

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	15
<b>Ausbildung 4.0 – wie sich die Digitalisierung auf die berufliche Bildung auswirken kann und welche Ansätze es gibt .....</b>	<b>17</b>
<b>1     Digitale Transformation in der beruflichen Bildung – Versuch eines Ansatzes für den Ausbildungsalltag .....</b>	<b>19</b>
1.1    Ein paar Gedanken vorab .....	19
1.2    Welche Bereiche von der digitalen Transformation betroffen sein könnten ..	22
1.2.1   Veränderte Prozesse und Prozesslandschaften .....	22
1.2.2   Veränderte und neue Hardware und andere Didaktisierung .....	23
1.2.3   Veränderte Qualifikationsanforderungen .....	24
1.2.4   Veränderte Kommunikation und veränderte Führung .....	28
1.3    Der horizontale Prozess: digitale Transformation innerhalb der Ausbildung ..	30
1.3.1   Digitale Transformation im Kontext der Bedarfsplanung .....	30
1.3.2   Digitale Transformation im Kontext des Ausbildungsmarketings ....	32
1.3.3   Digitale Transformation im Kontext des Auswahlverfahrens .....	33
1.3.4   Digitale Transformation im Kontext des operativen Ausbildungsprozesses/der Förderung der Auszubildenden .....	35
1.3.5   Digitale Transformation im Kontext der Beurteilung und bei der Übernahme von Auszubildenden .....	38
1.3.6   Digitale Transformation im Kontext der Bindung von Absolventen ...	39
1.3.7   Digitale Transformation im Kontext der Ausbildergewinnung und -qualifizierung .....	39
1.3.8   Digitale Transformation im Kontext mit den Ausbildungsbeauftragten .....	40
1.3.9   Digitale Transformation im Kontext der Finanz- und Budgetplanung .....	40
1.3.10   Digitale Transformation im Kontext audit-relevanter Prozesse .....	41
1.3.11   Digitale Transformation im Kontext der Flächen(bedarfs)planung ...	41
1.4    Der vertikale Prozess: digitale Transformation entlang der Biografie der Auszubildenden .....	41
1.5    Mögliche Handlungsfelder für Ausbilder .....	43
1.6    Fazit .....	45
<b>2     Gehirn 1.0 vs. Welt 4.0: Müssen wir Ausbildung neu (er-)finden? .....</b>	<b>47</b>
2.1    Es könnte auch anders sein: unsere große Chance als Ausbilder .....	47
2.2    A bisschen was geht immer: Die Haltung macht den Unterschied .....	48

2.2.1	Unser Mindset als zentraler Faktor wirtschaftlichen Erfolgs .....	48
2.2.2	Fünf zentrale Glaubenssätze .....	49
2.2.3	Zwischenfazit .....	50
2.3	Dame und Schach: komplizierte und komplexe »Spielregeln« .....	50
2.3.1	Komplizierte Systeme .....	51
2.3.2	Komplexe Systeme .....	52
2.3.3	Zwischenfazit .....	53
2.4	Dumm und dümmer: Denkfallen im Umgang mit Komplexität .....	54
2.4.1	Groupthink .....	54
2.4.2	Mustererkennung .....	56
2.4.3	Mentale Agenten .....	57
2.4.4	Zwischenfazit .....	58
2.5	Gescheiter scheitern: ein »neues« Mindset für eine Welt 4.0 .....	59
2.5.1	Eigenschaften zur Bewältigung polylogischer Systeme .....	59
2.5.2	Eigenschaften zur Bewältigung nicht linearer Systeme .....	60
2.5.3	Eigenschaften zur Bewältigung eigendynamisch-rekursiver Systeme .....	60
2.5.4	Eigenschaften zur Bewältigung paradoxer Systeme .....	61
2.5.5	Eigenschaften zur Bewältigung unplanbarer, nicht analysierbarer Systeme .....	61
2.5.6	Zwischenfazit .....	63
2.6	Alles bleibt beim Alten – und wird dennoch anders .....	64
<b>3</b>	<b>Die Zielgruppe zu Wort kommen lassen – das Projekt »Digital Youngsters« .....</b>	<b>69</b>
3.1	Die Welt im stetigen Wandel .....	69
3.2	Digital Youngsters – digitale Welten neu denken .....	69
3.3	Die ausführende Organisation: WorldSkills Germany .....	70
3.4	Aufgaben und Ergebnisse .....	71
3.5	Die Visionen der sieben Finalisten .....	71
3.6	Schule und Prüfungswesen auf dem Prüfstand .....	75
3.7	Wirkung und Bewertung .....	76
	<b>Vor Ausbildungsbeginn .....</b>	<b>77</b>
<b>4</b>	<b>Ansprache von Auszubildenden durch Social Media .....</b>	<b>79</b>
4.1	Was macht die Faszination von Social Media aus? Vom Hype zur Marketingdisziplin .....	79
4.2	Aufbau einer Social-Media-Strategie .....	81
4.3	Die wichtigsten Online-Netzwerke im Überblick .....	87
4.4	Alles wird digital: Bewerbung per Video oder Facebook .....	94

<b>5</b>	<b>Azubi-Recruiting der Zukunft – in welche Richtung entwickeln sich Recruitingprozesse und Online-Assessments durch den Einfluss der Digitalisierung?</b> .....	<b>99</b>
5.1	Künstliche Intelligenz – Recruitingprozesse der Zukunft? .....	99
5.2	Bewerbungen im Jahr 2027 – die Geschichte von Lukas und Mia .....	101
	5.2.1 Das voll digitalisierte Bewerbungsverfahren am Beispiel Lukas .....	101
	5.2.2 Der menschenbezogene Bewerbungsprozess am Beispiel Mia .....	104
5.3	Einfluss von Unternehmensleitgedanken und Konsumverhalten auf den Bewerbungsprozess der Zukunft .....	104
	5.3.1 Von der aktiven Suche zum Berufsvorschlag .....	105
	5.3.2 Einfluss der Digitalisierung auf die Anforderungsprofile .....	106
	5.3.3 Big Data – Qualität und Quantität der Daten bestimmen die Validität von Prozessen .....	107
	5.3.4 Generation Alpha – Einfluss von Eltern und Technik auf das Entscheidungsverhalten .....	108
	5.3.5 Umdenken durch den demografischen Wandel .....	109
	5.3.6 Gamification als Motivator .....	111
5.4	KI – zur Unterstützung ja, aber nicht zu Analyse von Emotionen .....	112
<b>6</b>	<b>Der Einsatz von Social-Media-Kanälen in der Ausbildung bei OTTO</b> .....	<b>115</b>
6.1	Vor welchen Herausforderungen stehen wir? .....	115
6.2	Unser strategisches Azubi-Marketing .....	116
	6.2.1 Wie setzen wir die Social-Media-Kanäle in der Candidate Journey ein? .....	119
	6.2.2 Welche Social-Media-Kanäle setzen wir im Azubi-Marketing wie ein? .....	119
6.3	Unsere konkrete Nutzung und Einschätzung der einzelnen Kanäle .....	120
	6.3.1 Facebook .....	120
	6.3.2 Instagram .....	122
	6.3.3 Twitter .....	123
	6.3.4 Snapchat .....	124
	6.3.5 YouTube .....	124
	6.3.6 Kununu .....	125
	6.3.7 Der Azubi-Blog .....	126
	6.3.8 Xing und LinkedIn .....	127
	6.3.9 Wie setzen wir die Kanäle im Rahmen der Ausbildung/ Bindung ein? .....	128
6.4	Ein Ausblick: Wie werden wir uns in den nächsten Jahren in den digitalen Medien weiterentwickeln? .....	130

<b>7</b>	<b>Digitale Kompetenz – ein neuer Aspekt in der Berufseignungsdiagnostik? ...</b>	<b>131</b>
7.1	Messung digitaler Kompetenzen .....	132
7.2	Digital Competence Framework als Grundlage zur Messung digitaler Kompetenzen .....	134
7.3	Digitale Kompetenz als Eignungskriterium .....	135
7.4	Validierung .....	137
7.5	Kompetenzstufen .....	139
7.6	Bewerbersauswahl .....	140
7.7	Dimensionalität der digitalen Kompetenz .....	141
7.8	Fazit .....	142
	<b>Während der Ausbildung .....</b>	<b>145</b>
<b>8</b>	<b>Auszubildende im Zeitalter digitaler Transformation führen, fordern und fördern – Impulse für eine Ausbildung 4.0 .....</b>	<b>147</b>
8.1	Ausbildung 4.0 verstehen und gestalten .....	148
8.1.1	Einflussfaktoren auf die Ausbildung 4.0 .....	148
8.1.2	Ausbildung in der digitalen Transformation der VUCA-Welt .....	150
8.1.3	Die Auszubildenden in der digitalen Transformation .....	153
8.2	Wie ticken Auszubildende heute? .....	155
8.2.1	Die Säulen der Ausbildung 4.0 .....	160
8.2.2	Der Spaßfaktor .....	164
8.2.3	Sicherheit und Struktur .....	166
8.2.4	Stolz und Status .....	168
8.2.5	Selbstständigkeit .....	169
8.2.6	Stärkenorientierung .....	170
8.2.7	Selbstverwirklichung und Selbstwirksamkeit .....	172
8.2.8	Sinnhaftigkeit .....	174
8.2.9	Social Media und Smartphone .....	176
8.3	Impulse aus der modernen Führungslehre für die Ausbildung .....	178
8.3.1	Die Entwicklung der Auszubildenden entlang des Flow-Modells .....	179
8.3.2	Wertschätzung als wichtiges Führungselement .....	180
8.3.3	Faktoren der Leistungsmotivation und des Leistungsverhaltens .....	181
8.3.4	Aspekte der transaktionalen und transformationalen Führung .....	183
8.4	Konsequenzen für das Selbstverständnis und die Rolle der Ausbilder .....	186
8.5	Zusammenfassung und Fazit .....	192
<b>9</b>	<b>Digitale Transformation – Implementierung und Einbindung einer Online-Lernplattform .....</b>	<b>199</b>
9.1	Rahmenbedingungen der Ausbildung .....	199
9.2	Neuerungen in der Ausbildung .....	200

9.3	Vorgehensweise bei der Einführung einer Lernplattform für die kaufmännische Ausbildung .....	202
9.3.1	Beschreibung der ausgewählten Lernplattform .....	202
9.3.2	Umsetzung und Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung .....	203
9.4	Evaluation und Ausblick .....	206
9.5	Anlage: Betriebsvereinbarung zur Einführung einer Lernplattform .....	207
<b>10</b>	<b>»db next gen« – eine Online-Lern-, Informations- und Kommunikationsumgebung in einem modernen, technologiegeprägten Arbeitsumfeld .....</b>	<b>211</b>
10.1	Daten und Fakten zum Campus-Learning-Managementsystem der Frankfurt School .....	212
10.1.1	Intuitives und mobiles Lernen .....	212
10.1.2	Modul »Bildungsmanagement« .....	212
10.1.3	Modul »Reportverwaltung« .....	212
10.1.4	Modul »Rechnungswesen« .....	213
10.1.5	Modul »Online-Prüfungen« .....	213
10.1.6	Modul »Raumverwaltung« .....	213
10.1.7	Modul »Trainer-/Dozentenmanagement« .....	213
10.2	Daten und Fakten zur Deutschen Bank .....	213
10.3	Die Online-Lernumgebung »db next gen« in der Ausbildung der Deutschen Bank .....	215
10.4	Rückblick – die Entwicklung von »db next gen« .....	217
10.5	»db next gen«: Zahlen – Daten – Fakten .....	225
10.5.1	Rückmeldungen der Beteiligten zu »db next gen« .....	225
10.6	Zusammenfassung .....	226
<b>11</b>	<b>Das digitale Zeitalter hat für Auszubildende bei Volkswagen schon längst begonnen – der VWN Campus Digitalisierung .....</b>	<b>227</b>
11.1	Ausgangslage und Zielsetzung .....	227
11.2	Zielgruppe und Teilnehmerzahl .....	230
11.3	Didaktisches Konzept .....	231
11.4	Messbare Erfolgskriterien und qualitativer Nutzen .....	235
11.5	Das Werkmodell .....	236
11.6	Fazit und Ausblick .....	238
<b>12</b>	<b>Förderung des selbstgesteuerten Lernens durch den Einsatz von Lernvideos am Beispiel des dualen Studiums .....</b>	<b>239</b>
12.1	Nutzung von Lernvideos im Rahmen des »Flipped Classroom«-Konzepts für das Grundlagenmodul »Vernetzte IT-Systeme« .....	242
12.2	Verknüpfung mit der Präsenzveranstaltung .....	247
12.3	Fazit und Ausblick .....	248

<b>13</b>	<b>VIA4all – inklusive berufliche Bildung 4.0 unter Nutzung digitaler Lernmedien</b>	<b>251</b>
13.1	Verortung	251
13.2	Ausgangslage	252
13.3	Projektbeschreibung	252
13.4	Aufbau VIA4all	253
13.4.1	Barrierefreiheit	253
13.4.2	Lernvideo	254
13.4.3	Das VIA	254
13.4.4	Struktur der Lernszenarien	256
13.5	Einsatz in der Praxis	258
13.5.1	Implementierung	258
13.5.2	Erprobungen	258
13.5.3	Praktikabilität – Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsalltag	259
13.6	Auszeichnungen	262
13.7	Danksagung	262
<b>14</b>	<b>Auszubildende digital für das Thema Gesundheit begeistern</b>	<b>263</b>
14.1	Betriebliches Gesundheitsmanagement	263
14.1.1	Gesundheitsbildung	264
14.1.2	VUCA-Welt	264
14.1.3	FOMO und Gesundheitstrojaner	265
14.2	Arbeitgeberattraktivität	268
14.2.1	Wertekonstrukt	268
14.2.2	Umweltfaktoren	269
14.2.3	Sinnhaftigkeit	270
14.3	Modell aus der Praxis	271
14.4	Fazit und Diskussion	274
<b>15</b>	<b>Das individuelle Lehr- und Lernerlebnis</b>	<b>277</b>
15.1	Beherrsche den zunehmenden technologischen Wandel	277
15.2	Nutze kompetenzorientierte adaptive Lernpfade	278
15.3	Adaptiere die Lernpfade und erreiche Differenzierung	281
15.4	Verwalte, gestalte und nutze deine Lernpfade	282
15.5	Verwerde deine Lernnuggets in der Zukunft	288
<b>16</b>	<b>Microlearning: Wissen effektiv verinnerlichen, Mitarbeiter motivieren und dabei Kosten sparen</b>	<b>291</b>
16.1	Das Ziel: Wissen nachhaltig vermitteln	291
16.2	Microlearning in der Praxis	292
16.3	Cases: Hier tragen Microlearning-Produkte bereits Früchte	293

16.3.1	Deutschkurs Medizin mit der Karteikarten-App beim Springer Verlag .....	293
16.3.2	Spielerisch lernen dank Quiz in der GenoAkademie .....	293
16.3.3	Lernmotivation unter Studierenden erhöhen – per App .....	294
16.4	Auf einen Blick: Vorteile von Microlearning .....	295
16.5	Technische Fragen und Voraussetzungen für Microlearning .....	296
16.6	Wie viel kostet eine Lern- oder Quiz-App? .....	297
16.7	Fazit: Microlearning – Kleines, das Großes bewirken kann .....	297
<b>17</b>	<b>Die JFK – eine kaufmännische Schule auf dem Weg zur digitalisierten Schule .....</b>	<b>299</b>
17.1	Lernen an einer kaufmännischen Schule im digitalen Kontext .....	301
17.1.1	Basiswissen: Umgang mit digitalen Werkzeugen und Datenschutz ..	302
17.1.2	Voraussetzungen für die Umsetzung von Schritt 1 .....	305
17.2	Aufbau kollektiven Wissens (Wissensmanagement) und Veränderung von Lehr-/Lernprozessen (Big Data) .....	306
17.2.1	Kollektive Lernprozesse .....	307
17.2.2	Individuelle Lernprozesse .....	308
17.2.3	Voraussetzungen für die Umsetzung von Schritt 2 .....	309
17.3	Kaufmännische Abbildung der Wertschöpfungskette: Virtual Learning .....	309
17.3.1	Kaufmännische Abbildung von Produktionsprozessen .....	309
17.3.2	Simulation eines Online-Shops .....	310
17.3.3	Voraussetzungen für die Umsetzung von Schritt 3 .....	311
17.4	Stärkung von Kreativität, Empathie und sozial-intelligentem Handeln .....	312
17.4.1	Gründerschule .....	312
17.4.2	Interkulturelle Kompetenz .....	313
17.4.3	Voraussetzungen für die Umsetzung von Schritt 4 .....	314
17.5	Das digitale Büro – ein Versuch zur kaufmännischen Schule der Zukunft ....	314
17.5.1	Wie sollte ein digitales Büro räumlich gestaltet sein? .....	314
17.5.2	Wie wird ein digitales Büro an einer Schule mit 1.800 Schülerinnen und Schülern genutzt? .....	316
17.5.3	Wie geht es im Arbeitskreis Digitalisierung weiter und was sind die nächsten Schritte an der JFK-Schule? .....	319
17.6	Fazit .....	321
<b>18</b>	<b>Der Einsatz von Podcasts in der Ausbildung am Beispiel von Fachinformatikern bei der ALTE OLDENBURGER Krankenversicherung AG ..</b>	<b>323</b>
18.1	Was ist ein Podcast? .....	323
18.2	Was habe ich davon? .....	324
18.2.1	Vorteile von Podcasts für Ausbilder und Azubis .....	324
18.2.2	Vergleich mit Videos .....	327
18.2.3	Technologie ersetzt nicht den persönlichen Kontakt .....	327

18.3	Welche Ausbildungsinhalte eignen sich für Podcasts? .....	328
18.4	Keine Angst vor der Technik! .....	329
18.5	Muss mein Podcast ins Internet? .....	330
18.6	Erfahrungen aus der Ausbildung bei der AO .....	330
18.7	Fazit .....	332
<b>Zum Ausbildungsende hin .....</b>		<b>335</b>
<b>19</b>	<b>Selbstverantwortung und Selbstmarketing in der Übernahmephase – das Beratungs- und Begleitprogramm im Deutsche Bank Konzern .....</b>	<b>337</b>
19.1	Das Employability-Programm für Mitarbeiter: selbstbewusst und selbstbestimmt in die Zukunft .....	337
19.2	Beratungs- und Begleitprogramm für Berufseinsteiger: Ankommen – Positionieren – Durchstarten .....	338
19.3	Die Bausteine im Detail .....	340
19.3.1	Standortbestimmung I – Wer bin ich? .....	340
19.3.2	Überfachliche Kompetenzen machen den Unterschied .....	340
19.3.3	Die zwölf Schlüsselkompetenzen – konkret und erlebbar .....	342
19.3.4	Standortbestimmung II – was kann ich? .....	344
19.3.5	Zieldefinition – Was will ich? .....	345
19.3.6	Positionierung – wie überzeuge ich? .....	347
19.4	Schlussbetrachtung .....	348
<b>Digitalisierung und Qualifizierungsangebote für Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte und Auszubildende .....</b>		<b>349</b>
<b>20</b>	<b>Prüfungs.TV .....</b>	<b>351</b>
20.1	Lernen auf frei zugänglichen Plattformen .....	351
20.2	Wichtige Aspekte für die Akzeptanz von digitalen Lernangeboten .....	353
20.2.1	Fachliche Kompetenz .....	353
20.2.2	Struktur und roter Faden .....	353
20.2.3	Lernfunktionen .....	354
20.2.4	Uneingeschränkte Verfügbarkeit .....	357
20.3	Integration in die Ausbildung .....	357
20.4	Aus der Praxis für die Praxis .....	359
<b>21</b>	<b>Digitale Qualifizierung von Ausbildungsbeauftragten .....</b>	<b>361</b>
21.1	Die Auswirkungen der Digitalisierung .....	361
21.1.1	Veränderungen in der Arbeitswelt durch die digitale Transformation .....	361
21.1.2	Digitalisierung von Lernformaten und Lernprozesssteuerung .....	361

21.2	Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder im digitalen Konzept am Beispiel von AdA-Online .....	362
21.2.1	Anforderungen an Ausbilder (nach AEVO) .....	362
21.2.2	Nutzung der Vorteile des Formats »E-Learning« .....	363
21.2.3	Nutzung der Vorteile des Formats »Präsenzveranstaltung« .....	366
21.2.4	Lernprozessbegleitung im Blended-Learning-Konzept .....	366
21.3	Reflexion des Blended-Learning-Konzepts in der Qualifizierung von Ausbildern .....	368
<b>22</b>	<b>AEVO Digital GmbH</b> .....	<b>371</b>
22.1	Vorteile des digitalen Lernens .....	371
22.2	Methodik und didaktisches Konzept .....	372
22.3	Unterstützung von Ausbildungsbeauftragten/Ausbildern vor Ort .....	376
	Die Autorinnen und Autoren .....	380
	Stichwortverzeichnis .....	391