

Wirtschaftsförderung
Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.

Synergien erschließen, um Handlungsspielräume zu gewinnen

Netzwerktreffen Bildungsmonitoring 2023

30. – 31.08.2023 | Paulinen Hof Seminarhotel, Bad Belzig

Wer wir sind und was Sie erwartet...

- **Berufliche Weiterbildung in Zeit und Raum**

Welche Kompetenzanforderungen gehen mit regionalen/kommunalen Entwicklungskonzepten einher?

- **Weltweites Kompetenzmonitoring für's kommunale Bildungsmonitoring**

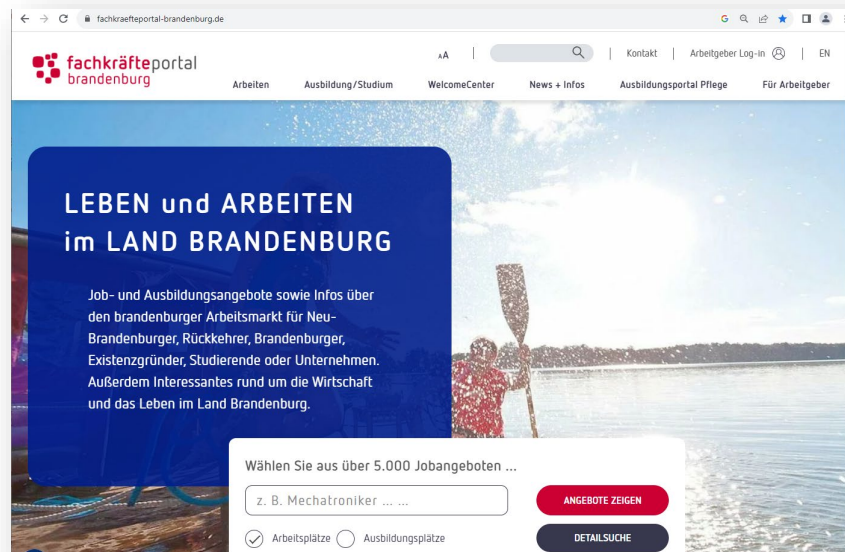
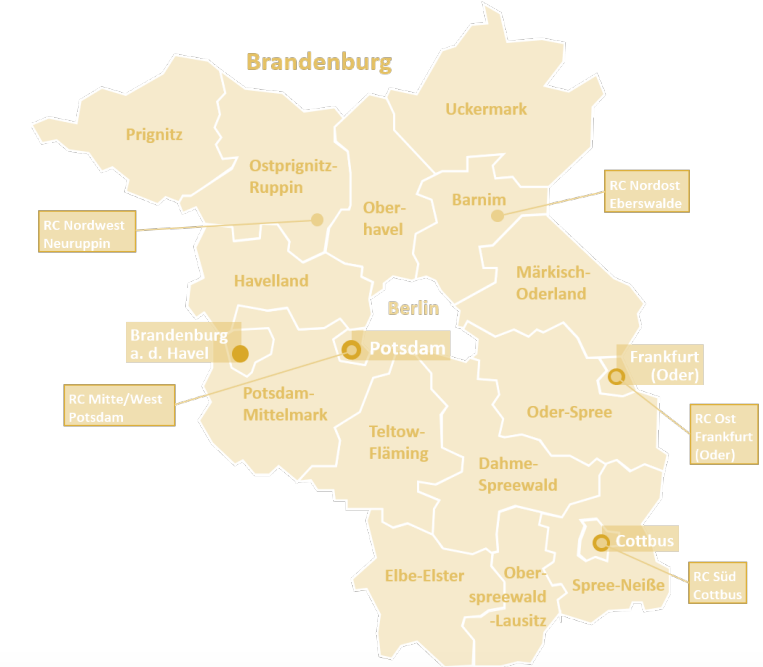
Wie kann mit Hilfe von KI die Programmplanung der Weiterbildungsträger vor Ort verbessert werden?

- **Kommunale Handlungsspielräume kooperativ erweitern**

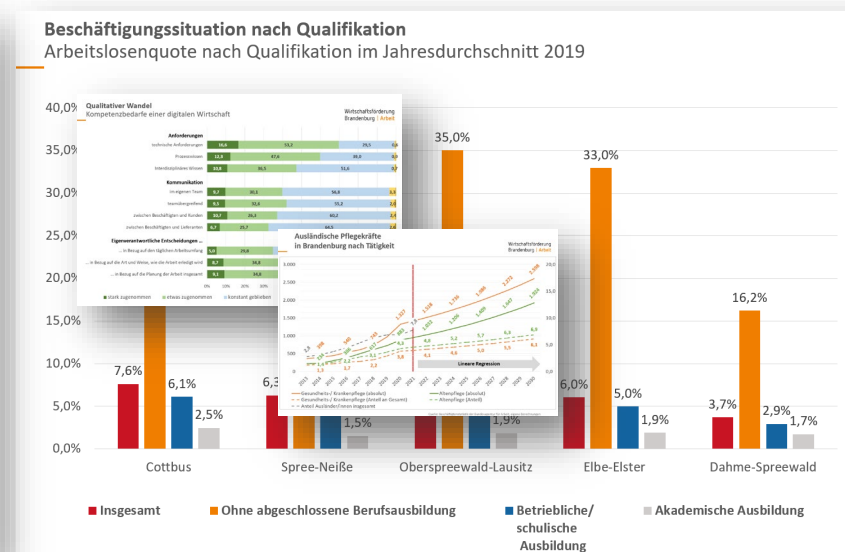
Unterstützungsangebote der WFBB und Förderprogramme gemeinsam nutzen.

Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB)

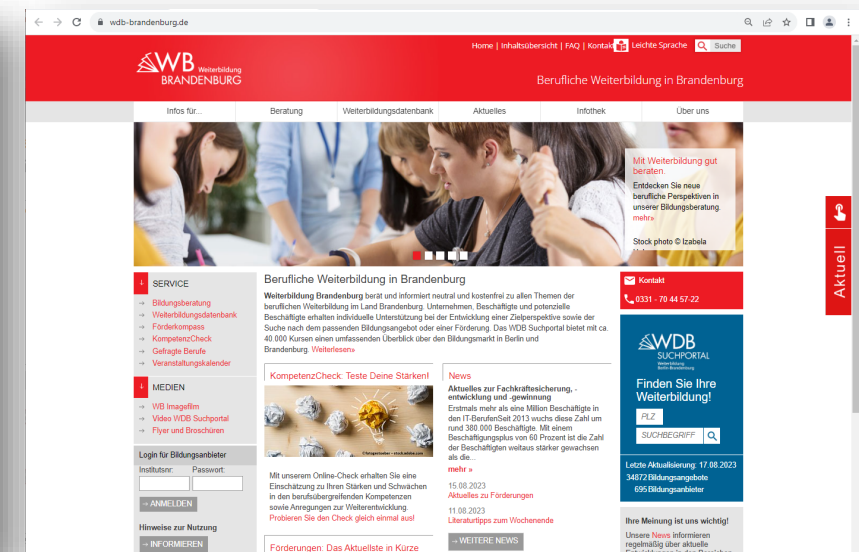
- ✓ informieren & unterstützen *Unternehmen* zur betrieblichen Fachkräftesicherung (FKS)
- ✓ führen *Workshops* zu Einzelthemen der betrieblichen FKS durch
- ✓ analysieren & reflektieren *Rahmenbedingungen* der FKS *regional* sowie *clusterbezogen*
- ✓ beraten *konzeptionell* zu Initiativen/ Projekten/ Vorhaben mit Bezug zur FKS
- ✓ beraten zu *Förderprogrammen*
- ✓ erheben *Daten* zum Arbeitsmarkt (Fachkräftemonitoring)



www.fachkraefteportal-brandenburg.de
<https://www.fachkraefteportal-brandenburg.de/stellenangebote>



<https://arbeit.wfbb.de>
<https://arbeit.wfbb.de/unsere-services/arbeitsmarktinformationen>



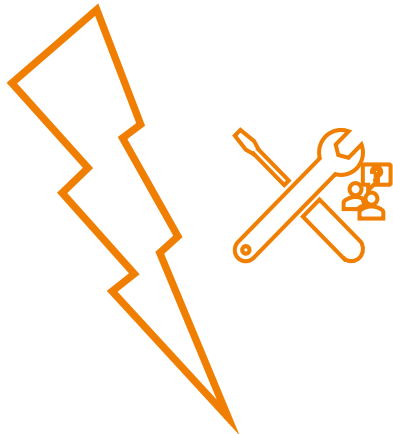
<https://www.wdb-brandenburg.de/>
www.wdb-suchportal.de

Berufliche Weiterbildung in Zeit und Raum

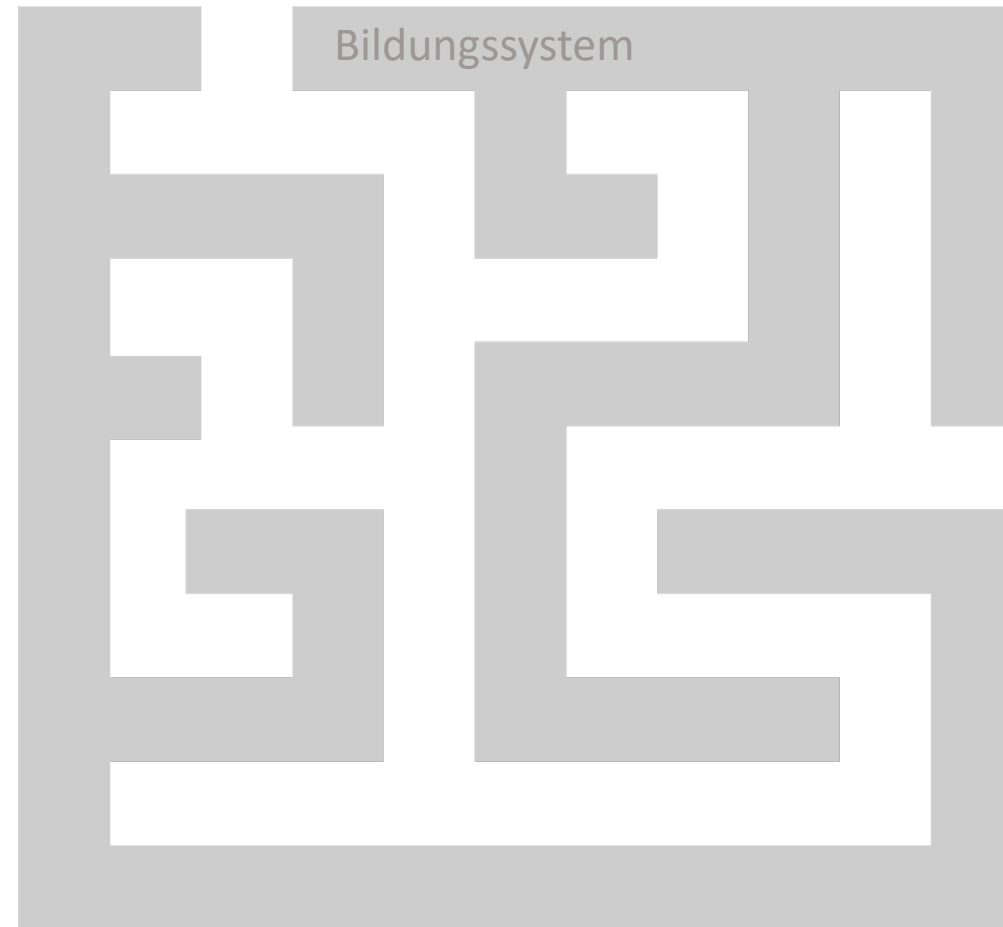
Welche Kompetenzanforderungen gehen mit regionalen/kommunalen Entwicklungskonzepten einher?



definiert
SOLL-Ziele



IST-Zustand
beschreiben

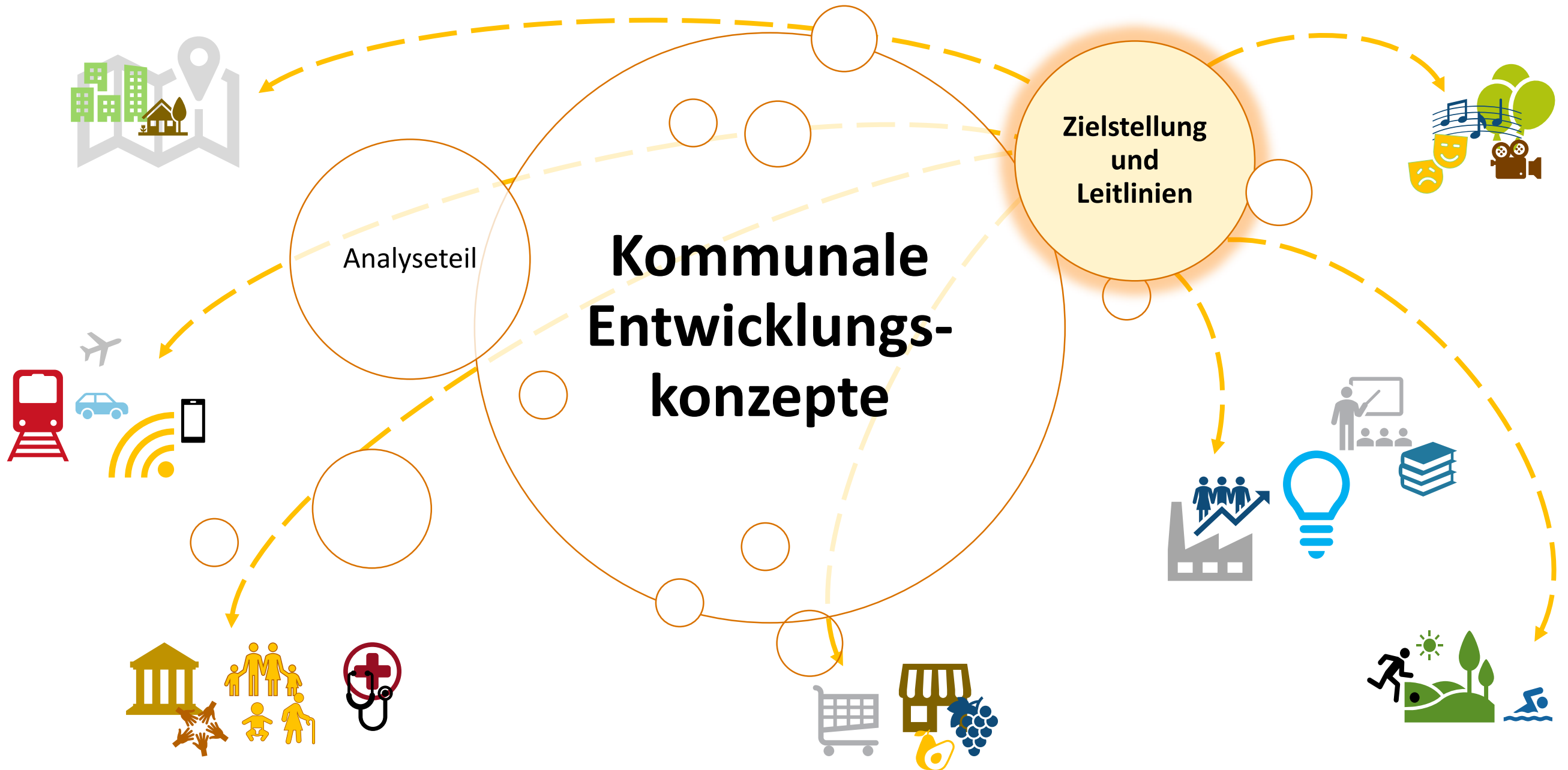


Welche Kompetenzanforderungen gehen mit regionalen/kommunalen Entwicklungskonzepten einher?



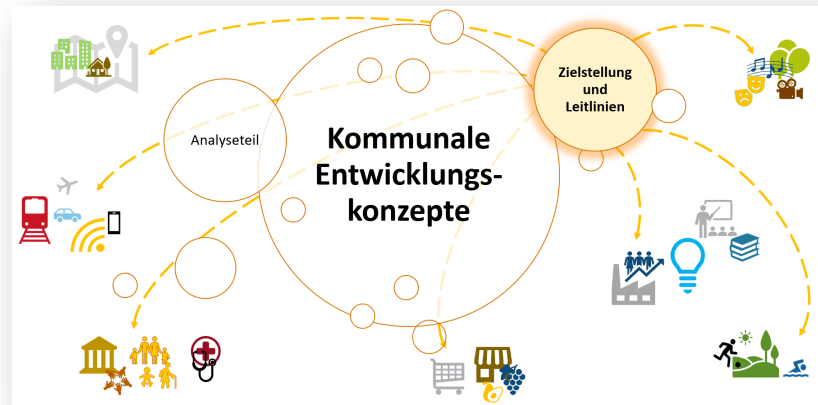
Berufliche Weiterbildung in Zeit und Raum

Welche Kompetenzanforderungen gehen mit regionalen/kommunalen Entwicklungskonzepten einher?



Berufliche Weiterbildung in Zeit und Raum

Welche Kompetenzanforderungen gehen mit regionalen/kommunalen Entwicklungskonzepten einher?



...erfordern
Kompetenzen...

...aller
Zielgruppen...

...in ihrem jeweiligen
Handlungskontext.



Welche Kompetenzanforderungen gehen mit regionalen/kommunalen Entwicklungskonzepten einher?



Beispiel: Entwicklungskonzept des Landkreis Dahme-Spreewald 2030⁺ mit 18 Entwicklungszielen (basierend auf dem Leitbild „nachhaltig, mobil, heimatverbunden“)



3. Die Stärkung regionaler Wirtschafts- und Versorgungskreisläufe und die Förderung der Ansiedlung innovativer Wissenschafts- und Zukunftsprojekte - auch im berlinferneren Raum machen den LDS als Wirtschafts-, Wissenschafts- und Wohnstandort noch attraktiver. Der effiziente Ressourceneinsatz, die Vielfalt der Branchen und moderne Unternehmensphilosophien sorgen für starke Betriebe, die attraktive Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen in der Region anbieten. Eine herausragende Bedeutung nimmt dabei die gewerbliche Entwicklung um den Flughafen BER ein, mit der gleichzeitig auch der Verantwortung zur flächensparenden Entwicklung nachgekommen wird.

- Wirtschaftsförderung ausrichten auf einen ausgewogenen Branchenmix, die Schließung von Kreisläufen, die Vervollständigung von Wertschöpfungsketten, die effiziente Flächennutzung
- Fachkräfte für die Region ausbilden und sichern, Unternehmensnachfolge sichern, Identifikation der Bürger*innen mit der wirtschaftlichen Entwicklung der Region stärken
- Ansiedlungsanreize für die Gründung neuer Unternehmen im LDS schaffen



7. Die medizinische Versorgung sowie die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs sind im LDS in allen Gegenden vorhanden. Dafür kommen auch mobile Angebote sowie Telemedizinangebote zum Einsatz.

- Ärztliche und notärztliche Versorgung in allen Bereichen und besonders im ländlichen Raum absichern, mobile und telemedizinische Angebote einrichten, um Versorgungslücken zu schließen
- Sicherung der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen im ländlichen Raum

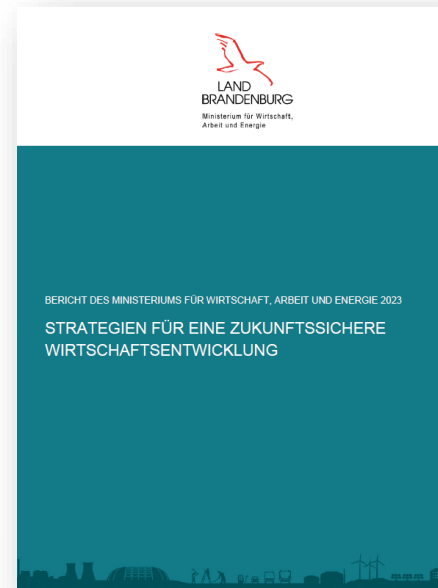


8. Der LDS bietet vielseitige und qualitativ hochwertige Bildungs- und Betreuungsangebote für alle Altersgruppen an, die moderne pädagogische Ansätze und Konzepte nutzen. Eine wohnortnahe Versorgung wird gewährleistet durch dezentrale Standorte und eine optimierte Schülerbeförderung.

- Einrichtungen bei der inhaltlichen Schwerpunktsetzung in Zukunftsfeldern unterstützen, Schul- und Kitalandschaft unter demografischen Rahmenbedingungen attraktiv gestalten und dabei alternative Betreuungs- und Schulmodelle mitdenken
- Sicherung der Bildungsvielfalt durch ein kreisweites Angebot unterschiedlicher Schulformen in den Sekundarstufen

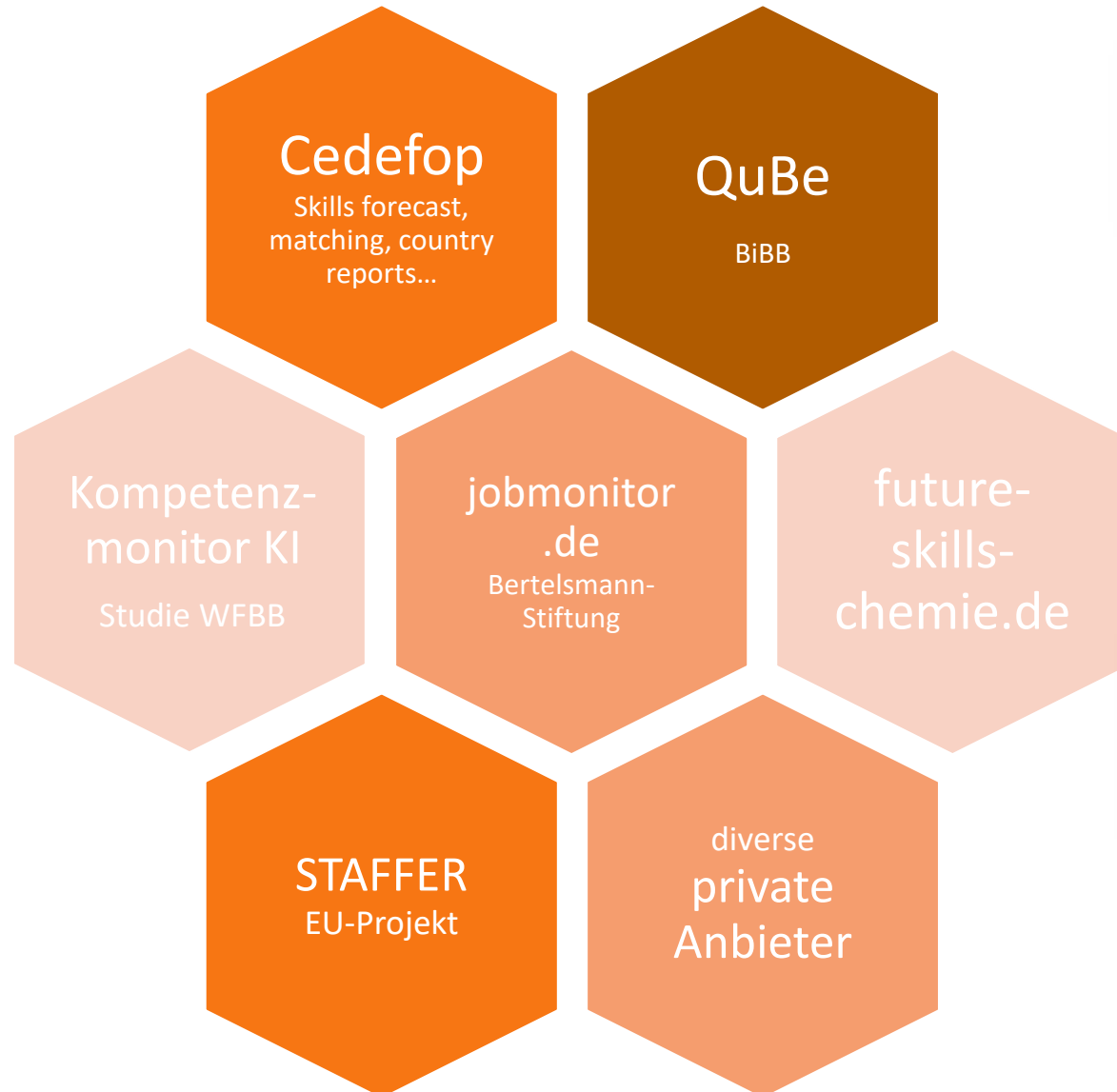
Berufliche Weiterbildung in Zeit und Raum

Welche Kompetenzanforderungen gehen mit regionalen/kommunalen Entwicklungskonzepten einher?



Weltweites Kompetenzmonitoring für's kommunale Bildungsmonitoring

Wie kann mit Hilfe von KI die Programmplanung der Weiterbildungsträger vor Ort verbessert werden?



Germany - 2020 Skills forecast
Skills forecasts country report
Germany

Key facts: Germany
CEDEFOP SKILLS FORECAST 2020
2020 skills forecast Germany

45 689 000
Employment in 2020
3.5% Increase 2019-20

25 535 000
Total job openings, 2019-20
100% Employment needs (100%)
100% New job openings (100%)

FASTEST-GROWING SECTORS
Growth per year 2019-20
Distribution & transport 0.5%
New market services 0.4%

HIGHEST-DEMAND OCCUPATIONS
Total job openings 2019-20
Business & administration associate professionals 2 102 000
Personal service workers 1 563 000
Sales workers 1 450 000

4.4%
Increase in employment in 2019-20

Fastest-growing sector
Non-market services

Highest-demand occupation
Business & administration associate professionals

10%
Increase in labour supply

Regionenreport
Potsdam-Mittelmark
Juli 2023

Überblick
Alle Informationen auf einen Blick
1.445 Stellenanzeigen
+ 228 Stellenanzeigen pro 10.000 Beschäftigte
- 1.115 Veränderung zum Vormonat
- 995 Veränderung zum Vormonat

Zusammenfassung
In der Region Potsdam-Mittelmark wurden im Juli 2023 insgesamt 1.445 Stellen online ausgeschrieben.
Die **Top 3 Berufe** in der Region sind: 1. Lagerfachkraft - Helfer (65 Stellen), 2. Beihilfe (60 Stellen), 3. Altenpflege (53).
Die **Top 3 Soft Skills** in der Region sind: 1. Einzelverantwortlich (82,4%), 2. Teamfähigkeit (63,3%), 3. Werkstoffkunde (59,2%).
Die **wichtigste Teilqualifikation** in der Region ist TOS: Waren versenden, welche in 5,1% aller Stellen gesucht wird.

Zukünftige Berufe und Skills
Einfblicke in Berufe und Skills
Top-Berufe und -Skills in der Chemieindustrie.*

Rising Stars (Wachstum)*

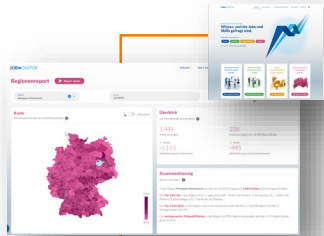
- Daten Analyst (HR/ People Analytics) ▲ 55%
- Kundenberater*in / Client Interface Manager ▲ 53%
- Machine Learning Engineer ▲ 44%
- App-Entwickler*in ▲ 35%
- Spezialist*in für Marketing-Kampagnen ▲ 18%
- Qualitätssicherungs-Analyst /-ingenieur*in ▲ 15%
- Strategie Analyst ▲ 12%
- DevOps Engineer ▲ 11%
- Computational Chemist ▲ 11%

Top skills (Häufigkeit)*

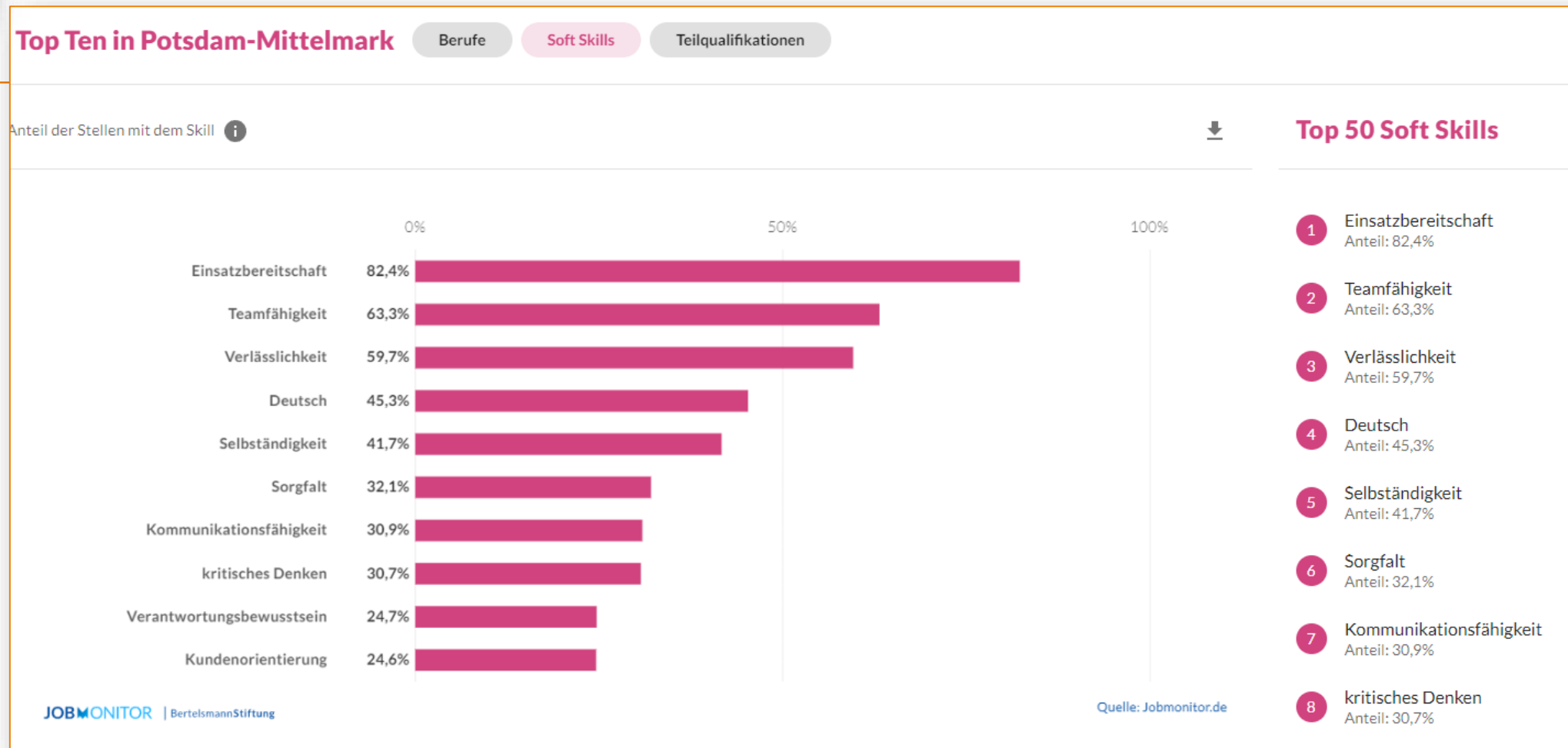
- Biotechnologie
- Customer Relationship Management (CRM)
- Prozessmanagement / -optimierung
- Automatisierung
- Allgemeines Prozess-Know-How
- Enterprise Resource Planning (ERP)
- Six Sigma
- Laboratory Information Management Systems
- Qualitätssicherung
- Vorhersage & Modellierung

- Prädiktive Wartung
- Prozessleittechnik
- Computer Vision / Bildverarbeitung
- Virtuelle Kollaboration
- Additive Fertigung
- Computer Aided Design (CAD)
- Good Automated Manufacturing Practices (GAMP)
- Kontinuierliche Verbesserung
- Prozesssimulation
- Maschinelles Lernen / Künstliche Intelligenz / Erweiterte Statistik

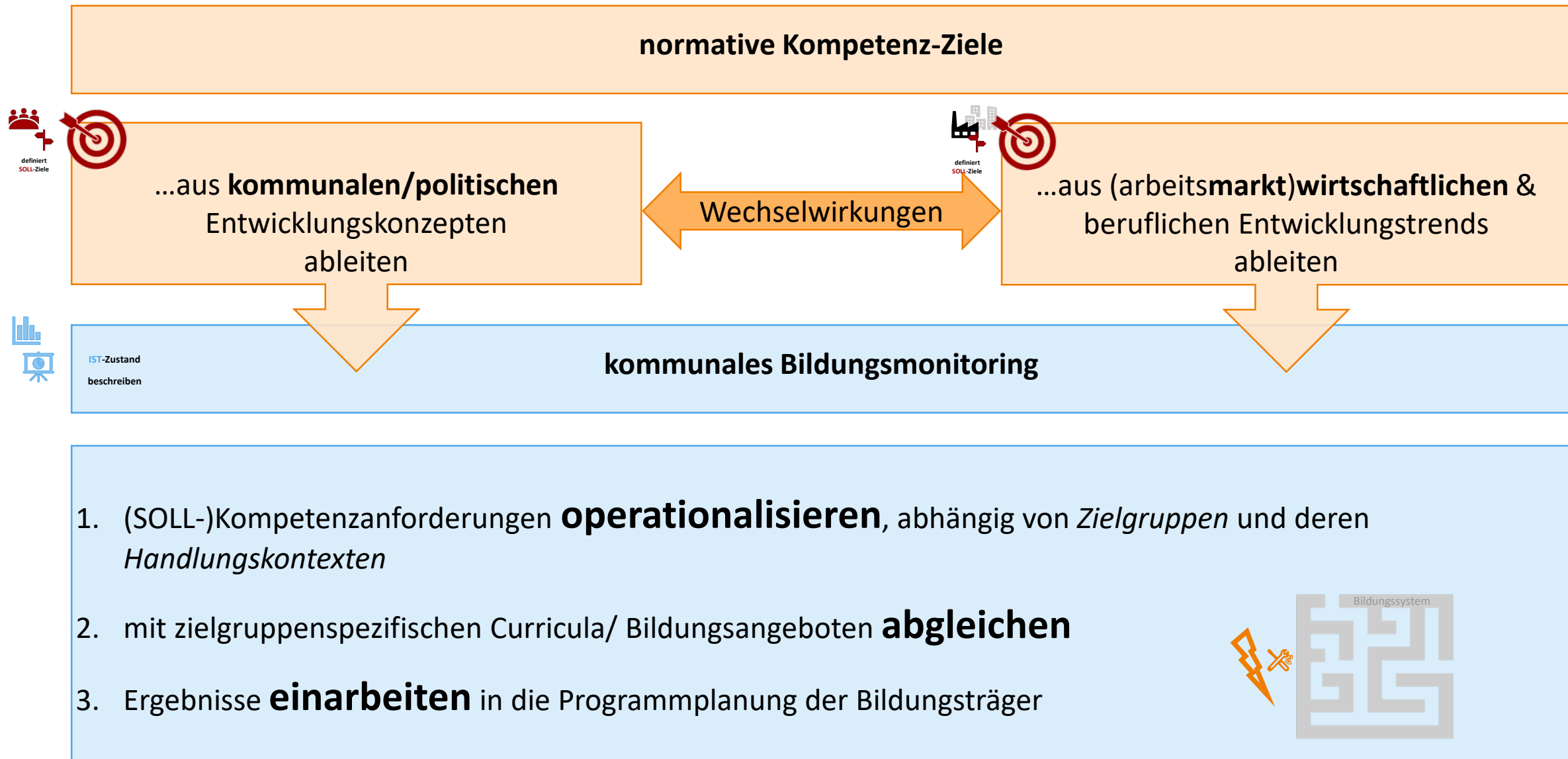
Wie kann mit Hilfe von KI die Programmplanung der Weiterbildungsträger vor Ort verbessert werden?



Beispiel: regionale Daten im jobmonitor.de der BertelsmannStiftung



Kommunales Bildungsmonitoring: von der IST-Zustandsbeschreibung zur konzeptionellen Beratung



Dimensionen eines (Handlungs)Kompetenz orientierten Bildungsmonitorings

- Kompetenzanforderungen ableiten
- beruflich/ wirtschaftlich/
privat/ gesellschaftlich/
politisch/ technisch ...
- „Kompetenzlücken“
mithilfe des
Bildungsmonitorings
identifizieren

Was?

Dimensionen eines (Handlungs)Kompetenz orientierten Bildungsmonitorings

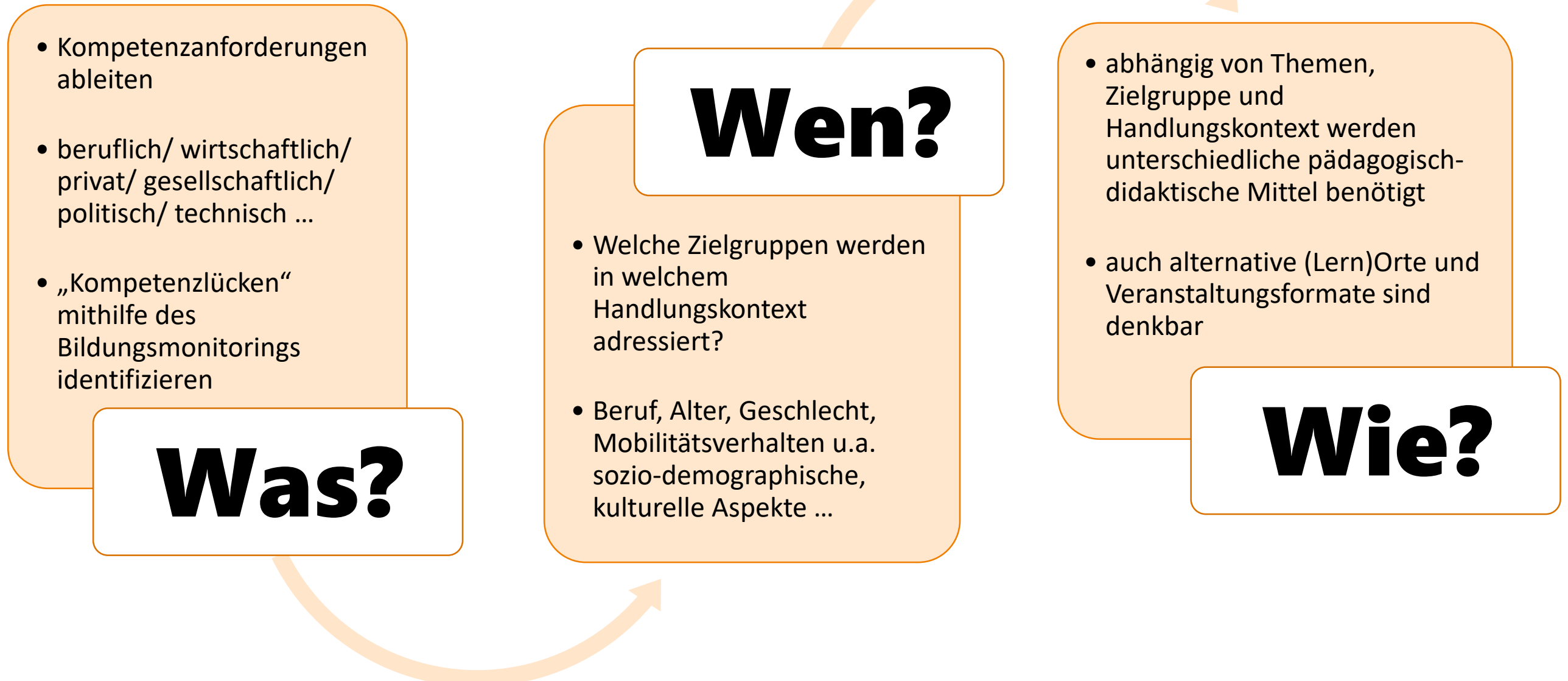
- Kompetenzanforderungen ableiten
- beruflich/ wirtschaftlich/ privat/ gesellschaftlich/ politisch/ technisch ...
- „Kompetenzlücken“ mithilfe des Bildungsmonitorings identifizieren

Was?

Wen?

- Welche Zielgruppen werden in welchem Handlungskontext adressiert?
- Beruf, Alter, Geschlecht, Mobilitätsverhalten u.a. sozio-demographische, kulturelle Aspekte ...

Dimensionen eines (Handlungs)Kompetenz orientierten Bildungsmonitorings



Wählt man einen ganzheitlichen, auf normativen Entwicklungszielen basierenden Ansatz,...

...lauten die zentralen Fragen für das kommunale Bildungsmonitoring ...

In welcher Form...

- können **politische** und weitere **Akteure des Bildungssektors**
- zu den für die Kommune/Region relevanten **SOLL-Kompetenzzielen informiert** werden,
- damit diese über eine **Entscheidungsgrundlage** verfügen,
- **um operationalisierte Indikatoren** für das Bildungsmonitoring sinnvoll **auszuwählen**?

Inwiefern vermitteln ...

- das aktuelle **Bildungssystem** sowie weitere **Lernorte**
- die erforderlichen **Kompetenzen** in einem
- konkreten **Handlungskontext**
- **zielgruppengerecht** und
- regional **erreichbar**?

Mit welchen Methoden können **Lösungsoptionen** als **Diskussionsgrundlage** für die beteiligten Partner im Bildungsbereich konzipiert werden, **um** die identifizierten **Kompetenzlücken** zu **füllen**?

Kommunale Handlungsspielräume kooperativ erweitern

Unterstützungsangebote der WFBB und Förderprogramme gemeinsam nutzen.

Die schlechte Nachricht: Es gibt bislang keine App, die dieses Problem für Sie löst.

Die gute Nachricht: Im Verbund können Sie Pionierarbeit leisten.

Unterstützungsangebote der WFBB und Förderprogramme gemeinsam nutzen.

Modell entwickeln

basierend auf
Entwicklungskonzepten &
vorhandenen Daten,
nur ein Kompetenzbeispiel
mit **kommunalem** Fokus
auswählen

1. methodisch „vortasten“:
Wie sind **Kompetenzbedarfe**
zielgruppenspezifisch,
handlungskontext-abhängig
operationalisierbar?
2. methodisch „vortasten“,
wie Bildungsträger damit ihre
Curricula evaluieren und
überarbeiten

KI-Kompetenzen

basierend auf WFBB-Studie
zur KI-Kompetenzen:
branchenspezifischer Fokus
mit **mehreren Kompetenzen**

Mit den Erfahrungen aus der
Modellphase werden
**überregionale Bildungs-
angebote** für die eigene
Kommune abgeglichen und
ggf. **Zugänge** geschaffen oder
Curricula überarbeitet.

Pilot skalieren

basierend auf ???

Methodenkoffer liegt vor, um
Kompetenzbedarfe in
Bildungsangebote zu
„übersetzen“, zu evaluieren
und zu überarbeiten:
Bildungsmonitoring und
**kompetenzorientierte
Curricula-Planung** sind
verzahnt.

Beispiel „Modell entwickeln“

Wie könnten die Schritte konkret aussehen?

Auftakt- Workshop

- Experte für (Handlungs)Kompetenz orientierte Curricula-Planung gibt fachlichen Input (worauf ist zu achten?)
- Entwicklungskonzept auswählen, aus dem eine (oder mehrere) Kompetenzbedarfe abgeleitet werden sollen
- Erste Ideen, zu *Was?*, *Wen?* und *Wie?* sammeln, weitere Schritte und Zeitplan konkretisieren

Experten- Interviews

- Experteninterviews zu den Fragen *Was?*, *Wen?* und *Wie?*
- Kompetenzträger, Ausbilder/Dozenten, u.a. Akteure mit Handlungsbezügen zu der/den ausgewählten Kompetenz(en)

Indikatoren- Workshop

- Interview-Ergebnisse werden zusammenfassend präsentiert mit Anhaltspunkten für Indikatoren
- Arbeitsphase: die Indikatoren für *Was?*, *Wen?* und *Wie?* für die ausgewählte(n) Kompetenz(en) werden operationalisiert und messbar formuliert

Daten erheben

- Testlauf für das (erweiterte) Bildungsmonitoring: Indikatorenset aus Expertenworkshop wird erhoben
- SOLL- und IST-Werte werden verglichen

Evaluations- Workshop

- Ergebnisse des Bildungsmonitorings werden präsentiert, Defizite zwischen SOLL und IST werden aufgezeigt
- Experte für (Handlungs)Kompetenz orientierte Curricula-Planung gibt fachlichen Input (weiterer Prozess)
- Bildungsakteure i.w.S. diskutieren Curricula-Entwicklung mit Blick auf *Was?*, *Wen?* und *Wie?*

Test-Phase

- das Curriculum wird im Detail überarbeitet und getestet
- die Testphase wird reflektiert und Rückschlüsse auf die mögliche Skalierung des Konzeptes für das Bildungsmonitoring diskutiert

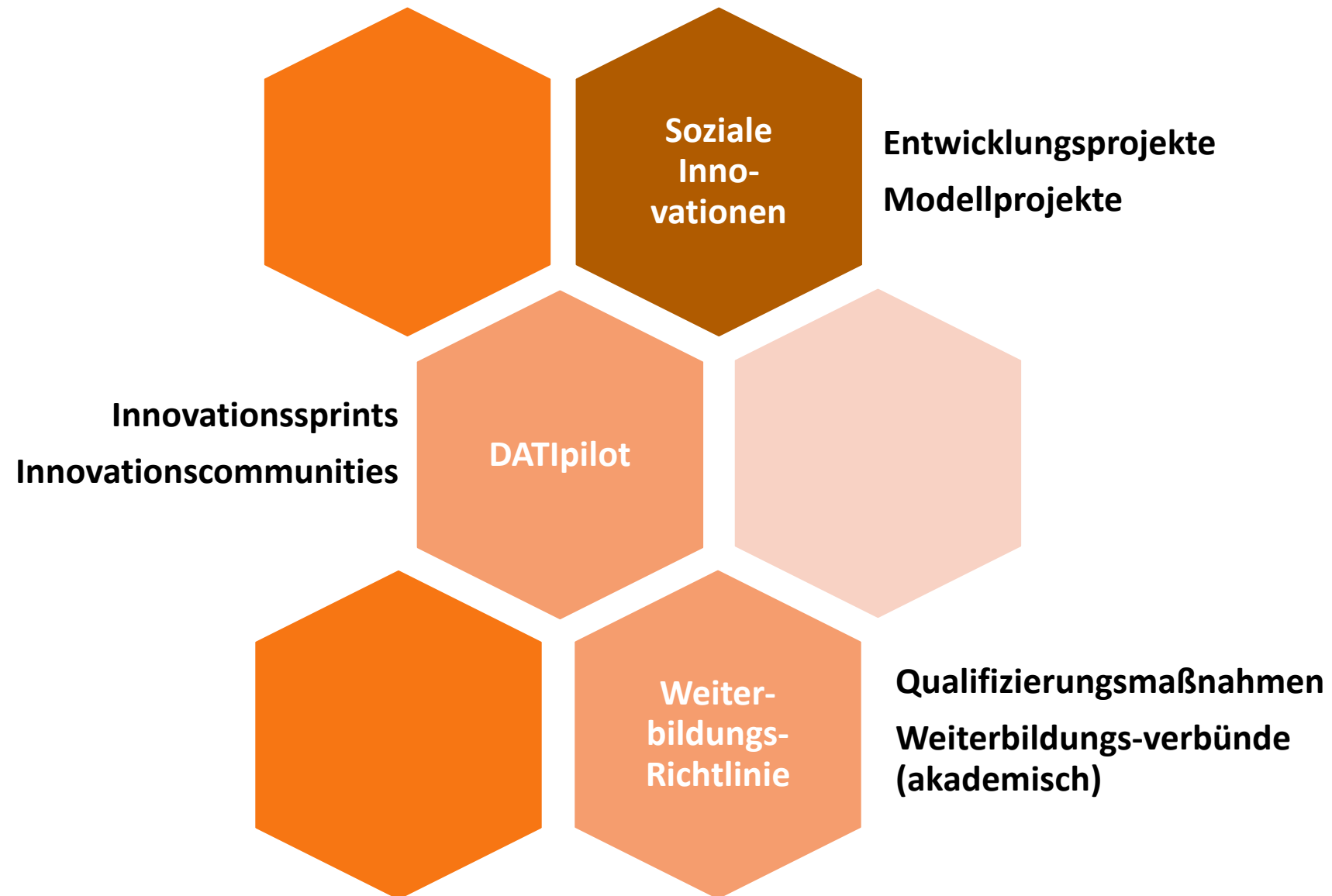
Modell entwickeln

basierend auf
Entwicklungskonzepten &
vorhandenen Daten,
nur ein Kompetenzbeispiel
mit kommunalem Fokus
auswählen

1. methodisch „vortasten“:
Wie sind **Kompetenzbedarfe**
zielgruppenspezifisch,
handlungskontext-abhängig
operationalisierbar?
2. methodisch „vortasten“,
wie Bildungsträger damit ihre
Curricula evaluieren und
überarbeiten

Kommunale Handlungsspielräume kooperativ erweitern

Unterstützungsangebote der WFBB und Förderprogramme gemeinsam nutzen.



Wirtschaftsförderung Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.

Wir freuen uns
auf eine erfolgreiche
Zusammenarbeit.

www.wfbb.de



Diese Unterlagen sind ausschließlich für Präsentations-zwecke bestimmt. Der Inhalt ist durch das Urheberrecht geschützt. Alle Rechte an der Präsentation und deren Inhalt stehen der Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) zu. Eine Weitergabe an Dritte ebenso wie jede Vervielfältigung, Veränderung oder sonstige Verwendung und Nutzung ganz oder in Teilen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der WFBB.