

Geschäftsmodellentwicklung als Ansatz zur zukunftsgerechten Gestaltungen der Ausbilderqualifizierung

Herausforderungen wie Digitalisierung oder nachhaltige Entwicklungen führen dazu, dass durch die berufliche Bildung veränderte Kompetenzanforderungen wie system- und schnittstellenübergreifendes Denken, kreative, sozial-kommunikative Kompetenzen und Innovationsfähigkeit an disruptive Geschäftsmodellen sowie Arbeits- und Geschäftsprozessen aufgefangen werden müssen (vgl. Schlömer et al. 2017; Sloane et al. 2018, S. IV f.). Daher muss Berufsbildung „in der Lage sein (...) komplexe und problemangemessene Lehr-Lernarrangements zu entwickeln, umzusetzen und zu evaluieren“ (Sloane et al. 2018, S. VI). Für die Gestaltung von betrieblichen Lehr-Lern-Prozessen nehmen Ausbilder/-innen eine bedeutende Rolle ein, welche jedoch vor dem Hintergrund obiger Herausforderungen neu zu konfigurieren ist (Schlömer et al 2017).

Ausbilder/-innen, die sich in einem Spannungsfeld zwischen betriebswirtschaftlichen und berufspädagogische Ansprüchen bewegen, haben domänenspezifisches fachpraktisches und -theoretisches sowie pädagogisches Wissen (Harteis, Bauer & Coester 2004).

In ihrer bivalenten Rolle werden Ausbilder/-innen in ihrem *domänenspezifischen fachpraktischen und -theoretischem Wissen* mit zukunftsrelevanten betriebswirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert, die ihr Tagesgeschäft und darüber hinaus die Existenz ihrer Betriebe betrifft. Exemplarisch lassen sich tiefgreifende Veränderungen angetrieben durch den Prozess der Digitalisierung und des Online-Handels im stationären Handels nennen, die eine Auseinandersetzung mit zukunftsfähigen Geschäftsmodelle notwendig werden lassen. Als *erste* Konsequenz ergibt sich somit, dass Ausbilder/-innen Geschäftsmodelle mitgestalten müssen, um ihre Ausbildungsprozesse und -angebote an künftigen Entwicklungen anpassen zu können.

In ihrer *pädagogischen Rolle* müssen sich Ausbilder/-innen mit Fragestellungen auseinandersetzen, die ein verändertes didaktisches Handeln im engeren Sinne (Gestaltung von Lernsituationen und Integration neuer Lerngegenstände) erfordert. Mit Blick auf neue Berufsbilder und ihre Anforderungen (vgl. BiBB 2018) ergibt sich als *zweite* Konsequenz, dass Ausbilder/-innen zu Curriculumentwicklern i. w. S. werden müssen, um auf eine digitalisierte und nachhaltige Berufs- und Arbeitswelt vorbereiten zu können.

Ein Zugang für die Umsetzung beider Konsequenzen könnte darin liegen, zukunftsweisende Lerngegenstände bereits in die Ausbilderqualifizierung einzubinden. Im Rahmen des Modellversuchs GEKONAWI wurde ein solcher Lerngegenstand in Form der GEMO.NAWI entwickelt und erprobt, der einen ganzheitlichen Ansatz bietet, mit dem zukunftsfähige Geschäftsmodelle modelliert, diskutiert und reflektiert werden können.

Literaturverzeichnis

- Bundesinstitut für Berufsbildung [BiBB] (2018). *Kaufmann im E-Commerce/ Kauffrau im E-Commerce*. Bielefeld: Bertelsmann
- Harteis, C.; Bauer, J. & Coester, H. (2004). Betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung zwischen ökonomischen und pädagogischen Überlegungen. In H. Gruber, C. Harteis, H. Heid & B. Meier (Hrsg.), *Kapital und Kompetenz* (S. 25–45). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schlömer, T.; Becker, C.; Jahncke, H.; Kiepe, K.; Wicke, C. & Rebmann, K. (2017). Geschäftsmodell- und Kompetenzentwicklung für nachhaltiges Wirtschaften. In *bwp@*(32), 1–20.
- Sloane, P. F. E.; Emmler, T.; Gössling, B.; Hagemeyer, D.; Hegemann, A.; Janssen, E.A. (2018). *Berufsbildung 4.0. Qualifizierung des pädagogischen Personals als Erfolgsfaktor beruflicher Bildung in der digitalisierten Arbeitswelt*. Paderborn: Eusl