

Diplom-Handelslehrer MARTIN FRENCH

**Qualifizierung und Professionalisierung von Lehr-
und Bildungspersonal im baltischen Seeraum**



- 1 Lehrstuhlprofil** – Lehre, Forschung, Projekte
- 2 Das Projekt „COHAB“** – Berufliche Mobilität von (angehendem) berufsbildendem Lehrpersonal im Ostseeraum
- 3 Das Projekt „bwp-kom³“** – Durchlässige Professionalisierung von (über)betrieblichem Bildungspersonal in Mecklenburg-Vorpommern
- 4 Ausblick** – Weiterführende Forschungsansätze und Projektkonzepte



Unter der **Leitung** von **Prof. Dr. Andreas Diettrich** arbeiten am Lehrstuhl zur Zeit acht wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, eine Sekretariatskraft (Teilzeit) sowie studentische Mitarbeiter/innen und Mentoren/innen.

Schwerpunkte in Lehre, Forschung und Projekten:

- Phase I der **Lehrerausbildung** für das Lehramt an beruflichen Schulen
- **Betriebliche Bildung** und Weiterbildung
- **Internationalisierung** und Mobilität
- Professionalisierung des **(Berufs)Bildungspersonals**
- Strukturelle Innovationen im Bildungssystem (**Innovations-/ Modellversuchsforschung**)
- Entrepreneurship Education und -Forschung / Zentrum für Entrepreneurship (ZfE)



Rahmenbedingungen:

- Vorgaben KMK
- Lehrerbildungsgesetz und Lehrerprüfungsverordnung M-V
- Hochschulgesetz M-V, Rahmenprüfungsordnung i. V.

Studienrichtungen:

- Studienrichtung I: **Wirtschaftswissenschaftliche (B.A.) bzw. betriebspädagogische Orientierung (M.A.)** (erhöhter Anteil der Wirtschaftswissenschaften)
- Studienrichtung II: **Berufsschulische Orientierung** (Wahl eines allgemeinbildenden Zweifaches, derzeit Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch, Informatik, Mathe, Physik und Sozialwissenschaften)
- Angebot von insgesamt 13 Modulen der Wirtschafts- und Gründungspädagogik (7 B.A., 6 M.A.) mit 21 Lehrveranstaltungen und 2 begleiteten Praxisphasen (24 SWS/Semester)

Studiendauer:

- B.A. 6 Semester und M.A. 4 Semester

Zugang und Einstieg:

- Numerus Clausus im B.A., Zugangsvoraussetzungen (Note, Vorleistungen, Berufserfahrung, ggf. Nachweis besonderer Eignung)
- Einstieg im B.A. 1. FS nur WS, Einstieg M.A. im WS und SS

**Ab 2013: ca. 20 M.A.-
Absolventen p.a.,
davon 5-10 mit
Interesse am Lehramt**

Studiengang in Zahlen (Stand 31.03.2013):

- B.A. Wirtschaftspädagogik (136 Studierende), ab WS 2011/12
- M.A. Wirtschaftspädagogik (40 Studierende), ab WS 2011/12
- Diplomstudiengang Wirtschaftspädagogik (auslaufend)
- Profilrichtung Wirtschaftspädagogik im B.A. Wirtschaftswissenschaften (ca. 20 Studierende) (auslaufend)
- Gründungslehre (Wahlpflichtbereich diverser Studiengänge sowie Studium Generale) (WS 2012: ca. 100 teilnehmende Studierende)
- Lehramt-Studiengang Arbeit, Wirtschaft, Technik (Modul Betriebspädagogik)

Kapazität der Studiengänge:

- **B.A.: ca. 32 Studierende/Jahr**
- **M.A.: ca. 20 Studierende/Jahr**
- Lehrdeputat Lehrstuhl: derzeit 24 SWS

Das B.A./M.A.-Studiengangskonzept wurde im Wintersemester 2014/2015 erstmals reformiert.



Aktuelle Arbeitsfelder von Absolventen/-innen (Auswahl):

- **Berufsbildende Schulen** (nur M.A. und auslaufender Diplomstudiengang)
- Erwachsenenbildung und **(über)betriebliche Weiterbildung**
- **Personal- und Organisationsentwicklung** in Unternehmen (z. B. Personalmanagement)
- Bildungsmanagement bei Verbänden, Kammern oder öffentlichen Einrichtungen (z. B. Universitäten),
- Beratende Tätigkeiten, z. B. Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung
- Berufsbildungspolitik und Bildungsberatung
- Internationale Bildungsarbeit
- **Berufsbildungsforschung**

Projekte in Forschung und Entwicklung (Auswahl):

bwp-kom³ - Berufs- und Wirtschaftspädagogische Kompetenzentwicklung in Beruf und Studium

Innerhalb des BMBF-Projektes soll eine **bedarfsgerechte, berufsbegleitende Weiterbildung für Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung** entwickelt und erprobt werden. Durch einen trialen Ansatz, der die Universität Rostock, regionale Bildungsträger und Unternehmen vernetzt, soll eine hochwertige, praxisnahe und an den modernen Arbeitsmarkt angepasste Qualifizierung gewährleistet werden. Die Entwicklung und Erprobung dieser durchlässigen berufspädagogischen Weiterbildung wird im Projekt durch verschiedene Forschungsprozesse zu den damit einhergehenden Problemstellungen begleitet.

Weitere Informationen unter: www.wiwi.uni-rostock.de/bwl/wip/forschungsprojekte/

GEFÖRDERT VOM



COHAB - Co-ordination and Integration of Higher Education and the Labour Market around the Baltic Sea

Das Interreg IV-Projekt **erforscht und analysiert Barrieren und Hintergründe schwach ausgeprägter beruflicher Mobilität im Ostseeraum speziell im Berufsbild des Lehrpersonals** und in Berufsbildern des Pflegebereiches. Das Projekt nutzt dabei einen völlig neuen Ansatz des Lehrens und Lernens, das „Parallel Teaching“ – eine Form des Distanz-Lernens. Die teilnehmenden Studierenden bzw. Auszubildenden in den genannten Berufsbildern erhalten so die Gelegenheit, über das Internet an Lehrmodulen online teilzunehmen, aber trotz dessen in Seminarform zu lernen. Für eine praxisorientierte Erkenntnisgewinnung der Lehrenden werden zudem Study Visits und Summer Schools für Studierende bzw. Auszubildende in den Partnerländern durchgeführt.

Weitere Informationen unter: www.cohab.eu



Projekte in Forschung und Entwicklung (Auswahl):

KOSMOS - Konstruktion und Organisation eines Studiums in offenen Systemen

Mit dem BMBF-Projekt soll nachhaltig eine Kultur des lebenslangen Lernens auf zwei Ebenen etabliert werden: Zum Einen sollen **Studienformate für Berufstätige und nicht-traditionelle Studierende** entlang der Lebensphasen entwickelt, **Anerkennungsfragen von formal und non-formal erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten** geklärt und Studienangebote organisiert werden. Zum Anderen werden bestehende Strukturen der Anbieter- und Trägerlandschaft im regionalen sowie überregionalen Bereich analysiert. Ziel ist es, ein stabiles Netzwerk von Akteuren und Institutionen verschiedener Bildungsträger zu initiieren, auszubauen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Weitere Informationen unter: www.kosmos.uni-rostock.de

GEFÖRDERT VOM



RegFood - Increasing Competitiveness of South Baltic Regional Food

Das Interreg IV-Projekt verfolgt das Ziel, die sichtbare **Vermarktung von lokalen und regionalen Lebensmitteln im südbaltischen Raum** zu fördern, indem die Vorteile dieser Produkte hervorgehoben werden und dadurch die regionale wirtschaftliche Entwicklung gestärkt wird. Um die Besonderheiten der regionalen Lebensmittelproduktion herauszuarbeiten, werden zuerst die in diesem Zusammenhang bestehenden Herausforderungen, Möglichkeiten, Stärken und Schwächen erfasst. Daraus ableitend wird in einem zweiten Schritt u. a. ein **Bildungsprogramm zum Aspekt „Vermarktung“ sowohl für Studierende als auch für bereits in der Lebensmittelproduktion tätige Fachkräfte** entwickelt.

Weitere Informationen unter: www.regfood.eu



Zentrum für Entrepreneurship (ZfE)



Das Zentrum für Entrepreneurship (ZfE) widmet sich der **Bildung und Förderung unternehmerischen Denkens und Handels** – direkt verzahnt mit den Aktivitäten des Lehrstuhls für Wirtschafts- und Gründungspädagogik.

Das ZfE ...

- ... ist **zentrale Anlaufstelle für alle Gründungsinteressierten** der Universität Rostock (Studierende, Absolventen und Wissenschaftler) von der Entwicklung der ersten Idee bis zur Gründung.
- ... vereinigt hierbei standortübergreifend die vielfältigen Aktivitäten der Universität Rostock in den Aufgabenfeldern Sensibilisierung, Qualifizierung, Kompetenzentwicklung, Gründung, Transfer, Beratung, Forschung und Netzwerkarbeit.
- ... steht für eine nachhaltige Kultur der unternehmerischen Selbstständigkeit auf allen Ebenen der Universität und über die Campusgrenzen hinweg.
- ... bietet zusammen mit den Mitarbeitern/innen des Lehrstuhls für Wirtschafts- und Gründungspädagogik zahlreiche **Lehrmodule und Weiterbildungsqualifizierungen zu unternehmerischem Denken und Handeln, Erfolgsfaktoren beruflicher Selbstständigkeit sowie Unternehmensgründungsprozessen** an.

Mehr Informationen unter: www.zfe.uni-rostock.de/zfe

Kooperationen & Netzwerke (Auswahl)

Der Lehrstuhl kooperiert mit verschiedenen Akteuren/ Institutionen aus ...

● ... **Wissenschaft**

- Bundesinstitut für Berufsbildung - **BIBB**
- Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissensch., Sektionen Berufs-/ Wirtschaftspädagogik & Erwachsenenbildung
- **Lehrstühle/ wissensch. Institutionen für Berufs-/ Wirtschaftspädagogik** in Dtl. sowie im baltischen Seeraum

● ... **Politik/ Verwaltung**

- Europäische Union (u. a. Programme zur interregionalen Zusammenarbeit in Europa **INTERREG**)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung - **BMBF**
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern – **MBWK MV**
- Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern - **IQMV**

● ... **Wirtschaft**

- regional ansässige **Unternehmen und Unternehmerverbände/ -vereinigungen** in Mecklenburg-Vorpommern
- **IHKs und HWKs** in Mecklenburg-Vorpommern/ IHK NORD

● ... **Bildung**

- **allgemeinbildende und berufliche Schulen** in Mecklenburg-Vorpommern, in Dtl. sowie im baltischen Seeraum
- regional ansässige **Bildungsträger/ -dienstleister** in Mecklenburg-Vorpommern

Allgemeine Projektdaten

Projektname: Co-ordination and integration of higher education and the labour market around the South Baltic Sea (COHAB)

Fördergeber: South Baltic Programme (Call VI)

Laufzeit: 01.07.2011 - 30.06.2014 (**abgeschlossen**)

Projektpartner:

- University College Sealand (Dänemark) – *LEAD BENEFICIARY*
- University of Rostock – Chair for Business, Economics and Entrepreneurship Education (Dtl.)
- Klaipeda University (Litauen)
- Linnaeus University (Schweden)
- Medical University of Gdansk (Polen)
- VUC Storstrom (Dänemark) – *ICT PARTNER*
- LiNK & VIRTUS e.V. (Deutschland) – *ICT PARTNER*



Projektziele (Auswahl)

- Etablierung/ Förderung der **Mobilitätskultur** in allen Bildungsebenen
- Steigerung der interregionalen **Mobilitätsbereitschaft**
- Steigerung der **Attraktivität des südlichen Ostseeraums** als interregionaler Arbeitsmarkt
- **Verzahnung von Bildungseinrichtungen und Bildungsakteuren** im südl. Ostseeraum durch den Austausch bzgl. unterschiedlicher Bildungssysteme/ -programme/ -konzepte, Lehr-Lern-Arrangements u. ä.
- Entwicklung/ Etablierung/ Evaluation von **Social Media** zur interregionalen Kooperation

Zielgruppen:

- I. Studierende des Lehramts und Lehrer (Allgemein-/ Berufsbildung)
 - II. Auszubildende/ Studierende und Fachkräfte des Pflegebereichs
- +
- III. Betreuendes pädagogisches Personal der Zielgruppen I. und II.



Projektergebnisse (Auswahl)

Outputs („harte“ Ergebnisse)

- Staff **Visits**
- **Summer School**
- **Virtual Seminars**
- Study Visits
- Student Virtual Seminars

- Webseite
- **Weblogs**
- moodle Plattform
- google+ Plattform

- **Publikationen**/ Evaluationen

- **Kooperationsabkommen**

Outcomes („weiche“ Ergebnisse)

- Mobilitätssensibilisierung
- **Mobilitätssteigerung**
- **interkulturelle Kompetenz**
- informelle Vernetzung
- nachhaltige Projektideen



Lessons Learned (Auswahl)

Interregionale Kooperation braucht **persönlichen Kontakt!**

Social Media sind für stetige Kommunikation sinnvoll/ notwendig!

Akteure interregionaler Kooperationen als **Botschafter/ Multiplikatoren** nutzen!

Steigerung der Fachkräftemobilität erfordert **Aus-/ Weiterbildung in „interkult. Kompetenz“!**

Nachhaltigkeit von interregionalen Projekten erfordert das Engagement aller(!) Stakeholder!



Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Hintergrund:

- Grundansatz/ Vorgehen:
 - **pointierte Länderprofil Darstellungen** bzgl. Spezifika bzw. Auffälligkeiten der hochschulischen Lehrererstausbildung sowie der daran anschließenden Professionalisierungsstrukturen in puncto Lehrerfort- und -weiterbildung
= **akzentuierte Statements bzw. Tendaussagen > Best Practice/ Transfer**
- Quellen:
 - **Länderprofil Darstellungen** (OECD, CEDEFOP, ILO, ...)
 - **Gesetze/ Ordnungen/ Konzept-/ Strategiepapiere Lehreraus-/ -fortbildung** (nationale/ regionale Organe in den Staaten)
 - Erfahrungsberichte/ **Dokumentation** South Baltic Programme-**Projekt** COHAB
- Stand:
 - Juni 2014



Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Estland

- **Ausbildung:**
 - Lehr- und Lernprozesse größtenteils noch sehr traditionell und lehrerorientiert, obwohl bereits schülerorientierte Lehr- und Lernansätze vorangebracht worden sind
 - **Reformierung der Lehrpläne im Einklang mit den Arbeitsmarktanforderungen**, Durchsetzung allerdings noch langsam
- **Fortbildung:**
 - keine Institution für die Entwicklung von fachspezifischen Methoden für berufliche Bildung, **jede Schule ist selbstverantwortlich für die Entwicklung neuer, individueller Lehr- und Lernmaterialien**
 - bereits seit 1999 nehmen **Berufsschullehrer alle drei Jahre für einen Zeitraum von zwei Monaten an einer von Unternehmen organisierten praktischen Fortbildung** teil
 - Teilnahme jedes Lehrers an mindestens 160 Stunden Weiterbildung innerhalb von fünf Jahren geleistetem Dienst, z. B. in den Bereichen innovativer Didaktik oder Nutzung technischen Equipments im Lehr-Lern-Prozess
- **Trends:**
 - Rekrutierung neuer Lehrer erfolgt dezentral auf Ebene der Schule, jedoch sind kaum Personalentwicklungspläne vorhanden
 - Altersstruktur des Bildungspersonals: **20% der berufstätigen Lehrkräfte sind bereits im Rentenalter**



Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Lettland

- **Ausbildung:**
 - **hochschulische Lehramtsausbildung** nach europäischem Bologna-Prozess mit Bachelor-Master-Studienprogramm sowohl **in konsekutiven als auch in integrativen Studienmodellen**
 - Verantwortlichkeit liegt bei den einzelnen dezentralisierten Hochschuleinrichtungen
- **Fortbildung:**
 - ein **Lehrer muss alle drei Jahre bis zu 30 Tage bezahlten Bildungsurlaub nehmen und auch gewährt bekommen** (Hochschulen, Schulbehörden, Berufsverbände, staatliche Lern- und Prüfungszentren oder private berufliche Fort- und Weiterbildungszentren)
 - stetige **Professionalisierung erhöht die Anzahl der Unterrichtsstunden** und damit das Gehalt der Lehrkraft → **Motivation zur Fortbildung hoch**
 - Fortbildungen in Bereichen wie moderne Lehr-Lern-Arrangements, effiziente Organisations- bzw. Personalentwicklung und Integration bzw. Inklusion immer wichtiger
- **Trends:**
 - Gehälter für Lehrkräfte sind sehr niedrig > sinkende Attraktivität des Berufes
 - zahlreiche erfolgreiche Programme und Maßnahmen zur tiefgreifenden Analyse der hochschulischen und berufsbegleitenden Professionalisierungsstrukturen für Lehrpersonal > Umbudgetierung in Bildung notwendig

Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Litauen

- **Ausbildung:**
 - neuer pädagogischer Ansatz wird verfolgt: **Auszubildender im Fokus der Lehr- und Lernprozesse, der Berufsschullehrer agiert als Planer und Entwickler der Lehr- und Lernprogramme und als Animateur zur Innovationsbereitschaft**
 - Ausbildung zum Berufsschullehrer sehr differenziert → kann **durch ein Studium an einer Universität oder anderen pädagogischen bzw. erziehungswissenschaftlichen Hochschulen, an Berufsschulen oder weiterführenden Bildungseinrichtungen** erfolgen
 - Großteil der Lehrer an berufsbildenden Schulen haben zwar einen berufsqualifizierenden Abschluss in einem Fach, aber keinen formalen didaktischen Abschluss
- **Fortbildung:**
 - **Teilnahme an Professionalisierungsmaßnahmen ist Voraussetzung für Beförderungen und Gehaltserhöhungen** > zunehmende Teilnehmerzahlen
 - aktuell breites Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen, die mehrheitlich durch den Staat, aber auch durch private und internationale Organisationen finanziert werden
- **Trends:**
 - weitere Verankerung des bildungspolitischen Konzepts des lebenslangen Lernens in der täglichen pädagogischen Arbeit des Bildungspersonals notwendig

Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Polen

- **Ausbildung:**
 - **Ausbildung in nur einem Unterrichtsfach**
 - Voraussetzungen und Anforderungen für die Beschäftigung als Lehrer: entsprechende Qualifikation (Fachwissen und pädagogische Vorbereitung) , Einhalten moralischer Grundsätze, körperliche und gesundheitliche Eignung
- **Fortbildung:**
 - großes Interesse an Maßnahmen, weil durch **Fort- und Weiterbildung Voraussetzungen für beruflichen Aufstieg** erfüllt werden können
 - Angebote durch umfangreiches Netzwerk von Lehrerbildungseinrichtungen, Hochschulen, verschiedene nicht-staatliche Weiterbildungsanbieter, pädagogische Hochschulen, regionale Methodik-Zentren oder über die zentrale Lehrerfortbildungseinrichtung in Warschau
 - finanzielle Anreize durch Weiterbildung > **Zuschläge pro Dienstjahr von 1 bis 20 Prozent sowie ein Dorfzuschlag von 10 Prozent nach Wahrnehmen von Fort- und Weiterbildung**
- **Trends:**
 - **bei Lehrern an praktischen Berufsschulen nicht zwingend Hochschulstudium notwendig, sofern die fachliche Kompetenz durch eine Ausbildung nachgewiesen werden kann**
 - Besonderheit: Fremdsprachenlehrer, dort ist ein beliebiger Hochschulabschluss ausreichend und die staatlich anerkannte Prüfung der studierten Fremdsprachen



Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Deutschland

- **Ausbildung:**
 - Lehreraus- und -weiterbildung unterscheidet sich deutschlandweit, unterschiedlich strukturierte, hochschulische Lehramtsstudiengänge
 - aufgrund des Fachkräftemangels **zahlreiche Bestrebungen, Quer- und Seiteneinsteigern den Weg zur staatlichen Lehrtätigkeit zu ermöglichen**
- **Fortbildung:**
 - **staatliche Fort- und Weiterbildungsangebote können (oft) nur von vollwertig ausgebildeten Lehrern wahrgenommen werden**
 - Angebote der Lehrerfort- und -weiterbildung unterliegen keinen bundesweiten Standards oder Organisation
 - Themen und Umfang der berufsbegleitenden Weiterbildung (oft) im Ermessen der Lehrkraft, keine Sanktionen bei Nicht-Teilnahme
- **Trends:**
 - fachliche Qualifikation ist eine Stärke des hochschulischen Lehramtsstudiums (mindestens zwei Fächer)
 - im Vergleich dazu Mangel an pädagogischen und methodisch-didaktischen Kompetenzen, wahrgenommen durch die Studierenden
 - **aufgrund von hohen Gehältern und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten kaum Anreize für Weiterbildung**



Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Dänemark

- **Ausbildung:**
 - hochschulische Lehrerausbildung aus organisatorisch-struktureller Sicht sehr differenziert
 - zwei verschiedene Profile der Ausbildung berufsbildender Lehrer: **1. klassisches Hochschulstudium mit dem Profil der „allgemeinen Fachkraft“; 2. Profilrichtung „Berufsfachlehrkraft“: keine Regelungen über Nachweis einer pädagogischen Qualifikation vor Aufnahme einer Berufsschullehrer-Tätigkeit, Erlangen der pädagogischen Qualifikation berufsbegleitend in Teilzeit**, Voraussetzung: mindestens fünf Jahre Berufserfahrung in einem der Fachgebiete
- **Fortbildung:**
 - sobald eine Lehrkraft vollständig ausgebildet ist, gibt es keine Vorschriften, wann und wie sich weitergebildet werden soll, Fortbildung ist aber eine allgemeingültige bzw. normative Verpflichtung
 - **Hochschulen sind in der Verantwortung, Konzepte für die Kompetenzentwicklung des Lehrpersonals zu entwerfen, auf deren Basis individuelle Fort- und Weiterbildungspläne erstellt werden**
 - zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden von verschiedenen Anbietern abhängig von den Marktbedingungen angeboten
- **Trends:**
 - moderne, durchlässige Lehreraus- und -fortbildung, inkl. angedocktes bedeutendes Erwachsenenbildungssystem
 - **partiell bis zu 4 Fächer in der Lehrerausbildung > steigende Beschäftigungsfähigkeit**

Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Schweden

- **Ausbildung:**
 - Lehrerausbildung sehr auf Berufspraxis fokussiert
 - **Quereinsteiger und Interessierte, die Berufsschullehrer werden wollen, studieren in einem spezifischen Bachelorstudienprogramm mit Fokus Berufsschullehrer** (180 Credit Points, drei Jahre)
 - praktische Übungsphasen der Lehrerausbildung an, zu Anfang des Studiums, **zugewiesenen Partnerschulen**
- **Fortbildung:**
 - **kostenfreie Lehrerfortbildungsmöglichkeiten an Universitäten mit vorwiegend fachlichen Inhalten** (zzgl. Masterprogramme mit Themen des Bildungsmanagements)
 - private Weiterbildungsmöglichkeiten i.d.R. kostenpflichtig, Vergabe eines Abschlusszeugnisses oder Leistungspunkten, Anerkennung obliegt der Schulleitung bzw. Schulbehörde
 - Organisation diverser Fort- und Weiterbildungskurse durch die Gemeinden, an denen Lehrer teilnehmen sollen
- **Trends:**
 - schwedische Universitäten besitzen trotz vieler Reglementierungen des Staates eine große Entscheidungsfreiheit und Autonomie bei der Gestaltung der angebotenen Lehramtsstudiengänge
 - Vielzahl an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten > **individuelles „Lehrer-Professionalisierungsprofil“**
 - in Zukunft weitere **Modernisierungs- und Reformierungsmaßnahmen notwendig, um Verzahnung von wirtschaftlicher Praxis und pädagogischer Theorie zu gewährleisten**



Projekttextkurs: Qualifizierung/ Professionalisierung von berufsschulischem Lehrpersonal im Ostseeraum

Finnland

- **Ausbildung:**
- alle Bewerber für Studienplätze in den verschiedenen Lehrerausbildungen müssen sich einem **speziellen Auswahlverfahren** unterziehen, in dem das **Abschlusszeugnis der gymnasialen Oberstufe und das universitätsinterne Aufnahmeverfahren (Fokus auf Engagement, Eignung, Motivation, Persönlichkeit und Bildungsamkeit der Bewerber) ausschlaggebend** sind
- Voraussetzungen für eine hochschulische Ausbildung zum Berufsschullehrer: eine abgeschlossene Ausbildung sowie langfristige berufspraktische Erfahrung in einem bestimmten Fachgebiet
- **Fortbildung:**
- die zuständigen Kommunen sind dafür verantwortlich, dass Lehrkräfte an drei Tagen pro Jahr außerhalb der Schulzeit weitergebildet werden
- **in ca. 25 Prozent aller Fortbildungsmaßnahmen sind Lehrer verpflichtet, sich an den Kosten zu beteiligen**
- sehr spezifische Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bzgl. der Fachbereiche, der Informations- und Kommunikationstechnologien oder der regionalen Bildungsspezifika
- **Trends:**
- stetige Wertschätzung des Lehrerberufes und der Lehrerfort- und -weiterbildung
- **Kompetenzentwicklung in Bezug auf schulische Problemstellungen der Sozial- und Sonderpädagogik in der Lehreraus- und -fortbildung soll verstärkt werden**



Allgemeine Projektdaten

- Projektname:** Berufs- und Wirtschaftspädagogische Kompetenzentwicklung in Beruf und Studium (bwp-kom³)
- Fördergeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Laufzeit:** 01.02.2013 - 30.06.2016 (**laufend**)
- Projektpartner:**
- Universität Rostock – Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik - *PROJEKLEITUNG*
 - Aus- und Fortbildungszentrum Rostock
 - Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum
 - TÜV Nord Bildung Neubrandenburg
 - Trainings- und Fortbildungsakademie Neubrandenburg
- + informelle Projektpartner (Hochschulen, Arbeitgeber-/ Arbeitnehmerverbände, Kammern etc.)

Projektziele (Auswahl)

- **Entwicklung und Erprobung einer bedarfsgerechten, berufsbegleit. Weiterbildung** für Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- **Verzahnung** der entwickelten Weiterbildung **mit der Berufsschullehrerausbildung** in Mecklenburg-Vorpommern
- **Nachhaltige Vernetzung** der Universität Rostock, regionaler Bildungsträger und Unternehmen **im Sinne des „Trialen Modells“**
- **Förderung der Durchlässigkeit** zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung
- **Erweiterung, Transfer und Adaption** der Weiterbildungsstrukturen auf andere regionale oder überregionale Lehr- und Lernorte



Zielgruppen (Auswahl)

- **Aus- und Weiterbildungspersonal** in Unternehmen sowie in betrieblichen und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen
- **Personalverantwortliche** in Unternehmen und Aus-/ Weiterbildungseinrichtungen
- freiberufliche **Dozenten, Trainer und Coaches**
- **Teilnehmer/ Absolventen berufspädagogischer Aus-/ Weiter-/ Fortbildungen**, z. B. „Ausbildung der Ausbilder (IHK)“, „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge (IHK)“ oder „Geprüfter Berufspädagoge (IHK)“



Bisherige Projektergebnisse (Auswahl)

Outputs („harte“ Ergebnisse)

- Regionale Dialogforen
- **Weiterbildungskonzepte**
(Curricula, Module)
- **Austausch-Plattform** (Webseite)
- Publikationen/ Evaluationen
- Kooperationsabkommen
- **Gesetzes-Novellierungen**
- **Ordnungsnovellierungen**

Outcomes („weiche“ Ergebnisse)

- Professionalisierungssensibilisierung
- **Professionalisierungssteigerung**
- **berufs- und wirtschaftspädagogische Kompetenz**
- informelle Vernetzung
- nachhaltige Projektideen



Projekttextkurs: Zielgruppen-Tiefenanalyse zur passgenauen Qualifizierung/ Professionalisierung von Bildungspersonal

A Teilstandardisierter Fragebogen

A1 Anonyme Onlinebefragung (EvaSys)

- Aktuelle berufliche Situation
- Bildungsbiographische Daten
- Motive bzgl. beruflicher und wissenschaftlicher Fort- bzw. Weiterbildung
- Erwartungen an berufs-/ wirtschaftspädagogische Weiterbildungsformate
- Sozio-demographische Daten



A2 Individualisierte Dokumentation in ausführlichen Einzelauswertungen

B Individuelle Karriere- und Weiterbildungspfade

= Erstellung individualisierter Beratungsunterlagen (= komprimierte Einzelauswertung) mit Empfehlungen für die persönliche Weiterentwicklung und Grundlage für das anschließende biographische Einzelgespräch
→ Versand an Probanden mit Erläuterungen zu den personenbezogenen Ausführungen bzw. Empfehlungen

B1 Auswertung und Gegenüberstellung von

Qualifikationen/ Kompetenzen (= IST) UND **Karriere-/ Fort- und Weiterbildungsansprüche (= SOLL)**

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeinbildung - Berufsausbildung - Hochschulbildung - Fort-/ Weiterbildungen Berufs- und Wirtschaftspädagogik - Sonstige fachliche Fort-/ Weiterbildungen - Non-formale/ Informelle Bildung | <ul style="list-style-type: none"> - Anvisierte Karriereperspektiven - Inhaltlicher Fokus akadem. Weiterbildung - Organisatorischer Fokus akadem. Weiterbildung - Kompetenzentwicklungsbedarf |
|---|---|

B2 Empfehlungen bzgl. Karriere- und Weiterbildungsperspektiven

- Mögliche berufliche Perspektiven gemäß Daten/ Analyse
 - Berufliche Schule
 - Betriebliche Aus-/ Weiterbildung
 - Personalmanagement/ -entwicklung
 - Leitungs-/ Führungsposition
 - Selbstständigkeit/ Freiberuflichkeit
- Empfehlungen bzgl. hochschulischer Weiterbildungsformate (Weiterbildungsmodule, -zertifikatskurse, -studiengänge UND berufsbegleitend studierbare Regelstudiengänge)
- Hochschulzugang/ Anerkennung gemäß Daten/ Analyse
 - pauschale Anrechnung
 - individuelle Anrechnung



C Biographische Einzelgespräche/ Interviews

- = individualisierte Tiefenanalyse der Bildungs- und Berufsbiographien durch teilstandardisierte Interviews und Vervollständigung der individuellen Karriere- und Weiterbildungspfade zu individualisierten Kompetenz-/ Anerkennungs-/ Anrechnungsprofilen (Protokoll/ Transkription/ Auswertung)
- Dokumentation non-formal und informell erworbener Kompetenzen (v.a. Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Medienkompetenz, Sozialpädagogische Kompetenz, Kommunikative Kompetenz)
- Systematische Erfassung Rollenverständnis und Zukunft als berufs-/ wirtschaftspädagogisches Personal

ERGEBNIS:

Individualisierte Kompetenz-/ Anerkennungs-/ Anrechnungsprofile
(vervollständigte individuelle Karriere- und Weiterbildungspfade)

Wissenschaftlich begleitete „Regionale Dialogforen“ zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung

A Teilstandardisierter Fragebogen

A1 Anonyme Onlinebefragung (EvaSys)

- Aktuelle berufliche Situation
- Bildungsbiographische Daten
- Motive bzgl. beruflicher und wissenschaftlicher Fort- bzw. Weiterbildung
- Erwartungen an berufs-/ wirtschaftspädagogische Weiterbildungsformate
- Sozio-demographische Daten

A2 Individualisierte Dokumentation in ausführlichen Einzelauswertungen

B Individuelle Karriere- und Weiterbildungspfade

= Erstellung individualisierter Beratungsunterlagen (= komprimierte Einzelauswertung) mit Empfehlungen für die persönliche Weiterentwicklung und Grundlage für das anschließende biographische Einzelgespräch
→ Versand an Probanden mit Erläuterungen zu den personenbezogenen Ausführungen bzw. Empfehlungen

B1 Auswertung und Gegenüberstellung von

Qualifikationen/ Kompetenzen (= IST) UND Karriere-/ Fort- und Weiterbildungsansprüche (= SOLL)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeinbildung - Berufsausbildung - Hochschulbildung - Fort-/ Weiterbildungen Berufs- und Wirtschaftspädagogik - Sonstige fachliche Fort-/ Weiterbildungen - Non-formale/ informelle Bildung | <ul style="list-style-type: none"> - Anvisierte Karriereperspektiven - Inhaltlicher Fokus akadem. Weiterbildung - Organisatorischer Fokus akadem. Weiterbildung - Kompetenzentwicklungsbedarf |
|---|---|

B2 Empfehlungen bzgl. Karriere- und Weiterbildungsperspektiven

- Mögliche berufliche Perspektiven gemäß Daten/ Analyse
 - Berufliche Schule
 - Betriebliche Aus-/ Weiterbildung
 - Personalmanagement/ -entwicklung
 - Leitungs-/ Führungsposition
 - Selbstständigkeit/ Freiberuflichkeit
- Empfehlungen bzgl. hochschulischer Weiterbildungsformate (Weiterbildungsmodule, -zertifikatskurse, -studiengänge UND berufsbegleitend studierbare Regelstudiengänge)
- Hochschulzugang/ Anerkennung gemäß Daten/ Analyse
- Anrechnung gemäß Daten/ Analyse
 - pauschale Anrechnung
 - individuelle Anrechnung

tete „Regionale Dialogforen“ zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung

Qualifikationen/ Kompetenzen (= IST) UND Karriere-/ Fort- und Weiterbildungsansprüche (= SOLL)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeinbildung - Berufsausbildung - Hochschulbildung - Fort-/ Weiterbildungen Berufs- und Wirtschaftspädagogik - Sonstige fachliche Fort-/ Weiterbildungen - Non-formale/ informelle Bildung | <ul style="list-style-type: none"> - Anvisierte Karriereperspektiven - Inhaltlicher Fokus akadem. Weiterbildung - Organisatorischer Fokus akadem. Weiterbildung - Kompetenzentwicklungsbedarf |
|---|---|

B2 Empfehlungen bzgl. Karriere- und Weiterbildungsperspektiven

- Mögliche berufliche Perspektiven gemäß Daten/ Analyse
 - Berufliche Schule
 - Betriebliche Aus-/ Weiterbildung
 - Personalmanagement/ -entwicklung
 - Leitungs-/ Führungsposition
 - Selbstständigkeit/ Freiberuflichkeit
- Empfehlungen bzgl. hochschulischer Weiterbildungsformate (Weiterbildungsmodule, -zertifikatskurse, -studiengänge UND berufsbegleitend studierbare Regelstudiengänge)
- Hochschulzugang/ Anerkennung gemäß Daten/ Analyse
- Anrechnung gemäß Daten/ Analyse
 - pauschale Anrechnung
 - individuelle Anrechnung



C Biographische Einzelgespräche/ Interviews

- = individualisierte Tiefenanalyse der Bildungs- und Berufsbiographien durch teilstandardisierte Interviews und Vervollständigung der individuellen Karriere- und Weiterbildungspfade zu individualisierten Kompetenz-/ Anerkennungs-/ Anrechnungsprofilen (Protokoll/ Transkription/ Auswertung)
- Dokumentation non-formal und informell erworbener Kompetenzen (v.a. Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Medienkompetenz, Sozialpädagogische Kompetenz, Kommunikative Kompetenz)
- Systematische Erfassung Rollenverständnis und Zukunft als berufs-/ wirtschaftspädagogisches Personal

ERGEBNIS:

Individualisierte Kompetenz-/ Anerkennungs-/ Anrechnungsprofile
(vervollständigte individuelle Karriere- und Weiterbildungspfade)

Wissenschaftlich begleitete „Regionale Dialogforen“ zwischen berufliche



Projektkurs: Zielgruppen-Tiefenanalyse zur passgenauen Qualifizierung/ Professionalisierung von Bildungspersonal

- **Aktueller Teilnehmerstand: (Stand 19.5.2015)**
- 80 Teilnehmer in der Onlinebefragung
- 57 Individuelle Karriere- und Weiterbildungspfade
- 35 Biografische Einzelinterviews

- Transkript + Auswertung > Zusammenstellung **gesamtes Kompetenzprofil** > Mai/ Juni
- **Termin mit Ministerium** für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V > Juni/ Juli

- **Online-Befragung, Erstellung Karriere- und Weiterbildungspfade sowie Interviews werden weiterhin durchgeführt** → u.a. Ermittlung zusätzl. Weiterbildungsbedarf für WS 2015/16

Projektexkurs: Zielgruppen-Tiefenanalyse zur passgenauen Qualifizierung/ Professionalisierung von Bildungspersonal

- **Zwischenergebnisse - Allgemein:**
- Großteil der Befragten **weiblich** (65 %)
- Altersverteilung: Altersspanne von **36-45 Jahren als größte Gruppe** (43,8 %), gefolgt von Altersgruppen der 26-35-jährigen (30 %) sowie 46-55-jährigen (20 %)
- Mehrzahl der Befragten hat **keine Kinder** (42,5 %) bzw. weiterführend ein Kind (27,5 %) oder zwei Kinder (26,3 %)
- institutionell tätig in: **Betrieben** (35 %), **Weiterbildungseinrichtungen** (30 %), überbetrieblichen Ausbildungszentren (11,3 %), berufliche Schulen (11,3 %), Kammern/ Verbänden (10 %), Akademien (6,3 %) und Rehabilitationsträgern (2,5 %)
- durchschnittliches **Arbeitsvolumen** mit **31-40 Stunden** (56,4 %) **bzw. sogar über 40 Stunden** (32,1 %) sehr hoch
- monatliches **Bruttoeinkommen** vordergründig 1.501-2.000 Euro (20 %), 2.001-2.500 Euro (20 %) und 2.501-3.000 Euro (21,3 %)

Projektexkurs: Zielgruppen-Tiefenanalyse zur passgenauen Qualifizierung/ Professionalisierung von Bildungspersonal

- **Zwischenergebnisse - Bildung:**
- Allgemeinbildung: **Abitur/ Hochschulreife** (29,5 %), **Mittlere Reife** (24,4 %), **Polytechnische Oberschule** (19,2 %), **Fachhochschulreife** (14,1 %), Fachabitur (3,8 %), Erweiterte Oberschule (2,6 %), Hauptschulabschluss (1,3 %)
- Berufsbildung: **91,3 % mit abgeschlossener Ausbildung** > vorrangige Berufsfelder: Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit und Pflege, Sozialpädagogik/ -wesen, Technik
- Hochschulbildung: **30 % mit akademischem Abschluss** > Diplom-, Bachelor-, Master-, Magister- und sogar Promotionsabschlüsse
- Fort-/ Weiterbildung: **95 % haben bisher an Fort-/ Weiterbildungen teilgenommen** > vorrangig im berufsfachlichen sowie pädagogischen Bereich > **56,3 % „AdA-Schein“** nach AEVO (inkl. Meisterabschlüsse), 2,5 % „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“, **51,3 % „Geprüfter Berufspädagoge“**



Projektexkurs: Zielgruppen-Tiefenanalyse zur passgenauen Qualifizierung/ Professionalisierung von Bildungspersonal

- **Zwischenergebnisse - Arbeitsalltag:**
- **vorrangige Positionen:** „Ausbildungsleiter/ Bildungsmanager“, „Projektmanager/ Projektkoordinator“, „hauptamtlicher Ausbilder“, „Personalentwickler“, „nebenberuflicher Ausbilder“, „ausbildende Fachkraft“
- **vorrangige Tätigkeitsschwerpunkte:** „Planung, Organisation, Evaluation von Bildungsangeboten/ Qualifizierungsmaßnahmen“, „Konzeption, Management, Evaluation von Projekten“, „Konzeption, Durchführung, Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen“, „Gestaltung, Begleitung, Evaluation von Lernprozessen“, „Durchführen von Lehr-Lern- bzw. Fachunterweisungen“

Projektexkurs: Zielgruppen-Tiefenanalyse zur passgenauen Qualifizierung/ Professionalisierung von Bildungspersonal

- **Zwischenergebnisse - Kompetenzen:**
- **Kompetenzbestand:** in den Bereichen „Management/ Führung/ Organisation“, „Fachdidaktik“, „Methoden der Lernprozessgestaltung/ -begleitung“ oder auch „Umgang mit heterogenen Gruppen“ prinzipiell gut „aufgestellt“
- **Kompetenzbedarf:** in den Bereichen „Bildungssysteme“, „Bildungsforschung“, „Lehr- und Lernforschung“, „Evaluationsstudien“ und „Wissenschaftliches Arbeiten“ wird „Nachholbedarf“ ausgewiesen > inhaltlich besonders nachgefragt sind: „Sozialpädagogik“, „Sonderpädagogik“, „pädagogische Psychologie“ sowie übergreifende moderne didaktisch-methodische Konzepte

Projektkurs: Zielgruppen-Tiefenanalyse zur passgenauen Qualifizierung/ Professionalisierung von Bildungspersonal

- **Zwischenergebnisse - Struktur hochschulische/ wissenschaftliche Weiterbildung:**
- **gewünschte Zeitstruktur:** **ganztägige Veranstaltungen am Wochenende** (72,5 %), Online-Veranstaltungen (58,8 %) und Abendveranstaltungen an Werktagen (42,5 %)
- **Unterstützungsbedarf:** bei der **Prüfungsvorbereitung** (83,8 %), dem wissenschaftlichen Arbeiten (61,3 %), der zeitlichen/ inhaltlichen Organisation der Weiterbildung (58,8 %), den Lernprozessen (38,8 %), dem Praxistransfer (37,5 %), dem Umgang mit Lernplattformen (37,5 %)
- **Unterstützungsform:** **persönliche Betreuungsformen wie Sprechstunden der Dozenten** (73,8 %), persönliches Coaching/ Mentoring (62,5 %), Online-Betreuung durch E-Learning-Plattformen (40 %)



Projektexkurs: Zielgruppen-Tiefenanalyse zur passgenauen Qualifizierung/ Professionalisierung von Bildungspersonal

- Zwischenergebnisse - Entscheidungsgrundlagen wissenschaftl. Weiterbildung:
- **gewünschte Unterstützung durch Arbeitgeber:** flexible Arbeitszeiten, persönliche Befürwortung/ mentale Unterstützung des Weiterbildungsprozesses und ferner auch eine bezahlte Freistellung sowie die Übernahme von Kosten
- **Entscheidungskriterien für eine hochschulische Weiterbildung:** Fachwissen und Praxiserfahrung (!) der Dozenten, das inhaltliche Konzept, die Notwendigkeit der berufsbegleitenden Realisierbarkeit, die Anerkennung durch zuständige Ministerien/ die Wirtschaft/ weitere Sozialpartner, der Praxisbezug sowie der Erwerb eines universitären Abschlusses



Weiterführende Forschungsansätze (Auswahl)

- **Bildungs-/ berufsbiographische Analysen**/ Studien zu schulischem sowie (über)betrieblichem Bildungspersonal im Ostseeraum
- **Arbeitsplatz-/ Berufsalltagsanalysen** bzw. -studien zu schulischem sowie (über)betrieblichem Bildungspersonal im Ostseeraum
- **Analysen/ Studien zu Professionsverständnissen**/ Rollenbildern/ Identitäten/ beruflichem Habitus von schulischem sowie (über)betrieblichem Bildungspersonal im Ostseeraum
- **Best-Practice- bzw. Innovationsforschung zur Qualifizierung/ Professionalisierung** von (über)betrieblichem Bildungspersonal im Ostseeraum

Neue Projektkonzepte (Auswahl)

„WB-PRO 4.0“ (Fokus: Norddeutschland/ Ostseeküste Dtl.)

- **Arbeits-/ Handlungskontexte und Professionsverständnis pädagogischen Fachpersonals in der beruflichen Weiterbildung:** 1. Studien zum Arbeits-/ Berufsalltag pädagogischen Fachpersonals in der beruflichen Weiterbildung im Kontext bildungs-/ berufsbiographischer Forschung + 2. Entwicklung von Professionalisierungsprofilen und passgenauen Karriere-/ Bildungskonzepten für das Weiterbildungspersonal
- pot. Förderprogramm(e): BMBF „Innovative Ansätze betriebl. Weiterbildung“
- Stand: Skizzenstatus > 1. Antragsphase (Konzepteinreichung) + Prüfung BMBF
- pot. Start: Ende 2015

„Boosting business integration through joint VET education“ (Fokus: Südbaltikum)

- first international VET education in the South Baltic Region + practical experience for authorities to use ECVET as a validation tool + **stimulate local business/ SME's to become more international using trainees and trainers (!) from another country as a link to expand their business and to improve VET**
- pot. Förderprogramm(e): SBP
- Stand: Skizzenstatus > Seed Money zur Projektentwicklung
- pot. Start: Anfang 2016

„Baltic Sea Trainer“ (Fokus: Ostseeraum)

- skill development by exchange + **mobility and interregional training concepts for VET professionals in BSR**
- pot. Förderprogramm(e): BSR, SBP, Pomerania, ERASMUS+
- Stand: Skizzenstatus > Prüfung EUSBSR PA Education + Prüfung Forum Ostseestrategie M-V
- pot. Start: Anfang 2016

LEITFRAGEN + DISKUSSIONSANSÄTZE

- **Ableitung Professionalisierungsbedarf von biographischen Daten?**
- **Clustering von Professionalisierungsbiographien?**
- **Transferfähigkeit? Vergleichbarkeit?**
(nationale/ regionale/ kommunale Adaption)
- **Einfluss (inter)regionaler Prosperitäten bzw. Disparitäten?**
(Skandinavien, „Baltische Tiger“, ehemalige GUS-Staaten...)
- ...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit, Ihre Fragen und Ihre Diskussionsbeiträge!

Kontaktdaten:

Dipl.-Hdl. MARTIN FRENCH

Anschrift: Universität Rostock
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik
Ulmenstraße 69 (Haus 1), D-18057 Rostock

Telefon: +49 (0) 381 498 4557
Mobil: +49 (0) 152 54 20 75 68
Fax: +49 (0) 381 498 4562
E-Mail: martin.french2@uni-rostock.de

Web: <http://www.wiwi.uni-rostock.de/bwl/wip/> (Lehrstuhl)
<http://www.wiwi.uni-rostock.de/bwl/wip/forschungsprojekte> (Projekte)

ANLAGE: Potenziale und Barrieren von Projekten im Ostseeraum

Strengths

Stärken

Weaknesses

Schwächen

Opportunities

Potenziale

Threats

Barrieren



ANLAGE: Potenziale und Barrieren von Projekten im Ostseeraum

Strengths

Stärken

- + Förderprogramme (BSR, SBP, Erasmus, Pomerania, ...)
- + Projekte (COHAB, SBTP, RegFood, ...)
- + Hanseatische/ baltische Tradition (Handel, Logistik, ...)
- + Stakeholder-Netzwerke (Union of the Baltic Cities, ...)
- + Expertise internat. Koop. (Firmen, Hochschulen, Schulen, ...)
- + Datenbanken/ Informationen (Projekte, Ideen, Akteure, ...)

ANLAGE: Potenziale und Barrieren von Projekten im Ostseeraum

Weaknesses

Schwächen

- Inkohärenz pol. Strategien (EU-Bund-Land-Kommune, ...)
- Kommunikationsstruktur/ -kultur
- Projektantragsverfahren/ Projektverwaltung
- Implementierungsdefizite (EU-Bund-Land-Kommune, ...)
- Nachhaltigkeit (Anschlussfinanzierung, Folgeprojekte, ...)
- Ressourcenknappheit (Personal für Kooperationsaufbau, ...)

ANLAGE: Potenziale und Barrieren von Projekten im Ostseeraum

Threats

Barrieren

- Interkulturelle Offenheit (Welcome Culture, ...)
- Förderregularien (Antragsverfahren, ...)
- Finanzierung (Vorfinanzierung, Eigenanteil, ...)
- Gesellschaft/ Kultur (Unternehmenskultur, ...)
- Sprache (Englisch als Kommunikations-/ Fachsprache, ...)
- Projektstruktur (Lead Partner, Working Packages, ...)
- Messbarkeit (Outcome vs. Output)

ANLAGE: Potenziale und Barrieren von Projekten im Ostseeraum

Opportunities

Potenziale

- Förderprogramme (BSR, SBP, Erasmus+, Pomerania, Nordplus, ...)
- Blue Economy (Maritime Wirtschaft, Offshore, ...)
- Green Economy (Nachh. Tourismus, Erneuerbare Energien, ...)
- Multiplikator Bildungspersonal (Ausbilder, Lehrer, ...)
- Berufsbildungsexport/ -import (Ausbildungskoop., ...)
- Stakeholder-Netzwerke (Union of the Baltic Cities, ...)
- Innovationstransfer (Interregionale Innovationssysteme, ...)

ANLAGE: Potenziale und Barrieren von Projekten im Ostseeraum



Imitation baltischer „Best-Practice“
als
regional angepasste **Innovation** nutzen!