

Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Aus- bildungspersonal 2020 - 2022“ (BBNE-Transfer)

Abschlussbericht

Projekttitel:	Nachhaltiges Denken Erleben
Akronym:	NachDenkEr
Laufzeit des Modellversuchs:	01.11.2020 – 31.10.2022
Berichtszeitraum:	01.11.2020 bis 31.12.2022
Förderkennzeichen:	21BBNE34



Zuwendungsempfänger:

Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Nord gGmbH
Zum Handwerkszentrum 1, 21079 Hamburg

Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.
Gorxheimer Talstr. 23, 69469 Weinheim

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.
Sternwartstr. 27-29, 40223 Düsseldorf

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Professur für
Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung
Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg

Hamburg, 15.12.2022

Autor/Autorin:

Michael Rothe
Linda Vieback
Bernd Kütscher
Gina Dücomy

Inhalt

1. Allgemeine Angaben.....	3
1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger.....	3
1.2. Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB	4
1.3 Beteiligte Praxispartner	5
1.4 Beteiligte Strategiepartner	5
1.5 Ziele des Modellversuchs	6
2. Abstract	6
3. Ergebnisse.....	7
3.1 Zum Transfer im Sinne von Verbreitung und Verstetigung.....	7
3.1.1 Transfer der Ergebnisse aus den Modellversuchen „NIB-Scout“ und „NachLeben“	7
3.1.2 Präsenzseminare „Nachhaltig ausbilden“ für das Ausbildungspersonal der Backbranche.....	7
3.1.3 Vermittlung von Inhalten zu „Nachhaltig ausbilden“ innerhalb Fortbildungsveranstaltungen.	8
3.1.4 Workshops „Nachhaltig ausbilden“ bei Branchenveranstaltungen	9
3.1.5 Web Based Trainings (WBTs) zu den Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung im Lebensmittelhandwerk.....	9
3.2 Zur Transferforschung	10
3.3 Ggf. weitere wichtige Ergebnisse und Ereignisse	12
4. Änderungen an der ursprünglichen Zielstellung	12
5. Relevante Ergebnisse Dritter	12
6. Verwertungsplan:	12
6.1 Schutzrechte	12
6.2 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten	12
6.3 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten	13
6.4 Anschlussfähigkeit	13
7. Evaluation.....	14
8. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit.....	21
8.1 Lessons learned	21
8.2 Desiderate	21
9. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen	21
9.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer	21
9.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen	21
9.3 Präsentationen und Vorträge.....	22

1. Allgemeine Angaben

1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger

(inkl. aller Mitarbeitenden)

Name	Vorname	Institution	Funktion	E-Mail
Rothe	Michael	Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Nord gGmbH	Projektleitung Verbundleitung	mr@adb-nord.de
Büttner	Sandra	Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Nord gGmbH	Vertretung	sb@adb-nord.de
Diart	Martin	Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH)	Operative Projektleitung Teilprojekt ZWH	mdiart@zwh.de
Dücomy	Gina	Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH)	Wissenschaftliche Mitarbeit	gduecomy@zwh.de
Kütscher	Bernd	Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.	Direktor	kuetscher@akademie-weinheim.de
Muschelknautz	Thomas	Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.	stellv. Direktor	muschelknautz@akademie-weinheim.de
Vogt	Nils	Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.	Referent	vogt@akademie-weinheim.de
Rommel	Felix	Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.	Fachlehrer	rommel@akademie-weinheim.de
Bünning	Prof. Dr. Frank	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Professur Ingenieurpädagogik und Didaktik der Technischen Bildung) (OVGU)	Projektleitung Teilprojekt OvGU	frank.buenning@ovgu.de
Vieback	Linda	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Professur Ingenieurpädagogik und Didaktik der Technischen Bildung) (OVGU)	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	linda.vieback@ovgu.de
Brämer	Dr. Stefan	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Professur Ingenieurpädagogik und Didaktik der Technischen Bildung) (OVGU)	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	stefan.braemer@ovgu.de



Abbildung 1 NachDenkEr-Projektmeetings

1.2. Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB

Name	Vorname	Funktion	Telefon	E-Mail
Melzig	Dr. Christian	Programmleitung	0228 107 2543	melzig@bibb.de
Tengler	Christa	Finanzen und Haushalt	0228 107 1519	tengler@bibb.de
Bazoune	Julia	Administration	0228 107 1663	bazoune@bibb.de
Gülkaya	Ülkü	Öffentlichkeitsarbeit	0228 107 1204	guelkaya@bibb.de
Hemkes	Barbara	Leiterin Arbeitsbereich 4.2 "Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellver- suche"	0228 107 1517	hemkes@bibb.de

1.3 Beteiligte Praxispartner

Name des Praxispartners (z. B. „Mustermann GmbH“, „Berufskolleg Musterstadt“, etc.)	Kategorisierung (z. B. Unternehmen, Bildungsträger, Berufsschule, Ausbildungsverbund, ÜBS, etc.)	Funktion im Modellversuch
Rotkäppchen-Mumm Sektkellereien GmbH, Freyburg	Unternehmen	Praxispartner*in
Nordbrand Nordhausen GmbH, Nordhausen	Unternehmen	Praxispartner*in
Burger Knäcke GmbH + Co. KG, Burg	Unternehmen	Praxispartner*in
Stendaler Landbäckerei GmbH, Stendal	Unternehmen	Praxispartner*in
Kathi Rainer Thiele GmbH, Halle	Unternehmen	
Halloren Schokoladenfabrik AG, Halle	Unternehmen	Praxispartner*in
Wikana Kekes und Nahrungsmittel GmbH, Lutherstadt Wittenberg	Unternehmen	Praxispartner*in
Henglein GmbH und Co. KG, Kloster Häseler	Unternehmen	Praxispartner*in
Starke Bäcker	Unternehmen	Praxispartner*in
Bäckerei-Konditorei Behrens-Meier	Unternehmen	Praxispartner*in
Bäckerei Braaker-Mühle	Unternehmen	Praxispartner*in

1.4 Beteiligte Strategiepartner

Name des Strategiepartners (z. B. „Verband der [...]Berufe in Musterregion“, „IHK Musterbezirk“, etc.)	Kategorisierung (z. B. zuständige Stelle, Verband, Ministerium, Gewerkschaft, Verein, etc.)	Funktion im Modellversuch
Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.	Verband	Transfer
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.	Verband	Transfer

1.5 Ziele des Modellversuchs

Das Transferprojekt zielt auf die bedarfsgerechte und systembereichernde Anpassung und den Transfer der Projektergebnisse aus NIB-Scout und NachLeben sowie ausgewählten Ergebnissen der Modellversuche der Förderrichtlinie "BBnE 2015 bis 2019", um die Qualifizierung des Ausbildungspersonals im Lebensmittelhandwerk und -industrie bzgl. der Aspekte Nachhaltigkeit und Digitalisierung langfristig zu fördern. Daher wird eine Transferstrategie der entwickelten Module auch über den Förderzeitraum hinaus adressiert. Hierzu werden kurzzyklische Qualifizierungsmodule für die folgende Zielgruppe aus den vorhandenen Ergebnissen adaptiert, (weiter-) entwickelt, erprobt, evaluiert und finalisiert mit dem Ziel, vor allem die Förderung der Bewertungs-, Gestaltungs- und Systemkompetenz innerhalb der beruflichen Handlungskompetenz zu fördern. Die Zielgruppen der Qualifizierungsmodule sind dabei aktive und zukünftige Ausbilder*innen der Unternehmen mit einem Facharbeiter*innen-Abschluss, die Ausbilder*innen in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) des Handwerks und der Industrie sowie die Teilnehmer*innen von Meister*innen- und Techniker*innen-Lehrgängen inklusive der entsprechenden Vorbereitungskurse. Die Erprobungsstrategie sieht vor, das Qualifikationsangebot als einwöchiges "Add-on" zum Vorbereitungskurs "Ausbildung der Ausbilder" (ADA-Schein), welcher zukünftige betriebliche Ausbilder*innen auf die Ausbilder*innen-Eignungsprüfung nach Ausbilder*innen-Eignungsverordnung (AEVO) vorbereitet, sowie zu entsprechenden Meister*innen- und Techniker*innen-Lehrgängen, anzubieten. Parallel dazu erfolgt die Qualifizierung von Ausbilder*innen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) des Handwerks und der Industrie.

2. Abstract

Für "NachDenkEr" haben sich Verbundpartner*innen der BIBB-Modellversuche "NIB-Scout" und "NachLeben" der Förderrichtlinie III mit Entwicklungs- und Transferpartner*innen zusammengeschlossen, um ihre Projektergebnisse auf die Zielgruppe des Ausbildungspersonals zu adaptieren und transferieren. Die Verbundpartner*innen werden Qualifizierungsmodule für das betriebliche Ausbildungspersonal sowie das Ausbildungspersonal in den überbetrieblichen Bildungsstätten im Lebensmittelhandwerk und in der Lebensmittelindustrie, welche die Themenbereiche Nachhaltigkeit und Digitalisierung verknüpfen, (weiter-)entwickeln, bundesweit erproben und strukturell umsetzen. Die inhaltliche sowie didaktisch-methodische Ausgestaltung basiert auf den Projektergebnissen und den entwickelten Lehr-Lernarrangements der am Verbundvorhaben beteiligten BIBB-Modellversuche der Förderrichtlinie III, welche für die Zielgruppe adaptiert und weiterentwickelt werden.

3. Ergebnisse

3.1 Zum Transfer im Sinne von Verbreitung und Verstetigung

3.1.1 Transfer der Ergebnisse aus den Modellversuchen „NIB-Scout“ und „NachLeben“

Das Transferprojekt zielte auf die bedarfsgerechte und systembereichernde Anpassung und den Transfer der Projektergebnisse aus den Modellversuchen „NIB-Scout“ und „NachLeben“, um die Qualifizierung des Ausbildungspersonals im Lebensmittelhandwerk und -industrie bzgl. der Aspekte Nachhaltigkeit und Digitalisierung langfristig zu fördern und die Modellversuchsergebnisse weiter zu transferieren und zu verstetigen. Hierzu wurden kurzzyklische Qualifizierungsmodule aus den vorhandenen Ergebnissen adaptiert und (weiter-) entwickelt. Die Zielgruppen der Qualifizierungsmodule waren dabei aktive und zukünftige Ausbilder*innen der Unternehmen mit einem Facharbeiter*innen-Abschluss, die Ausbilder*innen in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) des Handwerks und der Industrie sowie die Teilnehmer*innen von Meister*innen- und Techniker*innen-Lehrgängen inklusive der entsprechenden Vorbereitungskurse.

Im Ergebnis entstanden kurzzyklische Module, welche Inhalte und Materialien aus den Modellversuchen beinhalten und flexibel innerhalb der entstandenen Transferprodukte eingesetzt werden konnten. Die Transferprodukte von NachDenkEr umfassten:

- Präsenzseminare „Nachhaltig ausbilden“
- Transfer und Integration der Module Fortbildungsveranstaltungen/Meisterkurse
- Präsenzseminare „Digitalisierung in der Ausbildung“
- Transfer und Integration der Module in die Weiterbildung der überbetrieblichen Ausbilder*innen
- Web Based Trainings (WBTs) zu den Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung

3.1.2 Präsenzseminare „Nachhaltig ausbilden“ für das Ausbildungspersonal der Backbranche

Aus den entwickelten kurzzyklischen Qualifizierungsmodule entstanden die Weiterbildungen „Nachhaltig ausbilden“ sowie „Digitalisierung in der Ausbildung“, welche als Präsenzseminare einen Umfang von zwei Tagen haben und innerhalb des Projektzeitraums an folgenden Tagen mit insgesamt 53 Teilnehmenden durchgeführt wurden:

21.-23.03.2022	Dresden	24.-25.05.2022	Hannover
30.-31.03.2022	Weinheim	23.-24.08.2022	Weinheim
27.-28.04.2022	Weinheim	26.-27.09.2022	Weinheim
18.-19.05.2022	Hamburg	05.-06.10.2022	Hannover

3.1.3 Vermittlung von Inhalten zu „Nachhaltig ausbilden“ innerhalb Fortbildungsveranstaltungen

Innerhalb der an der Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V. durchgeführten Meisterkurse, bei denen berufs- und arbeitspädagogische Fähigkeiten Bestandteil von Ausbildung und Teil IV der Prüfungen sind, wurden die entstanden kurzzyklischen Module des NachDenkEr-Transferprojekts integriert. Die Meisterkurse fanden im Zeitraum vom 11.01.2021 – 21.07.2021 sowie 10.01.2022 – 19.07.2022 statt.

Ebenfalls fand ein Transfer und Integration der NachDenkEr-Module innerhalb der Fortbildung zur Geprüften Verkaufsleiterin HWK, die als „Meisterprüfung“ für Bäckereifachverkäufer*innen gilt und gleichsam berufs- und arbeitspädagogische Fähigkeiten vermittelt. Die Fortbildungen fanden im Zeitraum vom 23.08.2021 – 16.12.2021 sowie 22.08.2022 – 15.12.2022 statt.

Eine Integration der NachDenkEr-Module wurde auch innerhalb der Weiterbildung der überbetrieblichen Ausbilder*innen vorgenommen, welche im Zeitraum vom 23.-25.08.2022 sowie 13.09.-15.09. in Hamburg stattgefunden haben.

Insgesamt konnten 51 Meisterschüler*innen, 15 Verkaufsleiter*innen und 53 Lehrkräfte der überbetrieblichen Ausbildung und Ausbildungspersonal aus den Betrieben entsprechend qualifiziert werden



Abbildung 2 Teilnehmende der Meisterschule 2022 an der Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.

3.1.4 Workshops „Nachhaltig ausbilden“ bei Branchenveranstaltungen

Im Jahr 2022 sind die Inhalte aus dem NachDenkEr-Transferprojekt bzw. die kurzzyklischen Module in Form von Workshops in verschiedene Großveranstaltungen eingeflossen, wo sie jeweils viele Ausbilder*innen erreicht haben. Beispielhaft genannt seien der Ausbildungsgipfel des Bäckerhandwerks am Wochenende des 25./26. Juni 2022 mit 83 Teilnehmenden sowie das Bread Summercamp mit 191 Teilnehmenden am Wochenende des 23./24. Juli 2022 in Weinheim.



Abbildung 3 Teilnehmende des Ausbildungsgipfels an der Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim e.V.; Schirmherrin: Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung (nicht im Bild)

3.1.5 Web Based Trainings (WBTs) zu den Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung im Lebensmittelhandwerk

Um die Verbreitung und Verstetigung der Ergebnisse sicherzustellen, wurden die Bedürfnisse der Zielgruppe bei der tatsächlichen Überführung der Inhalte in eine digitale Form im Januar 2022 bei jedem Schritt mitgedacht. Daraus resultiert die Konzeption von kurzzyklischen Weiterbildungsmodulen in Form von Web Based Trainings (WBTs). In ihrer Darstellungsweise können sie der Arbeitsrealität des Ausbildungspersonals optimal begegnen. Die niederschwellige Darstellung von Wissensinhalten in kleinen Einheiten hat das primäre Ziel eine Sensibilisierung rund um die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit im Lebensmittelhandwerk zu gestalten. Bei Bedarf, Interesse und Zeitkapazitäten kann es auf sekundärer Ebene zu einer Spezialisierung/Intensivierung kommen. Dazu sind die Inhalte so aufgebaut, dass sie entsprechend der knapp bemessenen freien Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen in kurzen Sequenzen durchgearbeitet werden können. Weiterführende Informationen, Exkurseinheiten und multimediale Einbettungen können optional konsumiert werden und so eine Vertiefung in die Thematik schaffen. Der zu investierende Zeitaufwand steigt entsprechend an, kann aber jederzeit unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder neu

aufgenommen werden. Dadurch kann das Themengebiet, die Art und Zeiteinteilung der Weiterbildung individuell gewählt und angepasst werden.

Eine abschließende Quizseinheit dient der Wiederholung der besprochenen Themen. Diese Wiederholung fasst die Inhalte noch einmal übergeordnet zusammen. Wissen, das über die Exkurseinheiten oder weiterführende Literatur optional konsumiert werden konnte, wird in diesen Einheiten nicht abgefragt. Darüber hinaus wurde davon abgesehen eine Bestehensgrenze einzubinden. Die Inhalte der Weiterbildungsmöglichkeit werden auf freiwilliger Basis konsumiert, da es hier nicht um eine Abfrage von Wissen geht, sondern um die Reflektion des Gelernten soll Leistungs- bzw. Bestehensdruck vermieden werden.

Die weiterführenden Inhalte sowie auch die Quizseinheiten sind keine Voraussetzung um das gesamte WBT durchzuarbeiten bzw. zu verstehen. So können diese Inhalte zu einem späteren Zeitpunkt, also z. B. auch nach Beenden eines WBTs, erneut aufgerufen werden. Die WBTs umfassen die folgenden Themen:

- Nachhaltiges Denken Erleben (NachDenkEr)	- Ressourceneffizienz
- Standardberufsbildposition: Umweltschutz und Nachhaltigkeit	- Regionalität und Saisonalität
- Standardberufsbildposition: Digitalisierte Arbeitswelt	- Abfall
- Transport- und Lieferwege	- Gesundheit

Abbildung 4 Thematische Inhalte

Die einzelnen WBTs sind in keiner vordefinierten Reihenfolge zu bearbeiten, sie sind unabhängig voneinander aufgebaut. An einigen Stellen wird aufeinander verwiesen um die Zusammenhänge des gesamten Themengebiets Nachhaltigkeit zu reflektieren. Diese Hilfestellung setzt allerdings kein Vorwissen voraus.

3.2 Zur Transferforschung

Um geeignete Transferstrategien umzusetzen, wurde am Anfang der Projektzeit eine Interviewerhebung mit dem Ausbildungspersonal durchgeführt, welche im Kern der Frage nachging: Was sind aus Sicht der Berufsbildungspersonals Gelingensbedingungen zur Integration neuer Bildungsinhalte, wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung, in die betriebliche Ausbildung? Kern Erhebung bildeten leitfadengestützte Expert/-innen-Interviews (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2010).

Insgesamt wurden zehn Interviews mit Lehrkräften der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk (ÜLU) bzw. der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) (n=5) sowie mit dem Ausbildungspersonal der Unternehmen des Bäckerhandwerks (n=5) geführt. Die Akquise der Interviewteilnehmenden erfolgte zum einen innerhalb der durchgeführten Weiterbildung der überbetrieblichen Ausbilder*innen (WÜA) am Standort der ADB Nord sowie über das Netzwerk der ADB Nord. Der in der Interviewerhebung eingesetzte Leitfaden umfasste neben der Einführung sowie Zusammenfassung drei Themenkomplexe. Der erste Themenkomplex widmet sich der Berufspraxis der interviewten Person und dessen Umgang mit innovativen Bildungsinhalten. Daran anschließend thematisiert der zweite Komplex die Aufbereitung innovativer Bildungsinhalte für die berufliche Ausbildungspraxis. Der dritte Themenabschnitt beinhaltet die Integration der von Digitalisierung und Nachhaltigkeit in die berufliche Ausbildungspraxis. Abschließend wurden zusammenfassende Fragen gestellt.

Die Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und anschließend zur Datenauswertung transkribiert. Die erhobenen und transkribierten Daten wurden anschließend mit der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. MAYRING 2010) ausgewertet.

Aus der Sicht des Berufsbildungspersonals gibt es mehrere Gelingensbedingungen, um neue innovative Bildungsinhalte in die betriebliche Ausbildungspraxis zu integrieren. Nach Auswertung der leitfadengestützt geführten Experteninterviews konnten folgende fünf Hauptkategorien gebildet werden, welche kurz näher erläutert werden:

Rolle des Ausbildungspersonals: In dieser Kategorie handelt es sich um die Rolle des Ausbildungspersonals im Zusammenhang mit dem Gelingen der Integration neuer Bildungsinhalte in die betriebliche Ausbildungspraxis, aus Sicht der befragten Expert*innen. Aus deren Sicht sollte das Ausbildungspersonal gewisse Charaktereigenschaften mitbringen. Dieses sollte Jugendliche begeistern und zum Lernen motivieren können. Zusätzlich benötigt das Ausbildungspersonal Durchhaltevermögen sowie gute Nerven im Umgang mit Heranwachsenden. Im Zusammenhang damit steht das Ziel bei den Auszubildenden ihre intrinsische Motivation zu wecken, was wiederum oftmals nur funktioniert, wenn das Ausbildungspersonal selbst von sich aus motiviert und begeistert ist, solche Themen zu forcieren. Um neue Bildungsinhalte zu vermitteln, bedarf es aus Sicht der befragten Expert*innen zunächst Weiterbildungen und Schulungen des Ausbildungspersonals bezüglich der neuen Bildungsinhalte, um eine fachliche Kompetenz aufweisen zu können.

Informationen und Materialien: Damit eine Integration in die Ausbildungspraxis gelingen kann, benötigt das Ausbildungspersonal Informationen und Materialien über neue zu implementierende Themen. Darunter fallen Informationsmaterialien wie Broschüren, Arbeitshefte oder bereits in der Praxis erprobte Konzepte. Den Expert*innen ist es wichtig, dass diese Materialien einfach verständlich und zielgruppenspezifisch formuliert und frei zugänglich sind.

Didaktische Vermittlung: Diese Kategorie steht im engen Zusammenhang mit den Kategorien „Rolle des Ausbildungspersonals“ und „Informationen und Materialien“, jedoch wird hier der Fokus auf die Art und Weise der Vermittlung der neuen Bildungsinhalte gelegt. Innovative Bildungsinhalte sollten, laut der Befragten, stets zielgruppenspezifisch gelehrt und gelernt werden. Dazu benötigt das Ausbildungspersonal passendes Material, in Form von modernen Konzepten und modernen didaktischen Lehr-Lern-Methoden. Zusätzlich sollte Klarheit über das herrschen, was explizit vermittelt werden soll, um nicht auf einer abstrakten Ebenen zu verbleiben.

Rahmenbedingungen: Bei der Hauptkategorie Rahmenbedingungen wird insbesondere die Ausstattung der jeweiligen Ausbildungsbetriebe thematisiert. Zu solch einer Ausstattung zählt im Zeitalter der Digitalisierung ein funktionierender Internetanschluss, die Ausstattung mit modernen digitalen Endgeräten sowie genügend Platz zur Entfaltung möglicher Konzepte.

Kooperationen: Die Expert*innen fordern in der Hauptkategorie Kooperationen eine ganzzeitliche Betrachtungsweise zur Implementierung neuer innovativer Bildungsinhalte. Daher sollten alle an der Ausbildung beteiligten Akteure gemeinsame Lösungen zur Integration solcher konkreten Bildungsinhalte erarbeiten. Daraus resultiert eine enge Zusammenarbeit

der Ausbildungsbetriebe mit den ÜLUs aber auch den Berufsschulen. Den befragten Experten fehlt es ihrer Aussage nach oftmals an Zeit solche Themen alleine zu vermitteln. Sie seien somit auf Unterstützung der anderen Bildungseinrichtungen angewiesen.

3.3 Ggf. weitere wichtige Ergebnisse und Ereignisse

Die Ergebnisse des NachDenkEr-Transferprojekts haben Einzug in die universitäre Lehre der Professur Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung der Otto-von-Guericke-Universität im Rahmen der Lehrveranstaltungen: Didaktikwerkstatt, Handlungsfelder des betrieblichen Ausbilders sowie Didaktik der Berufsbildung einer Nachhaltigen Entwicklung gefunden. Die Professur bildet Lehrämter für das Unterrichtsfach „Technik“ an den allgemeinbildenden Schulen (Profil Technische Bildung) sowie der beruflichen Fachrichtungen Bautechnik, Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik sowie Labor- und Prozesstechnik für die berufsbildenden Schulen aus, wodurch sie unsere zukünftigen Multiplikatoren für BBNE sind. Weiterhin ist durch die Integration in die Lehre, speziell in der Lehrveranstaltung „Didaktik der Berufsbildung einer Nachhaltigen Entwicklung“ sichergestellt, dass kontinuierlich neue Lehr-Lernmaterialien mit und für die betriebliche Praxis entwickelt werden. Veröffentlicht werden die Lehr-Lernmaterialien online unter: <http://open-science.ub.ovgu.de/xmlui/discover?scope=%2F&query=vieback&submit=>

4. Änderungen an der ursprünglichen Zielstellung

Durch das kontinuierliche bundesweite Angebot der entwickelten Weiterbildungen, konnte die ursprünglich angedachten Teilnehmendenzahl von 60 auf 119 erhöht werden.

5. Relevante Ergebnisse Dritter

Relevant für das NachDenkEr-Transferprojekt waren die Ergebnisse der Förderlinie III der Modellversuche Berufsbildung für eine Nachhaltige Entwicklung, „Entwicklung von domänenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in Lebensmittelhandwerk und -industrie“, welche durch die Projektverlängerungen teilweise erst ab 10/2021 zur Verfügung standen.

6. Verwertungsplan:

6.1 Schutzrechte

Es wurden keine Erfindungen/Schutzrechtsanmeldungen vorgenommen.

6.2 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten

Die entwickelten Qualifizierungsmodule wurden im Rahmen der Projektlaufzeit in bestehenden Lehrgänge der Verbundpartner*innen integriert, um die kommerzielle Vermarktung oder die Verbreitung der entwickelten Module voranzutreiben. Eine aus dem Projekt entstandene „Basis-Version“ im Sinne einer grundlegenden Sensibilisierung für die Thematik wird dabei als Open-Source-Publikation zur Nutzung und Weiterentwicklung zur Verfügung gestellt, um das Konzept weltweit zu verbreiten. Dies dient u.a. vor allem dazu, dass z. B. unternehmens-

und/oder berufsspezifische Anpassungen vorgenommen werden können. Die regelmäßige Aktualisierung der erarbeiteten Module auch nach der Förderperiode soll über ein entsprechendes zu erarbeitendes Geschäftsmodell dargestellt werden, über das notwendige Mittel für die Aktualisierung akquiriert werden können. Als zentrale Vertriebspartner werden dabei ADB Nord und ADB Weinheim dienen, zusätzlich wird eine Kooperation mit weiteren Partnern angestrebt, um einen Vertrieb in die Lebensmittelindustrie und Lebensmittelhandwerk infrastrukturell zu verankern.

Die von der ZWH erstellten Web Based Trainings zum Thema Nachhaltigkeit und Digitalisierung stellen die entsprechenden Inhalte zielgruppengerecht dar. Gerade aus Ausbilder*innen-Sicht sind Weiterbildungsmöglichkeiten meist mit einem finanziellen und besonders zeitlichen Aufwand verbunden. Aufbereitete Inhalte zu diesen Themen in dieser Darstellungsform sind sehr konkurrenzstark, da sie die oben genannte Nische punktgenau ausfüllen. Die kurzzyklischen Module sind individuell nutzbar bzw. stehen in keiner direkt Abhängigkeit zueinander. Obwohl die Hauptzielgruppe Ausbildungspersonal im Lebensmittelhandwerk ist, können sie auch für andere Gruppen einen Mehrwert darstellen, z. B. für Auszubildende oder andere Gewerkevertreter*innen, da viele Themen der Sensibilisierung für das Thema gelten und daher auf andere Kontexte übertragen werden könnten. Durch ein mögliches Ausweiten des Nutzer*innen-Publikums, können die WBTs in die Breite getragen werden.

6.3 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten

Die Schwerpunkte der wissenschaftlichen Ergebnisverwertung kennzeichnen die Präsentation der Forschungsergebnisse, welche auf nationalen und internationalen Konferenzen und Workshops sowie die Publikation in ausgewählten nationalen und internationalen Journalen (Siehe Punkt 9.2 und 9.4). Weiterhin haben die Ergebnisse Einzug in die universitäre Lehre der Professur Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung der Otto-von-Guericke-Universität im Rahmen der Lehrveranstaltungen: Didaktikwerkstatt, Handlungsfelder des betrieblichen Ausbilders sowie Didaktik der Berufsbildung einer Nachhaltigen Entwicklung gefunden. Durch die Integration in die Lehre, speziell in der Lehrveranstaltung „Didaktik der Berufsbildung einer Nachhaltigen Entwicklung“ ist sichergestellt, dass kontinuierlich neue Lehr-Lernmaterialien mit und für die betriebliche Praxis entwickelt werden. Veröffentlicht werden die Lehr-Lernmaterialien online unter: <http://open-science.ub.ovgu.de/xmlui/discover?scope=%2F&query=vieback&submit=>

Die Forschungsergebnisse der Begleitstudie des NachDenkEr-Transferprojekts zeigen darüber hinaus ihrerseits genügend Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsarbeiten im Bereich der beruflichen Weiterbildung; Transferforschung, BBNE.

6.4 Anschlussfähigkeit

Durch die Adaption der in den Modellversuchen der Förderlinie III entstandenen Lehr-Lernarrangements und Materialien auf die Zielgruppe des berufliche Bildungspersonal sowie der durchgeführten Weiterbildungen und Integration in die Meisterausbildung innerhalb des NachDenkEr-Projekts ist der Grundstein für eine Qualifizierung des Berufsbildungspersonals und somit der Verankerung von nachhaltiger Entwicklung in der berufliche Ausbildungspraxis gelegt. Die Transferprodukte und Ergebnisse des NachDenkEr-Projekts sind im hohen Maße

geeignet durch weitere Transferaktivitäten in die Breite der Berufe und weitere Berufsbereiche zu gehen. Neben dieser Implementation innerhalb des betrieblichen Teils der dualen Berufsausbildung, wäre ein Transfer in den schulischen Teil der Berufsausbildung wünschenswert, da dadurch auch eine systematische Verzahnung, im Sinne einer Lernortkooperation stattfinden könnte. Gerade im Hinblick auf die Standardberufsbildpositionen „Umwelt und Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“ haben die im NachDenkEr-Projekt entstandenen Transferprodukte das Potential sich als prüfungsrelevantes Thema, zu etablieren.

Die entwickelten Web Based Trainings werden über die derzeit in Finalisierung befindlichen ZWH-Website bereitgestellt. Als Bildungsdienstleisterin für das Handwerk und der Mitgliedschaft aller 53 Handwerkskammern und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) im ZWH e. V. fungiert diese Plattform als optimale Verteilungsstelle. Darüber hinaus werden die WBTs über das ZWH Intranet bereitgestellt. So wird sichergestellt, dass über verschiedene Kanälen Feedbacks eingeholt bzw. gegeben werden können. Je weiter die WBTs in die Breite der Handwerksorganisation getragen werden können, desto schneller kann hier ein Mehrwert für das Ausbildungspersonal im Lebensmittelhandwerk generiert werden. Eine Verbreitung nicht nur hinsichtlich der eigenen Weiterbildung sondern auch im Kontext der Meistervorbereitung Teil 4 kann hier von Bedeutung sein. So ist es denkbar zukünftig auch hinsichtlich der Umsetzung der Standardberufsbildpositionen, die in den nächsten Jahren in mehr und mehr neu geordneten Ausbildungsordnungen verpflichtend werden, eine passgenaue Aktualisierung zu begleiten. Besonders hinsichtlich der Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit, die stets neue Erkenntnisse und Weiterentwicklungen erfahren, ist eine Aktualisierung langfristig gesehen ohnehin zu empfehlen.

7. Evaluation

7.1 Beschreibung der Stichprobe

Zur Qualitätssicherung der Qualifizierungsmodule wurde online über <https://www.soscisurvey.de/Nachdenker> ein Evaluationsfragebogen erstellt, welcher die Teilnehmenden freiwillig am Ende der Seminare ausfüllen konnten. Von insgesamt 119 Teilnehmenden innerhalb der Projektlaufzeit, nahmen 53 Weiterbildungsteilnehmende aus den zwei- bis dreitägigen Seminaren an der Onlineevaluation teil. Insgesamt konnten 47 vollständig ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung mit einfließen. Die Stichprobe setzt sich aus 31 weiblichen (66%) und 16 männlichen Teilnehmenden (34%) zusammen (Abbildung 1). Das Durchschnittsalter lag bei 40 Jahren.

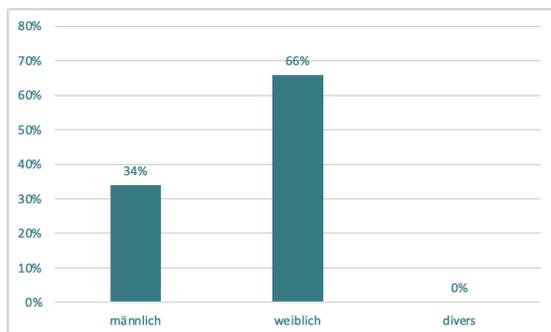


Abbildung 5 Geschlecht

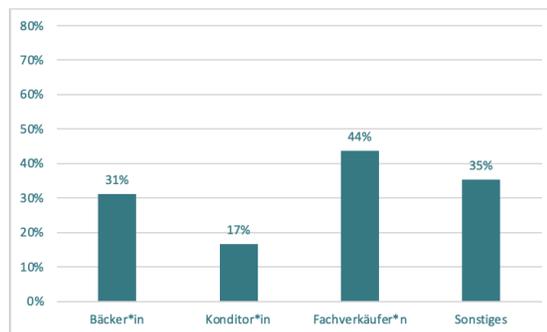


Abbildung 6 Ausgeübter Beruf

Die Frage nach dem aktuell ausgeübten Beruf, beantwortete die Mehrheit mit Fachverkäufer*in (44%). Ca ein Drittel der Teilnehmenden waren Bäcker*in, 17% gaben an derzeit als Konditor*in tätig zu sein und knapp mehr als ein Drittel wählte die Kategorie „Sonstiges“ (Abbildung 2). Die Auswertung der Kategorie „Sonstiges“ hat ergeben, dass die Teilnehmenden neben dem aktuell ausgeübten Beruf auch noch „Ausbilder*in“ und/oder Leitungsfunktionen angegeben haben.

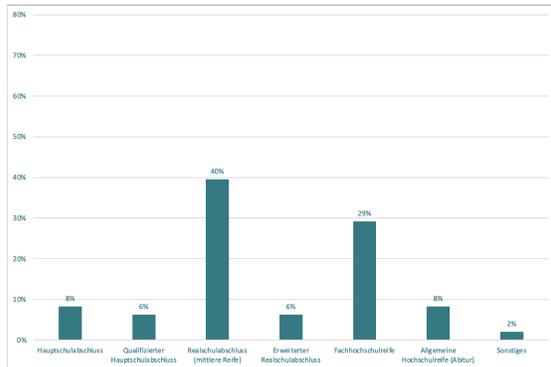


Abbildung 7 Schulabschluss

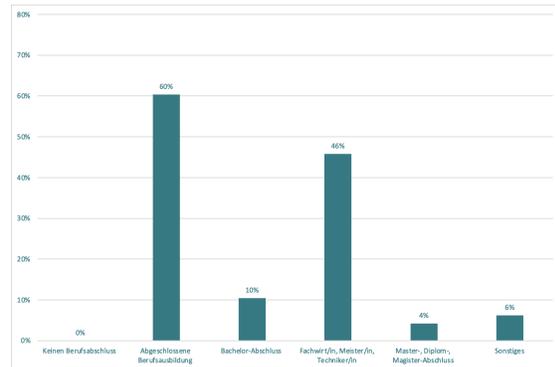


Abbildung 8 Berufsqualifizierender Abschluss

Die Mehrheit der Teilnehmenden (40%) besitzen die mittlere Reife (Realschulabschluss), 29% die Fachhochschulreife. Jeweils 8% der Teilnehmenden besitzen einen Hauptschulabschluss sowie die Allgemeine Hochschulreife und 6% den erweiterten Realschulabschluss (Abbildung 3). Die Frage nach den berufsqualifizierenden Abschlüssen ist durch eine Mehrfachantwortmöglichkeit gekennzeichnet. So gab über die Hälfte (60%) der an der Evaluation Beteiligten an, über eine abgeschlossene Berufsausbildung zu verfügen.

Fast die Hälfte besitzt den berufsqualifizierenden Abschluss Fachwirt*in/ Meister*in/ Techniker*in oder vergleichbares. 14% verfügen über einen Hochschulabschluss (10% Bachelorabsolventen*innen, 4% Masterabsolventen*innen)(Abbildung 4). 71% der Teilnehmenden sind im Besitz des AdA-Scheins (Ausbildung der Ausbilder*innen) nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) (Abbildung 5).

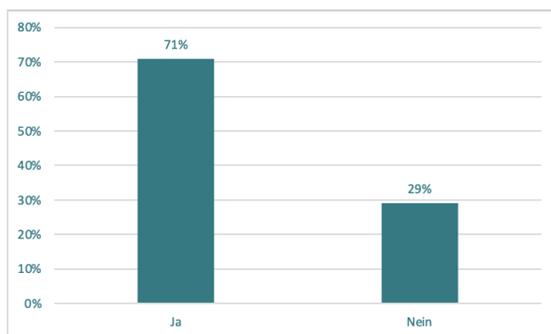


Abbildung 9 Besitz des ADA-Scheins

Anhand der soziodemografischen Daten kann festgehalten werden, dass die Teilnehmenden der Qualifikationsmodule sich als eine sehr heterogene Gruppe beschreiben lassen. Die größte Übereinstimmung lag in den derzeit ausgeübten Berufen. Hier lassen sich fast alle Teilnehmenden dem Bäckerhandwerk zuordnen.

7.2 Evaluation der Durchführungen

Fast alle an der Evaluation Beteiligten gaben an, dass sie mit dem Anmeldeprozess für das Seminar, welcher im Vorfeld stattgefunden hat, zufrieden waren (96%) (Abbildung 6). 84% der Befragten gaben an, dass ihnen die Ziele des Seminars bekannt waren und 16% stimmten dieser Aussage nur zum Teil zu (Abbildung 7).



Abbildung 10 Ich bin mit dem Anmeldeprozess zufrieden.

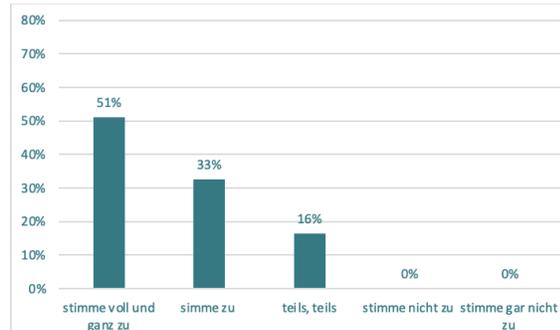


Abbildung 11 Die Ziele des Seminars sind mir bekannt.

70% der Befragten sind der Meinung, dass Ihre Erwartungen an das Seminar erfüllt wurden. 23% stimmten dieser Aussage nur zum Teil zu und 6% stimmten dieser Aussage nicht zu (Abbildung 8). Weiterhin gaben 14% der Befragten an, dass sie den Aufbau der Veranstaltung nur zum Teil gut nachvollziehen konnten, während 86% zustimmten, dass der Aufbau der Veranstaltung gut nachvollziehbar ist (Abbildung 9).

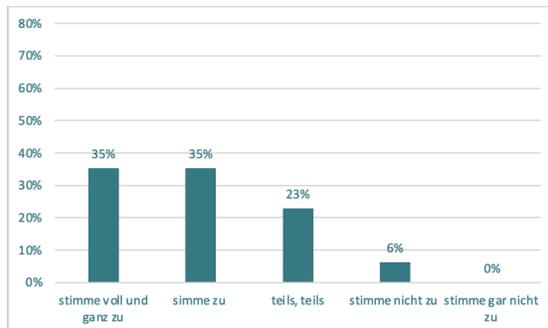


Abbildung 12 Meine Erwartungen an das Seminar wurden vollständig erfüllt.

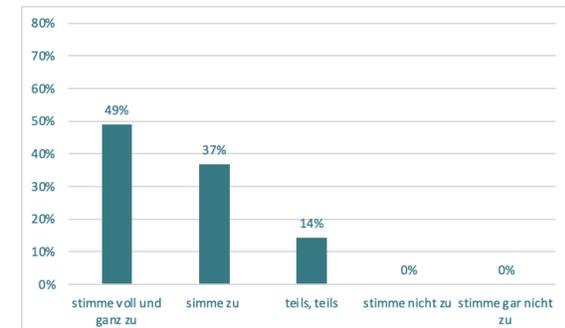


Abbildung 13 Der Aufbau der Veranstaltung ist gut nachvollziehbar.

84% der Befragten waren die Ziele des Seminars bekannt, Bezogen auf die Inhalte, stimmten 86% der Teilnehmenden zu, dass die vermittelten Inhalte einen klaren Bezug zu den Zielen des Seminars haben. 12% stimmten dieser Aussage nur teilweise zu und zwei Prozent stimmten dieser Aussage nicht zu (Abbildung 10). Den zeitlichen Aufbau der einzelnen Themen innerhalb des Seminars hielten 88% der Teilnehmenden für angemessen. 10% stimmten dieser Aussage nur zum Teil zu und zwei Prozent stimmten dieser Aussage nicht zu (Abbildung 11).

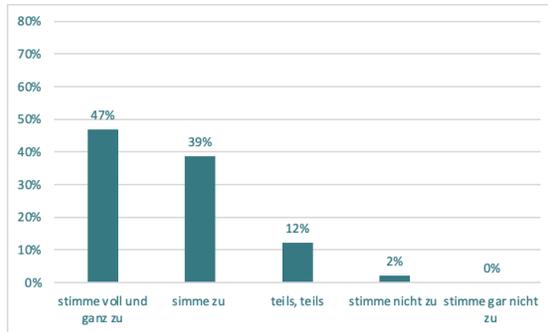


Abbildung 14 Die Inhalte haben einen klaren Bezug zum Ziel des Seminars.

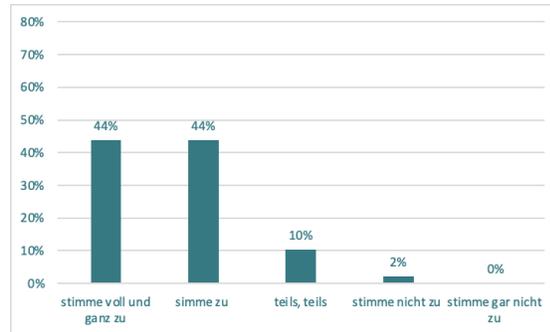


Abbildung 15 Der zeitliche Aufbau für die einzelnen Themen des Seminars war angemessen.

Bezogen auf die zeitliche Dimension, wurde ebenfalls erhoben, ob die Seminarinhalte in einem angemessenen Tempo vermittelt wurden. Diesem stimmten bis auf 2% alle Teilnehmenden zu (Abbildung 12). Der Aussage „Ich interessiere mich für das Thema des Seminars“ stimmten 29% zu sowie 63% voll und ganz zu. 6% stimmten der Aussage nur zum Teil und zwei Prozent gar nicht zu (Abbildung 13).

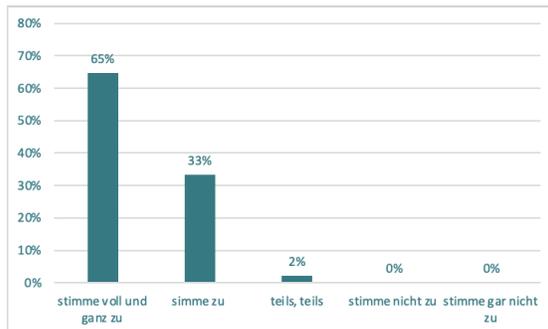


Abbildung 16 Der Seminarinhalt wird in einem angemessenen Tempo vermittelt.

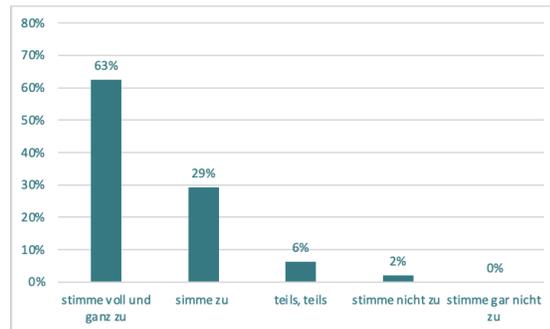


Abbildung 17 Ich interessiere mich für das Thema des Seminars.

84% der an der Evaluation teilgenommenen Befragten schätzen ein, dass die innerhalb des Seminars gelernten Themen wichtig und nützlich sind. 15% stimmten dieser Aussage nur zum Teil und zwei Prozent nicht zu (Abbildung 14). Demgegenüber sind jedoch 4% mehr (88%) der Meinung, dass sie die gelernten Inhalte zukünftig in ihrer Arbeit umsetzen werden. 10% stimmten dieser Aussage nur zum Teil und zwei Prozent nicht zu (Abbildung 15).

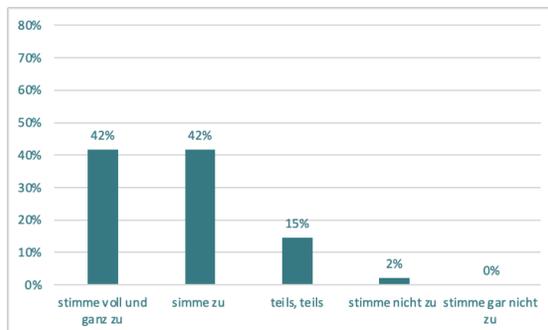


Abbildung 18 Die gelernten Inhalte sind für mich wichtig und nützlich.

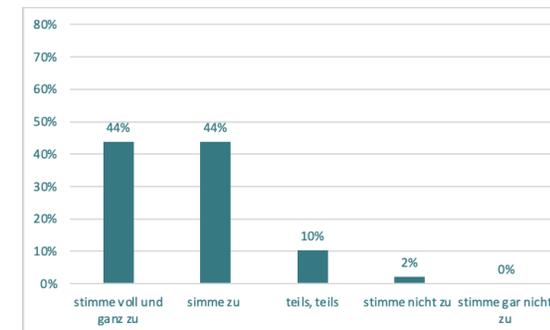


Abbildung 19 Ich werde die Inhalte zukünftig in meiner Arbeit umsetzen.

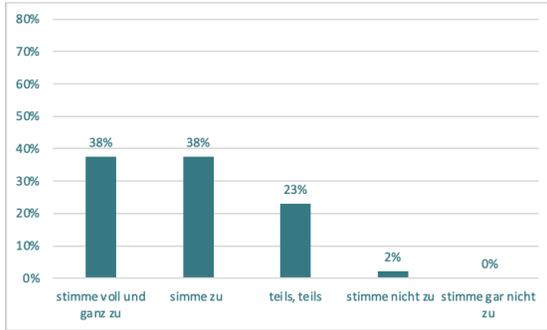


Abbildung 20 Ich habe mir konkrete Ziele für die Umsetzung der Inhalte vorgenommen.

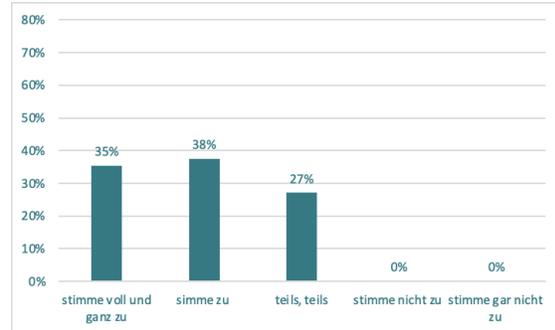


Abbildung 21 Die vorgestellten Anwendungsbeispiele und Materialien kann ich zur Umsetzung innerhalb meiner Arbeit nutzen.

76% haben sich innerhalb des durchgeführten Seminars schon konkrete Ziele für die Umsetzung der Seminarinhalte vorgenommen. 23% haben dies teilweise gemacht und zwei Prozent nicht (Abbildung 16). Für die vorgenommene Umsetzung innerhalb ihrer Tätigkeit als Ausbildungspersonal empfinden 73% der Teilnehmenden die im Seminar behandelten Anwendungsbeispiele sowie Materialien als hilfreich. 27% empfinden die Materialien und Anwendungsbeispiele nur zum Teil hilfreich für die zukünftige Umsetzung (Abbildung 17).

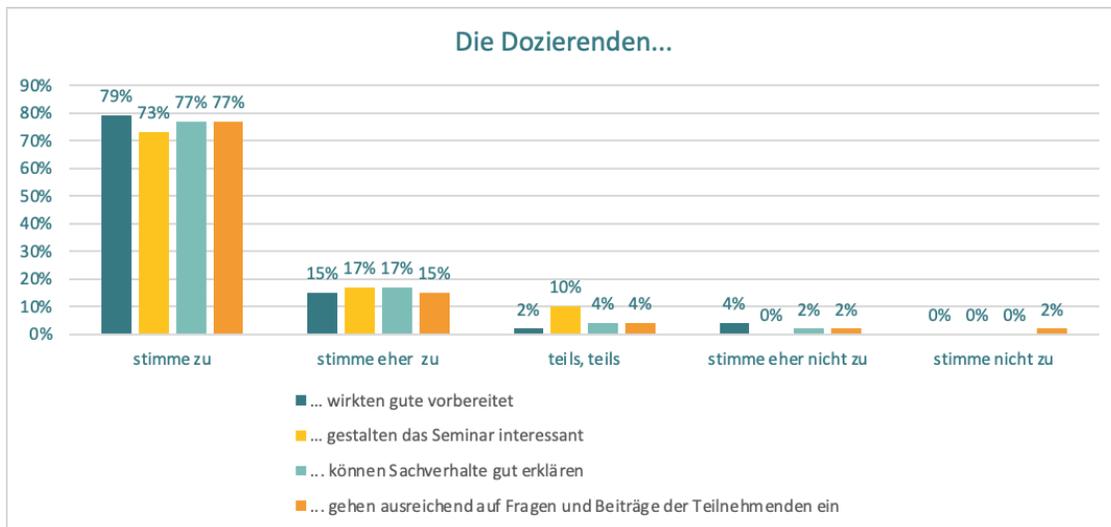


Abbildung 22 Bewertung der Dozierenden

Innerhalb der Evaluation gab es auch Feedbackfragen für die Dozierenden. Ca dreiviertel der an der Evaluation beteiligten Personen stimmten der Aussage zu, dass die jeweiligen Dozierenden gut vorbereitet wirkten, das Seminar interessant gestalteten, Sachverhalte gut erklären konnten sowie ausreichend auf Fragen und Beiträge der Teilnehmenden eingegangen sind. Ca 15-17% stimmten dem eher zu sowie 2-4% teilweise. Die Aussage, dass die Dozierenden das Seminar interessant gestalten, stimmten jedoch 10% nur teilweise zu. 2-4% der Teilnehmenden stimmten eher nicht zu, dass die Dozierenden gut vorbereitet wirkten, Sachverhalte gut erklären können sowie ausreichend auf Fragen und Beiträge der Teilnehmenden eingegangen sind (Abbildung 18).

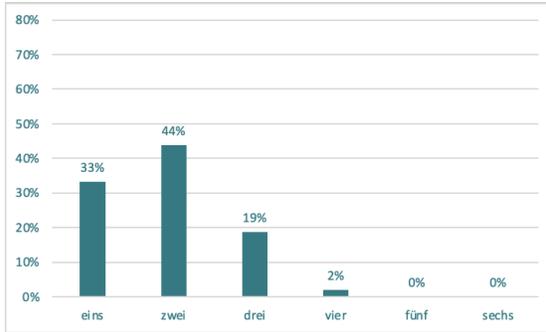


Abbildung 23 Insgesamt bewerte ich das Seminar mit der Schulnote..

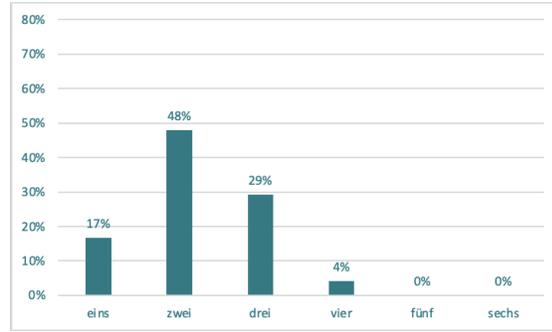


Abbildung 24 Insgesamt bewerte ich meinen persönlichen Lernerfolg mit der Schulnote...

Ein Drittel gab den durchgeführten Seminaren als Schulnote eine eins, fast die Hälfte bewerteten die Seminare mit einer zwei, 19% mit der Schulnote 3 und 2% mit vier (Abbildung 19). Die Frage nach dem persönlichen Lernerfolg beantworteten knapp die Hälfte mit „gut“ (Schulnote 2), 17% mit „sehr gut“ (Schulnote 1), 29% mit „befriedigend“ (Schulnote 3) sowie vier Prozent mit „ausreichend“ (Schulnote 4) (Abbildung 20).

7.3 Kurzevaluation der WBT's

In einigen der durchgeführten Seminare dieses Projekts wurden die WBTs als inhaltlich weiterführende Materialien eingesetzt und so gleichzeitig bei der Zielgruppe getestet. Die Ergebnisse belegen das ursprünglich angelegte Rahmenwerk bei der Konzeption. Die Zielgruppe wünscht Weiterbildungsmaterialien, die leicht und niederschwellig konsumiert werden können und vor allem nach eigenem Zeitmanagement eingesetzt werden können. Dies ist durch die Form eines WBTs optimal gegeben. Auch selbst gewählte Wiederholungseinheiten sind jederzeit möglich.

Die Ausschnitte aus den Umfrageergebnissen bestätigen den Wunsch nach kurzzyklischen Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Umfragen wurden von Teilnehmenden der Seminarreihen, die im Rahmen des Transferprojekts durchgeführt wurden, im September 2022 ausgefüllt. Hinweis: Die WBTs wurden nach der Rückmeldung durch die Zielgruppe entsprechend überarbeitet, z. B. hinsichtlich der Faktoren Länge, Übersichtlichkeit etc.

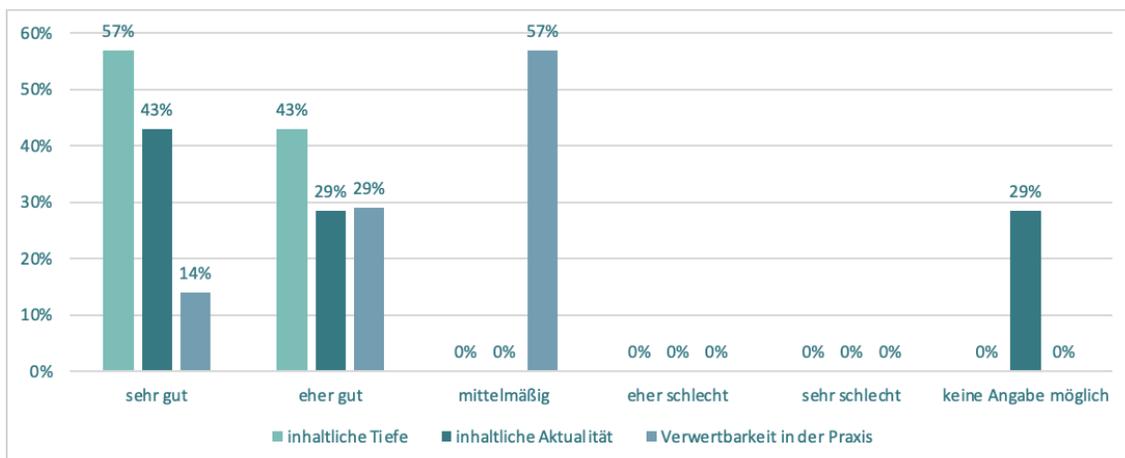


Abbildung 25 Wie bewerten Sie die WBTs hinsichtlich folgender Aspekte?

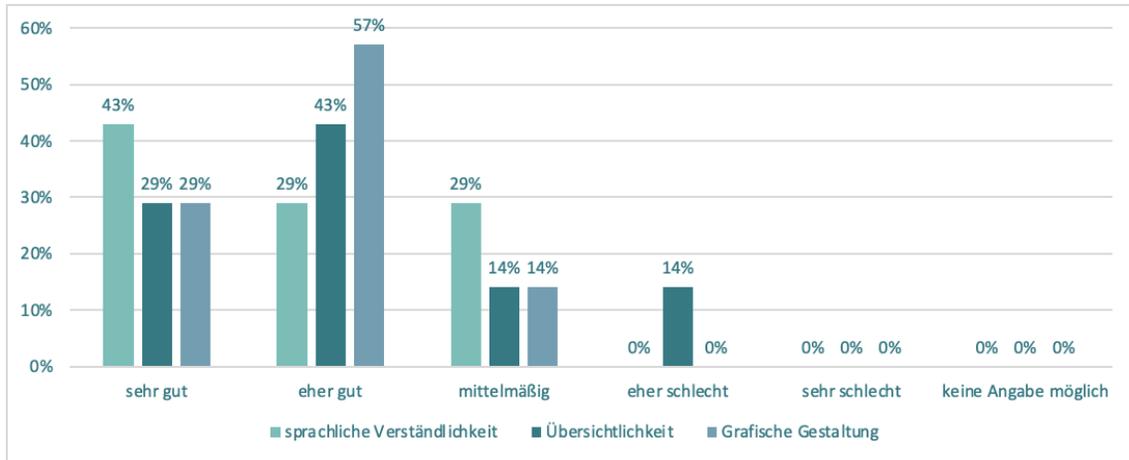


Abbildung 26 Wie bewerten Sie die WBTs hinsichtlich folgender Aspekte?

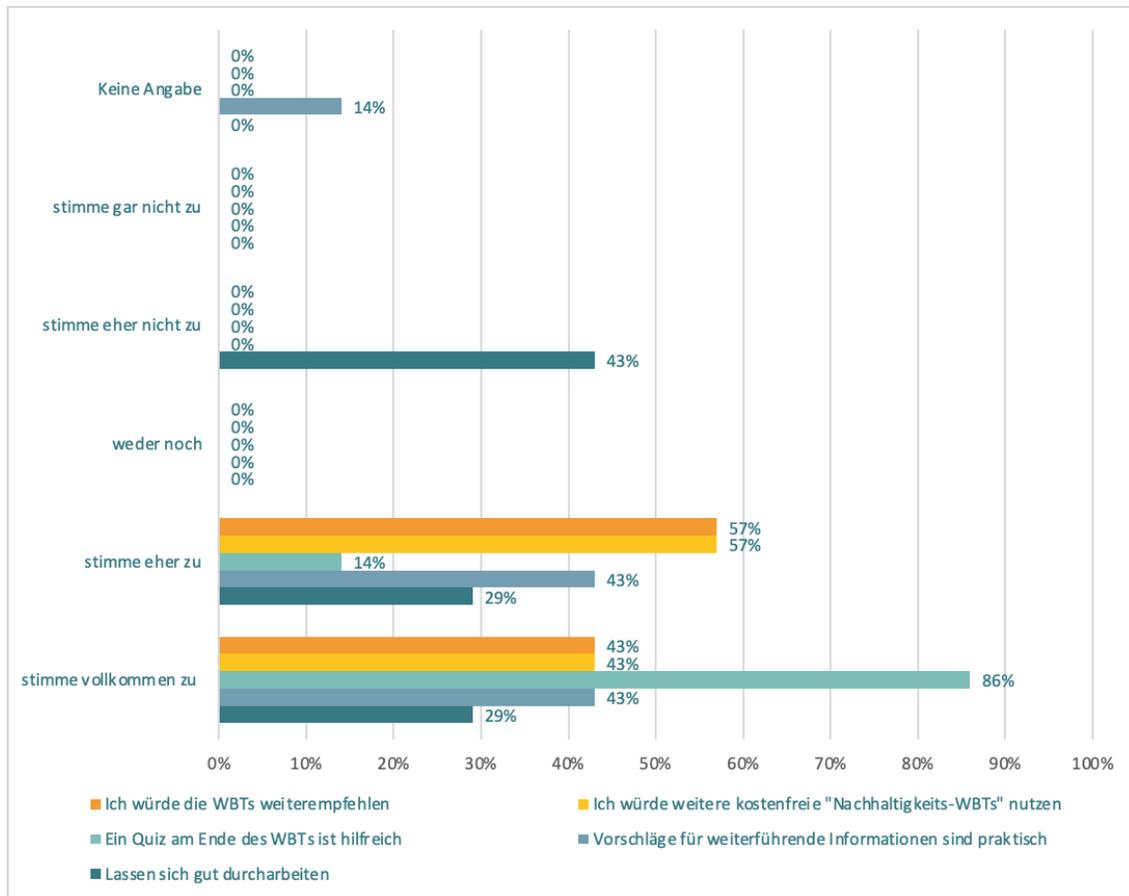


Abbildung 27 Wie bewerten Sie die WBTs hinsichtlich folgender Faktoren?

8. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit

8.1 Lessons learned

Anfänglich gab es die Herausforderung der Teilnehmendengewinnung. Jedoch hat sich die Teilnehmendenzahl im Projektverlauf stetig gesteigert, was auf eine kontinuierliche Bereitstellung der Weiterbildungsangebote sowie das Empfehlungsmarketing der Teilnehmenden zurückgeführt werden kann.

8.2 Desiderate

Es ist zu erwarten, dass die von der ZWH konzipierten Web Based Trainings über die nächsten Jahre hinweg an Aktualität verlieren. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse im Bereich Nachhaltigkeit und Neuentwicklungen in der Digitalisierung werden zwangsläufig den aktuellen Stand ablösen. Daher ist es empfehlenswert Trainings dieser Art langfristig zu aktualisieren.

Wie unter 8.1 Lessons learned bereits angesprochen ist eine kontinuierliche Bereitstellung der Weiterbildungsangebote erforderlich, um das Berufsbildungspersonal qualifizieren zu können. Hier stellt sich die Frage, dass wenn das Projekt nicht zeitlich bis Ende 2022 befristet gewesen wäre, die angebotenen Weiterbildungen hinsichtlich der Teilnehmendenzahlen weiterhin kontinuierlich erhöht hätten bzw. zu einem „Selbstläufer“ geworden wären.

9. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen

9.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer

Materialien aus den Modellversuchen, die für die Weiterbildung des Ausbildungspersonals genutzt wurden sowie die Materialien in Form von Lehr-Lernarrangements, sind und werden kontinuierlich online veröffentlicht.

Die konzipierten Web Based Trainings können über das ZWH Intranet bezogen werden, zu dem Mitarbeitenden aller 53 Handwerkskammern in Deutschland Zugriff erhalten können. Interessierte, die nicht an Handwerkskammern tätig sind, können diese über die ZWH-Website beziehen. Darüber hinaus könnten die WBTs über die Bildungsplattform des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Verfügung gestellt werden.

9.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen

- Vieback, L.; Büttner, S. & Brämer, S. (2022): Durch Professionalisierung des Berufsbildungspersonals die aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung meistern. Gelingensbedingungen für einen erfolgreichen Transfer sowie Umsetzung von innovativ-nachhaltigen Bildungsinhalten in die betriebliche Praxis. In: BBFK (Hrsg.): Book of Abstracts der 8. Österreichischen Berufsbildungskonferenz zum Thema „Krise und Nachhaltigkeit. Herausforderungen für berufliche Bildung“, Klagenfurt, S. 24-25.

- Vieback, L.; Apelojg, B. & Brämer, S.: Nachhaltigkeit in der betrieblichen Berufsausbildung der Lebensmittelindustrie – Einblicke in die Modellversuchsforschung. In: AG-BFN (Hrsg.): Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung - Stand in Forschung und Praxis, 20S. (im erscheinen).

9.3 Präsentationen und Vorträge

Die NachDenkEr Qualifizierungsmodule für Ausbilder*innen in Unternehmen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) des Handwerks wurden auch durch Vorträge bei relevanten Gremien und Branchenveranstaltungen der Zielgruppe nahegebracht, u.a. hier:

- Vortrag im Rahmen des Berufsbildungsausschuss der Bäckerinnungsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe am 28.04.2022
- Vortrag im Rahmen der Berufsbildungstagung der ADB Südwest, als Bildungsträger der Bäckerinnungsverbände Hessen, Baden, Württemberg und Südwest (Pfalz) am 18.07.2022

Weiterhin wurde das NachDenkEr Projekt auf dem Programmbeirat „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ auf der digitalen Sitzung am 19.01.2021 sowie am 14.11.2022 bei der Landesausschusssitzung Bildung des Baden-Württembergischen Handwerkskammertags vorgestellt und diskutiert.

Die NachDenkEr-Transferprodukte und Transferforschungsergebnisse wurden weiterhin auf wissenschaftlichen Konferenzen vorgestellt:

- Präsentation innerhalb des ÖFEB-Kongresses (Österreichische Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen) (20.-23.09.2022); Thema: Durch Professionalisierung des Berufsbildungspersonals die aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung meistern. Gelingensbedingungen für einen erfolgreichen Transfer sowie Umsetzung von innovativ-nachhaltigen Bildungsinhalten in die betriebliche Praxis
- Vortrag innerhalb der interdisziplinären Ringvorlesung „Nachhaltigkeit“ der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg am 05.05.2022; Thema: (Berufs-)Bildung für Nachhaltige Entwicklung
- Präsentation innerhalb der Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) (06.-08.07.2022); Thema: Durch Professionalisierung des Berufsbildungspersonals die aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung meistern. Gelingensbedingungen für einen erfolgreichen Transfer sowie Umsetzung von innovativ-nachhaltigen Bildungsinhalten in die betriebliche Praxis

- Präsentation innerhalb der Reihe „Nachhaltigkeit am Nachmittag“ der Landeshauptstadt Magdeburg am 04.05.2022; Thema: Bildung für nachhaltige Entwicklung: Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung – Schlüsselkompetenz der Zukunft
- Präsentation zum Thema „Nachhaltigkeit in der betrieblichen Berufsausbildung der Lebensmittelbranche. Einblicke in die BIBB-Modellversuchsforschung“ innerhalb der AGBFN-Veranstaltung: Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis, welche für eine Präsentation am 27.04.2021.

