domäne der personenbezogenen Dienstleistungen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden im Begleitforschungsprojekt GInnoVET in der ersten Hälfte des Jahres 2024 Workshops mit Expert:innen der jeweiligen

Domänen aus Wissenschaft und Praxis, beispielsweise aus den zuständigen Stellen, Landesministerien und Hochschulen, durchgeführt. In den Expertenworkshops werden die Potenziale für einen domänenübergreifenden Einsatz der Innovationsansätze geprüft sowie erste konzeptuelle Bedingungsanlagen für eine solche Übertragung herausgearbeitet. Die Analyseergebnisse liefern Hinweise für eine nachhaltige Implementation der Innovationsansätze im weiteren nationalen Kontext.

4.2 Effekte der Innovationsansätze auf die Attraktivität beruflicher Bildung

Die Wahrnehmung beruflicher Bildung durch Jugendliche sowie mögliche Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung sind in den vergangenen Jahren Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Untersuchungen geworden (z. B. BERGERHOFF ET AL., 2017; MISCHLER, 2017; BIBB, 2018). Auch die Programminitiative InnoVET zielt auf die Entwicklung und Erprobung von beruflichen Bildungsangeboten, welche die Attraktivität der beruflichen Bildung für potenzielle Nachfragegruppen steigern sollen.

Innerhalb des wissenschaftlichen Diskurses zeigt sich jedoch eine große Vielfalt hinsichtlich der Bedeutung und Nutzung des Attraktivitätsbegriffs, eine einheitliche Begriffsbestimmung wird durch die unterschiedlichen Perspektiven der Akteursgruppen (z. B. Sicht potentieller Teilnehmender, betriebliche, arbeitsmarktbezogene und gesellschaftliche Perspektive) erschwert (vgl. PILZ, 2014). Zudem wird die Wahrnehmung der Attraktivität beruflicher Bildung durch Attraktivitätsaspekte beeinflusst, die sich sowohl auf die Gestaltung der Phase der Ausbildung selbst beziehen, als auch auf die mit der Erwerbstätigkeit in einem bestimmten Beruf assoziierten Rahmenbedingungen wie u. a. die Höhe des Einkommens, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und gesellschaftliches Ansehen (vgl. HEUBLEIN ET AL., 2018; MATTHES, 2019). Die Bewertung der Attraktivität beruflicher Bildung wird hierbei oftmals durch einen Vergleich mit der Hochschulbildung vorgenommen.

Die historisch gewachsene Trennung von allgemeiner (hochschulischer) und beruflicher Bildung sowie eine tendenzielle gesellschaftliche Geringschätzung letzterer, mangelnde Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung und schließlich die damit einhergehende (zu) frühe Statuspassage tragen zu einem Attraktivitätsverlust der dualen Berufsausbildung bei (vgl. TILLMANN ET AL., 2014, 21 ff.). Für Jugendliche, die über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen, ist die Aufnahme eines Studiums oftmals eine attraktivere Alternative zur dualen Berufsausbildung (vgl. EULER, 2014; BAETHGE, 2014). So lag die Übergangsquote Studienberechtigter in eine duale Ausbildung in den vergangenen Jahren recht konstant bei etwa 15 Prozent (vgl. TILLMANN ET AL., 2014; BIBB, 2021). Für Studienberechtigte „ist die Berufsausbildung durchaus attraktiv – wenn sie für die Jugendlichen mit der Option eines Studiums verbunden werden kann“ (EULER, 2014, 330).

Im Rahmen des Projektes GInnoVET soll die Frage beantwortet werden, welche Auswirkungen die Gestaltungsmerkmale der unterschiedlichen InnoVET-Innovationsansätze auf die von den potenziellen Nachfragenden wahrgenommene Attraktivität

beruflicher Bildung haben. Hierbei werden insbesondere diejenigen Bildungsprodukte in den Blick genommen, die konzeptionell den Schnittbereich zwischen beruflicher und akademischer Bildung avisieren. Im Rahmen einer Fragebogenerhebung werden Auszubildende und Studienanfänger:innen unterschiedlicher beruflicher Domänen (N = 1.800) bezüglich der Attraktivität der konzeptionierten beruflichen Bildungsangebote und der beruflichen Bildung als solche befragt. Die Forschungsarbeit von GInnoVET soll dazu beitragen, den Zusammenhang zwischen Attraktivitätsmerkmalen beruflicher Bildungsangebote aus Sicht der Nachfragenden und ihrem letztlich Wahlhandeln differenzierter zu erfassen und zu erklären.

4.3 Effekte hinsichtlich der Anforderungen an das berufliche Bildungspersonal

Neben der Attraktivität der Gestaltungsmerkmale der unterschiedlichen InnoVET-Innovationsansätze werden im Begleitforschungsprojekt GInnoVET auch deren potenzielle Rückwirkungen auf die Anforderungen an das berufliche Bildungspersonal in den Fokus genommen. Soll beispielsweise der sogenannte beruflich-akademische Bildungstypen ausgebildet werden, erfordert dies je nach Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung innerhalb der InnoVET-Bildungsangebote ggf. „hybrid professionals“ (NOORDERGRAAF, 2007, 2015; SCHÜSSLER, 2019), welche in der Lage sind, die verschiedenen Logiken der Bildungssektoren zu überbrücken. Doch die traditionell unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen des Bildungspersonals in den jeweiligen Sektoren sowie der anhaltende Fachkräftemangel an dieser Stelle (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG, 2020, 2022) lassen die Zahl der am Markt verfügbaren „hybrid professionals“ für die gerade neu entwickelten Bildungsangebote auf regionaler, landesweiter und bundesweiter Ebene gering erscheinen. Dieser Herausforderung wird seitens der InnoVET-Projekte bisher kaum systematisch durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen begegnet.

Mit Blick auf eine mögliche bundesweite Implementierung bestimmter Gestaltungsmerkmale der unterschiedlichen InnoVET-Innovationsansätze fokussiert GInnoVET daher auch auf potentiell veränderte Anforderungen für das Bildungspersonal. Ein Modell, mit dessen Hilfe die Handlungsanforderungen an das Bildungspersonal im Rahmen der InnoVET-Innovationsansätze eingeordnet bzw. gerahmt werden kann, ist das Rahmenmodell professioneller Handlungskompetenz nach BAUMERT und KUNTER (2006). BAUMERT und KUNTER unterscheiden das Professionswissen von Lehrkräften nach fünf verschiedenen Wissensbereichen (Fachwissen, fachdidaktisches Wissen, pädagogisch-psychologisches Wissen, Organisationswissen und Beratungswissen) sowie mehreren damit einhergehenden Wissensfacetten (vgl. BAUMERT/KUNTER, 2006, 482).

Das Begleitforschungsprojekt GInnoVET untersucht auf dieser Grundlage die Fragestellung, welche erweiterten Professionalisierungsanforderungen des Bildungspersonals mit den identifizierten Gestaltungsmerkmalen der InnoVET-Innovationsansätze zu erwarten sind. Zur Beantwortung dieser Fragestellung wird zum einen die Perspek-

tive der InnoVET-Projektakteure aufgegriffen und ermittelt, welche Professionalisierungsbedarfe in Verbindung mit den neuen Bildungsprodukten erwartet werden bzw. im Rahmen von projektbezogenen Arbeitspaketen bereits identifiziert wurden. Zum anderen wird die Perspektive des beruflichen Bildungspersonals eingeholt und reflektiert, welche veränderten Anforderungen mit den neuen Bildungsprodukten im Vergleich zu der eigenen professionellen Handlungskompetenz verbunden werden. Eine Gegenüberstellung der Perspektive der InnoVET-Projektakteure mit der des beruflichen Bildungspersonals gewichtet im Idealfall erwartbare Anforderungsänderungen, identifiziert mithilfe des metatheoretischen Referenzrahmens daneben aber gleichzeitig notwendige, aber bislang nicht berücksichtigte Themenfelder. Diese multiperspektivischen Erkenntnisse werden später wichtige Impulse für die zu entwickelnden Handlungsempfehlungen liefern.

Die Perspektive der InnoVET-Projektakteure hinsichtlich möglicher Rückwirkungen auf die Professionalisierungsanforderungen für das betriebliche und berufsschulische Bildungspersonal wird im Rahmen einer Dokumentenanalyse der Antragsdokumente der InnoVET-Projekte bzw. deren Weiterentwicklungen aufgenommen und in den aktuell umgesetzten leitfadengestützten Interviews (N = 13) u. a. mit den Projektverantwortlichen reflektiert. Im Rahmen von leitfadengestützten Experteninterviews mit Lehrkräften an berufsbildenden Schulen (N = 20) und betrieblichen Ausbilder:innen (N = 20) wird anschließend analysiert, ob aus deren Perspektive mit den neu konzipierten Bildungsprodukten Anforderungsänderungen für ihre professionelle Handlungskompetenz einhergehen und welche Wissensbereiche gegebenenfalls konkret betroffen sind. Die Aussagen werden im Nachgang entsprechend inhaltsanalytisch ausgewertet und die Ergebnisse entlang der Wissensbereiche und -facetten des Modells professioneller Handlungskompetenz eingeordnet.

Unabhängig davon nehmen auch die Forscher:innen des Begleitforschungsprojektes ITiB der Universität Paderborn das Professionsverständnis und die Kompetenzanforderungen an das Bildungspersonal in den Blick. Wie dem Beitrag von DANIEL-SÖLTENFUSS ET AL. in dieser Ausgabe entnommen werden kann, liegt der Fokus in Abgrenzung zu GInnoVET primär auf den entwickelten Handlungspraktiken des Bildungspersonals bei der Umsetzung von Innovationen in der beruflichen Bildung. Beide Begleitforschungsprojekte ergänzen sich folglich an dieser Stelle.

5. Ausblick: Implikationen für die bildungspolitische Gestaltung

Die Forschungsperspektiven der Projekte bzw. Nachwuchsforschergruppen an der Universität Magdeburg, der Universität Paderborn (siehe DANIEL-SÖLTENFUSS ET AL. in dieser Ausgabe) und am BIBB (siehe ERTL/PEITZ in dieser Ausgabe) sind demnach auf die Frage der nachhaltigen Fruchtbarmachung der InnoVET-Programminitiative für die berufliche Bildung in Deutschland bzw. für das Berufsbildungssystem insgesamt ausgerichtet. In diesem Sinne folgt die Begleitforschung am Standort Magdeburg durch die Identifikation zentraler Gegenstands- und Strukturmerkmale der InnoVET-Innova-

tionsansätze der Idee der Vorbereitung und Unterstützung einer nachhaltigen Implementation dieser Ansätze für die berufliche Bildung in Deutschland. Dabei wird zum einen auf jene Gegenstands- und Strukturmerkmale gezielt, die das Potenzial haben, auch in der kaufmännischen Domäne und für die personenbezogenen Dienstleistungen Anwendung zu finden und zum anderen auf jene, die explizit die Attraktivität der Bildungsangebote aus Sicht der Nachfragenden steigern. Dabei werden die potenziellen Herausforderungen für das berufliche Bildungspersonal berücksichtigt, die mit der Implementation dieser Innovationsansätze verbunden sind. Über die systematische Ableitung von Handlungsempfehlungen für die unterschiedlichen umsetzenden Akteur:innen (Betriebe, Berufsschulen, Hochschulen, Bildungsdienstleister) als auch für die strukturgebenden Akteur:innen (Kammern, Innungen, Behörden) soll eine nachhaltige Dissemination zielführender und erfolgreicher Innovationsansätze unterstützt werden.

Literaturverzeichnis

- ARNTZ, M. / GREGORY, T. / ZIERAHN, U. (2020). Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. *Wirtschaftsdienst* 100(13), 41–47. Abgerufen von <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2614-6> [zuletzt geprüft 15.08.2022].
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.) (2022). *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. wbv.
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.) (2020). *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. wbv.
- BAUMERT, J. / KUNTER, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9. Jahrgang, Heft 4/2006, S. 469–520.
- BAETHGE, M. / KERST, C. / LESZCENSKY, M. / WIECK, M. (2014). *Zur neuen Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung*. Forum Hochschule 3/2014.
- BERGERHOFF, J. N. / HEMKES, B. / SEEGER, P. K. / WIESNER, K.-M. (2017). *Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden: Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung*, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 183, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. Abgerufen von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0648-0> [zuletzt geprüft 02.09.2022].
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2018). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2021). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (BMWi) (Hrsg.) (2012). *Fachkräfte sichern: Engpassanalyse*. BMWi.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (BMWi) (Hrsg.) (2014). *Fachkräfteengpässe in Unternehmen*. BMWi.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (BMWi) / GESELLSCHAFT FÜR INNOVATIONSFORSCHUNG UND BERATUNG MBH (Hrsg.) (2014). *Ergebnisbericht. Qualifizierungsmonitor – Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft*. BMWi.
- BÜNNING, F. (2020). *Fachkräftemangel und Handlungsfelder für die technische Bildung*. In BÜNNING, F. / DICK, M. / JAHN, R. W. / SELTRECHT, A. (Hrsg.), *Zwischen Ingenieurpädagogik, Lehrkräftebildung und betrieblicher Praxis. Eine Festschrift für Klaus Jenewein* (S. 117–126). wbv.

- DENGLER, K. / MATTHES, B. (2021). *Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden*, IAB-Kurzbericht, No. 13/2021, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- ERTL, H. / KUHLEE, D. (2022). Vortrag: „Diversifying the Higher Education Landscape: What is so Special About the Vocationally-Related Degree Courses?“ -1295–1 „Vocational and Higher Education: ‚Contested Territories‘ or ‚Converging Landscapes‘?“ (ECER-Symposium 2022 in Yerevan, 23.–25. August 2022)
- ELSHOLZ, U. / NEU, A. / JAICH, R. (2017). Stellenwert und Zukunft beruflicher Aus- und Fortbildungsprofile. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 46(5), 28–31.
- ELSHOLZ, U. / JAICH, R. / NEU, A. (2018): *Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt. Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem*. Study der Hans-Böckler-Stiftung, 401. Abgerufen von https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_401.pdf [zuletzt geprüft 15.06.2022].
- ELSHOLZ, U. / NEU, A. (2019). Akademisierung der Arbeitswelt – das Ende der Beruflichkeit? *AIS-Studien*, 12(1), 6–18. Abgerufen von <https://doi.org/10.21241/ssar.64880> [zuletzt geprüft 15.06.2022].
- EULER, D. (2014). Berufs- und Hochschulbildung – (Ungleicher) Wettbewerb oder neue Formen des Zusammenwirkens? *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 110(3), 321–334.
- HEUBLEIN, U. / HUTZSCH, C. / KÖNIG, R. / KRACKE, N. / SCHNEIDER, C. (2018). *Die Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern*, Band 18 der Reihe Berufsbildungsforschung. Berlin: BMBF.
- HELMRICH, R. / TIEMANN, M. / TROLTSCH, K. / LUKOWSKI, F. / NEUBER-POHL, C. / LEWALDER, A. C. / GÜNTÜRK-KUHL, B. (2016). *Digitalisierung der Arbeitslandschaften: keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel*. BiBB.
- KUHLEE, D. / IRMSCHER, M. (2018). Duales Studium vs. duale Ausbildung: Zur Diskussion um die Relevanz dualer Studienangebote unter Berücksichtigung der Unternehmensperspektive. *bwp@*, 34, 1–24.
- KRONE, S. (2015). Neue Karrierepfade in den Betrieben: Nachwuchsbindung oder Akademisierung? In: S. Krone (Hrsg.), *Dual Studieren im Blick* (S. 51–88). Wiesbaden: Springer VS.
- MATTHES, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung*, Berichte zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn. Abgerufen von <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0777-0> [letzter Zugriff 02.09.2022].
- MISCHLER, T. (2017). *Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk. Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- NOORDEGRAAF, M. (2007). *From „Pure“ to „Hybrid“ Professionalism. Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domain*. *Administration & Society*, 39(6), 761–78.
- NOORDEGRAAF, M. (2015). *Hybrid Professionalism and Beyond: (New) Forms of Public Professionalism in Changing Organizational and Societal Contexts*. *Journal of Professions and Organization* (0), S. 1–20.
- PILZ, M. (2019). Berufliche Bildung zwischen Imagekampagnen und individueller Attraktivität. Zur Strukturierung einer Begriffsvielfalt. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 115(3), 399–419.
- SCHMIDT, A. (2008). Profession, Professionalität, Professionalisierung. In: Willems, H. (Hrsg.): *Lehr(er)buch Soziologie – Für die pädagogischen und soziologischen Studiengänge*. Band 2. (S. 835–864). VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- SCHÜSSLER, I. (2019). Professionalisierungsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung. Beitrag 10. In: ROHS, M. / SCHÜSSLER, I. / MÜLLER, H. u. a. (Hrsg.): *Pädagogische Perspektiven auf Transformationsprozesse*. Bielefeld, S. 107–123.
- SPÖTTL, G. (2017). *Beruflich-betrieblicher Bildungstyp – ein Leitmodell für Industrie 4.0?* *bwp@*, 32, 1–18.

- THOM, NORBERT (1980). *Grundlagen des betrieblichen Innovationsmanagements*. Königstein/Ts: Peter Hanstein Verlag.
- TILLMANN, F. / SCHAUB, G. / LEX, T. / KUHNKE, R. / GAUPP, N. (2014). *Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen*, Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung. Berlin/Bonn: BMBF.
- TROLTSCH, K., / LUKOWSKI, F. (2017). *Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. Digitalisierungsprozesse, Ausbildungsbeteiligung, Fachkräfterekrutierung*. BiBB.
- VAHS, D. / BREM, A. (2015). *Innovationsmanagement: Von der Idee zur erfolgreichen Vermarktung*, Schäffer Poeschel, 2015.
- VOGLER-LUDWIG, K. / DÜLL, N. / KRIECHEL, B. (2016). *Arbeitsmarkt 2030-Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter: Prognose 2016*. Bertelsmann.
- WARNING, A. / WEBER, E. (2017). *Wirtschaft 4.0. Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik*. IAB-Kurzbericht 12/2017, 1–8.
- WILMERS, A. / ANDA, C. / KELLER, C. / RITTBERGER, M. (2020). *Bildung im digitalen Wandel. Die Bedeutung für das pädagogische Personal und für die Aus- und Fortbildung*. Münster; New York: Waxmann 2020, 193 S. – (Digitalisierung in der Bildung; 1) – DOI: 10.25656/01:20762.
- WOLTER, A. (2014). *Berufliche und akademische Bildung zwischen Akademisierung und Verberuflichung: Wird Hochschulbildung zum „Normalfall“?* Vortrag in dem Forum: „Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung – duale Studiengänge“ Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungs-netzwerk (f-bb und BIBB). Würzburg, 12.–13. November 2014.
- WOLTER, A. (2016). *Der Ort des dualen Studiums zwischen beruflicher und akademischer Bildung: Mythen und Realitäten*. In FASSHAUER, U. / SEVERING, E. (Hrsg.), *Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung. Duale Studiengänge in Theorie und Praxis* (S. 39–60). Bertelsmann.
- WOLTER, M. I. / MÖNNIG, A. / SCHNEEMANN, C. / WEBER, E. / ZIKA, G. / HELMRICH, R. / MAIER, T. / WINNIGE, S. (2019). *Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie: Szenario-Rechnungen im Rahmen der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen*. BiBB.

PROF. DR. DINA KUHLEE

Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,
Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg, dina.kuhlee@ovgu.de

PROF. DR. FRANK BÜNNING

Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung,
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg,
frank.buenning@ovgu.de

DR. MARION POHL

Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,
Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg, mpohl@ovgu.de

LISA STOBBE

Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,
Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg, lisa.stobbe@ovgu.de