

UNIVERSITÄT
BAYREUTH



Konzeption des Weiterbildungsstudiengangs „Regionale Nachhaltigkeitstransformation“

Workshop zur Bedarfserhebung

Donnerstag, 29. November 2018, 14.30 bis 18.30 Uhr, Universität Bayreuth, GEO II, S 25

– Dokumentation der Ergebnisse –

Stand: 07. Mai 2019

Protokoll: Julia Schrader, Sebastian Norck, Pauline Windler

Fotos: Sebastian Norck

Inhalt

1. Ziele des Workshops.....	1
2. Programm.....	2
3. Teilnehmer*innen des Workshops.....	3
4. Begrüßung und Einführung	4
5. Diskussion in den Arbeitsgruppen.....	6
5.1 Arbeitsgruppe 1.....	7
5.2 Arbeitsgruppe 2.....	8
5.3 Arbeitsgruppe 3.....	10
5.4 Arbeitsgruppe 4.....	12
6. Zwischenfazit.....	14
6.1 Problemanalyse – Transformationsnotwendigkeiten verstehen	14
6.2 Transformation aktiv gestalten	14
6.3 Eine neue Haltung annehmen	16
6.4 Formelle und inhaltliche Gestaltung des Studiengangs	16
7. Abschlussrunde – Blitzlichter	17
8. Ausblick und Verabschiedung	17
Anhang 1: Präsentation Professor Dr. Manfred Miosga	18
Anhang 2: Arbeitsauftrag für die Diskussion in den Arbeitsgruppen.....	22

1. Ziele des Workshops

Die Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung arbeitet seit 2014 im Forschungsprojekt QuoRO – Konzertierte Qualifizierungsoffensive für die Region Oberfranken zur Weiterbildung von Fachkräften für die Zukunft. Weitere Projektbeteiligte sind das Zentrum für Energietechnik (ZET) und die Campus-Akademie, der Träger der Weiterbildung an der Universität Bayreuth. Das Ziel von QuoRO ist es, die Region Oberfranken zukunftsfähig zu machen, indem Praktiker*innen aus Unternehmen, aber auch aus Verwaltungen und zivilgesellschaftlichen Initiativen durch berufsbegleitende Weiterbildung auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet werden.

Nachdem in einer ersten Projektphase von August 2014 bis Januar 2018 Weiterbildungsbedarfe und Umsetzungshemmnisse erforscht wurden, geht es in der zweiten Förderphase bis Juli 2020 um die Entwicklung von Lösungsansätzen für die erforschten Hemmnisse.

Die Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung fokussiert in der zweiten Förderphase den vorhandenen Weiterbildungsbedarf ausgehend von Herausforderungen der Regionalentwicklung. Trends wie der Klimawandel und die Ressourcenknappheit, welche eine Transformation zur Nachhaltigkeit erforderlich machen, sollen, so eine zentrale Annahme im Projekt, durch Weiterbildung antizipiert werden. Dies gewährleistet die dauerhafte Anpassungsfähigkeit der oben genannten Praktiker*innen in der Region an sich verändernde Rahmenbedingungen.

Aus diesem Grund wird ein berufsbegleitender Weiterbildungsstudiengang konzipiert, der es Praktiker*innen ermöglicht, eine zukunftsfähige Entwicklung in ihrer Kommune und Region voranzutreiben.

Die Konzeption des Weiterbildungsstudiengangs wird transdisziplinär mit Akteur*innen aus der Praxis gestaltet, um ein gemeinsames Problemverständnis zu entwickeln und darauf aufbauend gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Ziel ist es, ein passgenaues, bedarfsgerechtes Weiterbildungsprogramm zu entwerfen, das einen wirkungsvollen Beitrag im Prozess der regionalen und lokalen Nachhaltigkeitstransformation leisten kann.

Ein Workshop zur Erhebung der Bedarfe im Hinblick auf das geplante Weiterbildungsprogramm am 29. November 2018 an der Universität Bayreuth hatte das Ziel, die Basis für eine Zusammenarbeit mit Praktiker*innen aus den verschiedenen Bereichen der Stadt- und Regionalentwicklung (z.B. Wirtschaftsförderung, Regionalmanagement, Raumplanung, Naturschutz, etc.) zu schaffen.

In einem ersten Teil wurde vom Projektteam dargestellt, warum eine Nachhaltigkeitstransformation nötig ist und wie diese gelingen kann. Begriffsunklarheiten und Nachfragen konnten in einer offenen Diskussionsrunde geklärt werden, um ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Um die Perspektivenvielfalt der Praktiker*innen in die Konzeption der Weiterbildung zu integrieren, waren in einem zweiten, interaktiven Teil des Workshops die Anwesenden gefordert, in Kleingruppen zu erörtern, wo sie Wissenslücken und Kompetenzbedarfe in ihrem Berufsfeld sehen, die für die selbstgestaltete Entwicklung hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft nötig sind. Die Ergebnisse der Kleingruppen wurden im Plenum vorgestellt.

Abschließend wurde gemeinsam diskutiert, was mögliche Hürden für den Erfolg einer Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeitstransformation sein könnten. Die Erfahrungen der Workshopteilnehmer*innen konnte dabei genutzt werden, um möglichst praxisnah ein realistisches Bild der Hürden zeichnen zu können und Möglichkeiten zur Überwindung bei der Konzeption der Weiterbildung zu integrieren. Die vorliegende Dokumentation fasst die Ergebnisse zusammen.

2. Programm

Uhrzeit	Programmpunkt
Ab 14.15 Uhr	Ankunft der Teilnehmer*innen, Begrüßungskaffee
14.30 Uhr	Begrüßung und Einführung in den Workshop Prof. Dr. Manfred Miosga, Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung, Universität Bayreuth
14.40 Uhr	Vorstellungsrunde: Mein fachlicher und beruflicher Bezug zum Thema Nachhaltigkeit
15.15 Uhr	Projektvorstellung QuoRO und erste Ideen für den Weiterbildungsstudiengang zur regionalen Nachhaltigkeitstransformation Prof. Dr. Manfred Miosga, Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung, Universität Bayreuth
15.30 Uhr	Rückfragen der Teilnehmer*innen
15.50 Uhr	Pause
16.00 Uhr	Diskussion: Wo sehen Sie Wissenslücken und Kompetenzbedarfe für die Gestaltung der regionalen Nachhaltigkeitstransformation?
17.00 Uhr	Pause mit Imbiss
17.20 Uhr	Diskussion: Herausforderungen bei der Konzeption und Umsetzung eines Weiterbildungsstudiengangs „Regionale Nachhaltigkeitstransformation“
18.20 Uhr	Verabschiedung und Ausblick: Wie geht es weiter? Nächste Schritte auf dem Weg zum Weiterbildungsstudium Prof. Dr. Manfred Miosga, Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung, Universität Bayreuth

3. Teilnehmer*innen des Workshops

Die Teilnehmer*innen des Workshops diskutierten im zweiten Teil der Veranstaltung in zufällig zusammengesetzten Arbeitsgruppen. Die folgende Auflistung der Veranstaltungsteilnehmer*innen zeigt die Aufteilung auf die Arbeitsgruppen. Die Nennung der einzelnen Teilnehmer*innen erfolgt jeweils in alphabetischer Reihenfolge. Die Nummerierung der Arbeitsgruppen impliziert keine Wertung, sondern repräsentiert die Reihenfolge, in der die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse im Plenum vorstellten (siehe auch Kapitel 5).

Arbeitsgruppe 1	Arbeitsgruppe 2	Arbeitsgruppe 3	Arbeitsgruppe 4
• Dr. Petra Beermann (Stabsabteilung Entrepreneurship und Innovation, Universität Bayreuth) • Jürgen Lehmeier (Architekturbüro in Nürnberg) • Anna-Theresa Lienhardt (Campus-Akademie für Weiterbildung, Universität Bayreuth) • Bettina Meyer-Rost (Verkehrsplanungsamt Stadt Nürnberg) • Sebastian Norck (Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung, Universität Bayreuth) • Bernd Rothammel (Klimaschutzmanagement Landkreis Bayreuth)	• Christoph Hartl (Leitung Lindenhof, Landesbund für Vogelschutz Oberfranken) • Thomas Ködelpeter (Ökologische Akademie Linden e.V.) • Prof. Dr. Markus Lemberger (Regionalmanagement Cham, Professur an der Hochschule für angewandtes Management Cham) • Daniel Mettke (Projektmanagement Ökomodellregion Nürnberg, Nürnberger Land & Roth) • Prof. Dr. Manfred Miosga (Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung, Universität Bayreuth) • Malte Tiedemann (Industrie- und Handelskammer für Oberfranken Bayreuth, Bereich Standortpolitik)	• Manfred Lehner (Leitung Volkshochschule Amberg-Sulzbach) • Dr. Judith Riedl (Bayerisches Staatsministerium für Umwelt- und Verbraucherschutz) • Eva Rundholz (Wirtschaftsförderung Stadt Bayreuth) • Julia Schrader (Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung, Universität Bayreuth) • Matthias Simon (Bayerischer Gemeindetag, Geschäftsführer Akademie Ländlicher Raum Bayern) • Ute Vieting (selbstständige Beraterin)	• Wulf Kramer (Leitung Stadtentwicklungsbüro) • Ulrich Meyer zu Helliggen (Leitung Stadtplanungsamt, Stadt Bayreuth) • Peter Ranzinger (Landratsamt Passau, Nachhaltigkeitsstrategie) • Dr. Birgit Thies (Leitung BayCEER-Geschäftsstelle, Universität Bayreuth) • Dominik Wiehl (Naturstrom AG) • Pauline Windler (Studentin der Geographischen Entwicklungsfor-schung, Universität Bayreuth)

4. Begrüßung und Einführung

Zu Beginn des Workshops begrüßte Professor Dr. Manfred Miosga alle Teilnehmer*innen und dankte für ihr Kommen. Er stellte fest, dass viele Bereiche, die Prozesse der nachhaltigen Entwicklung in Regionen und Kommunen betreffen und begleiten, durch die Anwesenden vertreten seien. Da der Begriff „Nachhaltigkeit“ eine sehr facettenreiche Nutzung erfährt, hob Professor Dr. Manfred Miosga die zwei Bedeutungsebenen von Nachhaltigkeit hervor: Es gebe einerseits eine normative und andererseits eine auf Dauerhaftigkeit bezogene zeitliche Ebene des Begriffs.

Für den Workshop gelte: Wenn Zusammenhänge betrachtet würden, handle es sich dabei immer um globale Zusammenhänge, die sich lokal unterschiedlich ausprägen und dort Anpassungsleistungen an sich verändernde Rahmenbedingungen erfordern. Außerdem sei die Ausgangslage immer sehr komplex: Die Komplexität der Wirklichkeit stehe dabei der isolierten Betrachtung einzelner Aspekte gegenüber.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bewirkten, dass Gestaltungsprozesse oft einen eher experimentellen Charakter hätten. Wissen, was dabei produziert werde, müsse aufbereitet und an die berufliche Praxis weitergegeben werden – dabei könne der berufsbegleitende Studiengang, um den es beim Workshop gehe, helfen.

Professor Dr. Manfred Miosga erklärte anhand einer Präsentation (siehe Anhang 1), warum der Bedarf für einen berufsbegleitenden Studiengang vorhanden sei: Indikatoren wie der Earth Overshoot Day, die planetaren Leitplanken und der Klimawandel verdeutlichten, dass die Menschheit ihre Lebensweise ändern müsse. Die Felder der Veränderung wären dabei häufig in lokalen und regionalen Gestaltungsspielräumen angesiedelt und müssten genutzt werden. Zum Verständnis von Transformation gab Professor Dr. Manfred Miosga folgende Definition: Transformationen seien „tiefgreifende strukturelle Veränderungsprozesse, Veränderung von Funktionslogiken und der gesellschaftlich gestaltete Systemwandel zur Nachhaltigkeit.“ Transformation sei abhängig von wissenschaftsgebundener Erkenntnis. Als Teil der Universität und Vertretung der Wissenschaft wolle die Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung einen Impuls geben. Neben dem benötigten technologischen Fortschritt seien für eine erfolgreiche Transformation zur Nachhaltigkeit vor allem auch soziale Innovationen und kulturelle Veränderungsprozesse nötig.

Als Beispiel für eine Veränderung, die nicht transformativ sei, zog er Smart Cities heran: Etwa ein nicht nachhaltiges Mobilitätssystem werde in einer solchen smarten Stadt weitergeführt, weil es der Effizienzlogik folge. Damit diene es als Scheinlösung für Nachhaltigkeitsprobleme. Was er im Gegenzug mit Transformation meine, sei die Erfindung neuer Praktiken: Die gemeinschaftliche Nutzung von Gütern, die Reduzierung und Reflexion des Themas, wie man wirtschaften wolle, und vieles mehr. Bei der Entstehung sozialer Innovationen spiele der regionale Kontext oft eine wichtige Rolle, da transformative Praxis oft regional entstehe.

Professor Dr. Manfred Miosga ging auf die Mehrebenenperspektive der Transitionsforschung ein: Sie beschreibe als „Machtzentrum“ das soziotechnische Regime, welches in einer (soziotechnischen) Landschaft eingebettet ist und durch Nischeninnovationen sowie durch externe Drücke von der Landschaftsebene veränderbar ist. Für das Entstehen von Nischeninnovationen seien kommunale und regionale Gelegenheitsräume notwendig. Ein Zyklus, welcher das Management der Transition beschreibe, wurde vom Wuppertal Institut für Klima, Umwelt und Energie beschrieben.¹ Der Zyklus zeige

¹ Ursprünglich wurde das Konzept von Derk Loorbach, Jan Rotmans, Johan Schot und John Grin veröffentlicht. Seitdem wird es von vielen Forschungsinstituten weiterentwickelt und erweitert.

auf, dass für eine Transition Systemwissen, Zielwissen und Transformationswissen nötig seien. Übersetzt auf den geplanten Weiterbildungsstudiengang sei es das Ziel, Akteur*innen der beruflichen Praxis zu befähigen, Transition-Management zu betreiben. Laut der vereinfachten graphischen Darstellung (siehe Abbildung 1) des Wuppertal Instituts folgt der Problemanalyse, die auf Systemwissen aufbaut, die Visionsentwicklung, in welche Zielwissen einfließt. Daran schließt sich die Phase der Experimente an, welche gefolgt wird von der Phase der Diffusion und des Lernens. In diesen Phasen entsteht Transformationswissen und kommt zur Anwendung. Beispielhafte Ideen für die vier Phasen finden sich in der Präsentation (siehe Seite 20) im Anhang.



Abbildung 1: Darstellung eines Transitionszyklus nach dem Wuppertal Institut

Quelle: https://wupperinst.org/fa/redaktion/images_hq/misc/Transition_Wissen_2017_de.jpg

Im Kontext des Workshops sei die Frage an die Teilnehmer*innen, also an die Praxis: Wo gebe es Weiterbildungsbedarfe und Kompetenzlücken; was sei die benötigte Ausstattung, um an der sozialökologischen Transformation arbeiten zu können?

Anschließend an die Präsentation konnten die Teilnehmer*innen Fragen stellen und Anmerkungen machen. Die Schlüsselergebnisse dieser Diskussion sind im Folgenden zusammengefasst:

Der Weiterbildungsstudiengang soll langfristig als berufsbegleitender Masterstudiengang durchgeführt werden. Im Rahmen von QuoRO sollen Zertifikatskurse und einzelne Module entwickelt werden. Der Arbeitstitel für den Studiengang lautet „Regionale Nachhaltigkeitstransformation“. Das Mindestqualifikationsprofil für eine Teilnahme ist ein akademischer Abschluss und eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung. Bestenfalls kann ein adäquater beruflicher Abschluss (z.B. Meister) und eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung das ersetzen. Zielgruppe des Studiengangs sind nicht nur Entscheider*innen, sondern genauso (Regional-)Planer*innen, Dienstleister*innen, Tourismusexpert*innen, Bürgermeister*innen, Verwaltungsangestellte im Bereich Umwelt, Planung, Grünflächen, etc., ehrenamtlich Engagierte, NGOs, etc. Um in den Kommunen Zustimmung für die Weiterbildung der kommunalen Angestellten zu erhalten, muss der Nutzen des Studiengangs deutlich werden. Die Passgenauigkeit des Studiengangs, welcher viele unterschiedliche Adressat*innen hat, soll eventuell durch eine modulare Durchführung erreicht werden. Studiengänge, die als Weiterbildung das Thema Transformation abdecken, gibt es noch nicht ausreichend. Ob durch eine finanzielle Förderung ein Teil der Studiengebühren übernommen werden kann, wird noch geklärt. Professor Dr. Manfred Miosga

wies darauf hin, dass nachhaltige Entwicklung im Handlungsauftrag kommunaler Gebietskörperschaften enthalten ist; ebenso ist Nachhaltigkeit im Regionalmanagement und als Leitziel der Raumordnung und Bauleitplanung integriert. Da es bereits Studiengänge gibt, welche Teilbereiche des geplanten Weiterbildungsstudiengangs schon abdecken, ist es wünschenswert, Anrechnungen zu ermöglichen. Von den Teilnehmer*innen kam der Impuls, nach dem Open-Innovation-Ansatz vorzugehen. Darin wird die Verbindung von unterschiedlichen Fachbereichen angestrebt, jedem/r wird der Zugang ermöglicht, es gibt Innovationswerkstätten und Open-Innovation-Prozesse. Professor Dr. Manfred Miosga griff den Impuls auf und stellte fest, dass es eine Frage der Methodik sei, welche Kompetenzen mit welchen Methoden erlernt werden könnten. Der Open-Innovation-Ansatz würde das Weiterbildungsangebot zum Ankerpunkt für Vernetzung machen, und zwar jahrgangs- und kursübergreifend. Über die Disziplinen hinaus, also transdisziplinär, müsse das Thema (regionale) Nachhaltigkeitstransformation behandelt werden.

5. Diskussion in den Arbeitsgruppen

Um Wissenslücken und Kompetenzbedarfe der Teilnehmer*innen zu erfragen, wurden vier Kleingruppen von je sechs Personen gebildet. Die Teilnehmer*innen hatten zunächst die Aufgabe, in Stillarbeit zehn Minuten lang auf verschiedenfarbige Moderationskarten aufzuschreiben, welche Wissenslücken (gelbe Karten) und Kompetenzbedarfe (blaue Karten) sie für die Unterstützung der regionalen und lokalen Nachhaltigkeitstransformation in ihrem Tätigkeitsbereich sehen. Dazu dienten ihnen folgende Leitfragen als Orientierung:

- Zu welchen Themen fehlt es Beschäftigten in Ihrem Tätigkeitsbereich an Wissen (Fakten, Theorien, ...), um eine regionale Nachhaltigkeitstransformation durch ihre berufliche Tätigkeit anzustoßen und zu begleiten?
- Welche Handlungskompetenzen (im Sinne von methodischen Fähigkeiten für die Umsetzung Ihrer Arbeit) benötigen Sie als beruflich Aktive in Ihrem Tätigkeitsbereich, um die regionale Nachhaltigkeitstransformation in Ihrem beruflichen Kontext zu unterstützen?

Anschließend wurden die Ergebnisse in den Kleingruppen diskutiert, ergänzt und thematisch geclustert. In Kapitel 5.1 bis 5.4 sind die geclusterten Themenbereiche und die ihnen zugeordneten Nennungen aufgelistet, aufgeteilt in Wissenslücken und Kompetenzbedarfe. Die vier Kleingruppen stellten die geclusterten Ergebnisse als Abschluss der Kleingruppenarbeit im Plenum vor.

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen dargestellt (Kapitel 5.1 bis 5.4), bevor die einzelnen Nennungen in Form einer Synthese zusammengefasst werden (Kapitel 6).

5.1 Arbeitsgruppe 1

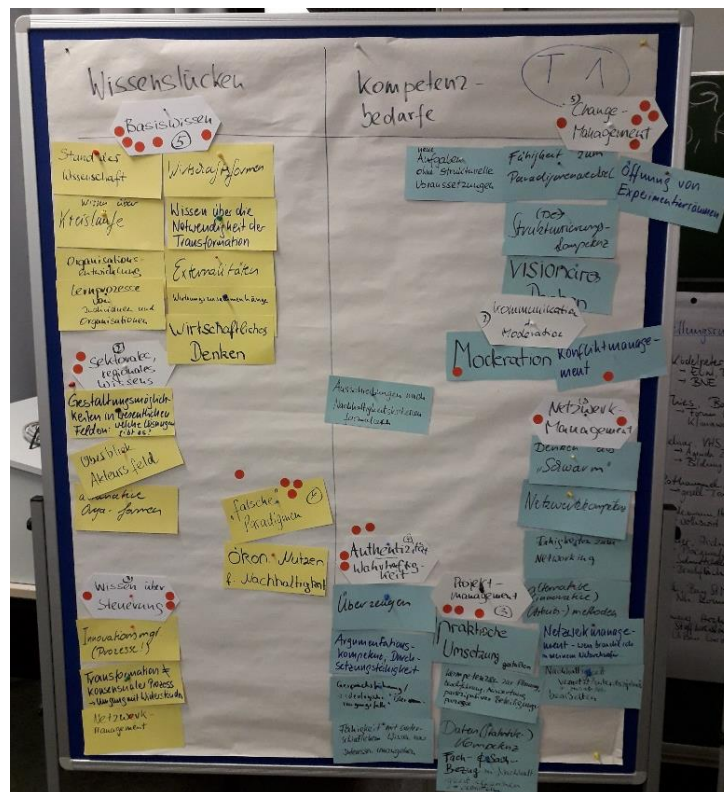


Abbildung 2: Ergebnisse Arbeitsgruppe 1

Wissenslücken	Kompetenzbedarfe
<u>Basiswissen</u> - Stand der Wissenschaft - Wirtschaftsformen - Wirtschaftliches Denken - Wissen über Kreisläufe - Externalitäten - Wirkungszusammenhänge - Wissen über die Notwendigkeit der Transformation - Lernprozesse von Individuen und Organisationen - Organisationsentwicklung	<u>Change Management</u> - Neue Aufgaben ohne strukturelle Voraussetzungen - (De-) Strukturierungskompetenz - Öffnung von Experimentierräumen - Fähigkeit zum Paradigmenwechsel - Visionäres Denken
<u>Sektoriales, regionales Wissen</u> - Gestaltungsmöglichkeiten in wesentlichen Feldern: Welche Lösungen gibt es? - Überblick über das Akteursfeld - Alternative Organisationsformen	<u>Kommunikation und Moderation</u> - Ausschreibungen nach Nachhaltigkeitskriterien formulieren - Moderation - Konfliktmanagement
<u>Wissen über Steuerung</u> - Innovationsmöglichkeiten (Prozesse) - Transformation als nicht konfliktfreier Prozess → Umgang mit Widerständen - Netzwerkmanagement	<u>Netzwerk-Management</u> - Denken als „Schwarm“ - Netzwerkkompetenz - Fähigkeit zum Networking

	- Netzwerkmanagement – Wen brauche ich in meinem Netzwerk wofür? - Alternative/innovative (Arbeits-) Methoden - Nachhaltigkeit vernetzt und interdisziplinär bearbeiten
<u>Querschnitt</u> - „Falsche“ Paradigmen - Ökonomischer Nutzen für Nachhaltigkeit	<u>Authentizität Wahrhaftigkeit</u> - Überzeugen - Argumentationskompetenz/Durchsetzungsfähigkeit - Gesprächsführung/ideologische „Überzeugungsfälle“ - Fähigkeit, mit unterschiedlichem Wissen bzw. Interessen umzugehen
	<u>Projektmanagement</u> - Praktische Umsetzung gestalten - Kompetenzen zur Planung, Durchführung, Auswertung partizipativer Beteiligungsprozesse - Daten- bzw. Statistik-Kompetenz - Fach- und Sachbezug zu Nachhaltigkeit erkennen und vermitteln

5.2 Arbeitsgruppe 2



Abbildung 3: Ergebnisse Arbeitsgruppe 2

Wissenslücken	Kompetenzbedarfe
<u>„Basics“ (Grundverständnisse)</u> - Systemische/ganzheitliche Ansätze (u.a. Smart Citys) - Begriffsdefinition „Was ist nachhaltig?“	<u>Verstetigung/Leitlinien</u> - Politik-/Strategieberatung - Über den Tellerrand hinausdenken und -handeln - Ganzheitlicher Ansatz - Keine Argumentation außerhalb der „Wirtschaftlichkeit“
<u>Wirtschaft</u> - (Post-) Wachstumsökonomie und ähnliches - Klassische BWL/VWL: Warum muss die Wirtschaft immer wachsen? - Welchen „Mehr-Wert“ hat Nachhaltigkeit?	<u>Methodenkompetenz</u> - Methoden-, Innovationskompetenz etc. - Umgang mit Konflikten (Konfliktmanagement) - Prozessmanagement, gegebenenfalls Projektmanagement
<u>Naturwissenschaften und Technik</u> - Bewusstsein für die Endlichkeit von Ressourcen (Ressourcenmanagement) - Ressourcen (Zahlen/Daten/Fakten) - Naturwissenschaft: Ursachen und Auswirkungen des Klimawandels - Produktionskreisläufe und Supply Chain - Kein geschlossenes Wissen über Kreisläufe - Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge - Technologien - Psychologie (Motive menschlichen (Nicht-) Handelns)	<u>Kommunikation</u> - Kommunikation und effektive Öffentlichkeitsarbeit - Nachhaltigkeitskommunikation
<u>Politik, Soziologie, Entwicklung</u> - Wie „funktioniert“ sozialer Wandel? Wie kann er gestaltet werden? - Ernährung - Entwicklungspolitik - Recht	<u>Querschnitt</u> - Fehlende Motivation - „No-Impact-Week“ - „Moderieren“ von unterschiedlichem Nachhaltigkeitsverständnissen
<u>Interdisziplinarität</u> - Fehlende Argumentationsketten → Beispiel: zu viel Versiegelung = weniger Biodiversität, weniger Anbaufläche, Verschlechterung der Lebensqualität - Keine oder fehlende argumentative Querverbindungen (zu viele Ackerfläche = Fluchtursachen) - Zusammenhänge werden nicht erkannt → Sensibilisierung - Erfolgsberichte/-beispiele (Benchmark) - Auseinandersetzung mit Mobilität; Fakten und soziologische Betrachtung - Stadtplanung	

5.3 Arbeitsgruppe 3

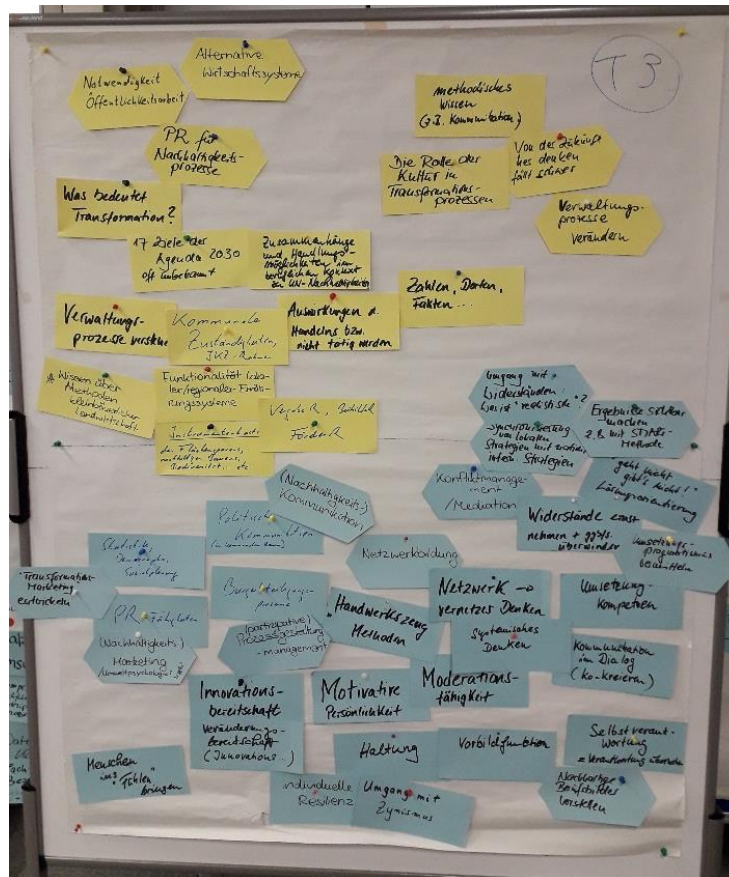


Abbildung 4: Ergebnisse Arbeitsgruppe 3

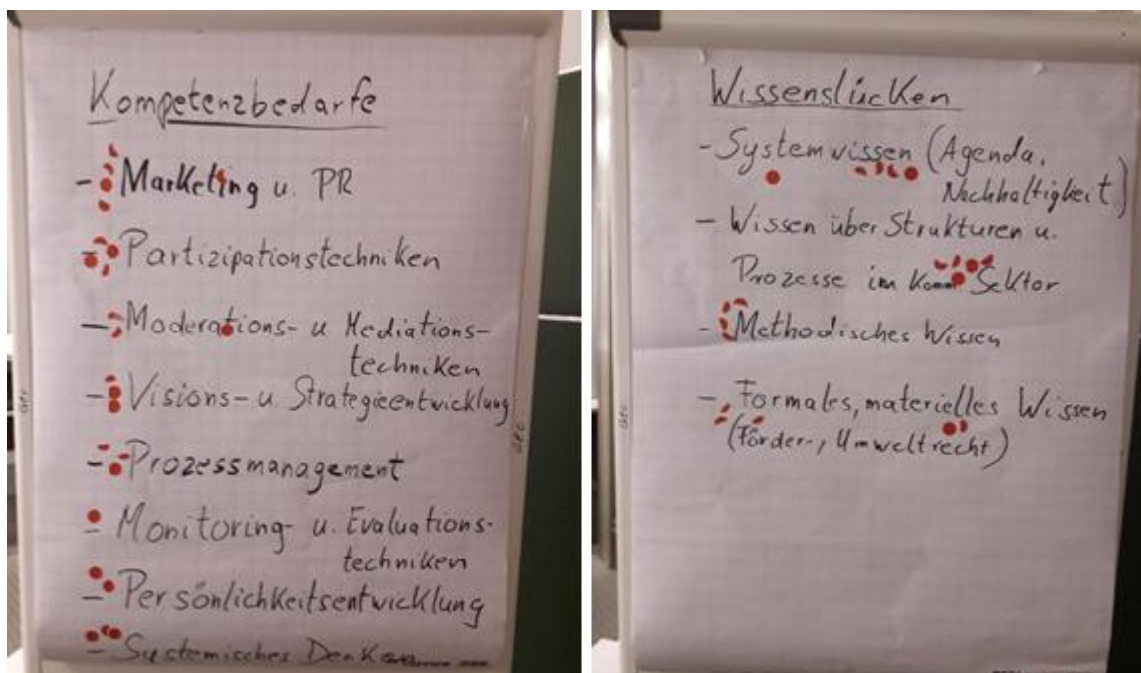


Abbildung 5: Ergebnisse Arbeitsgruppe 3, untergliedert in Kompetenzbedarfe und Wissenslücken

Wissenslücken	Kompetenzbedarfe
<u>Systemwissen</u> - 17 Ziele der Agenda 2030 - Zusammenhänge und Handlungsmöglichkeiten im beruflichen Kontext zu UN-Nachhaltigkeitszielen - Zahlen, Daten, Fakten - Alternative Wirtschaftssysteme - Was bedeutet Transformation? - Sektorales Wissen: Funktionalität lokaler/regionaler Ernährungssysteme; Wissen über Methoden kleinbäuerlicher Landwirtschaft - Auswirkungen des Handelns bzw. nicht tätig Werdens	<u>Marketing und PR</u> - (Nachhaltigkeits-)Kommunikation - Politische Kommunikation (im ländlichen Raum) - „Transformations-Marketing“ entwickeln - PR-Fähigkeiten - (Nachhaltigkeits-) Marketing/ Umweltpsychologie
<u>Wissen über Strukturen und Prozesse im kommunalen Sektor</u> - Verwaltungsprozesse verändern - Kommunale Zuständigkeiten; Spielräume der interkommunalen Zusammenarbeit (IKZ) nutzen - Verwaltungsprozesse verstehen	<u>Partizipationstechniken</u> - Bürgerbeteiligungsprozesse
<u>Formales, materielles Wissen</u> - Vergaberecht, Beihilferecht, Förderrecht	<u>Moderations- und Mediationstechniken</u> - Widerstände ernst nehmen und gegebenenfalls überwinden - Umgang mit Widerständen „Was ist realistisch?“ - Konfliktmanagement/Mediation - Moderationsfähigkeit - „Geht nicht gibt's nicht!“ → Lösungsorientierung
<u>Methodisches Wissen</u> - (z.B. Kommunikation) - Die Rolle der Kultur in Transformationsprozessen - Instrumentenkasten des Flächensparens/ nachhaltigen Bauens/ Biodiversität/ etc.	<u>Visions- und Strategieentwicklung</u> - Von der Zukunft her denken fällt schwer
	<u>Prozessmanagement</u> - (Partizipative) Prozessgestaltung und Prozessmanagement - Umsetzungskompetenzen - Umsetzungspragmatismus vermitteln
	<u>Monitoring- und Evaluationstechniken</u> - Ergebnisse sichtbar machen, z.B. mit SMART-Methode
	<u>Persönlichkeitsentwicklung</u> - Kommunikation im Dialog (Ko-Kreation) - Individuelle Resilienz - Persönlichkeit, die motivierend auf andere wirkt - Haltung - Veränderungsbereitschaft (Innovationsfähigkeit etc.)

	- Selbstverantwortung = Verantwortung übernehmen - Umgang mit Zynismus
	<u>Systemisches Denken</u> - Netzwerk → vernetztes Denken - Netzwerkbildung
	<u>Querschnitt</u> - Menschen ins „Fühlen“ bringen - Nachhaltige Berufsbilder vorstellen - Synchronisierung von lokalem Strategien mit nationalen und internationalen Strategien - Vorbildfunktionen - „Handwerkszeug“ Methoden

5.4 Arbeitsgruppe 4



Abbildung 6: Ergebnisse Arbeitsgruppe 4

Wissenslücken	Kompetenzbedarfe
<u>Systemwissen und Wissen darüber, wo es steht</u> - Sozialwissenschaftlicher Hintergrund/Blick - Risiken, globales Denken, Klimagerechtigkeit, „Eine Welt“ - Argumentationsstrategien, Motivationsforschung etc. - Nachhaltigkeit - Vokabular und Theorien der Nachhaltigkeitsforschung - Aktuelle Studien	<u>Vermittlungskompetenz</u> - Foliensatz zum individuellen Einbau - „Übersetzungsarbeit“ (Theorie → Praxis; allgemein → konkret) - Statistische Kompetenzen - Vermitteln/Erklären von Fachstudien - „Übersetzungsfähigkeit“ Wissenschaft → Praxis

<u>Best Practice</u> - Suffizienz bezüglich Energieversorgung - Zielwissen lokal versus regional - Visionsvorstellung: Was gibt es schon woanders? - Positive Beispiele aus möglichst vielen Bereichen – Ideen	<u>Persönliche Kompetenzen</u> - Kooperationsfähigkeit, „Mut zur Bescheidenheit“ - Initiative/Unternehmung nachhaltig aufzusetzen (z.B. Vereinsentwicklung) - Resilienz persönlich/regional - Eigenmotivation als Grundlage für Fremdmotivieren - Persönlichkeitsentwicklung
<u>Faktenwissen</u> - Datenbeschaffung und -analyse - Konkrete Wechselwirkungen zwischen z.B. einzelnen Umweltschutzgütern (indirekte Effekte) - Interpretation/Verstehen von fachspezifischen Gutachten (Fachsprache > Allgemeinverständlichkeit)	<u>Vernetzung</u> - Ansatzpunkte finden für Veränderung - Systemisches Denken - Querschnittsdenken - Vernetzung mit den Akteur*innen in der Nachhaltigkeitslandschaft
<u>Rahmenbedingungen</u> - Verpflichtungen aus Vorschriften (Global Reporting Initiative (GRI), Berechnungsverordnung (BV), Abfallbeseitigungsgesetz (AbfG)...) - Kommunalrechtliche Rahmenbedingungen	<u>Zielgruppenorientierte Wissensvermittlung</u> - Einbindung/Aktivierung der lokalen Bevölkerung - Kommunikation - Lobby-Arbeit/Campaigning - Überzeugung von Entscheidungsträger*innen - Strategien Bausteine (schrittweise) umzusetzen
<u>Politik</u> - Regionale und kommunale Zuständigkeiten bestehende Institutionen - Perspektivenwechsel → Akteursverstehen Rahmenbedingungen (Recht, Politik) - Politische Bildung – Wo wird was (wann) entschieden? - Politische Entscheidungsprozesse	

Im Anschluss an die Vorstellung der Ergebnisse gab es Raum für eine Diskussion: Der in der letzten Gruppe verwendete Begriff der *Wissensvermittlung* wurde in Frage gestellt, weil *Wissensvermittlung* aus pädagogischer Sicht nicht möglich sei. Es wurde festgestellt, dass in dem Fall das Teilen von Informationen und die Verpackung von Inhalten gemeint war, wozu die Teilnehmer*innen des zukünftigen Studiengangs befähigt werden sollen. Die Bewertung der Wichtigkeit dieses Aspektes wurde von vielen Teilnehmer*innen geteilt. Um anschlussfähig zu sein, wären manche Begrifflichkeiten eher angebracht als andere. Als Regionalmanager*in, so berichten erfahrene Praktiker*innen die am Workshop teilnahmen, sei die Empfehlung an Kolleg*innen, zunächst nur zuzuschauen, wie die Ausgangslage eines Regionalmanagementprojektes sich darstelle, dann teilnehmend zu beobachten, und erst, wenn man ein Gefühl für die verwendete Sprache habe, den Versuch zu starten Maßnahmen umzusetzen. Man könne von einer sprachlichen und kulturellen Eingewöhnung in den jeweiligen Kontexten sprechen. Dementgegen stehe, dass Projekte im Regionalmanagement (und in vielen anderen Bereichen) oft von zu kurzer Dauer wären, um sich für die Eingewöhnung Zeit zu nehmen.

6. Zwischenfazit

Bei der Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen zeichnet sich eine Einteilung in die Kategorien „Wo stehen wir?“ (Problemanalyse – Transformationsnotwendigkeiten verstehen) und „Wie können wir den Wandel gestalten?“ (Transformation aktiv gestalten) ab. Beide Kategorien haben zwei Dimensionen: Wissen und Methoden. Zusätzlich gibt es persönliche und soziale Kompetenzen, die unter der Kategorie Haltung zusammengefasst sind (siehe unten). Eine Übersicht der im Workshop erarbeiteten relevanten Wissensbedarfe und benötigten Handlungskompetenzen ist auf Seite 15 und 16 zu sehen.

Wo stehen wir?	Wie können wir den Wandel gestalten?
Wissen	Wissen
Methoden	Methoden
Haltung	

6.1 Problemanalyse – Transformationsnotwendigkeiten verstehen

Bei den Ergebnissen der einzelnen Arbeitsgruppen ist deutlich geworden, dass die Workshopteilnehmer*innen es als notwendig betrachten, die naturwissenschaftlichen Probleme und Zusammenhänge zu verstehen, um in Richtung Nachhaltigkeitstransformation die richtigen Entscheidungen zu treffen. Damit sind einerseits Grundlagen biologischer, chemischer und physikalischer Art gemeint, andererseits das Wissen darüber, wie technische Pfadabhängigkeiten und unser derzeitiges globales Wirtschafts- und Handelssystem mit unseren natürlichen Systemen in Wechselwirkung treten und sich in der Ausrufung eines neuen Zeitalters, des „Anthropozäns“, auswirken. Als Zielvorgabe für das Erreichen einer nachhaltigen Gesellschaft weltweit im Jahr 2030 müssen die Sustainable Development Goals (SDG) der United Nations (UN) und der Stand ihrer Umsetzung als Folge der (Un-)Tätigkeit der Handlungsverantwortlichen bekannt sein. Das Verständnis von komplexen Zusammenhängen jeglicher Art muss durch die Fähigkeit des systemischen Denkens trainiert werden. Um zu gewährleisten, dass stetig neu generiertes Wissen durchdringt, müssen Informationsquellen und die Möglichkeiten der Informationsbeschaffung bekannt sein. Statistische Auswertungen müssen nachvollzogen werden können, um relevante von irrelevanten und richtige von falschen Informationen unterscheiden zu können.

6.2 Transformation aktiv gestalten

Über die Gruppen hinweg waren sich die Workshopteilnehmer*innen einig, dass der Weg nicht an der Betrachtung und Hinterfragung des dominanten Wirtschaftssystems vorbeiführen kann, wenn eine grundlegende Nachhaltigkeitstransformation gelingen soll. Das Wissen über alternative Formen des Wirtschaftens spielt für die Entstehung der Vision einer nachhaltigen Gesellschaft möglicherweise eine Rolle. Auch Erkenntnisse über die Funktionslogik von sozialem, eng verknüpft mit kulturellen Wandel, sind dabei von Bedeutung. ‚Wer‘ schließlich derartige Transformationsprozesse Richtung Nachhaltigkeit steuern kann und ‚wie‘, muss gleichermaßen in Betracht gezogen werden, um Handlungsspielräume voll auszuschöpfen.

Wo stehen wir?	Wie können wir den Wandel gestalten?
Wissen - Die Welt im Anthropozän: Naturwissenschaftliche Grundlagen (biologische, chemische, physikalische Zusammenhänge, einschließlich Verständnis für technische Grundlagen) - Globale Zusammenhänge: Globaler Kapitalismus; Nord-Süd-Diskurs; globale Ungleichheiten; Verständnis über globale Lieferketten; Externalisierung negativer Effekte - Ursache-Wirkung-Zusammenhänge: Wissen über die systemischen Wechselbeziehungen und über Pfadabhängigkeiten; Verständnis über ökologische Fußabdrücke - SDGs als Zielvorgabe für die Transformation und Status quo der Umsetzung	Wissen - Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen des globalen, neoliberalen Kapitalismus; alternative Wirtschaftsformen - Sozial-Ökologische Transformation ○ Theorien sozialen Wandels ○ Kulturelle Transformationsprozesse ○ Governance (Wer kann steuern? Wie wird gesteuert?) ▪ Akteure und Institutionen des Wandels (z.B. IPCC als Politikberater) ▪ Rechtliche Vorgaben, z.B.: • Global Reporting Initiative • Kommunalrechtliche Rahmenbedingungen, z.B. Vergaberecht, Beihilferecht und Förderrecht • Handlungsmöglichkeiten- und -grenzen der verwaltenden Organisationen auf verschiedenen Ebenen der Gebietskörperschaften • Erfolgreiche Gestaltung politischer Entscheidungsprozesse
Methoden - Datenbeschaffung und -analyse (Herstellung von kontinuierlichem Informationsfluss; Wissen welche Quellen, für was und woher; Interpretation von Statistiken) - Methoden zur Anwendung systemischen Denkens (Vermittlung von Methoden, die ein reflektiertes Handeln ermöglichen: Methoden zur Abbildung von Wechselbeziehungen mit Feedbackschleifen; Strategieentwicklungsinstrumente zur Lösung komplexer Probleme)	Methoden - Motivationsforschung und Instrumente zur Motivation - Wandel schaffen, Transformationswissen ko-kreieren ○ Von der Zukunft her denken ○ Change Management ○ Netzwerkarbeit, Stakeholderanalyse ○ Transdisziplinäres/partizipatives Arbeiten; Ko-Kreation (Einbindung von Stakeholdern bei Planung und Durchführung von Veränderungsprozessen) ○ Arbeitsorganisation/Arbeiten/alternative Entscheidungsfindung in Gruppen ○ Moderation (und Mediation in Konfliktfällen) ○ Gewaltfreie und zielgruppenspezifische Kommunikation (mündlich/schriftlich; zum Zwecke der Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit, Wissensweitergabe, Gesprächsführung, etc.) ○ Projektmanagement (Planung und Durchführung, Monitoring und Evaluation) - Fördermöglichkeiten kennen und erfolgreich einen Förderantrag schreiben

Haltung
- Wechsel der Perspektiven und Werteeinstellungen - Veränderungs- und Innovationsbereitschaft; Mut neue Prozesse anzustoßen - Lösungsorientierung und Umsetzungspragmatismus; Umgang mit Widerständen - Fehler- und Lernkultur

Die Teilnehmer*innen des Workshops sehen diverse Möglichkeiten ihre Handlungskompetenzen auszubauen, um durch ihre berufliche Tätigkeit die Nachhaltigkeitstransformation zu unterstützen. Darunter fallen Instrumente zur Motivation ebenso wie die Fähigkeit von der Zukunft her zu denken. Prinzipien und Methoden des Change Managements, eine gute Netzwerkarbeit mit den relevanten Stakeholdern, die Einbindung letzterer in partizipative Prozesse, die gemeinsame Arbeit und Entscheidung in Gruppen sind dabei nur ein paar der relevanten Handlungsmöglichkeiten. Darüber hinaus spielt Kommunikation eine tragende Rolle, egal ob bei der Moderation von konfliktbehafteten Prozessen oder bei Aktivitäten im Bereich der Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit, oder der Wissensweitergabe. Zur erfolgreichen Durchführen von wirkungsvollen Projekten ist als Querschnittsthema zudem ein gutes Projektmanagement vonnöten. Nicht zuletzt und damit verknüpft spielen derzeit im Bereich der Nachhaltigkeitstransformation öffentliche Förderungen eine gewichtige Rolle, weshalb die Kenntnis über und das erfolgreiche Schreiben von Förderanträgen ebenfalls sehr wichtig ist.

6.3 Eine neue Haltung annehmen

Bei alldem ist grundlegende Voraussetzung, dass die Akteur*innen sich eine bestimmte Haltung aneignen. Die Fähigkeit verschiedene Perspektiven und Werteeinstellung einzunehmen ist darunter zu nennen und eine unentbehrliche Stärke. Veränderungs- und Innovationsbereitschaft, und der Mut neue Prozesse anzustoßen sind von derselben Bedeutung um eine Nachhaltigkeitstransformation voranzubringen. Ebenso müssen Akteur*innen lösungsorientiert denken und handeln und ausreichend Umsetzungspragmatismus mit sich bringen, um mit Widerständen gut umzugehen. Bei alldem muss es erlaubt und erwünscht sein Fehler zu machen und dabei zu lernen sowie andere von den eigenen Fehlern lernen zu lassen

6.4 Formelle und inhaltliche Gestaltung des Studiengangs

Zu mehreren Aspekten wurde nach der Vorstellung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen Fragen aufgeworfen.

- Wen soll man für den Studiengang zulassen (Bachelorabsolvent*innen bzw. (Master-) Absolvent*innen? Absolvent*innen mit und ohne Berufserfahrung)?
 - Antwort: Bachelor- oder Masterstudent*innen mit mindestens einjähriger einschlägiger Berufserfahrung. Nach Möglichkeit Menschen mit beruflichem Abschluss ähnlicher Kompetenzqualifizierung langjähriger einschlägiger Berufserfahrung.
- Wie soll der Studiengang zeitlich aufgebaut sein (modulare Aufteilung oder langfristig zusammenhängende und -lernende Gruppe)?
- Falls eine modulare Aufteilung vollzogen wird: Welcher Abschluss (z.B. Teilnahmebestätigung, Zertifikat) eines Teils des Studiengangs ist ausreichend, um potenzielle Studierende zu motivieren?
- Was sollen Inhalte des Studiengangs sein (Faktenwissen versus Kompetenz, sich selbst neues Wissen anzueignen, gepaart mit Fokus auf Handlungs- und Umsetzungskompetenz)?

Wegen der fortgeschrittenen Zeit konnten keine abschließenden Antworten auf alle Fragen gefunden werden, sodass sie intern von der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung in Zusammenarbeit mit

einzelnen Expert*innen weiter behandelt werden und/oder als Thema eines nächsten Workshops einfließen werden. Auf die Frage, auf die zwischenzeitlich eine Antwort erarbeitet wurde, wird letztere direkt unter der Frage eingefügt.

7. Abschlussrunde – Blitzlichter

Zum Abschluss des Workshops hatten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit einen kurzen Impuls ans Plenum zu richten. Folgendes lässt sich zusammenfassen:

Der geplante Studiengang wird von den Teilnehmer*innen als berechtigt angesehen. Der Bedarf eines Studiengangs für die regionale und lokale Nachhaltigkeitstransformation ist vorhanden. Im Studiengang müssen Kompetenzen vermittelt werden, die es erlauben, an den jetzigen Strukturen etwas zu ändern. Inter- und transdisziplinäres Arbeiten muss im Studiengang angewendet werden und ist derzeit in den meisten Studiengängen unterrepräsentiert.

8. Ausblick und Verabschiedung

In seinen Schlussworten dankte Professor Dr. Manfred Miosga allen Teilnehmer*innen für die gute Mitarbeit und die wichtigen Impulse. Bevor er die Teilnehmer*innen der Veranstaltung in den Abend verabschiedete, umriss er kurz das weitere geplante Vorgehen für die Entwicklung des Studiengangs. Die Impulse würden zunächst an der Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung verarbeitet und konkretisiert werden. In einem halben bis dreiviertel Jahr sei eine erneute Kontaktaufnahme zu den Teilnehmer*innen geplant. Dann könne man auch bereits auf die spannenden Ergebnisse des unter anderem von Thomas Ködelpeter angebotenen Kurses „Bildung für nachhaltige Entwicklung in Kommunen und Landkreisen verankern“ zurückgreifen.

Anhang 1: Präsentation Professor Dr. Manfred Miosga

Konzertierte Qualifizierungsoffensive
der Region Oberfranken zur Weiterbildung
von Fachkräften für die Zukunft



Herzlich willkommen!



**Workshop zur Konzeption eines Weiterbildungs-
studiengangs für Nachhaltigkeitstransformation**
Donnerstag, 29. November 2018

Prof. Dr. Manfred Miosga, Sebastian Norck, Julia Schrader



www.quoro.de

Agenda



1. Begrüßung und Einführung
2. Vorstellungsrunde
3. Präsentation des Forschungsprojekts QuoRO und der weiterbildende Transformationsstudiengang
4. Diskussion zu Wissenslücken und Handlungskompetenzbedarfen für die Gestaltung der regionalen Nachhaltigkeitstransformation
5. Diskussion zur Konzeption des Weiterbildungsstudiengangs



Seite 2
QuoRO | Prof. Dr. Miosga

Vorstellungsrunde



Bitte stellen Sie sich kurz vor.

Nennen Sie neben Ihrem **Namen** bitte folgende Punkte:

- **Beruflicher Hintergrund** (derzeitiger Arbeitsplatz)
- **Fachlicher Hintergrund** (Ausbildungs- bzw. Studienrichtung)
- Ihr Bezug zum Thema **Nachhaltigkeit** in Ihrem Beruf



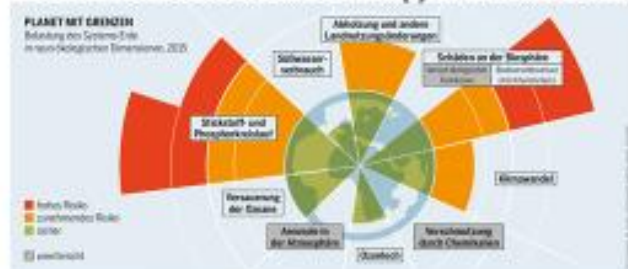
Seite 3

QuORO | Prof. Dr. Miosga

Transformation berufsbegleitend studieren Warum brauchen wir eine transformative Praxis?



Die Herausforderung: Transformation zur Nachhaltigkeit



Will Steffen et al.: Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet. In: Science, (2015), doi:10.1126/science.1259855; Abb. Aus: Fleischhans 2018

<http://www.earthovershootday.org/>
<https://www.earthovershootday.org/newsroom/planet-earth-overshoot-day/>



Earth-overshoot-day
Global: 01. August 2018
In D: 02. Mai 2018

Ökologischer Fußabdruck in D:
3 x Planet Erde



Exemplarische Emissionspfade mit einem Gesamtausstoß von jeweils 600 Gt CO₂, aber unterschiedlichen Jahren, in denen der Wendepunkt erreicht wird. Gestrichelt, ein Beispiel mit 800 Gt CO₂-Ausstoß.

Grafik SPON nach Prof. Stefan Rahmstorf, Creative Commons BY-SA 4.0



Seite 4

QuORO | Prof. Dr. Miosga

Transformation gestalten



Transformationsfelder für den Systemwechsel zur Nachhaltigkeit

- Energiewirtschaft
- Mobilität
- Wirtschaft und Produktion
- Ernährung und Nahrungsmittelproduktion
- Konsum
- Urbane Strukturen, Landnutzung

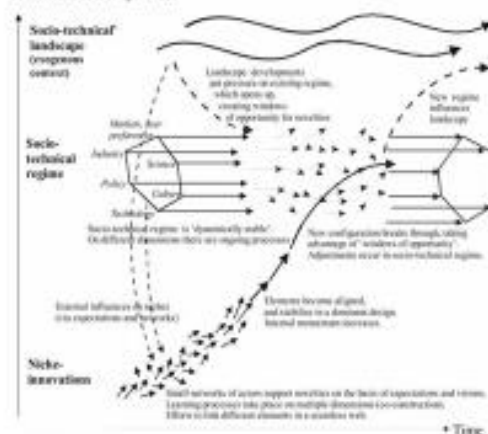
Transformation

– tiefgreifende **strukturelle Veränderungsprozesse**; Veränderung von Funktionslogiken, gesellschaftlich gestalteter **Systemwandel** zur Nachhaltigkeit.

Neben technologischen sind insbesondere **soziale Innovationen** und **kulturelle Veränderungsprozesse** erforderlich!

Multilevel approach to transition management

Increasing structuration
of activities in local practices



[Kemp, Loorbach & Rasmijn, 2007: 80]



https://wupperinst.org/fileadmin/user_upload/images/htg/mrc/Transition_Wissen_2017_de.jpg

Transformation berufsbegleitend studieren

Warum brauchen wir eine transformative Praxis?



https://wupperinst.org/fo/redaktion/images_hq/misz/Transition_Wissen_2017_de.jpg

Anhang 2: Arbeitsauftrag für die Diskussion in den Arbeitsgruppen

Mögliche Inhalte des Weiterbildungsstudiengangs Wissensdefizite und Handlungskompetenzbedarfe	
Sammeln Sie Wissenslücken und Kompetenzbedarfe, die Sie aus Ihrer beruflichen Erfahrung im Hinblick auf die Unterstützung einer regionalen Transformation zur Nachhaltigkeit durch Ihre berufliche Tätigkeit wahrnehmen.	
Die folgenden Leitfragen können Ihnen dabei helfen:	
• Zu welchen Themen fehlt es Beschäftigten in Ihrem Tätigkeitsbereich an Wissen (Fakten, Theorien, ...), um eine regionale Nachhaltigkeitstransformation durch Ihre berufliche Tätigkeit anzustoßen und zu begleiten? • Welche Handlungskompetenzen (im Sinne von methodischen Fähigkeiten für die Umsetzung Ihrer Arbeit) benötigen beruflich Aktive in ihrem Tätigkeitsbereich, um die Transformation zur Nachhaltigkeit in Ihrem beruflichen Kontext wirksam zu unterstützen?	
Aufgabe 1)	
10 Minuten: Jede/r für sich: Notierung der relevanten Aspekte auf Moderationskarten Je Karte nur ein Thema. Gelbe Karten Wissenslücken, Blaue Karten Kompetenzbedarfe. Pinnen Sie die beschrifteten Karten an die Moderationstafeln.	
 UNIVERSITÄT BAYREUTH	Seite 11 QuoRO Prof. Dr. Miosga

Mögliche Inhalte des Weiterbildungsstudiengangs Wissensdefizite und Handlungskompetenzbedarfe	
Aufgabe 2)	
Diskutieren Sie Ihre Nennungen in der Gruppe. Konkretisieren Sie Ihre Angaben, wo dies nötig ist. Notieren Sie ergänzende Aspekte auf dem Flipchart. Ergänzen Sie weitere Wissenslücken und Kompetenzbedarfe, die in der Diskussion genannt werden, auf Moderationskarten.	
Versuchen Sie, ähnliche Nennungen zusammenzufassen und wenn möglich übergeordnete Themenfelder zu definieren. Hängen Sie die Moderationskarten dementsprechend um und clustern Sie sie nach Themen.	
Nehmen Sie sich für diesen Schritt etwa 30 Minuten Zeit.	
Aufgabe 3)	
Nehmen Sie bitte eine Gewichtung vor und identifizieren Sie jeweils die fünf wichtigsten Felder. Nutzen Sie die Klebepunkte und vergeben Sie für die fünf Aspekte, die Sie am wichtigsten einschätzen, jeweils einen Klebepunkt.	
Nehmen Sie sich für diesen Schritt etwa 5 Minuten Zeit.	
 UNIVERSITÄT BAYREUTH	Seite 12 QuoRO Prof. Dr. Miosga

Aufgabe 4)

Bereiten Sie eine fünfminütige **Präsentation** vor, in der Sie die Ergebnisse Ihrer Diskussion in der Arbeitsgruppe für die anderen Teilnehmer/innen des Workshops knapp zusammenfassen.

Nehmen Sie sich für diesen Schritt etwa **10 Minuten** Zeit.