Veröffentlichungen im

BMBF-Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB)

2016-2019

Michael Dörsam, Claudia Zaviska, Martyna Biedrzycka-Schmidberger, Barbara Hemkes

Stand: Januar 2021 (Version 2.0)

Mehr Informationen unter:
https://www.bibb.de/de/39040.php

Bundesinstitut für Berufsbildung

Diese Publikation ist entstanden unter Mitwirkung von:
Karin Langenkamp
Markus Linten
Julia Bazoune
Katharina Köhler
Ülkü Gülkaya

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative- Commons-Infoseite
www.bibb.de/cc-lizenz.

Einführung

Berufliche Weiterbildung gilt als Schlüssel zur Förderung individueller Erwerbsbiografien wie auch zur Stärkung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Gleichzeitig ändern sich durch die dynamischen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen in der Arbeits- und Lebenswelt. Betriebe ebenso wie Beschäftigte müssen sich lernend hierauf einstellen, um mit den Veränderungen Schritt zu halten, sich zu orientieren und innovativ mitgestalten zu können. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hin zu einer Gesellschaft des langen Lebens sowie dem technologischen Wandel, der mit Digitalisierung oder künstlicher Intelligenz pointiert gekennzeichnet wird, reicht es nicht aus, allein nach einem Mehr an beruflicher Weiterbildung zu rufen. Vielmehr ist die Herausforderung, berufliche Weiterbildung gezielt so zu fördern, dass gesellschaftliche Bedarfe, wirtschaftliche Interessen und individuelle Bedürfnisse adressiert werden und sich eine Kultur der Weiterbildung durchsetzt, in der lebensbegleitendes Lernen als Chance für die Gestaltung der beruflichen wie auch betrieblichen Entwicklung verstanden wird. Angestrebt wird, dass Weiterbildung zu einem selbstverständlichen Bestandteil der individuellen Erwerbsbiografien wird, wobei auch Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht im geregelten Bildungssystem erworben wurden, in Wert gesetzt werden müssen. Nicht zuletzt verändert sich auch das, was unter Lernen verstanden wird; neue Formen selbstgesteuerten Lernens, welche sich an den konkreten Lebens- und Arbeitsbedingungen orientieren, gewinnen an Bedeutung.

Um Konzepte zu stärken, mit denen ein Weiterbildungssystem an den Erfordernissen der Zeit ausgestaltet wird, hat das BMBF 2015 den Förderschwerpunkt "Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) gestartet. Über einen Zeitraum von drei Jahren hat das BMBF 34 Projekte mit 62 Verbundpartnern mit dem Ziel unterstützt, zukunftsorientierte Maßnahmen zu erforschen, zu entwickeln und zu erproben, um die berufliche Weiterbildung qualitativ und quantitativ weiterzuentwickeln.
In der vorliegenden Bibliografie werden die Veröffentlichungen der Projekte über ihre Ergebnisse und Erkenntnisse inhaltich strukturiert zusammengeführt.

Die Handlungsfelder im Förderschwerpunkt waren nach drei thematischen Schwerpunkten gegliedert. Der erste Schwerpunkt umfasste den Bereich Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung. Hauptanliegen waren hier die Entwicklung von

- Qualifizierungsangeboten, die sich an den Weiterbildungsbedarfen orientieren,
- Lehr-/Lernformaten, die nicht formales und informelles Lernen ebenso wie formales Lernen nutzen,
- sowie Verfahren zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.

Eine zentrale Rolle im Zuge der Forderung nach lebensbegleitendem Lernen kommt dem Weiterbildungspersonal zu. Der zweite Schwerpunkt beschäftigte sich daher mit dem Thema Professionsentwicklung und Professionalisierung. Im Fokus standen hier

- die Entwicklung und Erprobung innovativer Lehr-/Lern-Formate wie selbstgesteuertes Lernen,
- die Erarbeitung von Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen für Weiterbildungseinrichtungen
- sowie die Konzeption, Erprobung und Evaluierung von Studiengängen für die weitere Professionsentwicklung.

Den dritten Schwerpunkt bildete die Weiterbildungsforschung. Zentrale Themen waren hier der Umgang mit neuen Technologien (Digitalisierung) am Arbeitsplatz, den damit verbundenen Kompetenzanforderungen und den daraus resultierenden Weiterbildungsqualifikationen. Zudem wurden individuelle und institutionelle Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Zielgruppen erforscht sowie Untersuchungen zur Weiterbildungsfinanzierung und zu den Erträgen von Weiterbildung durchgeführt.

Zur Erreichung der Ziele wurden konzeptionelle Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems gefördert, die Lösungsansätze für Handlungserfordernisse und Handlungsfelder identifizierten sowie deren Implementierung in die Weiterbildungspraxis evaluierten. Das BIBB übernahm die administrative und wissenschaftliche Begleitung des Förderschwerpunkts. Eine zentrale Frage der wissenschaftlichen Begleitung war hier, wie innovative Ansätze im Rahmen eines Förderprogramms aufgespürt, beschrieben und für die Bildungspraxis, -forschung und -politik nutzbar gemacht werden können. Eine Antwort darauf wird im BWP-Artikel „Innovationen in der beruflichen Weiterbildung aufspüren: Erkenntnisse aus dem BMBF-Förderschwerpunkt 'InnovatWB'“ gegeben (Hemkes et al. 2018, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, S. 25 -29). Eine Übersicht über die Projekte sowie weitere Informationen sind außerdem erhältlich unter www.innovatwb.de.

Im Folgenden finden Sie eine Zusammenstellung der im Rahmen von InnovatWB veröffentlichten Literatur. Diese ist gegliedert nach den Hauptthemenkomplexen der drei Schwerpunkte, zu denen in den drei Jahren in InnovatWB gearbeitet wurde. Dies sind:

- Zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote und -didaktiken,
- Lernfabriken,
- Kompetenzerfassung und -validierung,
- Weiterbildungsorganisationen und -personal,
- Kompetenzen des Weiterbildungspersonals,
- Selbstorganisiertes Lernen,
- Digitalisierung von Arbeit und (Weiter-)Bildung,

- Weiterbildungsmotivation und -teilnahme sowie
- Kosten und Erträge von Weiterbildung.

Bonn, im Dezember 2019

Barbara Hemkes

Zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote und -didaktiken

Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformationsprozesse gehen sowohl mit einer Veränderung der Arbeitsinhalte als auch mit neuen Anforderungen an die berufliche Weiterbildung einher. Gefragt sind individualisierte, durch digitale Medien gestützte Weiterbildungskonzepte, die an die Kompetenzen der Mitarbeitenden andocken, mit den persönlichen Lernzugängen/-erfahrungen korrespondieren und sich räumlich und zeitlich mit dem betrieblichen Tagesgeschäft vereinbaren lassen. Ein besonderer Fokus lag auf der Gruppe der nicht formal bzw. gering Qualifizierten. Die hierzu im Rahmen von InnovatWB entstandene Literatur findet sich auf den folgenden Seiten.

Fact Sheet Weiterbildung in Migrantenunternehmen / Stefan Berwing. – Mannheim : Institut für Mittelstandsforschung, 2017. - 18 S.
http://www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/kos/WNetz?art=File.download&id=4545&name=Weiterbildung+in+Migrantenunternehmen.pdf [Zugriff: 24.06.2019]

"Bei der Untersuchung von Weiterbildung in Migrantenunternehmen können drei Ebenen unterschieden werden. Diese Betrachtungsebenen sind die selbstständigen Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund, die Belegschaften in den Migrantenunternehmen und die Migrantenunternehmen selbst als Organisationen." (Autorenreferat)

Weiterbildung in migrantengeführten Unternehmen / Stefan Berwing
In: BWP 48 (2018) H. 1, S. 35-38
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8569 [Zugriff: 23.07.2019]

"Der Beitrag stellt den Stand der Forschung und Erkenntnisse zu Weiterbildung in Migrantenunternehmen auf Grundlage einer Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2013 vor. Anhand von Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweigen und der Bildung der Inhaber/-innen werden die Unterschiede in der Weiterbildungsteilhabe zwischen Migranten- und Nicht-Migrantenbetrieben dargestellt. Auf Basis der Ergebnisse ist zu vermuten, dass neben betriebsstrukturellen Einflüssen auch weitere migrationsbedingte Einflüsse als Ursachen für die niedrigere Weiterbildungsteilhabe in Migrantenbetrieben in Betracht gezogen werden müssen. Hierzu werden mögliche Ansätze für weitere Untersuchungen vorgeschlagen." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Veränderungsmanagement mit FUTURE7 : partizipative Gestaltung von Veränderungsprozessen / Stefan Bornemann ; Nadine Lietzke-Schwerm
In: b:sl Beruf Schulleitung 14 (2019), H. 1
http://www.beruf-schulleitung.de/bsl_archiv.html [Zugriff: 24.07.2019]

"Die Verantwortung für die Bildung von Kindern und Jugendlichen ist auf viele Schultern verteilt. Sie liegt naturgemäß bei Eltern und Erziehungsberechtigten, zentral auch bei Pädagoginnen und Pädagogen bzw. Akteuren auf allen Ebenen und in allen (Teil-) Bereichen des Bildungswesens, aber auch bei weiteren zivilgesellschaftlichen Akteuren. Verantwortung

für Bildung geschieht aus einem ethischen Denken und Handeln heraus, in dem sich ein ganzheitliches Bildungsverständnis widerspiegelt und das auf die Förderung von Bildungsbiografien durch Persönlichkeitsentwicklung zielt. Bildungsakteure verfügen als «Responsible Leaders» über eine hohe Professionalität und ein wertebezogenes Berufsethos. Sie handeln kooperativ, ihre Beziehungen sind geprägt von wechselseitigem Vertrauen, Unterstützung, Solidarität und Partnerschaft." (Autorenreferat)

Neue Anforderungen an die berufliche Bildung : durch den Einsatz und die Kombination von Hochleistungsverbundwerkstoffen und Mikrosystemtechnik / Stefan Brämer ; Evelyn Matschuk ; Linda Vieback ; Christian Vogel
In: Lernen und Lehren: Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik, Fahrzeugtechnik. - 33 (2018), H. 132, S. 167-172

"Aktuelle Trends der Produktentwicklung kombinieren bereits im Produktionsprozess Hochleistungsverbundwerkstoffe mit Komponenten der Mikrosystemtechnik (u. a. Sensoren, LED, MID). Diese Prozesse finden sich weder in Kunststoff- noch in Elektronikberufen als inhaltliche Bestandteile der beruflichen Ausbildung wieder und stellen kleine und mittlere Unternehmen vor große Herausforderungen. Mit Zusatzqualifikationen würden Unternehmen bereits frühzeitig auf veränderte Umweltbedingungen und Qualifizierungsbedarfe reagieren können. Das im BMBF-Förderschwerpunkt "Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung" geförderte Projekt "ComWeiter - Zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung in Composite-Berufen" entwickelt sowie erprobt passfähige und mit der beruflichen Tätigkeit zu vereinbarende Weiterbildungsmodule und -formate für Composite-Berufe." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Zukunftsorientierte Fachkräftesicherung in Composite-Berufen / Stefan Brämer ; Linda Vieback ; Evelyn Matschuk ; Norbert Gottstein. - Dortmund : GfA-Press, - 2017
(Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels - kreativ, innovativ, sinnhaft) 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Zukunftsorientierte Weiterbildung in Composite-Berufen : Gestaltung von Übergangen durch die Integration von Lern- und Arbeitsprozessen in der beruflichen Weiterbildung / Stefan Brämer ; Linda Vieback ; Evelyn Matschuk ; Norbert Gottstein
In: Respektive - Bilanz und Zukunftsperspektive der Integration durch Bildung, Arbeit und Beruf in der Region. - Köln, 2017
https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2017beitraege/WS15_Weiterbildung_in_Composite-Berufen_Braemer_et_al.pdf [Zugriff: 24.06.2019]

"Das hohe Tempo technologischer Entwicklungen und deren Anforderungen durch immer komplexere Produktionssysteme, Herausforderungen durch demografische Veränderungsprozesse, globalisierte Wettbewerbsstrukturen sowie die Entwicklung zu einer Wissensgesellschaft stellen Unternehmen kontinuierlich vor neue Herausforderungen, wodurch sie ihre Prozesse den sich ständig verändernden Markt- und Wettbewerbsanforderungen anpassen müssen. Dementsprechend sind Wirtschaftsunternehmen auf qualitativ hochwertig und zeitgemäß ausgebildete

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und ihre Wirtschaftskraft zu steigern. Folglich müssen die Wissensbestände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortlaufend aktualisiert sowie an neue Aufgaben, sich ändernde Bedingungen und den technologischen Fortschritt angepasst werden, um die Handlungsfähigkeit im Arbeitsprozess aufrecht zu erhalten. Vor allem der Hochtechnologiebereich ist geprägt von kurzzyklischen Innovationsprozessen, welche mit neuen technologischen Erkenntnissen einhergehen. Unternehmen erkennen diesbezüglich die Vorteile von Weiterbildungen und explizieren einen Bedarf von Weiterbildungen im Bereich der Hochtechnologien (Brämer, Vieback, Matschuck & Maretzki, 2017; Vieback, Brämer & Maretzki, 2017). Vor diesem Hintergrund rücken Hochschulen als Anbieter von Weiterbildungen in den Fokus, da sie neben dem neuesten technologischen Know-how sowie der technologischen Infrastruktur an Maschinen, Laboren, Werkstätten und Lehrräumen, auch das entsprechende qualifizierte Personal besitzen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter praxisnah weiterzubilden. Jedoch zeigen neuste Untersuchungsergebnisse, dass die Wirtschaft die Bedeutung von Hochschulen als (wissenschaftliche) Weiterbildungspartner noch nicht wahrnimmt (Brämer et al., 2017; Vieback et al., 2017), wodurch das Potential verloren geht, Erkenntnisvorsprünge und einen dementsprechenden Wettbewerbsvorteil, durch einen Wissenstransfer über Weiterbildung in das Unternehmen, zu transferieren." (Autorenreferat)

Zusatzqualifikation „Intelligente Composite“ : Mikrosystemtechnik und Hochleistungsverbundwerkstoffe bereits in der dualen Berufsausbildung / Stefan Brämer ; Linda Vieback ; Lars Müller ; Jürgen Maretzki
In: Einheit und Differenz in den gewerblich-technischen Wissenschaften : Berufspädagogik, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften / Matthias Becker [Hrsg.] ; Christian Dittmann [Hrsg.] ; Julia Gillen [Hrsg.] ; Stefanie Hiestand [Hrsg.] ; Rita Meyer [Hrsg.]. - Berlin. - (2017), S. 326-344. - ISBN 978-3-643-13825-5

Die Rolle der Hochschule als Akteur der beruflichen (Weiter-)Bildung : eine multiperspektivische Betrachtung der Verzahnung beruflicher und akademischer Aus- und Weiterbildung / Stefan Brämer ; Linda Vieback ; Christian Vogel
In: Bildung = Berufsbildung?! : Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) / Franz Gramlinger [Hrsg.] ; Carola Iller [Hrsg.] ; Annette Ostendorf [Hrsg.] ; Kurt Schmid [Hrsg.] ; Georg Tafner [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2019), S. 145-157
https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004660w145/area/openaccess.html?cHash=27f735556506a513f17e945464fe69d2
[Zugriff: 27.05.2019]

"Mit dem Strukturwandel hin zu vernetzten, automatisierten Produktionsprozessen und einer zunehmenden Digitalisierung der gesamten Arbeitswelt steigen Komplexität sowie Anforderungsniveau beruflicher Tätigkeiten. Konsequenterweise bedarf es verzahnter Formen beruflich-akademischer Aus- und Weiterbildung, um berufspraktisches und wissenschaftsbezogenes Lernen sinnvoll miteinander zu verbinden und so individuelle, flexible Lernwege zu schaffen. Am Beispiel von Composite-Berufen wird dargestellt, wie bildungsbereichsübergreifende Lernwege durch Verzahnung von beruflicher und akademischer Weiterbildung umgesetzt werden können. Dazu wird der bildungstheoretische Rahmen reflektiert sowie anschließend curriculare, lernorganisatorische, didaktisch-

methodische Gestaltungsformen beleuchtet, die einen bildungsbereichsübergreifenden Lernprozess zulassen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Aus Arbeitsplätzen werden Lernorte / Dominique Dauser. -
In: Im DIALOG zur Innovation : Empfehlungen für die Weiterbildung nicht formal qualifizierter Personen. – Rostock. - (2018), S. 32-33
https://www.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/UniHome/Weiterbildung/DIALOG/WEB_DIALOG_Publikation.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Wenn Sie dieses Heft zur Hand nehmen, interessieren Sie sich dafür, wie Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation gestaltet sein sollten. Möglicherweise sind Sie seit Jahren in der Bildungspraxis aktiv, arbeiten als Lehrkraft, Sozialpädagogin oder Berater mit der Zielgruppe. In diesem Fall ahnen Sie sicher schon, dass Sie in diesem Heft keine Patentrezepte finden werden – die unterschiedlichen Voraussetzungen, Lernerfahrungen und Arbeitsbiografien von nicht formal qualifizierten Menschen erfordern vielmehr eine individuelle Unterstützung.
Sie finden in diesem Heft sechs Empfehlungen zur Gestaltung von Bildungsangeboten für Menschen, die ohne professionelle Unterstützung geringe Aussichten auf einen Berufsabschluss oder eine andere Qualifikation haben. Diese Empfehlungen sind im Rahmen des Projekts DIALOG mit erfahrenen Pädagogen, Beraterinnen und Führungskräften entwickelt worden. Sie spiegeln die Erfahrungen, Kompetenzen und Ansprüche von Bildungsdienstleistern und Verbänden wider, die die Projektarbeiten in den vergangenen drei Jahren unterstützt haben. Die Empfehlungen sind als Diskussionsgrundlage zu verstehen und sollen dazu anregen, Ansprüche an gute Bildungs- und Beratungspraxis zu reflektieren.
Wir sind in unserer Arbeit davon ausgegangen, dass der Erfolg von Bildungs- und Beratungsangeboten maßgeblich davon abhängt, ob es der Beraterin, dem Lernbegleiter, der Sozialpädagogin gelingt, eine entwicklungsfördernde Beziehung zum Lernenden aufzubauen und diese professionell zu gestalten. Dazu haben wir u.a. drei Workshopreihen für Berufsgruppen in Bildung und Beratung angeboten, um Bedarfe sowohl auf Seiten des Personals als auch auf Seiten der nicht formal Qualifizierten für eine Analyse zugänglich zu machen." (Autorenreferat)

Innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte am Beispiel Bewachungsgewerbe / Dominique Dauser. - Literaturangaben.
In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 72 (2018), H. 170, S. 35-37

"Innovative Weiterbildungsangebote können Weiterbildungsbeteiligung und -erfolge nicht formal Qualifizierter steigern. Wie zielgruppengerechte Lernarrangements von der Bildungspraxis umgesetzt werden können, wird beispielhaft für das Bewachungsgewerbe aufgezeigt." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Lernprozessbegleitung : arbeitsplatznahes Lernen professionell unterstützen / Dominique Dauser
In: Blogbeitrag 24. November 2018; EPALE E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa (2018)

https://ec.europa.eu/epale/de/blog/lernprozessbegleitung-arbeitsplatznahes-lernen-professionell-unterstuetzen [Zugriff: 23.07.2019]

"Wenn Beschäftigte im Helferbereich und Arbeitslose ohne Berufsabschluss eine berufliche Weiterbildung anstreben, dann mit dem Ziel ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten beziehungsweise zu fördern. Gleichzeitig benötigen Unternehmen qualifizierte und flexibel einsetzbare Mitarbeiter/innen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu steigern. Der (bildungs-)politische Auftrag an Bildungseinrichtungen zielt damit gleichermaßen auf die Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe und Fachkräftesicherung.
Personen ohne formale Qualifikation finden jedoch nur schwer Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Aufgrund negativer Bildungserfahrungen in formalen Bildungszusammenhängen haben sie oft Vorbehalte gegenüber konventionellen, seminarförmig organisierten Kursangeboten. Denn diese sind nicht auf die spezifischen Qualifizierungs- und Bildungsbedarfe Lernungewohnter und -entwöhnter zugeschnitten. Finanzielle und organisatorische Hürden erschweren ihnen die Teilnahme zusätzlich." (Autorenreferat)

Weil jedes Talent zählt : Weiterbildungsperspektiven für gering Qualifizierte durch Lernen am Arbeitsplatz öffnen / Dominique Dauser
In: f-bb-Newsletter InfoForum (04/2018)
https://www.f-bb.de/newsletter-042018/weil-jedes-talent-zaehlt/ [Zugriff: 23.07.2019]

Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte : Zielgruppengerechte Entwicklung und Etablierung neuer Weiterbildungssettings / Dominique Dauser
In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2017), H. 33, S. 1-18
http://www.bwpat.de/ausgabe33/dauser_bwpat33.pdf [Zugriff: 13.06.2019]

"Durch Implementierung von Bildungsinnovationen können Zielgruppen erreicht werden, die bisher nur schwer für berufliche Weiterbildung erschließbar sind. Das betrifft insbesondere nicht formal Qualifizierte. Denn Personen ohne anerkannten Berufsabschluss, aber teilweise mit vertiefter und/oder langer Berufserfahrung, haben aufgrund negativer Lernerfahrungen in Schule und Beruf häufig Vorbehalte gegenüber üblichen Formaten beruflicher Weiterbildung. Weiterbildungsbereitschaft, -beteiligung sowie -erfolge der Betroffenen können zielgruppen- und betriebsgerechte Weiterbildungsangebote erhöhen. Diese zeichnen sich durch hohen Anwendungsbezug, verstärktes Einbinden des Lernorts Betrieb, multimedialen Methodenmix sowie arbeitsmarktrelevante Formen der Feststellung und Anerkennung erworbener Kompetenzen aus. Entwicklungsbezogene Praxisforschung kann dazu beitragen, dass Ansätze arbeitsplatznahen, digitalen und zertifikatsorientierten Lernens, die sich in Modellprojekten bewährt haben, Eingang in die Weiterbildungskultur finden. Als anwendungsorientierte Feldforschung verstanden, sollte sie, im Hinblick auf die Transferfähigkeit generierter Innovationen, in Regelstrukturen eingebettet sein. Denn nur so kann sie neben Gelingens- auch Implementierungsbedingungen herausarbeiten. Orientiert an wissenschaftlichen Standards formativer Evaluation, interagiert sie dabei in iterativ-zyklischen Rückkopplungsprozessen mit relevanten Akteursgruppen wie Betrieben, Bildungspraktikern und Fördergebern. Vorgestellt und reflektiert wird das gewählte Forschungsdesign sowie erste Ergebnisse aus dem Projekt "Innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte" (Pro-up), das im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten

Entwicklungs- und Forschungsprogramm "Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung" (InnovatWB) angesiedelt ist." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte lernförderlich gestalten : Leitfaden zur zielgruppengerechten Konzeption, methodisch-didaktischen Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate auf dem regionalen Bildungsmarkt / Dominique Dauser ; Thomas Kretschmer. – Nürnberg : Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, 2017. – 20 S. – (f-bb online : Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung)
https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/171109_Pro-up_Online-Leitfaden.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Ziel des vorliegenden Leitfadens ist es, Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren, die innovative Weiterbildungen für nicht formal Qualifizierte anbieten möchten, einen praxisorientierten Überblick über die methodisch-didaktische Umsetzung zielgruppengerechter Lernformate und Hinweise für die Verankerung innovativer Weiterbildungsansätze auf dem regionalen Bildungsmarkt zu geben." (Autorenreferat)

Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden : Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate / Dominique Dauser ; Thomas Kretschmer. - Bertelsmann, 2019. - 40 S. : Abb. - (fbb-online ; 2019,01)
https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/NFQ/1904_f-bb-online_nicht_formal_Qualifizierte_arbeitsplatznah_weiterbilden.pdf [Zugriff: 13.5.2019]

"Der Open-Access-Leitfaden stellt ein innovatives Lernformat für nicht formal Qualifizierte vor und gibt Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren einen Überblick über die Etablierung auf dem regionalen Bildungsmarkt. Die Lernangebote aus dem Projekt Pro-up fördern berufliche Kompetenzen durch Lernprozessbegleitung und basieren auf dem kombinierten Einsatz bei Bildungsdienstleistern und Betrieben. Nach einer Einführung in Hintergründe und Entstehung stellen die Autoren das Konzept vor und zeigen anhand von Praxisbeispielen aus einer Pilotphase, wie die Lernarrangements an Branchen- und Berufsspezifika angepasst werden können. Didaktische Gestaltung, Aufbau und Zielgruppe der Lernsettings sind Themen weiterer Kapitel. Ausführlich wird erläutert, wie die Angebote auf dem regionalen Bildungsmarkt etabliert werden können und welche Anforderungen, besonders für Weiterbildungsanbieter, mit dem Perspektivwechsel vom Seminaranbieter zum Weiterbildungsmanager verbunden sind. Das Konzept wurde im Projekt Pro-up entwickelt und bundesweit in fünf Arbeitsagenturbezirken erprobt. Das Projekt "Innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte" (Pro-up) wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) begleitet." (Hrsg.; BIBB-Doku)

Fachkräftepotentiale für die Arbeitswelt der Zukunft erschließen : nicht formal Qualifizierte am Lernort Betrieb arbeitsplatznah und digital unterstützt weiterbilden / Dominique Dauser ; Markus Wolf
In: Ausbilder-Handbuch / Stefan F. Dietl [Hrsg.] ; Hermann Schmidt [Hrsg.] ; Reinhold Weiß [Hrsg.] ; Wolfgang Wittwer [Hrsg.]. - Alphen : Wolters Kluwer. – (2019), S. - ISBN 978-3-87156-165-8

Beruflich-betriebliche Weiterbildung mit digitalen Medien innovieren : ein Konzept zum Lernen im Prozess der Arbeit im ET-Weiterbildungssystem / Uwe Elsholz
In: Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. 70 (2016), H. 161, S. 6-8
http://www.ciando.com/img/books/extract/F621991944_lp.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Industrie 4.0 verlangt nach neuen arbeitsplatznahen Formen der Weiterbildung. Für eine entsprechende Weiterbildung, die nicht nur betrieblichen Anforderungen, sondern beruflichen Standards entspricht, liegen mit dem Weiterbildungssystem der Elektrotechnik (ET) adäquate Ordnungsmittel vor. Zu dessen Umsetzung bedarf es der konkreten Unterstützung von Unternehmen - digitalen Medien kommen dabei eine entscheidende Bedeutung zu."

Handreichung zur Umsetzung des Elektrotechnik-Weiterbildungssystems auf der Spezialistenebene / Uwe Elsholz ; Martina Rüter ; Tanja Hilger ; Uwe Slosinski. Hagen : FernUniversität in Hagen, 2018. – 54 S.
https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00001764/Handreichung_E-Technik_Elsholz_et_al.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Das Elektrotechnik-Weiterbildungssystem (ET-WB) bietet qualifizierten Elektrofachkräften einen alternativen Karrierepfad zu den in der (Elektro-) Industrie und dem Handwerk etablierten Qualifikationsstufen Lehrling - Geselle - Meister1.
Die mit der Elektrotechnik-Weiterbildung erreichte Qualifikationsstufe Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) - liegt oberhalb der des Facharbeiters, aber unterhalb der des Meisters (vgl. Abbildung 1). Die rechtliche Grundlage für die nachfolgend fokussierte Fortbildung bildet die »Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Prozessmanager Elektrotechnik / Geprüfte Prozessmanagerin Elektrotechnik (Processmanager electric/electronics)« vom 10. August 2009 (Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009 Teil I, Nr. 542). In der Anlage 1 zu §2 Zulassungsvoraussetzungen, Absatz 2 werden folgende vier Spezialistenprofile in der Elektrotechnik nach Arbeitsgebieten und Arbeitsprozessen unterschieden." (Autorenreferat)

Die Entwicklung eines didaktischen Umsetzungskonzepts für das ET-Weiterbildungssystem auf der Spezialistenebene als Beitrag zur Innovation in der Weiterbildung / Uwe Elsholz ; Rafael Schönhold ; Tanja Hilger
In: Beiträge der 19. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität zu Köln. 2017
https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2017beitraege/WS_08_ET-Weiterbilung_Elsholz_et_al.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

Erwerb berufsunspezifischer digitaler Grundkompetenzen durch Autorensysteme in der manuellen Montage / Martin Frenz ; Marvin Goppold
In: 29. BAG-Fachtagung "Digitalisierung mit Arbeit und Berufsbildung nachhaltig gestalten", Siegen, 11./12.03.2019 (2019)

https://www.bag-elektrometall.de/pages/HT2019/praes/AK1_Frenz.pdf [Zugriff: 26.09.2019]

Innovative betriebliche Weiterbildung mit Autorensystemen : Lernenden-Tutorials in der manuellen Montage / Katharina Gerschner ; Marvin Goppold ; Martin Frenz
In: IAW-Spectrum 12(2), (2017) S. 8-9

Analyse von Arbeitsanforderungen zur Entwicklung eines Weiterbildungskonzepts mit Autorensystemen in der industriellen Produktion / Katharina Gerschner ; Marco Molitor ; Martin Frenz
In: Einheit und Differenz in den gewerblich-technischen Wissenschaften : Berufspädagogik, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften / Matthias Becker [Hrsg.] ; Christian Dittmann [Hrsg.] ; Julia Gillen [Hrsg.] ; Stefanie Hiestand [Hrsg.] ; Rita Meyer [Hrsg.]. - Berlin. - (2017), S. 310-325

Lernen im Prozess der Arbeit : kontinuierliche Verbesserung manueller Montageprozesse durch Einsatz von Autorensystemen / Marvin Goppold ; Martin Frenz
In: GfA Frühjahrskongress 2019, Arbeit interdisziplinär analysieren - bewerten - gestalten; Dresden; 27.02.-01.03.2019; Beitrag C.7.6 (2019)

Assessment of tutorials in continuing vocational training with authoring systems for tasks in industrial manual assembly / Marvin Goppold ; Katharina Gerschner ; Marco Molitor ; Martin Frenz
In: Journal MedienPädagogik - Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung; (erscheint im Herbst/Winter 2019)

Company based continuing vocational training with authoring systems for tasks in industrial manual assembly / Marvin Goppold ; Katharina Gerschner ; Marco Molitor ; Martin Frenz
In: Informal learning 2018; Bochum; 07./08.03.2018; IFL Program Booklet, 125-131 (2018)

Lernen mit Autorensystemen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung am Beispiel der manuellen Montage / Marvin Goppold ; Katharina Gerschner ; Daniel Braun ; Martin Frenz
In: 20. gtw-Konferenz 2018; Magdeburg; 04./05.10.2019
https://publications.rwth-aachen.de/record/749162 [Zugriff: 23.07.2019]

Acceptance of a tutorial-creating authoring system for work-based learning in industrial manual assembly / Marvin Goppold ; Fabian Handl ; Martin Frenz
In: Trends in vocational education and training research : Proceedings of the European Conference on Educational Research (ECER) Hamburg; 03.-06.09.2019 (2019), S. 140-151
https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/24/contribution/47961/ [Zugriff: 23.07.2019]

"The article introduces a workshop for formally non-qualified persons aiming competence development and certification of skills and knowledge in manual assembly. Within the workshop, participants set up a workplace, define a work process and use authoring systems to create tutorials of an industrial assembly process. While filming, the tutorial creation process facilitates the target group to reflect the working process and to confront them with decision-making problems when optimizing details. In fact, the authoring system serves as an overlaying work-based reflection process. However, current research does not cover acceptance studies of authoring systems for this target group in this domain. Therefore, the study evaluates technology acceptance of an iPad-based authoring system with the help of a translated UTAUT questionnaire in context of industrial manufacturing. In the end, the article discusses the outcomes in view of the fact that several limitations may skew them." (Autorenreferat)

Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte : zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis / Günther G. Goth [Hrsg.] ; Susanne Kretschmer [Hrsg.] ; Iris Pfeiffer [Hrsg.]. - Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG, 2019. - 250 S.: Literaturangaben, graf. Darst. - (Wirtschaft und Bildung; 75). - ISBN 978-3-7639-6029-3

"Nicht formal Qualifizierte nehmen selten an beruflicher Weiterbildung teil und spielen in betrieblichen Personalentwicklungsprogrammen nur eine untergeordnete Rolle. Dabei schlummert in der Zielgruppe ein Potenzial, das vor dem Hintergrund von Demografie und Fachkräftemangel nicht unterschätzt werden sollte. Anhand von Befunden zum arbeitsplatznahen, digitalen und kompetenzorientierten Lernen wird im vorliegenden Band aufgezeigt, wie Weiterbildung zielgruppengerecht gestaltet werden kann. Dabei werden Befunde zu Weiterbildungsbereitschaft, -beteiligung, -erfolgen und -hemmnissen nicht formal Qualifizierter berücksichtigt. Eingegangen wird zudem auf ihre aktuelle Arbeitsmarktsituation und zu erwartende Veränderungen durch Digitalisierung. Der Sammelband richtet sich vor allem an Wissenschaftler, Bildungspersonal aus Betrieben und Bildungsdienstleistern, Bildungspolitiker und Akteure der Arbeitsverwaltung. Enthalten sind Erfahrungen aus praktischen Pilotmaßnahmen, die zeigen, wie Bildungsinnovationen für die Zielgruppe durch Beteiligung von Bildungsdienstleistern und regionalen Arbeitsmarktakteuren realisiert werden können. Auch ein an verschiedene Verwendungskontexte adaptierbares Modellkonzept wird bereitgestellt, das Betriebe bei der Umsetzung neuer Lernformen unterstützt. Dieses berücksichtigt neben Bedürfnissen von Weiterbildungsinteressierten, Betriebs- und Branchenspezifika auch bestehende Fördermöglichkeiten für die an- und abschlussorientierte berufliche Weiterbildung." (Verlag, BIBB-Doku)

Future7-Tool : Neuen Schwung für erlahmte Entwicklungsprozesse erzeugen / Heinz Hinz In: Meine Schule leiten. (2019) https://www.schulleitung-online.de/neuen-schwung-fuer-erlahmte-entwicklungsprozesse-erzeugen/150/18/4439/ [Zugriff: 23.07.2019]

"Das Future7-Tool dient als universell ein-setzbares Change- und Projektinstrumentarium, das sich auch für Schul-ent-wicklungsprozesse eignet. Mit dem ganzheitlichen Tool gestalten Sie den Wandel an Ihrer Schule erfolgreich und erhöhen die Selbstwirksamkeit der beteiligten Personen, erzielen Aktivität, Agilität und Begeisterung im Kollegium, lassen Wandel durch die Erfahrung persönlicher Bedeutsamkeit für alle Beteiligten wirksam werden." (Autorenreferat)

Innovation und Führung : schöpferisch Denken und Handeln in komplexen Situationen / Heinz Hinz
In: Meine Schule leiten. 23 (2016)

Wertschätzendes Leadership : der Weg zur vitalen, gesunden und kreativen Schule / Heinz Hinz
In: Meine Schule leiten. 26 (2017) https://www.schulleitung-online.de/der-weg-zur-vitalen-gesunden-und-kreativen-schule/150/13/4033/ [Zugriff: 23.07.2019]

"Erfahren Sie, wie Sie Stärken und Ressourcen der am Schulleben beteiligten Menschen berücksichtigen und wertschätzen, so können Sie Potenziale nutzen und entfalten, Chancengleichheit bewirken, Leistungsergebnisse steigern." (Autorenreferat)

Die „Neue Zukunftswerkstatt“ : eine innovative Methode / Heinz Hinz
In: Meine Schule leiten. 32 (2018)

Tätigkeitsprofile von Spezialisten im Metallhandwerk : erster Ergebnisbericht im Projekt 'Stärkung der lebensbegleitenden Qualifizierung besonderer Zielgruppen über Spezialistenkarrieren im Metallhandwerk / Tessa Hüttscher ; Rolf R. Rehbold
. - Köln : Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk, - 2017. – Literaturverz.
(Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung ; A37). – 31 S.
http://www.fbh.uni-koeln.de/sites/default/files/upload/A37_Ergebnisbericht%20Tätigkeitsanalyse%20StarQ%20Spezialist_170905.pdf [Zugriff: 26.09.2019]

Weiterbildungsangebote im Metallhandwerk : zweiter Ergebnisbericht im Projekt 'Stärkung der lebensbegleitenden Qualifizierung besonderer Zielgruppen über Spezialistenkarrieren im Metallhandwerk / Tessa Hüttscher ; Rolf R. Rehbold. - Köln : Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk, - 2018. – 34 S. Literaturverz.
(Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung ; A42)
http://www.fbh.uni-koeln.de/sites/default/files/upload/A42_Ergebnisbericht%20Angebotsanalyse%20und%20Deckungsanalyse_180712.pdf [Zugriff: 26.09.2019]

Spezialistenkarrieren im Metallhandwerk : dritter Ergebnisbericht im Projekt Stärkung der lebensbegleitenden Qualifizierung besonderer Zielgruppen über Spezialistenkarrieren im Metallhandwerk („StarQ-Spezialist“) / Tessa Hüttscher ; Rolf R. Rehbold. - Köln, 2018. 80 S. : Abb. - (Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung ; A43) . -
http://www.fbh.uni-koeln.de/sites/default/files/upload/A43_Ergebnisbericht%20StarQ-Spezialist_180918.pdf [Zugriff: 31.07.2019]

"Das Projekt „StarQ-Spezialist“ hat zum Ziel, die lebensbegleitende Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Metallhandwerk zu stärken, indem neben der für das

Handwerk typischen Weiterqualifizierung zum Meister Spezialistenkarrieren gezielt aufgebaut werden. Dabei rücken insbesondere benachteiligte und weiterbildungsferne Zielgruppen in den Fokus. Für diese sollen alternative Bildungs- und Karrierewege im Sinne einer lebensbegleitenden Weiterqualifizierung ermöglicht werden.“ (Textauszug ; BIBB-Doku)

Quereinstieg als Lösungsansatz : Für Fachkräftemangel und Arbeitsmarktintegration in der Landwirtschaft / Ines Knerr
MOIN Konsortialführung Beschäftigung und Bildung e.V. [Hrsg.]
http://moin.bb-ev.de/wp-content/uploads/2019/06/MOIN-Brosch%C3%BCre.pdf [Zugriff: 24.06.2019]

"Ziel des Projektes ist die erfahrungswissensbasierte Entwicklung einer Weiterbildungssystematik für die Landwirtschaft. Inhalt ist die Verzahnung von betriebsorientierter und personenbezogener bedarfsgerechter Weiterbildung über innovative Weiterbildungsformate für die sogenannte „stille Reserve“ als QuereinsteigerInnen in die grünen Berufe. Unter Berücksichtigung der Bedarfe der Betriebe, dem demografischen Wandel und den zunehmenden Kompetenzanforderungen der Arbeitswelt 4.0 wurde eine Blended Learning Lösung entwickelt. So wird eine langfristige und nachhaltige arbeitsplatznahe Weiterbildungssystematik für die Branche geschaffen, die eine zukunftsorientierte Fachkräftebindung an die Betriebe gewährleisten soll. Grundlage hierfür ist eine enge Verzahnung von betriebsorientierter Weiterbildung und personen- und bedarfsgerechter Weiterbildung." (Autorenreferat)

Voraussetzungen der Innovationsfähigkeit in der Bildungsdienstleistung : eine qualitative Befragung von Vertretern von Bildungsdienstleistern / Christina Köpp ; Arne Koevel ; Friedemann W. Nerdinger
In: Universität Rostock, Seniorprofessur Wirtschafts- und Organisationspsychologie [Hrsg.]: Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 17. Rostock, 2017
https://www.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/UniHome/Weiterbildung/DIALOG/17_Koepp__Koevel___Nerdinger__2017__-_Voraussetzungen_der_Innovationsfaehigkeit_in_der_Bildungsdienstleistung.pdf
[zugriff: 23.07.2019]

"Der fortschreitende Strukturwandel und insbesondere die demografische Entwicklung haben nicht nur unsere Gesellschaft spürbar verändert, auch auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben sind die Spuren deutlich zu erkennen (Nerdinger, Müller & Klinger, 2015). Dies zeigt sich ebenso auf dem Ausbildungsmarkt; die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Mecklenburg-Vorpommern geht seit 1995 kontinuierlich zurück, wobei der Anteil an vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträgen prozentual gestiegen ist. Abbildung 1 visualisiert den Trend seit 1991 (Statistisches Amt, 2015).“

Future Design : Implizites Wissen explizit / Florian Krause
In: Hochschullehrende als Reflective Practitione : Praxis und Reflexion / Robert Gücker [Hrsg.]. Hamburg, (2018), S.153-164
https://verlagdrkovac.de/978-3-8300-9721-1.htm [Zugriff: 23.07.2019]

"Wissen, mit dem Lehre gestaltet wird, das zudem unreflektiert schnell erworben wird und unter Handlungsdruck abgerufen werden muss, sollte einer Überprüfung standhalten können. Der Hochschullehrende als ein Reflective Practitioner nach dem bekannten Ansatz von Donald Schön, als jemand, der über das im Vollzug der Arbeit aufgebaute Wissen nachdenkt, es bewertet und umbaut, stand im Zentrum einer Tagung an der Hochschule Offenburg Fakultät Medien und Informationswesen. Die Tagung wurde gefördert von Lehre hoch n (Lehren) – Das Bündnis für Hochschullehre und durch die Studienkommission für Hochschuldidaktik Baden-Württemberg (GHD) im Rahmen des Programmes „Innovative Lehrprojekte“." (Autorenreferat)

Neue Lehr- und Lernformen im Unterricht / Florian Krause
In: Zeitschrift für Schulleitung und Schulberatung, (2018) H. 1, S.27-32
https://www.wolterskluwer.de/service/anzeigenmediadaten/mediadaten/paedagogische-fuehrung/ [Zugriff: 23.07.2019]

"Pädagogische Führung – kurz: PädF - gehört in die Reihe der Zeitschriften, die zur Professionalisierung von Schulleitern und Schulleitungsmitgliedern sowie Schulberatern beitragen. PädF ist praxisbezogen und wissenschaftsorientiert zugleich. Neben ausführlichen Abhandlungen aktueller und zukunftsorientierter Themen werden Anregungen für die praktische Arbeit gegeben. PädF behandelt in jedem Heft ein aktuelles Schwerpunktthema und informiert über Trends und Entscheidungen aus dem Bereich der Schulleitung sowie über interessante Ereignisse." (Autorenreferat)

Informelles Lernen älterer Beschäftigter fördern / Thorsten Kühlmann ; Julia Becker. - Bayreuth : Betriebswirtschaftliches Forschungszentrum für Fragen der mittelständischen Wirtschaft, 2018. – 15 S.

https://hrmob.wiwi.uni-kl.de/fileadmin/hrmob.wiwi.uni-kl.de/Informelles_Lernen_aelterer_Beschaeftigter_foerdern.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Um den geänderten beruflichen Anforderungen durch den technologischen Wandel gerecht zu werden, ist lebenslange berufliche Weiterbildung unverzichtbar für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Oftmals werden unter dem Begriff der beruflichen Weiterbildung nur formale Lernmaßnahmen erfasst, wie etwa Seminare oder Lehrgänge. Sie sind gekennzeichnet durch (vor-) definierte Ziele und eine klare Vorgabe von Lernschritten. Planung, Durchführung und Kontrolle des Lernens liegt in den Händen betriebsinterner oder externer Weiterbildner. In der Regel gibt es nach Abschluss eine Bescheinigung der Teilnahme oder des Lernerfolgs, beispielsweise in Form eines Zeugnisses oder eines Zertifikats. Experten jedoch schätzen, dass bis zu 70% des Lernens außerhalb von formalen Bildungsangeboten, also informell, stattfindet. Informelles Lernen findet täglich und überall statt, sowohl im Privatleben als auch am Arbeitsplatz. Nicht immer wird ein Lernen von vornherein angestrebt. Zur Frage, was unter informellem Lernen zu verstehen ist und wie es sich von formaler Weiterbildung unterscheidet, gibt es je nach Autor voneinander abweichende Antworten. Jedoch lassen sich wichtige Merkmale des informellen Lernens wie folgt zusammenfassen: Informelles Lernen..." (Autorenreferat)

Concept of Video-Based Externalisation of Employee Knowledge in Manual Assembly
Marco Molitor ; Jan-Philipp Prote ; Pia Walendzik ; Katharina Gerschner ; et al.
In: Advances in Production Research. WGP 2018 / Schmitt R., Schuh G. [Hrsg.]. Cham. - (2019), S. 730-738

"The success of small and medium-sized producing enterprises is based on high innovation capability as well as the ability to react quickly to changing market demands. The development towards customer-specific products for small batch sizes requires flexible and versatile production systems. In order to face these challenges, it is necessary to have well qualified and competent employees at all levels of qualification in addition to technological and organizational excellence. Many small and medium-sized companies do not have a strategy for the qualification and training of their employees. The qualification of new employees in particular is usually unstructured on the basis of a mentoring system." (author's abstract)

Weiterbildung älterer Beschäftigter fördern / Tanja Rabl ; Martin Amann. - Kaiserslautern : Lehrstuhl für Personalmanagement, Führung und Organisation, 2018. – 14 S.
https://hrmob.wiwi.uni-kl.de/fileadmin/hrmob.wiwi.uni-kl.de/Weiterbildung_aelterer_Beschaeftigter_foerdern.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Alternde Belegschaften und Fachkräftemangel – diese Entwicklungen stellen Organisationen vor große Herausforderungen. Anfang 2018 stellte der Fachkräftemangel die mit Abstand größte Sorge aus Unternehmenssicht dar. 60 % der vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag befragten Unternehmen sahen in ihm ein Risiko für die Geschäftsentwicklung (im Vergleich zu 10 % im Jahr 2010).1 Gleichzeitig wird der Anteil der über 55-Jährigen an der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2030 auf 38 % steigen (im Vergleich zu 31 % im Jahr 2013).2 Aufgrund dessen entwickelt sich der Erhalt und die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem erfolgsentscheidenden strategischen Faktor für Organisationen." (Autorenreferat)

Erfolg betrieblicher Weiterbildung messen und sichern / Tanja Rabl ; David Maurer. - Kaiserslautern : Lehrstuhl für Personalmanagement, Führung und Organisation, 2018. – 14 S.
https://hrmob.wiwi.uni-kl.de/fileadmin/hrmob.wiwi.uni-kl.de/Erfolg_betrieblicher_Weiterbildung_messen_und_sichern.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Der demographische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel führen dazu, dass Organisationen sich verstärkt damit beschäftigen müssen, wie neues Wissen und neue Fähigkeiten in eine Organisation eingebracht werden können. Die Entwicklung der vorhandenen Belegschaft rückt damit mehr und mehr in den Fokus. Können auf dem Arbeitsmarkt keine geeigneten Arbeitskräfte mehr gefunden werden, kann eine strategisch aufgestellte betriebliche Weiterbildung Beschäftigten gezielt die nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Im Gegensatz zur Verfügbarkeit von geeigneten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt steht die betriebliche Weiterbildung dabei im direkten Einflussbereich der Organisationsleitung. Sie wird damit zu einer Kernkompetenz, die über die Zukunft der ganzen Organisation entscheiden kann." (Autorenreferat)

Gestaltung von Spezialistenkarrieren im Berufslaufbahnkonzept des Handwerks : konzeptionelle Ansätze zur Entwicklung marktkonformer Fortbildungsabschlüsse / Rolf R. Rehbold
In: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, 32 (2018), H. 64, S. 93-108

Bildung im Medium von Forschung - Forschung im Medium von Bildung : Strategien einer lernförderlich gestaltenden Entwicklungsbegleitung / Ortfried Schäffter
In: Dorothea Schemme [Hrsg.]; Hermann Novak [Hrsg.]: Gestaltungsorientierte Forschung – Basis für soziale Innovationen. Erprobte Ansätze im Zusammenwirken von Wissenschaft und Praxis. Bielefeld, 2017
https://www.researchgate.net/profile/Ortfried_Schaeffter/publication/322682001_Bildung_im_Medium_der_Forschung_-_Forschung_im_Medium_von_Bildung_Strategien_einer_lernforderlich_gestaltenden_Entwicklungsbegleitung/links/5a6882ce0f7e9b7a554bfa09/Bildung-im-Medium-der-Forschung-Forschung-im-Medium-von-Bildung-Strategien-einer-lernfoerderlich-gestaltenden-Entwicklungsbegleitung.pdf [Zugriff: 24.07.2019]

Genealogie des erwachsenenpädagogischen Blicks' durch eine relations-logische Optik geschärft : eine Replik auf Ulla Klingovsky / Ortfried Schäffter
In: Debatte : Beiträge zur Erwachsenenbildung, 1 (2019), S. 40-63
https://www.budrich-journals.de/index.php/debatte/article/view/33622 [Zugriff: 23.10.2019]

"In zustimmend weiterdenkender Argumentation stellt die Replik den Impuls von Ulla Klingovsky in den Zusammenhang einer historischen Epistemologie. Die aktuelle Problemlage wird zum Ausdruck einer zweifachen Deontologisierung von Bildung, ihre De-Konstruktion zum Ausgang für eine Re-Konstruktion durch die Optik verschiedener Linsen. Im Ergebnis führt das zum Konzept eines topologischen Bildungsraums. Mit diesem Deutungsangebot vermag sich ‚Erwachsenenbildungswissenschaft' transdisziplinär für bisher noch nicht antizipierbare Entwicklungsperspektiven einer Transformationsgesellschaft zu öffnen." (Autorenreferat)

Biografische Übergangszeiten : Ermöglichungsraum für Bildung / Hildegard Schicke ; Ortfried Schäffter ; Thomas Hartmann
In: Erwachsenenbildung 64, (2018) H.3, S. 112-115
https://www.researchgate.net/publication/327701144_Biografische_Ubergangszeiten_-_Ermoglichungsraum_fur_Bildung [Zugriff: 24.07.2019]

"Übergangszeiten sind biografische oder organisationale Entwicklungsverläufe, die maßgeblich von den Betroffenen selbst gesteuert werden. Sie bieten einen geeigneten Ausgangspunkt für eine nutzerbasierte partizipatorische Angebotsentwicklung, an der Bildungsadressatinnen und -Adressaten ausgehend von ihrer eigenen "transitorischen Lebenslage" als an ihrer Bildung existenziell Interessierte mitwirken und somit unmittelbar Einfluss nehmen können. Ihre Mitwirkung an Programmplanung und lebenslagenbasierter Angebotsentwicklung wird aus organisationspädagogischer Sicht bereits als ein über explorative und experimentierende Methoden welterschließender Bildungsprozess

verstanden, der sich lernförderlich gestalten lässt." (Autorenreferat)

Technologiebasierte Externalisierung von Wissen : Aufbau einer Wissensbasis unter Verwendung von Autorensystemen in der manuellen Montage / Günther Schuh ; Jan-Philipp Prote ; Katharina Gerschner ; Marco Molitor ; et al.
In: wt Werkstattstechnik online 107 (2017) H. 9, S. 578-581
https://demofabrik-aachen.rwth-campus.com/wp-content/uploads/sites/14/2015/06/WT-online_09_2017_WA238_Schuh_Prote.pdf [Zugriff: 24.07.2019]

"Der zunehmende Grad an Digitalisierung bringt für die Produktion der Zukunft weitreichende Änderungen. Neben den Auswirkungen auf die Industrie und Technik sieht sich auch der Mensch konfrontiert mit neuen Anforderungen an sich und sein soziales Umfeld. Dieser Beitrag beschreibt im Rahmen des Forschungsprojekts „Innowas“ einen Ansatz, den Lernprozess und die Reflexion vorhanden Wissens der Mitarbeitenden durch Nutzung von multimedialen Autorensystemen zu unterstützen."

Entwicklung eines App-basierten Autorensystems zur Planungsunterstützung / Günther Schuh ; Jan-Philipp Prote ; Marco Molitor ; et al.
In: Zeitschrift für Wirtschaftlichen Fabrikbetrieb 113), (2018) H. 6, S. 386-388
https://demofabrik-aachen.rwth-campus.com/wp-content/uploads/sites/14/2018/07/Internet-PDF-DFA-ZWF_6_386-388_111933.pdf [Zugriff: 26.09.2019]

"Kundenspezifischere Produkte und kleinere Losgrößen zwingen kleine und mittelständische Unternehmen dazu, Produktionssysteme zu flexibilisieren. Hierzu ist es notwendig, neben den technologischen Anforderungen Mitarbeiterwissen in die Prozessplanung einzubinden. Videobasierte Tutorials stellen eine Möglichkeit dar, dieses Wissen zu externalisieren. Das Konzept einer videobasierten Prozessdokumentation auf Basis von Autorensystemen konnte bereits in die Produktion übertragen werden, bietet jedoch auch Potenziale, um Aufwände in indirekten Bereichen wie der Montageplanung zu reduzieren. In diesem Beitrag wird ein App-basiertes Konzept vorgestellt, welches auf Grundlage eines Autorensystems ein „Mitschreiben“ während des Aufbaus von Prototypen ermöglichen soll." (Autorenreferat)

Bedarfe von nicht formal qualifizierten Menschen professionell beantworten : Vorschläge zur Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals / Juliane Schuldt ; Lisa-Maria Müller
In: Rostock: Universität Rostock, Wissenschaftliche Weiterbildung. (2018)
https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Weiterbildung/DIALOG/Kompetenzentwicklung_Personal.pdf [Zugriff: 23.10.2019]

Im DIALOG zur Innovation : Empfehlungen für die Weiterbildung nicht formal qualifizierter Personen / Juliane Schuldt ; Lisa-Maria Müller ; Philipp K. Görs ; Stefan Göbel ; Friedemann W. Nerdinger ; Kerstin Kosche

In: Rostock: Universität Rostock, Wissenschaftliche Weiterbildung. (2018)
https://www.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/UniHome/Weiterbildung/DIALOG/WEB_DIALOG_Publikation.pdf [Zugriff: 24.07.2019]

"Wenn Sie dieses Heft zur Hand nehmen, interessieren Sie sich dafür, wie Bildungsangebote für Menschen ohne formale Qualifikation gestaltet sein sollten. Möglicherweise sind Sie seit Jahren in der Bildungspraxis aktiv, arbeiten als Lehrkraft, Sozialpädagogin oder Berater mit der Zielgruppe. In diesem Fall ahnen Sie sicher schon, dass Sie in diesem Heft keine Patentrezepte finden werden – die unterschiedlichen Voraussetzungen, Lernerfahrungen und Arbeitsbiografien von nicht formal qualifizierten Menschen erfordern vielmehr eine individuelle Unterstützung. Sie finden in diesem Heft sechs Empfehlungen zur Gestaltung von Bildungsangeboten für Menschen, die ohne professionelle Unterstützung geringe Aussichten auf einen Berufsabschluss oder eine andere Qualifikation haben. Diese Empfehlungen sind im Rahmen des Projekts DIALOG mit erfahrenen Pädagogen, Beraterinnen und Führungskräften entwickelt worden. Sie spiegeln die Erfahrungen, Kompetenzen und Ansprüche von Bildungsdienstleistern und Verbänden wider, die die Projektarbeiten in den vergangenen drei Jahren unterstützt haben. Die Empfehlungen sind als Diskussionsgrundlage zu verstehen und sollen dazu anregen, Ansprüche an gute Bildungs- und Beratungspraxis zu reflektieren.
Wir sind in unserer Arbeit davon ausgegangen, dass der Erfolg von Bildungs- und Beratungsangeboten maßgeblich davon abhängt, ob es der Beraterin, dem Lernbegleiter, der Sozialpädagogin gelingt, eine entwicklungsfördernde Beziehung zum Lernenden aufzubauen und diese professionell zu gestalten. Dazu haben wir u.a. drei Workshopreihen für Berufsgruppen in Bildung und Beratung angeboten, um Bedarfe sowohl auf Seiten des Personals als auch auf Seiten der nicht formal Qualifizierten für eine Analyse zugänglich zu machen. Wir danken den Menschen, die bereit waren, in Interviews über ihr Leben zu berichten, die erzählt haben, wie sie Bildungsmaßnahmen als nicht formal qualifizierte Teilnehmende erleben und was ihnen helfen würde. Wir danken den Führungskräften der Bildungsdienstleister und der Verbände, die die DIALOG-Projektarbeiten unterstützt und damit ermöglicht haben: Aus- und Fortbildungszentrum Rostock (AFZ), Arbeitsförderungs- und Fortbildungswerk Rostock (AFW), Bildungszentrum in Greifswald (BiG), Aus- und Umschulungszentrum Schwaan (AUZ), Industrie- und Handelskammer zu Rostock und Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern. Wir danken insbesondere den Teilnehmenden der DIALOG-Workshopreihen, den Sozialpädagoginnen, Beratern und Lehrkräften, deren Ansprüche an gute Bildung und Beratung, deren selbstkritische Haltung und Wertschätzung gegenüber der Zielgruppe eine fundierte Bedarfsanalyse ermöglicht haben. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und einen guten Austausch."
(Autorenreferat)

Arbeitsprozessorientierung, Modularisierung, Individualität : ein zukunftsorientiertes Lehr-Lernarrangement für die berufliche Weiterbildung in Composite-Berufen / Philipp Schüßler ; Linda Vieback ; Stefan Brämer ; Lars Müller
In: Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten / GFA, Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. [Hrsg.]. Dortmund : GFA-Press., 2019

Fachkräftesicherung durch die Integration von Lern- und Arbeitsprozessen in die berufliche Weiterbildung am Beispiel der Composite-Berufe / Philipp Schüßler ; Linda Vieback ; Stefan Brämer ; Lars Müller

In: Digitalisierung und Fachkräftesicherung / GTW – Gewerblich-technische Wissenschaften und ihre Didaktiken [Hrsg.]. - Berlin. - (2019), 428 S. - ISBN 978-3-7639-6059-0

AbsolventInnen der Berufsbildung als neue Zielgruppe der wissenschaftlichen Weiterbildung : Bedarfsanalyse, Anforderungen, Rahmenbedingungen und Handlungsansätze am Beispiel der Mikrosystemtechnik / Linda Vieback ; Stefan Brämer ; Jürgen Maretzki
In: Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... / Peter Schlögl[Hrsg.] ; Michaela Stock [Hrsg.] ; Daniela Moser [Hrsg.] ; Kurt Schmid [Hrsg.] ; Franz Gramlinger ([Hrsg.]. Bielefeld: wbv, (2017), S. 294-308
https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/bildungs-und-sozialforschung/shop/detail/name/_/0/1/6004552/facet/6004552///////nb/0/category/216.html [Zugriff: 24.06.2019]

"Die Wissensbestände der Fachkräfte der Schlüsseltechnologien (z. B. Mikrosystemtechnik) unterliegen ständigen technologischen Innovationen und benötigen eine fortlaufende Aktualisierung. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen rücken Hochschulen als Weiterbildungsanbieter zunehmend in den Fokus. Die Hochschulen bewegen sich dabei im Spannungsfeld zwischen der Etablierung auf dem Weiterbildungsmarkt, Entwicklung adäquater Weiterbildungsformate und Öffnung für neue (nicht-traditionelle) Zielgruppen." (Autorenreferat)

Lernfabriken

Lernfabriken bieten im Zusammenhang mit zielgruppengerechten Weiterbildungsangeboten und -didaktiken geschützte Räume, in denen Beschäftigte durch Experimente, Erkundungen und Erprobungen neue Kompetenzen entwickeln können, die jenseits isolierter tätigkeitsbezogener Aspekte methodisch und prozessorientiert sind. Das Thema wurde im Rahmen von InnovatWB in mehreren Projekten beleuchtet und deren Erkenntnisse im Folgenden zusammengestellt.

Learning Factories : Concepts, Guidelines, Best-Practice Examples / Erhard Abele [Hrsg.] ; Joachim Metternich [Hrsg.] ; Michael Tisch [Hrsg.]. Basel : Springer International Publishing, 2019. - XX, 464 S. - ISBN 978-3-319-92260-7

"This book presents the state of the art of learning factories. It outlines the motivations, historic background, and the didactic foundations of learning factories. Definitions of the term learning factory and a corresponding morphological model are provided as well as a detailed overview of existing learning factory approaches in industry and academia, showing the broad range of different applications and varying contents. Learning factory best-practice examples are presented in detailed and structured manner. The state of the art of learning factories curricula design and their use to enhance learning and research as well as potentials and limitations are presented. Further research priorities and innovative learning factory concepts to overcome current barriers are offered. While today numerous learning factories have been built in industry (big automotive companies, pharma companies, etc.) and academia in the last decades, a comprehensive handbook for the scientific community and practitioners alike

is still missing. The book addresses therefore both researchers in production-related areas, that want to conduct industry-relevant research and education, as well as managers and engineers in industry, who are searching for an effective way to train their employees. In addition to this, the learning factory concept is also regarded as an innovative learning concept in the field of didactics."

Industrie 4.0 – Competencies for a Modern Production System : a curriculum for Learning Factories / Judith Enke; Rupert Glass ; Antonio Kreß ; et al.
In: 8th Conference on Learning Factories 2018 - Advanced Engineering Education & Training for Manufacturing Innovation, Procedia Manufacturing 23 (2018), S. 267- 272
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978918305006 [Zugriff: 23.07.2019]

"Industrie 4.0 promises new digital solutions to optimize the entire value stream in manufacturing systems. Existing production systems are often based on the continuous improvement philosophy of lean management. New opportunities for developments arise from the combination of Industrie 4.0 and Lean. While the qualification of employees for such complex production environments plays a key role, the learning factory concept offers a promising approach to competency development in this field. In this paper, required competencies to enable a successful integration of lean management and Industrie 4.0 are discussed and analyzed. Furthermore, they are structured and presented in a comprehensive Lean 4.0 curriculum." (author's abstract)

Die Lernfabrik als Export-Erfolg /Judith Enke ; Joscha Kaiser ; Joachim Metternich
In: Zeitschrift für Wirtschaftlichen Fabrikbetrieb, 112, (2017), H. 10, S. 644-647

"Lernfabriken wurden in den letzten Jahren als effektive Lernform identifiziert, um Studierende und Beschäftigte unterschiedlicher Industriebranchen zu schulen. Sie ermöglichen durch ein prozessnahes Lernen an realen Problemsituationen im besonderen Maße die Kompetenzentwicklung im abgebildeten Themenschwerpunkt. Aktuell entsteht eine hohe Nachfrage nach Lernfabriken in akademischen und industriellen Umgebungen weltweit. Hieraus ergeben sich neue Möglichkeiten und Geschäftsmodelle für lernfabrikbetreibende Organisationen. Beschrieben werden Projekte zum Aufbau schlüsselfertiger Lernfabriken, die gemeinsam mit einer internationalen Unternehmensberatung durchgeführt wurden. Ziel des transferierten Lernfabrikkonzepts ist die theoretische Vermittlung und praktische Anwendung der Methoden schlanker Produktionssysteme." (Autorenreferat)

Systematic learning factory improvement based on maturity level assessment / Judith Enke ; Joachim Metternich ; Daniel Bentz ; et al. – Literaturangaben, Abb.
In: 8th Conference on Learning Factories 2018 - Advanced Engineering Education & Training for Manufacturing Innovation, Procedia Manufacturing 23 (2018), S. 51-56
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978918304645 [Zugriff: 23.07.2019]

"Continuous improvement is a fundamental way of keeping systems competitive. This is especially true for complex systems such as learning factories, taking into account for

example underlying production theories and didactical concepts. Maturity models offer the opportunity to classify an object regarding its maturity level and to identify improvement potentials. Based on current research results, the structure and content for a maturity model assessing learning factories was developed and introduced. The model combines the design dimensions and elements of the learning factory morphology with structural elements of the European Foundation for Quality Management Model (EFQM model). The resulting maturity model is presented in this article. Furthermore, the results of its application are presented. Finally, the conclusions for model revisions will be discussed." (author's abstract)

Introducing a Maturity Model for Learning Factories / Judith Enke ; Class Ruppert ; Joachim Metternich
In: 7th Conference on Learning Factories 2017, Procedia Manufacturing 9 (2017), S. 1 – 8
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978917301282 [Zugriff: 23.07.2019]

"The constructive design and systematical development of learning factories is one of the main topics in the field of research on learning factories. An intuitive design by technical experts often misses the consideration of didactical and educational approaches. Besides, a lack of defined and proven standards as well as transparency causes a decline of the learning system during the continuous operation. Furthermore, it is not yet possible to identify potentials for improvement. Hence, a maturity model for learning factories will be developed with the morphology on learning factories, established by the international community, as starting point. A derived description model merges design levels, dimensions and elements and is the basis for the maturity model. For the design of the maturity model different existing models are compared and evaluated regarding their applicability to learning factories. Subsequently an approach is developed to design a maturity model for learning factories and presented in this paper." (author's abstract)

A guide to develop competency-oriented Lean Learning Factories systematically / Judith Enke ; Michael Tisch ; Joachim Metternich
In: 3rd European LEAN EDUCATOR Conference, ELEC 2016
https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/6118/ [Zugriff: 23.07.2019]

"In the last decade, various lean learning factories were established in industry and academia around the globe. They are used for experience-based training, education, and practice-oriented research. Learning factories provide a reality-conform production environment as a learning environment. Processes and technologies of the learning factory are based on real industrial sites. Learning factories doesn't only contain single workplaces or machines, but changeable multilink value added chains. Trainees can test and discover lean approaches in this environment and experience the holistic range of technological, organizational, and social issues linked to the approaches. The main goal of learning factories is an effective competency development, i.e. the development of the participants' ability (including motivational and emotional aspects) to master complex, unfamiliar situations. In order to reach this goal a systematic approach for the competency-oriented design of learning factory courses and systems is needed. Such a competency-oriented approach for the development of lean learning factories is presented, integrating the conceptual design levels 'learning factory', 'teaching module', and 'learning situation'. This approach addresses issues of

intuitively designed learning factories and therefore enables an effective development of intended competencies. As a result lean learning factories including teaching modules and learning situations meeting the requirements of industry can be designed with a reduced effort and an increased success in the transfer to real problem situations. Among others, a case study of designing a learning module in the environment of the process learning factory CiP in the field of "Lean Quality" is presented in detail." (author's abstract)

Learning Factory Requirements Analysis : requirements of learning factory stakeholders on Learning Factories / Judith Enke ; Michael Tisch ; Joachim Metternich
In: 5th CIRP Global Web Conference Research and Innovation for Future Production, Procedia CIRP 55 (2016) S. 224 – 229
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212827116307715 [Zugriff: 23.07.2019]

"In recent years learning factories are object of extensive research, emphasized through comprehensive discussion on this topic. The international community of learning factories has reached a common understanding of the definition and differentiation of learning factories. Nevertheless an analysis of the heterogeneous stakeholder demand on this complex learning system is still missing. So, this paper provides a study on the requirements of selected stakeholders on learning factories. A description model of the system learning factory on three levels and six dimensions serves as a basis and ensures the consideration of various expectations and distinct learning factory concepts. Subsequently, predefined hypotheses regarding the requirements of stakeholders on learning factories are tested and most important requirements are identified. The stakeholder demands analysis is the foundation of a quality system for learning factories, which is currently in development." (author's abstract)

Reifegradbasierte Auditierung von Weiterbildungsmaßnahmen in Lernfabriken / Joachim Metternich; Günther Schuh ; Judith Enke ; Marco Molitor ; Antonio Kreß ; Tino Schlosser ; Katharina Gerschner ; Marvin Goppold
In: Zeitschrift für wirtschaftlichen Fabrikbetrieb 113 (2018) H. 10, S. 641-646.
https://doi.org/10.3139/104.111996 [Zugriff: 23.07.2019]

"Der Beitrag beschreibt die Anwendung eines Auditverfahrens für Lernfabriken an einem konkreten Beispiel. Für eine ausgewählte Weiterbildungsmaßnahme werden die Auditergebnisse aufgezeigt und Handlungsansätze abgeleitet. Dies wird durch eine Kooperation der Forschungsprojekte innowas „Innovative Weiterbildung mit Autorensystemen“ und RQLes „Reifegradbasierte, multidimensionale Qualitätsentwicklung von komplexen Lernsystemen“ des Förderschwerpunkts innovatWB erst ermöglicht. Für das Projekt innowas wird der entwickelte Weiterbildungsprozess auditiert und Verbesserungspotenziale zur Weiterentwicklung aufgezeigt. Das Projekt RQLes profitiert durch eine Anwendung der Projektergebnisse und durch die Evaluation des entwickelten Modells." (Autorenreferat)

Modellbasierte Methodik zur kompetenzorientierten Gestaltung von Lernfabriken für die schlanke Produktion / Michael Tisch. – Aachen : Shake, 2018. - Literaturverz. (Schriftenreihe des PTW: Innovation Fertigungstechnik). – ISBN 13: 978-3844058246

"In den vergangenen Jahren haben sich im Bereich der Produktionstechnik Lernfabriken als realitätsnahe und technologieadäquate Lernumgebungen in Universitäten und der Industrie etabliert, die erfahrbares Lernen ermöglichen und der Dynamik von Produktionsumgebungen gerecht werden. Im Rahmen von durchgeführten Studien führte der Lernfabrikansatz im Vergleich zu traditionellen Lehrmethoden zu besseren Ergebnissen sowohl wissensbezogen als auch in Bezug auf die Anwendung in Transfersituationen. Die aktuelle Gestaltungspraxis ist jedoch durch ein intuitives, nicht systematisches und wenig zielorientiertes Vorgehen geprägt. Auch ein erfolgreicher Aufbau der gewünschten Kompetenzen kann nicht nachverfolgt werden. Die vorliegende Arbeit adressiert diese Lücke durch die Entwicklung einer modellbasierten Methodik zur systematischen, kompetenzorientierten Gestaltung von Lernfabriken, die die Konfiguration der Lernfabrikumgebung, die Gestaltung verschiedener Lernmodule sowie die Ausgestaltung einzelner Lernsituationen ermöglicht. Ebenso wird die Überprüfung der Zielerreichung innerhalb der Methodik verankert. Die anwenderfreundliche Methodik fokussiert hierbei Lernfabriken für den Themenbereich der schlanken Produktion. Die entwickelte Methodik wurde innerhalb von sechs Fallstudien mit Zielgruppen aus der Industrie erfolgreich erprobt." (Autorenreferat)

Audit - and then what? A roadmap for digitization of learning factories / André Ullrich ; et al. In: Procedia Manufacturing 31 (2019), S. 162–168
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978919303889 [Zugriff: 23.07.2019]

"Current trends such as digital transformation, Internet of Things, or Industry 4.0 are challenging the majority of learning factories. Regardless of whether a conventional learning factory, a model factory, or a digital learning factory, traditional approaches such as the monotonous execution of specific instructions don‘t suffice the learner’s needs, market requirements as well as especially current technological developments. Contemporary teaching environments need a clear strategy, a road to follow for being able to successfully cope with the changes and develop towards digitized learning factories. This demand driven necessity of transformation leads to another obstacle: Assessing the status quo and developing and implementing adequate action plans. Within this paper, details of a maturity-based audit of the hybrid learning factory in the Research and Application Centre Industry 4.0 and a thereof derived roadmap for the digitization of a learning factory are presented." (author’s abstract)

Kompetenzerfassung und -validierung

Dem Lernen außerhalb des formalen Bildungssystems, insbesondere dem non-formalen und informellen Lernen im Rahmen der Arbeit, kommt – gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – eine wachsende Bedeutung zu. Im Rahmen von InnovatWB wurden entsprechende Konzepte zur Sichtbarmachung und Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen (u.a. von nicht formal Qualifizierten) entwickelt.

Formalisierung informell und nicht formal erworbener Kompetenzen : individuelle Karrierewege auf DQR-Niveau 5 / Uwe Elsholz ; Rolf Richard Rehbold ; Claudia Zaviska

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 46 (2017), H. 6, S. 32-35
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8518 [Zugriff: 18.12.2018]

"Die Frage nach Anerkennung von informell und nicht formal erworbenen Kompetenzen gewinnt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung. Dabei geht es nicht nur um Fragen des innerbetrieblichen Aufstiegs, sondern auch um eine Anerkennung von Lernleistungen über die betriebliche Ebene hinaus. Im Beitrag werden zwei Projektansätze aus dem Förderprogramm >InnovatWB< vorgestellt, die neue Wege ausloten, wie im Prozess der Arbeit oder in Weiterbildungsveranstaltungen erworbene Kompetenzen in einen Fortbildungsabschluss auf Spezialistenniveau (DQR-Niveau 5) münden können."

Branchenspezifische und lebensphasenbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen im Projekt KomBiA : 19. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität zu Köln ; ein Beitrag zum Workshop WS 07 „Informell und non-formale Kompetenzen“ / Marcus Flachmeyer ; Andreas Schulte Hemming. - Stand: 10. März 2017. - 2017. – 18 S. – Literaturverz.
https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/hochschultage-bk/2017beitraege/WS_07_KomBiA-Prototyp_Flachmeyer_et_al.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Kompetenzvalidierung macht Lernen im Lebenslauf sichtbar und anschlussfähig. Im BMBF-geförderten Projekt „Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (KomBiA)“ werden in diesem Kontext Verfahren zur Erfassung und Zertifizierung von älteren Beschäftigten entwickelt. Dabei werden insbesondere die Beschäftigten in den Blick genommen, die keine „Normalbiographie“ aufweisen und trotz umfangreicher Arbeitserfahrung bisher nicht zu einem formalen Berufsabschluss in ihrem Arbeitsfeld gekommen sind. Der Beitrag fokussiert dabei die bisherigen Erfahrungen im Praxisfeld der Altenpflege und auf die Konzeption eines Verfahrensprototypen, der die Anforderung verschiedener Stakeholdergruppen aufnimmt."

Validierung informell und non-formal erworbener beruflicher Handlungskompetenz in der Altenpflege : eine Handreichung für Leitungskräfte von Ausbildungsstätten für Altenpflegeberufe / Marcus Flachmeyer ; Andreas Schulte-Hemming
Münster : Literaturverz., 2018. – 31 S. (Handreichungen)
https://www.heurekanet.de/html/img/pool/Broschuere_Heurekanet_KomBiA_Bildungsstaetten.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Dass im Leben gelernt wird – dies bedarf eigentlich keiner besonderen Erwähnung. Gleichwohl wurde und wird das sogenannte informelle Lernen in den Bildungsinstitutionen und Bildungssystemen negiert, kaum wahrgenommen oder wenig bis gar nicht genutzt. Das „Memorandum über Lebenslanges Lernen” (Kommission, 2000) führte die heute den Bildungsfachleuten vertrauten Begriffe des formalen, non-formalen und informellen Lernens als Bestandteile des Lebenslangen Lernens ein und setzte die Anerkennung der im nicht-institutionellen Kontext erworbenen Wissensbestände, Fähigkeiten und Fertigkeiten als Entwicklungsaufgabe für die Bildungssysteme auf die politische Agenda. In der Folge wurden auf europäischer Ebene Prinzipien (2003) und Leitlinien (2009, 2016) der Validierung

formuliert und der Fortschritt der nationalen Bildungssysteme durch das Europäische Zentrum für Berufsbildung (Cedefop) fortlaufend dokumentiert." (Textauszug ; BIBB-Doku)

Modellierung und Erfassung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen / Bernd Gössling. – Literaturangaben ; Abb.
In: Vielfalt des Lernens im Rahmen berufsbezogener Standards / Detlef Buschfeld [Hrsg.] ; Maria Cleef [Hrsg.]. - Münster. - (2018), S. 83-97. - ISBN 978-3-8309-3773-9

"Mit dem weithin akzeptierten Ziel lebenslanges Lernen zu fördern, kommt dem Lernen außerhalb der Hauptsysteme formaler Bildung ein stärkeres Gewicht zu. Dieses 'andere' Lernen vollzieht sich teilweise unbewusst, ist in der Regel nicht durch Zertifikate belegt und oft nicht mit dem Lernen im formalen System verbunden. Deshalb sollen Kompetenzen, die auf informellem und non-formalem Wege entstanden sind, validiert werden. Im vorliegenden Beitrag wird folgender Aufbau verfolgt: Zu Beginn werden die Begriffe informeller, non-formaler und formaler Kompetenzerwerb geklärt und die Rezeption der europäischen Validierungsagenda in Deutschland diskutiert. Auf dieser Grundlage werden dann vier unterschiedliche Zugänge zur Modellierung von Kompetenzen vorgestellt, die anschließend mit fünf Zugängen für die Erfassung von Kompetenzen in Verbindung gebracht werden. Danach werden Möglichkeiten zur Anerkennung erfasster Kompetenzen diskutiert und schließlich ein Fazit gezogen." (Textauszug; BIBB-Doku)

Mit Validierungsverfahren zum Berufsabschluss : Perspektiven für alternative Wege der Fachkräftegewinnung; ein Diskussionspapier / Bernd Gössling ; Andreas Schulte-Hemming. - Dezember 2018. - 2018. - 31 S.: Literaturangaben; Abb. - (Diskussionspapiere). - https://www.heurekanet.de/html/img/pool/Broschuere_Heurekanet_KomBiA_Validierungsverfahren.pdf [Zugriff: 11.06.2019]

"Der Fachkräftemangel gehört zu den dringlichsten Herausforderungen der Altenpflege. Auf der Suche nach denjenigen, die hier arbeiten können und wollen, werden neue Wege beschritten. Unterschiedliche Bemühungen sind in der Diskussion bzw. befinden sich in der Umsetzung. Unserer Einschätzung nach lohnt sich, über die bisherigen Ansätze hinaus, die Suche und Förderung von bereits vorhanden Potenzialen, die bisher zu wenig genutzt und gefördert werden. Eine Möglichkeit dafür sind Validierungsverfahren. Validierungsverfahren richten sich an Menschen ohne sogenannte "Normalbiographien“. Gerade die Altenpflege ist einer der Sektoren, in denen Menschen ein Berufs(wieder)einstieg auch in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens gelingt. Ein großer Teil dieser Personen verfügt über keine grundständige formale Ausbildung im Bereich der Altenpflege. Dennoch arbeiten sie teilweise über Jahrzehnte in verschiedenen Bereichen der Pflege, ohne dass in ihrer Lebensphase ein Wechsel in die Ausbildung attraktiv wäre. Als „Ungelernte“ ohne formale Qualifikation zu arbeiten bedeutet jedoch nicht, dass die Arbeit unqualifiziert sein muss. Das BMBF-geförderte Projekt KomBiA widmete sich insbesondere der Frage, wie auch in der Altenpflege Instrumente der Kompetenzvalidierung etabliert werden können, um Menschen mit umfangreicher Arbeitserfahrung einen alternativen Weg zu einem Berufsabschluss zu eröffnen. Es hat sich gezeigt, dass die Bedarfe der Altenpflegeeinrichtungen und der dort ohne formale Qualifikation Beschäftigten die Notwendigkeit solcher Verfahren unterstreichen. Diese Broschüre möchte daher einen Einblick in die Möglichkeiten von Validierungsverfahren für die Altenpflege geben. Dabei werden nicht nur die im Projekt

KomBiA gesammelten Umsetzungserfahrungen im Hinblick auf zukünftige Entwicklungsbedarfe analysiert, es findet sich außerdem eine Analyse der potenziellen Zielgruppe innerhalb der Altenpflege, eine Aufarbeitung zum Stand der Entwicklung von Validierungsverfahren in Deutschland sowie ein Überblick zu den Entwicklungsarbeiten (Prototyp) im Projekt KomBiA."

Kompetenzentwicklung, Triadengespräche und Strategie : Das Projekt IntraKomp / Katrin Nebauer-Herzig ; Almut Lahn ; Anna Farina Vollbracht ; Michael Dick ; Gottfried Richenhagen. - . - Literaturangaben
In: Arbeitswelten der Zukunft - Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert Burghard Hermeier [Hrsg.] ; Thomas Heupel [Hrsg.] ; Sabine Fischer-Rosade [Hrsg.] : Wiesbaden. – (2019), S. 497-515
978-3-658-23396-9

"Die öffentliche Verwaltung kann Bürgerinnen und Bürgern in Zukunft nur dann die nötige Flexibilität und zugleich Stabilität aufzeigen, wenn sie sich in Struktur und Handeln weiterentwickelt und mithilfe agiler Konzepte anpasst. Im Rahmen des BMBF geförderten Projekts IntraKomp (Integration der Kompetenzfeststellung in das strategische Kompetenzmanagement) wird mit Methoden der Aktions- und Handlungsforschung untersucht, welchen Beitrag das Personalmanagement leisten kann, um die notwendige Anpassungsfähigkeit zu erhöhen. Mittels eines Verfahrens zur Integration von Erfahrungstransfer und Kompetenzentwicklung, die das Triadengespräch und den KompetenzAtlas kombiniert, werden Tätigkeits- und Kompetenzprofile erweitert. Ein weiterer Hebel ist die konsequente Ausrichtung an den strategischen Zielen der Organisationen. Im Rahmen von Strategie-Workshops wurde eine Kompetenzarchitektur entwickelt, die sich an der Verwaltungsstrategie sowie an den anforderungsanalytisch ermittelten Kompetenzen auf der Ebene von Jobfamilien orientiert.“ (Autorenabstract ; BIBB-Doku)

Von der Theorie zur Praxis : Wie Erfahrungstransfer in agilen Verwaltungskontexten mit Kompetenzentwicklung verknüpft werden kann / Katrin Nebauer-Herzig ; Michael Dick ; Wilhelm Termath
In: ARBEIT(s). WISSEN.SCHAF(f)T - Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung. Dokumentation des 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongresses an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management Frankfurt a.M. vom 21.02. - 23.02.2018. Dortmund: GfA-Press 2018, Beitrag C.5.4.

Aktions- und Handlungsforschung in den Arbeitswissenschaften / Gottfried Richenhagen ; Michael Dick
In: Arbeit interdisziplinär analysieren - bewerten - gestalten. Dokumentation des 65. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft an der Technischen Universität Dresden vom 27.02.-01.03.2019. Dortmund: GfA-Press 2019, Beitrag C.8.7.

Kompetenzen, Workshops und Triadengespräche : Instrumente zur Integration des Kompetenzmanagements im Öffentlichen Dienst ; die IntraKomp-Handlungshilfe / Gottfried

Richenhagen ; Michael Dick ; Almut Lahn ; Katrin Nebauer-Herzig ; Anna Farina Vollbracht. – Essen : FOM Hochschule für Oekonomie & Management, 2019. - 21 S. Literaturverz. - 978-3-89275-098-7
https://www.fom.de/fileadmin/fom/forschung/ifpm/download/FOM-ifpm_IntraKomp-Handlungshilfe.pdf [Zugriff 19.7.2019]

Projekt IntraKomp : das Kompetenzmodell von Heyse und Erpenbeck in der Aktions- und Handlungsforschung / Gottfried Richenhagen ; Michael Dick ; Almut Lahn ; Katrin Nebauer-Herzig ; Anna Farina Vollbracht
In: Kompetenzen voll entfaltet : Praxisberichte zum Kompetenzmanagement / Volker Heyse [Hrsg.] ; John Erpenbeck [Hrsg.] ; Stefan Ortmann [Hrsg.]. - Münster (2019), S. 129-152
978-3-8309-3985-6

Mit Strategischem Kompetenzmanagement zu mehr Agilität im öffentlichen Sektor / Gottfried Richenhagen ; Lana Kohnen ; Almut Lahn ; Rahel Hackert
In: GfA [Hrsg.]: ARBEIT(s). WISSEN.SCHAF(f)T - Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung. Dokumentation des 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongresses an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management Frankfurt a.M. vom 21.02. - 23.02.2018. Dortmund: GfA-Press 2018, Beitrag C.5.5.
978-3-936804-25-6
https://www.fom.de/fileadmin/fom/news/Upload_2018/ifpm_Richenhagen_Artikel_Strategisches_Kompetenzmanagement_201802.pdf [Zugriff 31.07.2019]

"Im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts IntraKomp wird mit Methoden der Aktions- und Handlungsforschung untersucht, welchen Beitrag das Personalmanagement leisten kann, um die notwendige Anpassungsfähigkeit bzw. Agilität des öffentlichen Sektors zu erhöhen. Ein Hebel zur Erhöhung der Agilität ist die konsequente Ausrichtung des Personalmanagements an den strategischen Zielen der Organisationen. Im Projekt IntraKomp wurde im Rahmen von partizipatorischen Strategie-Workshops eine Kompetenzarchitektur entwickelt, die sich an der Verwaltungsstrategie sowie an den anforderungsanalytisch ermittelten Kompetenzen auf der Ebene von Jobfamilien orientiert.“ (Textauszug ; BIBB-Doku)

Anerkennung als Grundlage der Validierung : Reflexionen im Anschluss an eine „Pädagogik der Anerkennung“ / Ortfried Schäffter ; Hildegard Schicke
In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 23 (2016) H. 4, S. 26 – 30
https://www.die-bonn.de/zeitschrift/42016/kompetenz-02.pdf [Zugriff: 24.07.2019]

"Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen kann helfen, diese bildungs- und berufsbiografisch erkennbar und nutzbar zu machen. Formale Validierungsverfahren bergen jedoch die Gefahr, exkludierend zu wirken, wenn bestimmte lebensweltliche Kontexte nicht als Lernkontexte begriffen werden. Ein Rückgriff auf den Anerkennungsdiskurs kann dazu beitragen, Validierungsverfahren für solche Diskriminierungen zu sensibilisieren und die Bedeutung von Lernen im Lebenszusammenhang hervorzuheben, so die Autorin und der Autor.“ (Autorenabstract ; BIBB-Doku)

Anerkennung durch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)? Kompetenzbilanzierung und bürgerschaftliches Engagement / Andreas Schulte Hemming ; Marcus Flachmeyer ; Bernd Gössling
In: Newsletter für Engagement und Partizipation in Europa, (2016) Nr. 7
https://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2016/08/enl-7-schulte-hemming-flachmeyer-goessling.pdf [Zugriff: 24.06.2019]

"Bürgerschaftliches Engagement wird von Menschen gelebt, die ihre Ideen, Leidenschaften, ihr Wissen und Können einbringen. Dieses Engagement hat einen wichtigen Effekt für die Entwicklung der Zivilgesellschaft, aber auch auf die Entwicklung der Engagierten selbst. Sie lernen sich selbst und andere kennen, bauen wichtige Orientierungen auf, erschließen sich thematische Zusammenhänge, erwerben Fähigkeiten. Mit anderen Worten: Es entwickeln sich umfangreiche personale Kompetenzen. Kompetenzen, die als Teil des Ergebnisses von umfangreichen persönlichen Entwicklungsprozessen angesehen werden und die entscheidend sind für ein erfolgreiches Engagement. Darüber hinaus ist auch eine Verwertung dieser Kompetenzen in Bereichen außerhalb bürgerschaftlichen Engagements möglich, etwa für die eigene berufliche Tätigkeit. Wertschätzung und Anerkennung dieser auch „beiläufig“ erworbenen Kompetenzen wird jedoch dadurch begrenzt, dass oft verborgen bleibt, um welche Kompetenzen es sich genau handelt und in welchem Rahmen eine Anerkennung vorgenommen werden kann. Um die Sichtbarkeit der im bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen zu erhöhen und damit auch wertzuschätzen, werden in vielen Ländern Europas Verfahren und Instrumente zur Identifizierung, Bewertung und ggf. auch Anerkennung von Kompetenzen genutzt." (Textauszug ; BIBB-Doku)

Erfahrungsbasiertes Wissen als organisationale Ressource / Wilhelm Termath ; Michael Dick
In: Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels - kreativ, innovativ, sinnhaft. Dokumentation des 63. Kongresses der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft an der Fachhochschule Nordwestschweiz, Brugg-Windisch, Schweiz, 15.02. - 17.02.2017. Dortmund: GfA-Press 2017, Beitrag C.5.5.

Weiterbildungsorganisationen und -personal

Neben einer strategischen Professionalisierung und Professionsentwicklung des Weiterbildungspersonals – die in InnovatWB angestoßen wurde – sind eine Stärkung der Innovationsfähigkeit von Weiterbildungsdienstleistern und -organisationen, die Einbindung von weiteren regionalen Akteuren wie Kompetenzzentren (bspw. Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Lernfabriken, Maker Spaces) und daran gekoppelte Qualitätsentwicklungsstrategien sinnvoll. Dazu wurden im Rahmen von InnovatWB eine Vielzahl von Instrumenten und Konzepten pilothaft entwickelt und erprobt, die in einem weiteren Schritt breitenwirksam in andere Unternehmen, Weiterbildungsorganisationen und Branchen transferiert werden können.

Leitfaden Weiterbildungsqualität. Ein praxisorientierter Ratgeber für Dozierende im Handwerk.
Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.) – 2. Auflage, Düsseldorf (2020)

Weiterbildung neu denken : betriebliche Lernprozesse in kleinen und mittelständischen Unternehmen gestalten / Peter Albrecht ; Julia Bansen ; Manuela Zauritz. – Berlin, 2018 : Literaturverz.
https://www.gebifo.de/files/oneo/img/entwicklung/Publikation_Weiterbildung_neu_denken_web.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

Weiterbildungsinnovationstag 2018 / Julia Bansen ; Manuela Zauritz ; Peter Albrecht.
In: Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung (GEBIFO) [Hrsg.], 2018
https://www.gebifo.de/files/oneo/img/entwicklung/Dokumentation_WBIT2018_web.pdf
[Zugriff: 23.07.2019]

Professionalisierung in Einrichtungen der Weiterbildung : Diskurse um Kompetenzentwicklung unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen / Lisa Breitschwerdt ; Reinhard Lechner ; Regina Egetenmeyer
In: Erwachsenenbildung : EB ; Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis. - 64 (2018), H. 3, S. 100-104

"Mit einer Vielzahl an Praxisstrategien und Forschungsansätzen wird derzeit die Professionalisierung in der Erwachsenenbildung vorangetrieben. Häufig findet sich dabei eine Fokussierung auf die in der Erwachsenenbildung handelnden Personen. Damit bleibt die Perspektive nach notwendigen Kontexten für die Professionalisierung des Personals sowie dessen Wechselwirkungen mit der Einrichtung und dem gesellschaftlichen Rahmen außer Acht. Der Beitrag reflektiert daher die aktuelle gesellschaftliche Rolle von Erwachsenenbildung/Weiterbildung vor dem Hintergrund sich verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Neue Perspektive auf die Professionalisierung : Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung / Lisa Breitschwerdt ; Regina Egetenmeyer ; Reinhard Lechner. - Literaturangaben.
In: Weiterbildung : Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. - 27 (2016), H. 6, S. 32-34

"Die Frage nach der Professionalisierung von Erwachsenenbildung/Weiterbildung wird seit den 1960er-Jahren unter verschiedenen Schwerpunktsetzungen diskutiert. Derzeit scheint es in der Forschung angebracht, sich von Analyseperspektiven zu lösen, die sich ausschließlich an statischen Konzepten klassischer Professionstheorien orientieren. Dazu gehören etwa attributionstheoretische Sichtweisen, die Professionen anhand der Erfüllung struktureller Merkmale wie Gemeinwohlorientierung, akademische Ausbildung oder einem Berufsverband, untersuchen. Vielmehr werden Professionalisierungsprozesse in der Erwachsenenbildungsforschung vermehrt situationsspezifisch und handlungsorientiert betrachtet." Vor diesem Hintergrund widmet sich seit März 2016 das Projekt KOPROF (Konturen der Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung) der Frage nach der Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Qualifizierung von betrieblichem und außerschulischem Bildungspersonal für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen / Andreas Diettrich ; Martin French.
In: Diversität im Zugang zum Lehramt an berufsbildenden Schulen : Vielfalt als Chance? / Thomas Bals [Hrsg.] ; Andreas Diettrich [Hrsg.] ; Manfred Eckert [Hrsg.] ; Franz Kaiser [Hrsg.]. - Detmold. – (2016), S. 145-170
978-3-940625-71-7

Berufspädagogische Begleitung und Qualitätsentwicklung : Tätigkeiten und Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal / Andreas Diettrich ; Stefan Harm. - Literaturangaben; Abb.
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 47 (2018), H. 3, S. 14-18
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8790 [Zugriff: 07.06.2019]

"In der Fachliteratur wird immer wieder auf veränderte Arbeitsanforderungen des betrieblichen Ausbildungspersonals verwiesen. Daraus werden Forderungen zur Professionalisierung und Qualifizierung abgeleitet, die auch zur Qualitätsentwicklung betrieblicher Ausbildung beitragen können. In diesem Beitrag werden die Aufgaben und Tätigkeiten und die durch das Ausbildungspersonal wahrgenommenen Veränderungen der berufspädagogischen Anforderungen analysiert. Es wird deutlich, dass die Differenz zwischen Anforderungen und formaler berufspädagogischer Kompetenz dieser Personengruppe eher wächst." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Bildungsdienstleister im Kontext regionaler Berufsbildungsstrukturentwicklung / Andreas Diettrich [Hrsg.] ; Stefan Harm [Hrsg.] ; Kathleen Neumann [Hrsg.]. Universität Rostock, 2019 (erscheint im Herbst/Winter 2019)

Berufsbegleitend lernen für Führungskräfte : besser büffeln - / Anja Dilk
In: managerSeminare : das Weiterbildungsmagazin, (2018), H. 240, S. 68-75
https://www.businessmanagement.iao.fraunhofer.de/content/dam/businessmanagement/2018_03_managerSeminare_Besser%20büffeln.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Berufsbegleitend lernen – das ist ein Kraftakt, besonders für Führungskräfte. Dabei sind gerade sie gefordert, sich ständig neues Know-how anzueignen, um die wechselnden Herausforderungen ihres Jobs zu stemmen. Aber wie zwischen Terminstakkato und Job-Ansprüchen eine Weiterbildung unterbringen? Auf welche Weise kommt man beim Büffeln in die richtige Spur – und dann in Fahrt?"

Gestalten statt verwalten : über die (Führungs-)Kultur in KMU / Valerie Wienken
In: Blogbeitrag auf Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. - (2016)
https://blog.iao.fraunhofer.de/gestalten-statt-verwalten-ueber-die-fuehrungs-kultur-in-kmu/ [Zugriff: 23.07.2019]

From ‚traditional professions' to ‚new professionalism' : a multi-level perspective on professionalization in adult and continuing education / Regina Egetenmeyer ; Lisa Breitschwerdt ; Reinhard Lechner.
In: Journal of Adult Continuing Education, 25 (2018) H. 1 S. 7-24.
https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1477971418814009 [Zugriff 31.07.2019]

"Within the discourse about the professionalisation of adult and continuing education, an extensive discussion about how adult and continuing education can become a profession has taken place. Based on 'classic professionalisation theories', which are guided by the concept of 'traditional professionals', this discussion was about the fulfilment of specific attributes, and profession was considered in terms of its role in society. In the last two decades, this perspective has changed, and theoretical and empirical approaches now focus on the 'professionalism' of adult educators. This development is linked to extensive transformations in the modern working world, in which professionalism is considered a sign of quality. These changes and their influence on professionalisation were already discussed in terms of a sociology of professions and the 'new professionalism' approach – but researchers in adult and continuing education have so far made little use of this perspective. This paper is analysing the discourse around 'new professionalism' for its adaptability in adult and continuing education. Based on this analysis, it proposes a multi-level perspective for analysing professionalisation in adult and continuing education." (author's abstract)

Gewerkschaftliche Weiterbildungsmentoren : vertrauenschaffende Experten für Bildungswege ; Erkenntnisse des Forschungsprojektes / Lutz Ewald ; Jörg Ferrando ; Jens Knüttel ; IG Metall Vorstand FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik [Hrsg.].– Frankfurt am Main, 2018. – 31 S. : Abb.
https://wap.igmetall.de/docs_Weiterbildungsmentoren_08265120737dcff6cd37e2961653dc2c384ec594.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Die Lösung dieser Probleme liegt in gewerkschaftlicher Hand. Das zeigt das IG Metall-Forschungsprojekt „Vertrauensleute als Weiterbildungsmentoren" eindrucksvoll. Die Grundlagen sind geschaffen. Das Konzept, das in dieser Broschüre samt Ausbildung und Betriebsbeispielen ausführlich vorgestellt wird, sollte jetzt fortgeführt und erweitert werden. Denn berufliche Weiterbildung ist die Grundlage für Beschäftigungssicherung und den persönlichen Werdegang. Sie eröffnet Chancen, aber auch ein Mehr an innerer Zufriedenheit. Obgleich berufliche Weiterbildung oftmals noch als Thema für Spezialisten im Betriebsrat gilt, rückt ihre Notwendigkeit stärker in den Fokus betriebspolitischer Debatten. Die bisherigen Ansätze, berufliche Weiterbildung den Personalabteilungen oder externen Beratern zu überlassen, waren allesamt nicht erfolgreich – gerade, wenn es darum ging, diejenigen an Weiterbildung heranzuführen, die sie am dringendsten benötigen. Andere Akteure, die einen besseren Zugang zu den Beschäftigten haben, sind deshalb jetzt gefragt. Es liegt auf der Hand: Das können eigentlich nur Betriebsrät*innen und Vertrauensleute sein.
Das Thema Weiterbildung kann aber nicht von Betriebsratsmitgliedern alleine bewältigt werden. Sie brauchen Unterstützung, sie brauchen Kolleg*innen, die sich dauerhaft und engagiert um das Thema kümmern. Dass es geht und wie man erfolgreich ist, haben uns die britischen Gewerkschaften vorgemacht. Auf der Insel gibt es die Weiterbildungsmentor*innen schon seit 2002 und das überaus erfolgreich. Es ist an der Zeit, dieses ermutigende Beispiel auf die Bedingungen in Deutschland zu übertragen. Das Forschungsprojekt der IG Metall hat dafür den Anfang gemacht. Die Erweiterung der Handlungs- und Wirkungsmöglichkeiten

gewerkschaftlicher Vertrauensleute als Weiterbildungsmentoren und deren enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hilft, die berufliche Weiterbildung voranzubringen. Vertrauensleute als Weiterbildungsmentor*innen sind Ansprechpartner*in und Berater*in der Beschäftigten in Fragen beruflicher Weiterbildung. Sie sind Mutmacher, unterstützen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb und motivieren sie zur Teilnahme an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung. Sie zeigen den Kolleg*innen Wege auf und machen Werbung für berufliche Weiterbildung. Außerdem unterstützen und entlasten sie den Betriebsrat in diesen Fragen."

Zentrale Zugangsportale im Wandel : systematisch-rezeptiver und selbsttätig-kreativer Zugang / Marion Fleige
In: Hessische Blätter für Volksbildung: Kulturelle Erwachsenenbildung. (2017), 4, S. 324-332

"Der nachfolgende Beitrag führt näher in zentrale Zugangsportale der Kulturellen Bildung ein, wie sie in Programmanalysen erschlossen wurden. Er steht damit in enger Verbindung mit den Beiträgen von Gieseke und Robak in diesem Heft. Fokussiert werden hier aber speziell das systematisch-rezeptive und das kreativ-selbsttätige Portal. Ergebnisse aus vorliegenden Programmanalysen zum Wandel dieser beiden Portale - aber auch zu deren Stabilität - in den letzten zwanzig Jahren werden zusammenfassend dargestellt. Der Bericht ist eingebettet in die Erörterung methodischer Fragen (Programmanalysen) und des Zusammenhanges von Programmprofilen und Organisationsprofilen (Samplebildung) mit den Portalen." (Autorenreferat)

Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben : Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien / Martin French [Hrsg.] ; Andreas Diettrich [Hrsg.]. - Rostock, 2017. - 338 S.
https://www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/BWL/WiPaed/2017_Berufsbildungspersonal_in_Bildungsdienstleistern_und_Betrieben_FRENCH_DIETTRICH.pdf [Zugriff: 29.9.2017]. - ISBN 978-3-941064-69-0

"Der vorliegende Diskussionsband stellt ein Kompendium aus Beiträgen der dokumentierten und evaluierten Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des BMBF-Projektes bwp-kom3 sowie wissenschaftlichen Veröffentlichungen der Projektmitarbeiter dar. Zudem werden Forschungsergebnisse aus projektbezogenen, studentischen Qualifizierungsarbeiten im Kontext des 'Forschenden Lehrens und Lernens' am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik an der Universität Rostock sowie Best-Practice-Beispiele von Praxispartnern und zusätzlichen externen Unterstützern und Begleitern des Projekts dargestellt. Hierbei diskutieren die Beiträge u.a. Kompetenzen bzw. Kompetenzentwicklungen des Berufsbildungspersonals in Bildungsdienstleistern und Betrieben sowie in diesem Kontext berufliche/(über-)betriebliche bzw. akademische Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte für berufspädagogische Praktiker. Auch Übergangsmöglichkeiten und Wege des (über-)betrieblichen Berufsbildungspersonals in die Laufbahn als Berufsschullehrpersonal werden in den Blick genommen. Der Diskussionsband widmet sich zudem Bildungs- und Berufsverläufen sowie Arbeitsalltagen des Berufsbildungspersonals in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Auch die Rolle des (über-)betrieblichen Berufsbildungspersonals als Treiber von systemischen Qualitätsprozessen institutioneller Aus-/Fort-/Weiterbildung und somit von Bildungs- und

Arbeitsmarktinnovationen wird thematisiert. Die Herausgeber des Buches erhoffen sich durch die Darstellung von Befunden und (neuen) Fragestellungen zur 'Qualifizierung und Professionalisierung von Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben' eine intensivere Fortführung der Diskussion um den Stellenwert dieses Themengebietes in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik sowie zu zukünftigen inhaltlichen Entwicklungstendenzen und Schwerpunktsetzungen." (Hrsg.; BIBB-Doku)

Selbstsuche und Platzierung der Kulturellen Bildung : Einführung in aktuelle und historische Fragen / Wiltrud Gieseke; Anneke Krüger
In: Hessische Blätter für Volksbildung: Kulturelle Erwachsenenbildung. 4 (2017), S. 312-323

"Der Artikel beschäftigt sich mit den komplexen Herausforderungen unter denen sich Kulturelle Bildung in verschiedenen Kontexten konstituiert. Die Volkshochschule wird dabei als Beispielinstitution im Spiegel historischer Diskursentwicklung zur Kulturellen Bildung behandelt. Anhand empirischer Befunde wird eine breite Angebotsstruktur mit verschiedenen Zugängen, hier als Portale definiert, aufgezeigt. Darüber hinaus wird die Bedeutung von Kunst und Kultur in der individuellen und der allgemeinen menschlichen Entwicklung theoretisch nachgezeichnet. Besonders hervorzuheben ist die Heteronomität im künstlerischen Ausdruck." (Autorenreferat)

Berufliche Weiterbildung im Kunst- und Kulturbetrieb : Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung von Weiterbildung und ihrer tatsächlichen Vielfalt und Ausdehnung / Anneke Krüger ; Marion Fleige ; Steffi Robak; . - Literaturangaben
In: KMK Kultur weiter denken 13 (2018) H 137, S. 30-36
https://www.kulturmanagement.net/dlf/6dfb1ef95d9da6b0b320a79ce7f9beb3,2.pdf [Zugriff: 27.09.2019]

Zum Stand der Fort- und Weiterbildungskonzepte Kultureller Bildung : ein Einblick / Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss
In: Hessische Blätter für Volksbildung: Kulturelle Erwachsenenbildung. 4 (2017), S. 360-366

"Der vorliegende Beitrag gibt einen Einblick in die Fort- und Weiterbildungslandschaft der Kulturellen Bildung in Deutschland. Dabei wird kein Schwerpunkt auf die Vollständigkeit der Darstellung aller Anbieterinnen und Anbieter und Konzepte gelegt, sondern vielmehr versucht, aus der spezifischen Perspektive einer Bundesakademie die Herausforderungen für die Fort- und Weiterbildung unterschiedlichster Professionen für vermittelnde ästhetische Angebote an Kinder und Jugendliche, aber auch Erwachsene zu beschreiben. Damit nimmt die Autorin eine normative Perspektive in Bezug auf bestehende Fort- und Weiterbildungskonzepte ein und formuliert abschließend Konsequenzen für die Planung und Strukturierung von einschlägigen Fort- und Weiterbildungskonzepten." (Autorenreferat)

Kulturelle Erwachsenenbildung / Steffi Robak
In: Hessische Blätter für Volksbildung: Kulturelle Erwachsenenbildung. 4 (2017), S. 303-311

"Das Spektrum der Kulturellen Bildung differenziert sich gegenwärtig weiter aus, so wie sich die Gesellschaft, die Künste und damit verbundene kulturelle Gestaltungsmöglichkeiten ausdifferenzieren. Das Interesse an der Gestaltung von Welt bzw. sich in die Gestaltung der Welt einzubringen und Möglichkeiten der Entfaltung von Fähigkeiten und Beziehungen zu kreieren, ist ungebrochen. [...] Das vorliegende Heft folgt einer Chronologie, die von dem skizzierten spezifischen empirisch-theoretischen Bearbeitungsstand und der großen Nachfrage und Bildungsteilhabe im Bereich der Kulturellen Bildung ausgeht. Kulturelle Erwachsenenbildung, der theoretisch-empirische Stand, wird anhand dreier Partizipationsformen, die zuerst von Wiltrud Gieseke u. a. (2005) erschlossen wurden, dargestellt und entfaltet. Diese Partizipationsformen sind systematisch-rezeptiv, selbsttätig-kreativ sowie verstehend-kommunikativ. Damit wird eine Traditionslinie aufgebrochen, die Hochkultur, Populärkultur und Alltagskultur sowie künstlerisches Gestalten von Kunst- und Kulturschaffenden einerseits und Semiprofessionellen und Laien andererseits hierarchisierend voneinander abgrenzt. Somit systematisiert dieses Heft die Breite der drei Zugänge Kultureller Bildung und nimmt einige vertiefende Betrachtungen vor. In dieser Ausgabe der HBV geht es darum, die Breite der Zugänge vor dem Hintergrund der theoretischen und empirischen Erkenntnisstände zu skizzieren und dabei den Funktionswandel und auch exemplarische Ausdifferenzierungen im Blick zu behalten. Das Heft gliedert sich in die Bereiche Theoretisch-empirische Perspektiven und Konzeptionell-erfahrungsbasierte Perspektiven." (Autorenreferat)

Entwicklungen und Akzente in der Inter- und Transkulturellen Bildung : der verstehend-kommunikative Zugang kultureller Bildungsangebote / Steffi Robak
In: Hessische Blätter für Volksbildung: Kulturelle Erwachsenenbildung. 4 (2017), S. 333-351

"Das verstehend-kommunikative Portal Kultureller Bildung hat sich in Form einer Inter- und Transkulturellen Bildung ausdifferenziert und erfährt im letzten Jahrzehnt, insbesondere nachweislich in den letzten fünf Jahren, einen stetigen Aufwuchs. Der Beitrag führt zunächst in die Begriffe Inter- und Transkulturelle Bildung ein, betrachtet ausgewählte Programmentwicklungen, befragt die Rolle künstlerischer Praktiken bzw. ausgewählter Domänen Kultureller Bildung für inter-/transkulturelle Bildungsprozesse und stellt neue Ergebnisse einer Programmanalyse vor. Diese wurde für den vorliegenden Beitrag durchgeführt, um aktuelle Entwicklungen und Tendenzen in der Angebotsentwicklung für dieses breite Themenfeld abzubilden." (Autorenreferat)

Kulturelle Erwachsenenbildung : (Bildungs-)Interessen, Strukturen, Partizipationsformen - und ihre Übersetzung in Wissensstrukturen für Programmentwicklung / Steffi Robak ; Marion Fleige. - Literaturangaben
In: Kulturelle Bildung online, (2017), S. 1-14
https://www.kubi-online.de/artikel/kulturelle-erwachsenenbildung-bildungs-interessen-strukturen-partizipationsformen-ihre [Zugriff: 23.07.2019]

"Das Interesse der Individuen, die Welt zu gestalten und sich in sie einzubringen, wie auch daran, Möglichkeiten der Entfaltung von Fähigkeiten und Beziehungen zu kreieren, ist seit Jahrzehnten ungebrochen und nimmt in der Gegenwart noch weiter zu (Robak 2017a i.E.). Es korrespondiert mit wahrnehmbaren Ausdifferenzierungsprozessen in der Gesellschaft, den Künsten und den damit verbundenen künstlerischen und kulturellen

Gestaltungsmöglichkeiten. Beschleunigend wirken dabei einerseits die schnelllebigen gesellschaftlichen Veränderungen und die Konfrontation weiterer Wahrnehmungsformen – unter ihnen besonders die vielfältigen digitalen Kommunikations- und Arbeitsformen –, bei gleichzeitigen Anforderungen an individuelle Leistungssteigerung, und andererseits die individuellen Wünsche nach sinnlichen, leiblichen Ausdrucksformen und Beziehungsweisen."

Weiterbildung für Tätige in Kunst und Kultur : Konzeption und Erträge von Programm(planungs)forschung in Perspektivverschränkung / Steffi Robak ; Wiltrud Gieseke ; Marion Fleige ; Christian Kühn ; Stephanie Freide ; Lena Heidemann
In: Hessische Blätter für Volksbildung, 69 (2019), S. 122–132
https://doi.org/10.3278/HBV1902W122

"Angebote und deren Bündelung zu Programmen sind mehr als bloße Gebrauchstexte. Sie sind das sedimentierte Ergebnis kreativen und professionellen pädagogischen Handelns in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Der vorliegende Beitrag zeigt, welche Einsichten und Erträge perspektivverschränkende Forschungsansätze liefern, die danach suchen, die komplexen Wechselwirkungen im erwachsenenpädagogischen Arrangement zu erschließen. Anhand berufsbezogener Weiterbildung für Tätige in Kunst und Kultur wird dargestellt, wie eine solche Forschung konzipiert ist und welche Erträge für die Absicherung einer professionellen pädagogischen Praxis geliefert werden."

Kompetenzorientierte Identifizierung innerbetrieblicher Weiterbildungsinnovatoren in KMU : ein Konzept zur Professionalitätsentwicklung / Käthe Schneider ; Benjamin Möller
In: Personal Entwickeln, Loseblattsammlung / Stephan Laske [Hrsg.] ; Astrid Orthey [Hrsg.] ; Michael, J. Schmid [Hrsg.]. Wolters Kluwer: Köln, 230. Ausgabe (2018), Nr. 5.131, S. 1- 48.

Professionalisierungsstrukturen und -herausforderungen in der beruflich betrieblichen Weiterbildung / Ingeborg Schüßler
In: Pädagogische Perspektiven auf Transformationsprozesse / Matthias Rohs [Hrsg.] ; Ingeborg Schüßler [Hrsg.] ; Hans-Joachim Müller [Hrsg.] ; Mandy Schniefner-Rohs [Hrsg.]. Bielefeld : wbv, 2019, S. 107-124

Kompetenzen des Weiterbildungspersonals

Eine an den individuellen Bedürfnissen und Nutzen der Lernenden ausgerichtete Weiterbildung geht mit neuen und veränderte Anforderungen an das Weiterbildungspersonal einher. So wurde durchgängig, von allen mit dem Thema betrauten Projekten ein Paradigmenwechsel vom klassischen Dozierenden hin zum Lernbegleiter festgestellt. Zugleich – so die Ergebnisse aus diversen Fallstudien – erwerben (oftmals nebenberuflich) in der Weiterbildung tätige Fachkräfte ihre pädagogischen Kompetenzen häufig im Prozess der Arbeit bzw. durch eigene Lehrtätigkeiten. An anerkannten Nachweisen und Zertifikaten sowie validen Verfahren zur Abbildung non-formal und informell erworbener pädagogischer Kompetenzen fehlt es häufig ebenso wie an den medienpädagogischen Kompetenzen um die Potenziale digitaler Medien im Bereich der beruflichen Weiterbildung voll auszuschöpfen. Antworten auf die Fragen, wie non-formal und informell erworbene Kompetenzen des Weiterbildungspersonals erhoben und

validiert werden können, und welche medienbezogenen Kompetenzen notwendig sind, um medienpädagogisch kompetent handeln zu können, liefern die folgenden Artikel.

Kompetenzreflektor Weiterbildungspersonal : ein Instrument zur Validierung beruflicher Kompetenzen / Christian Behrend ; Peter Dehnbostel ; Evelyn Schmidt-Meergans ; Christel Weber. - Literaturangaben
In: Personal Entwickeln : das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker, (2018), Nr. 225, S. 1-28
https://ibbf.berlin/assets/images/Dokumente/Aufsatz%20Kompetenzreflektor%20Weiterbildungspersonal.pdf [Zugriff: 24.06.2019]

"Der Kompetenzreflektor Berufliches Weiterbildungspersonal (WB-Personal) ist im Projekt „Qualitätsgestützte Qualifizierung und Professionalisierung für das Weiterbildungspersonal“ (Quali4Pro) entwickelt und praktisch erprobt worden. Das Projekt Quali4Pro ist Teil der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) durchgeführten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (BIBB 2017). Im Mittelpunkt der Vorhaben steht die Entwicklung von konzeptionellen Ansätzen und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt Quali4Pro hat eine zweieinhalbjährige Laufzeit mit Abschluss im April 2018. Durchgeführt wird es vom Institut für Betriebliche Bildungsforschung (ibbf) als Verbundprojekt mit fünf Partnern (ibbf 2017). Es zielt auf das Weiterbildungspersonal von ca. 6200 Unternehmen des Weiterbildungssystems Energietechnik (WBS ET) in Berlin und Brandenburg mit ca. 60 000 Beschäftigten (ibbf 2015; Steinhöfel/Brückner 2017). Wie in anderen Branchen auch, ist das Weiterbildungspersonal im WBS ET in seiner Beruflichkeit, seiner Professionalisierung und in seinen Kompetenzprofilen äußerst heterogen aufgestellt. Der Gruppe der im Betrieb tätigen nebenberuflichen Weiterbildnern – vor Ort zumeist nicht so bezeichnet – kommt im Projekt besondere Aufmerksamkeit zu. Denn nebenberufliche Weiterbildner bewirken den allergrößten Teil der betrieblichen Weiterbildung. Es sind größtenteils qualifizierte Fachkräfte, die ihre Weiterbildungskompetenzen auf informellen und nichtformalen Wegen erworben haben. Aber auch für andere in der beruflichen Weiterbildung tätige Personen wie Ausbilder, Meister, Lernprozessbegleiter, Trainer und Dozenten sind die informell und nichtformal erworbenen Weiterbildungskompetenzen für die Qualität und Professionalität der Weiterbildung wichtig oder sogar entscheidend. Der Kompetenzreflektor WB-Personal ist ein Instrument zur Validierung dieser Weiterbildungskompetenzen. Ihm kommt generell die Funktion eines Instruments der Personalentwicklung für die Feststellung der Kompetenzen des Weiterbildungspersonals zu. Der Kompetenzreflektor WB-Personal besteht aus den Einzelinstrumenten Portfolio, Interview, Kompetenz-Selbsteinschätzung und Kompetenzprofil. Diese vier Teile werden durch einen in der folgenden Abbildung als Teil 5 ausgewiesenen übergreifenden Leitfaden ergänzt. Der Kompetenzreflektor liegt in schriftlicher Form vor, eine Online-Version ist bisher nicht erarbeitet."

Medienpädagogische Kompetenz : Anforderungen an Lehrende in der Erwachsenenbildung. Perspektiven der Praxis / Ricarda Bolten ; Karin Julia Rott
In: Medien Pädagogik, 19 (2018), H. 30, 137-153
https://www.medienpaed.com/article/view/565/591 [Zugriff: 28.09.2019]

"Die Digitalisierung durchdringt die Lehr-/Lernprozesse in der Erwachsenenbildung immer stärker. Dadurch verändern sich die Anforderungen, denen Lehrende in der Erwachsenenbildung gegenüberstehen. Neben Änderungen der didaktischen Umsetzung des Lehr-/Lerninhalts denen die Lehrenden gegenüberstehen, müssen sie auf verschiedenen Ebenen medienbezogene Kompetenzen aufweisen, um medienpädagogisch kompetent zu handeln und damit den Anforderungen der Digitalisierung gerecht zu werden. Ohne breite medienpädagogische Kompetenzen können die Lehrenden ihren Aufgaben heutzutage nur schwer gerecht werden. In diesem Beitrag werden die, durch eine empirische Anforderungsanalyse identifizierten, Orientierungspunkte für die Gestaltung der medienpädagogischen Professionalisierung von Lehrenden beleuchtet. Hierzu werden die Ergebnisse einer qualitativen Interview- und Fokusgruppenuntersuchung mit Planenden/Einstellenden und Lehrenden in der Erwachsenenbildung vorgestellt. Diese Perspektivenverschränkung verschiedener Akteure der Erwachsenenbildung lässt erkennen, dass neben medienpädagogischen Kompetenzen auf Seiten der Lehrenden auch die organisationalen, äusseren Umstände in der Erwachsenenbildung den Medieneinsatz beeinflussen. Für ein zeitgemässes Weiterbildungssystem, in dem Lehrende digitale Medien kompetent und sinnstiftend einsetzen, müssen neben medienpädagogischen Kompetenzbeschreibungen auch die Anforderungen von (Weiterbildungs-)Organisations- und Institutionsebenen transparenter erkennbar sein, um Lehrenden bei einer individuellen Professionalisierung Orientierungspunkte zu geben." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Betriebliches Lernen in Zeiten der Digitalisierung : Vielseitige Weiterbildungsangebote für das betriebliche Ausbildungspersonal und Führungskräfte
In: bfw - Unternehmen für Bildung, Bildungsstätte Oldenburg [Hrsg.], 2018
https://www.probbp.uni-bremen.de/wp-content/uploads/2019/05/Pädagogische-Kompetenzentwicklung.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Digitalisierung und Automatisierung verändert Methoden und Formen des betrieblichen und beruflichen Lernens, sei es in der Ausbildung oder in der kontinuierlichen Entwicklung des Personals. Systematisches und gemeinsames Lernen aus Erfahrungen gilt es zu gestalten und setzt die enge Verknüpfung von Lern- und Arbeitsort voraus. Denn Erfahrungen können nur im Handeln gemacht werden. Der Lernprozess des Einzelnen rückt in den Mittelpunkt und erfordert bei Ausbildungspersonal, HR-Verantwortlichen wie auch Führungskräften vor allem veränderte Haltungen: die eines Lernbegleiters. Digitale Lernformate wie z. B. Web based-Training oder Lernvideos können zusätzlich genutzt werden, um individuelles wie auch gemeinsames - kollaboratives Lernen zu fördern. Das bfw ist Ihr Spezialist für die Aus-, Fort- und Weiterbildung und bietet speziell für Ausbilder modulare Qualifizierungsbausteine an. Als einer der ersten Bildungsanbieter können wir Ihnen die Inhalte der neuen Ausbildungsordnung der Metall- und Elektroberufe kompetent vermitteln. Wir schulen branchenübergreifend jedes Jahr bundesweit an über 200 Standorten mehr als 50.000 Teilnehmer/-innen aus verschiedenen Bereichen, kennen den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt und die aktuellen Bildungsthemen. Wir bieten ein Höchstmaß an Qualität und Leistung und passen unsere Angebote präzise an die Erfordernisse unserer Kundinnen und Kunden an. Das bfw ist zertifiziert nach DIN/EN/ISO 9001:2015."

IBBF-Diskurs „Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung“
In: IBBF [Hrsg.], 4 (2018), 7 S.
https://www.ibbf.berlin/assets/images/Dokumente/IBBF_Publikation_A4_Diskurs_05_2018_07_02.pdf [Zugriff 22.07.2019]

Allgemeine Anrechnungsempfehlung : Aufstiegsfortbildung Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK) / Wolfgang Müskens ; Anja Eilers-Schoof ; Sonja Lübben , - 2018. – 39 S. – Literaturangaben. - (Kompetenzbereich Anrechnung ; 25)
https://uol.de/fileadmin/user_upload/anrechnungsprojekte/download/AAE_25_Berufspaedagoge_web.pdf [Zugriff 22.07.2019] [Zugriff 22.07.2019]

"Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert im Schwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (innovat WB) von November 2015 bis Dezember 2018 das Verbundprojekt „Professionsanalytische Grundlegung, konzeptionelle Entwicklung und exemplarische Implementierung eines berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs ‚Berufs- und Betriebspädagoge‘ (ProBBP)“, an dem neben dem Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen als Projektleitung auch der Kompetenzbereich Anrechnung der Universität Oldenburg sowie das Berufsfortbildungswerk des DGB (Bildungsstätte Oldenburg) beteiligt sind. Ziel des Projektes ProBBP ist die konzeptionelle Entwicklung, exemplarische Implementierung und Evaluierung des Bachelor-Studiengangs „Berufs- und Betriebspädagoge“ mit der langfristigen Option auf Übernahme in das Studienangebot der Universität Bremen – einschließlich Akkreditierung. Die Besonderheit an dem geplanten Bachelor-Studiengang „Berufs- und Betriebspädagoge“ besteht darin, dass er gezielt an die Fortbildungsabschlüsse „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge / Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“ und „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ anknüpft, wodurch eine pauschale Anrechnung der dort bereits erworbenen Lernleistungen, Qualifikationen und Kompetenzen auf das Studium ermöglicht werden soll. Der Kompetenzbereich Anrechnung nimmt im Rahmen des Projektes „ProBBP“ Äquivalenzvergleiche vor, durch die eine Anpassung der Inhalte des Bachelor Studiengangs an die Inhalte der Fortbildungen sichergestellt werden und die Anschlussfähigkeit an die bereits von den Teilnehmenden erbrachten Lernleistungen garantiert werden soll. Auch an der Erhebung und Systematisierung von Berufs- und Kompetenzprofilen ist der Kompetenzbereich Anrechnung beteiligt." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Medienpädagogische Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen / Matthias Rohs ; Karin Julia Rott ; Bernhard Schmidt-Hertha ; Ricarda Bolten. – Literaturangaben, Abb.
In: Magazin Erwachsenenbildung.at, (2017), H. 30, S. 1-12
https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-30/04_rohs_rott_schmidt-hertha_bolten.pdf
[Zugriff: 26.08.2019]

"Der vorliegende Beitrag versammelt und strukturiert Überlegungen für ein erwachsenenpädagogisches Medienkompetenzmodell. Vermittelt, diskutiert und verknüpft werden relevante theoretische und empirische Grundlagen aus dem Bereich der LehrerInnenbildung sowie aus nationalen und internationalen Arbeiten zu Kompetenzprofilen

von ErwachsenenbildnerInnen. Im Mittelpunkt steht dabei eine Ausdifferenzierung der medienpädagogischen Kompetenzen vor dem Hintergrund der spezifischen Anforderungen im Tätigkeitsfeld der ErwachsenenbildnerInnen. Die AutorInnen unterscheiden zwischen fünf medienpädagogischen Kompetenzfacetten, die mit fünf allgemeinen erwachsenenpädagogischen Kompetenzfacetten assoziiert werden: die mediendidaktische Kompetenz, die fachbezogene Medienkompetenz, die medienbezogene Feldkompetenz, medienbezogene personale Kompetenzen und die Medienkompetenz. Den Abschluss bilden Gedanken zur Anwendung und Weiterentwicklung des präsentierten Modells." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Medienpädagogische Kompetenz von erwachsenenpädagogischen Fachkräften : Eine Frage des Alters? / Karin Julia Rott ; Bernhard Schmidt-Hertha
In: Digitalisierung und Lernen : Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung / Erik Haberzeth [Hrsg.]; Irena Sgier [Hrsg.]:. Bern : hep. (2019), S.137-154

Fit für die digitale (Lern-)Welt? / Bernhard Schmidt-Hertha ; Matthias Rohs ; Karin Julia Rott ; Ricarda Bolten
In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 24 (2017), H. 3, S. 35–37
https://www.wbv.de/journals/zeitschriften/die-zeitschrift-fuer-erwachsenenbildung/artikel/shop/detail/name/_/0/1/DIE1703W035/facet/DIE1703W035/nb/0/category/730.html [Zugriff 26.09.2019]

"Auch wenn digitale Medien noch eher selten und rudimentär Anwendung in der Erwachsenenbildung finden, ist der Trend zur stärkeren Digitalisierung von Lehr-/Lernkontexten auch hier unübersehbar. Medienpädagogische Kompetenzen auf Seiten der Lehrenden sind Voraussetzung für einen sinnvollen Medieneinsatz in der Erwachsenenbildung. Deshalb ist es unumgänglich, sich mit den medienpädagogischen Kompetenzanforderungen auseinanderzusetzen, die an Erwachsenenbildnerinnen und -bildner gestellt werden. Im Projekt MEKWEP wurde ein auf die Erwachsenenbildung ausgerichtetes medienpädagogisches Kompetenzmodell entwickelt, das die Autorinnen und Autoren hier vorstellen." (Autorenreferat)

Kompetenzfeststellung und pädagogische Professionalität : Das Projekt „Quali4Pro“ entwickelt Qualifizierungsbausteine auf Basis von Kompetenzdiagnosen / Christel Weber
In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. 23 (2016), H. 4, S. 46
https://www.wbv.de/journals/zeitschriften/die-zeitschrift-fuer-erwachsenenbildung/artikel/shop/detail/name/_/0/1/DIE1604W046/facet/DIE1604W046////////nb/0/category/730.html [Zugriff: 26.09.2019]

"Im kürzlich gestarteten Verbundprojekt Quali4Pro, an dem sich die k.o.s GmbH mit vier weiteren Partnern beteiligt, geht es um die Aufgabe, eine auf Qualitätsgrundsätze gestützte Kompetenzfeststellung und Qualifizierung des Bildungspersonals in Weiterbildungseinrichtungen und in Unternehmen für das Praxisfeld „Weiterbildungssystem Energietechnik“ im Wirtschaftscluster Energietechnik Berlin-Brandenburg zu entwickeln." (Autorenreferat)

Selbstorganisiertes Lernen

Selbstorganisiertes Lernen im Prozess der Arbeit erhält im Zusammenhang mit der Entwicklung zielgruppengerechter Weiterbildungsangebote eine neue Ausrichtung: Entscheidend ist hier die Fähigkeit von Weiterbildungsanbietern, im Dialog mit Unternehmen maßgeschneiderte Weiterbildungsformate zu entwickeln. Entsprechende strukturelle, institutionelle und organisationale Rahmenbedingungen wurden im Rahmen von InnovatWB untersucht.

Berufsbezogenes Lernen mit Twitter und YouTube : Social Media als amorpher Raum für Vernetzung und für die Bildung von Lerngemeinschaften / Joanna Burchert ; Michael Burchert
In: Medien Pädagogik (2018) H. 30, S. 36–49
http://www.medienpaed.com/article/view/569 [Zugriff: 23.07.2019]

"Berufliche Weiterbildung findet jetzt auch onlinegestützt statt. Oft bleibt allerdings offen, wie der pädagogische Nutzen digitaler Medien für berufsbezogenes Lernen einzuschätzen sei. Als Vorteil von Lernumgebungen wird z.B. gesehen, dass Lernenden Ressourcen so bereitgestellt werden können, dass diese unabhängig von zeitlichen und räumlichen Einschränkungen verfügbar sind. Andererseits steht in Frage, ob durch solche Zurverfügungstellung von Lernmaterialien auch Prozesse der Sinnstiftung und Reflexion, der persönlichen Weiterentwicklung unterstützt werden. In diesem Artikel spüren wir dieser pädagogischen Frage nach und zeigen anhand von zwei Beispielen aus informellen Lernzusammenhängen – Twitter und YouTube – wie berufsbezogenes Lernen mit digitalen Medien schon erfolgt. Wir reflektieren diese empirisch vorgefundenen Lernformen anhand der Netzwerk-Metapher, mit Bezugnahme zur Theorie situierten Lernens (Resnick et al. 1997, Lave/Wenger 1999, Fox 2000) und des Knowledge Building-Ansatzes (Scardamalia/Bereiter 2014). Aus diesen Überlegungen resultieren Anregungen zum Nachdenken über die Medienkompetenz von Fachkräften und zu digital gestützten formellen Angeboten der beruflichen Weiterbildung. Wir plädieren für die Überschreitung von Grenzen formeller Lernzusammenhänge und die kritisch-reflexive Nutzung der schon digital bestehenden, amorphen Lernräume, um das berufsbezogene Lernen sinnvoller und fruchtbarer mitzugestalten. Das schließt einen breit gefächerten Medienkompetenzbegriff ein." (Autorenreferat)

Crossing Boundaries to Enhance Sustainability in Construction / Joanna Burchert ; Rasmus Grobe
In: Social Dimension and Participation in Vocational Education and Training. Proceedings of the 2nd conference “Crossing Boundaries in VET” / Franz Kaiser [Hrsg.]; Susann Krugmann [Hrsg.]. Rostock: Universität Rostock (Rostocker Schriften der Berufspädagogik. Rostocker Papers of Vocational Education Nr. 1), 2017.
https://www.ibp.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/Alle_PHF/IBP/Sonstiges/VET-Conference_2017/Proceeding_onlineversion_final_01.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung : die Sicht von Weiterbildner*innen und Bildungsmanager*innen auf Strukturen, kulturelle Praktiken und Agency / Joanna Burchert ; Rasmus Grobe
In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. 2017, H. 30, S. 2 - 8
http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/17-30/meb17-30.pdf [Zugriff: 23.07.2019]

"Die Nutzung digitaler Technologien verändert die Inhalte und Methoden von Erwachsenenbildung, die Formen der Kooperation und die Möglichkeiten der Forschung. Damit ändern sich auch die Erwartungen an die Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen. Erweiterte Lernformate und Lerngelegenheiten entgrenzen bisherige Möglichkeiten, schaffen aber auch neue Zugangshürden für Lernende: Internet und digitale Technologien sind nicht nur ein Raum voller Möglichkeiten, sondern auch eine weitere Hürde bei der gesellschaftlichen Teilhabe. Das Magazin erwachsenenbildung.at (Meb) geht mit Ausgabe 30 aktuellen Entwicklungen und Veränderungen durch digitale Technologien auf Ebene der Lernenden, der Lern- und Lehrformate sowie auf Seiten der Organisationen nach und führt einen kritischen Diskurs über Veränderungen in der Erwachsenenbildung durch digitale Technologien. Thematisiert und reflektiert werden u.a. Herausforderungen beim Einsatz digitaler Medien und Technologien im Strafvollzug, beim Sprachenlernen, in der Basisbildung mit Mädchen und Frauen und zur arbeitsplatzbezogenen Verbesserung von Grundkompetenzen. Gerahmt werden diese Beiträge von grundlegenden Diskussionen über die „digitale Bereitschaft“ der ErwachsenenbildnerInnen, der Notwendigkeit einer digitalen Grundbildung/Basisbildung und der Definition eines erwachsenenpädagogischen Medienkompetenzmodells. Weitere Beiträge widmen sich der Programmforschung bzw. den Sollbruchstellen bei Realisierung digital gestützter Weiterbildungsangebote." (Autorenreferat)

Arbeitsergebnisse der Vorstudien in Posterform / Barbara Burger ; Stephanie Juraschek ; Kristina Horn ; Nathalie Kleestorfer ; Nicolas Schrode ; Julia Zink
In: GAB München e.V. [Hrsg.], 2017
http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/2018_elsa-ap%202-poster%20gesamt.pdf
[Zugriff: 23.07.2019]

ELSa-Glossar der wichtigsten Begriffe / Barbara Burger ; Stephanie Juraschek ; Kristina Horn ; Nathalie Kleestorfer ; Nicolas Schrode ; Julia Zink
In: GAB München e.V. [Hrsg.], 2018
http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/2018_elsa-glossar%20der%20wichtigsten%20begriffe [Zugriff: 23.07.2019]

Selbstorganisiertes Lernen und Lernmotivation aus Sicht von Weiterbildenden : Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung im Rahmen des Projekts ELSa – Erwachsene(n)lernen in Selbstlernarchitekturen / Kristina Horn ; Stephanie Juraschek ; Nicolas Schrode
In: Arbeitspapiere »Selbstorganisiertes Lernen in der Weiterbildung« / GAB München e.V. [Hrsg.]. München 2018
http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/2018_elsa_qualitative%20vorstudie_final.pdf
[Zugriff 22.07.2019]

Impulse für das selbstgesteuerte Lernen in Weiterbildungsinstitutionen : ein Erfahrungsbericht und Handlungsempfehlungen zur Integration des selbstgesteuerten Lernens in die Praxis / Jana Riedel ; Sylvia Schulze-Achatz ; Matthias Weber
In: EDITION VHS AKTUELL – Beiträge zur Weiterbildung, Schriftenreihe des Sächsischen Volkshochschulverbandes / Sächsischer Volkshochschulverband e.V. [Hrsg.], 2019
http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-329121 [Zugriff: 23.07.2019]

"Selbstgesteuertes Lernen – Das Konzept wird in Forschung und Politik häufig gefordert, in der Praxis wird es jedoch bisher nur sehr vereinzelt umgesetzt, und es existiert bisher kein einheitliches Verständnis, was darunter zu verstehen ist. Welche Bedeutung hat also das selbstgesteuerte Lernen für die Praxis der beruflichen Weiterbildung? Unter welchen Bedingungen kann es realisiert werden? Und was ist für seine Verankerung in der Praxis notwendig? Die vorliegende Broschüre adressiert diese Fragen auf Grundlage von Erfahrungen im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Weiterbildung selbstorganisiert!“. Sie bündelt einen kurzen theoretischen Abriss mit dem Erfahrungsbericht der VHS Dreiländereck über die Erprobung von Methoden selbstgesteuerten Lernens (SGL) in einigen Kursen und die im Projekt entwickelten Handlungsempfehlungen für Institutionen der beruflichen Weiterbildung." (Autorenreferat)

Weiterbildungsmotivation und selbstorganisiertes Lernen bei Weiterbildenden : Ergebnisse einer quantitativen Befragung von in der Weiterbildung Tätigen / Nicolas Schrode ; Julia Zink ; Olivia Scharf
In: GAB München e.V. [Hrsg.], 2017
http://www.gab-muenchen.de/de/downloads/2018_elsa_quantitative%20vorstudie_final.pdf [Zugriff 22.07.2019]

Digitalisierung von Arbeit und (Weiter-)Bildung

Aktuell werden Veränderungen in der Arbeitswelt zumeist unter den Stichworten „Digitalisierung“ oder „Künstliche Intelligenz“ diskutiert. Weitgehend unklar ist dabei, welche Veränderungen sich daraus für die Facharbeit ergeben. So gibt es sowohl Szenarien, die von einer hohen Ersetzbarkeit gerade auch qualifizierter Arbeit durch digitalisierte Prozesse und einem massenhaften Verlust von Arbeitsplätzen ausgehen (Frey/Osborne) als auch Prognosen, bei denen die neuen Arbeitsplätze, die im Zuge der Veränderungen entstehen, den Abbau der Vorhandenen kompensieren. Im Rahmen von InnovatWB wurde das Thema (u.a.) aus einer soziologischen und bildungswissenschaftlichen Perspektive untersucht sowie Ideen und Leitlinien für eine zukunftsorientierte berufliche und betriebliche Weiterbildung entwickelt.

Zukunft der Facharbeit in der industriellen Produktion / Volker Baethge-Kinsky
In: Arbeit in und an der Digitalisierung. Ergebnisse der Arbeits- und Qualifikationsforschung am SOFI Göttingen / Martin Kuhlmann [Hrsg.] ; Harald Wolff [Hrsg.]. - Frankfurt/Main: Campus (erscheint im Herbst/Winter 2019)

Digitalisierung in der industriellen Produktion und Facharbeit : Gefährdung 4.0? / Volker Baethge-Kinsky. – Literaturangaben. In: Mitteilungen aus dem SOFI - Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität. - 13 (2019), H. 30, S. 2-5
http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/SOFI_Mitteilungen_30_screen.pdf [Zugriff: 25.01.2019]

"Der Text greift die aktuelle Debatte um die Zukunft der Facharbeit auf. Anhand jüngerer Empirie aus der digitalisierten Produktion zeigt er, dass das Konzept Facharbeit weniger durch direkte Abwertung als vor allem durch ausbildungssystematische Lücken sowie durch Einschränkungen der Lernförderlichkeit von Arbeit und Beschäftigung gefährdet wird. Im Beitrag soll auf der Basis jüngerer Empirie des Projekts DIGIND (Demografische Entwicklung, sozio-ökonomischer Strukturwandel und Digitalisierung der Arbeitswelt) gezeigt werden, dass es gegenwärtig durchaus eine Reihe ernst zu nehmender Gefährdungen industrieller Facharbeit gibt. Diese haben aber weniger damit zu tun, dass die klassischen Kompetenzen von Facharbeiter/innen durch Digitalisierung überflüssig würden. Vielmehr handelt es sich um Probleme, deren Ursachen vor allem in der Aus- und Weiterbildung sowie den veränderten Bedingungen der Qualifikationsentwicklung liegen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Auf der Suche nach ‚Industrie 4.0' : wenn Marketing und schnöde Wirklichkeit aufeinandertreffen / Volker Baethge-Kinsky ; Kai Marquardsen ; Knut Tullius
In: Mitteilungen aus dem SOFI - Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität. - 11 (2017), H. 26, S. 9-11.

Technik und Arbeit in der Arbeitssoziologie : Konzepte für die Analyse des Zusammenhangs von Digitalisierung und Arbeit / Volker Baethge-Kinsky ; Martin Kuhlmann ; Knut Tullius. – Literaturangaben. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien. - 11 (2018), H. 2, S. 91-106.
http://www.ais-studien.de/uploads/tx_nfextarbsoznetzeitung/AIS-18-02-07_Baethge-Kinsky_et_al._final.pdf [Zugriff: 31.07.2019]

"Angesichts massiver Investitionen in Digitalisierungstechnologien und einem politischen Agenda-Setting, das die Alternativlosigkeit einer digitalen Transformation' beschwört, mehren sich auch in der Arbeitsforschung Stimmen, die der Technik eine hohe, quasi-deterministische Prägekraft auf Arbeit zuschreiben. Digitalisierung steht dabei häufig als technische Grundlage für einen erweiterten Kontroll- und Steuerungszugriff auf Arbeit, der zunehmend auch höher qualifizierte Tätigkeiten erfasst. Im Anschluss an vorliegende Konzepte der Arbeitssoziologie sowie auf Basis aktueller Forschungsergebnisse plädiert der Beitrag für die Fruchtbarkeit von drei analytischen Zugängen bei der Analyse der Zusammenhänge zwischen Digitalisierung und Arbeit. (1) Eine arbeits- und subjektorientierte Analyse von Aneignungsprozessen auf der Basis von Beobachtungs- und Interviewmethoden, (2) die Berücksichtigung stofflich-tätigkeitstypischer Eigenheiten von Branchen und Tätigkeitsfeldern sowie (3) ein Fokus auf arbeitspolitische Leitbilder, Organisationskonzepte und Aushandlungsprozesse sind zentrale Bestandteile einer nicht-deterministischen, differenzierungsfähigen Analyse des Zusammenhanges von Technik und Arbeit, die in der Lage ist typische Muster von Arbeitsfolgen der Digitalisierung sowie Gestaltungsmöglichkeiten zu identifizieren." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Perspektiven industrieller Instandhaltungsarbeit / Volker Baethge-Kinsky ; Kai Marquardsen ; Knut Tullius. – Literaturangaben. In: WSI-Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. - 71 (2018), H. 3, S. 174-181.
https://www.boeckler.de/wsimit_2018_03_baethge-kinsky.pdf [Zugriff: 31.07.2019]

"Instandhaltungsarbeit ist eine der verbliebenen Domänen besonders qualifizierter Facharbeit im (groß-)industriellen Kontext. In Teilen des „Industrie-4.0Diskurses“ wird der Instandhaltung als Smart Maintenance eine wachsende Bedeutung mit positiven Auswirkungen auf Arbeit und Qualifikation der dort Beschäftigten zugeschrieben, möglich sind aber auch gegenläufige Entwicklungen. Der Beitrag beleuchtet die ambivalente Veränderungsdynamik am Beispiel des Einsatzes eines digitalen Assistenzsystems.“ (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Kompetenzverschiebungen im Digitalisierungsprozess.
Veränderungen für Arbeit und Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten / Susanne Umbach ; Erik Haberzeth ; Hanna Böving ; Elise Glaß. – Bielefeld (2020)

Kompetenzverschiebungen im Digitalisierungsprozess - Veränderungen für Arbeit und Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten (wbv.de) [Zugriff: 05.02.2021]

„Thema der Studie ist der Wandel von Tätigkeiten an betrieblichen Arbeitsplätzen durch die Digitalisierung, für die in der betrieblichen Weiterbildung Unterstützungs- und Gestaltungsansätze entwickelt werden müssen. Anhand von sechs Betriebsfallstudien aus Logistik und stationärem Einzelhandel untersucht das Autorenteam zwei wesentliche Aspekte: die Veränderung von Tätigkeiten auf der ausführenden Ebene und die damit verbundenen Kompetenzverschiebungen. In dem subjektbezogenen Zugang zum Forschungsfeld sind die Beschäftigten Expertinnen und Experten ihrer Arbeit, um zentrale Fragen des digitalisierten Arbeitsalltags zu beantworten: Was heißt Digitalisierung für Arbeitsmittel und -organisation auf betrieblicher Ebene? Wie verändern sich Tätigkeiten? Welche Kompetenzverschiebungen im Hinblick auf menschliche Wissens- und Handlungspotenziale ergeben sich? Wie wird betriebliche Weiterbildung gestaltet? Im Ergebnis liefern die Autorinnen und der Autor ein erweitertes Kompetenzprofil, das die Besonderheiten der Digitalisierung aufnimmt. Es ist gleichzeitig Grundlage für eine personalorientierte und partizipative Weiterbildungspraxis.“

Digitalisierte Arbeit und menschliche Initiative : empirische Analysen aus Logistik und Einzelhandel / Hanna Böving ; Elise Glaß ; Erik Haberzeth ; Susanne Umbach. - Literaturangaben
In: Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? / Rolf Dobischat [Hrsg.] ; Bernd Käpplinger [Hrsg.] ; Gabriele Molzberger [Hrsg.] ; Dieter Münk [Hrsg.]. - Wiesbaden. - (2019), S. 141-160. - ISBN 978-3-658-23372-3

"In der gegenwärtigen Debatte um die Digitalisierung wird – wieder einmal – nach der Stellung des Menschen gegenüber der Maschine und danach gefragt, ob es zu einem Ersatz menschlicher Arbeit durch digitale Technik kommt oder ob menschliches Arbeitsvermögen

unersetzlich bleibt und eine Entfaltung identitätsstiftender Arbeit erhalten werden kann. Um die Rolle menschlicher Initiative aufzuzeigen, beschreibt dieser Beitrag detailliert den Einsatz digitaler Technik in den untersuchten Betrieben in Logistik und Einzelhandel und die damit zusammenhängenden Veränderungen von Tätigkeitsprofilen der Beschäftigten. Dem folgt abschließend die Diskussion unterschiedlicher betrieblicher Weiterbildungsansätze in digitalen Veränderungsprozessen und der Chancen auf deren Gestaltbarkeit." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Kompetenz 4.0 : ein Werkstattbericht / Hanna Böving ; Susanne Umbach. In: Das Politische in der Erwachsenenbildung / Anke Grotlüschen [Hrsg.] ; Sabine Schmidt-Lauff [Hrsg.] ; Silke Schreiber-Barsch [Hrsg.] ; Christine Zeuner [Hrsg.] . – Frankfurt am Main. – (2019)

Digitalisierte Arbeit : von Initiative und Unplanbarem / Erik Haberzeth.
In: Lifelong Learning Blog : Anregungen für Lehrende an Hochschulen und in der Berufsbildung. – Zürich. - (2017)
https://blog.phzh.ch/zhe/digitalisierte-arbeit-initiative-unplanbares/ [Zugriff 31.07.2019]

"Wieder einmal wird intensiv über die Stellung des Menschen gegenüber der Maschine und in Automatisierungsprozessen diskutiert. Die Kernfrage ist: Kommt es zu einer Dequalifizierung durch digitale Technik oder gar zu einem Ersatz menschlicher Arbeit? Oder bleibt menschliches Arbeitsvermögen doch unersetzlich? Kann sinn- und identitätsstiftende, also letztlich „gute Arbeit" erhalten oder gar ausgebaut werden?" (Autorenabstract ; BIBB-Doku)

Kompetenz 4.0 : partizipative Kompetenzanalysen als Perspektive / Erik Haberzeth; Elise Glaß
In: Politische Bildung : Journal für politische Bildung, 3 (2016), S. 24-29

Menschliches Arbeitsvermögen und Lernen in digitalen Innovationsprozessen / Erik Haberzeth ; Susanne Umbach
In: Education Permanente, (2016), H. 2, S. 11-13

Digitalisierung und Kompetenz : subjektbezogen erforscht / Erik Haberzeth ; Susanne Umbach
In: Education Permanente, (2018), H. 4

Kompetenzverschiebungen und menschliche Handlungsqualitäten im Digitalisierungsprozess : Ergebnisse aus Betriebsfallstudien in Einzelhandel und Logistik und Konsequenzen / Susanne Umbach ; Hanna Böving ; Erik Haberzeth
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 47 (2018), H. 1, S. 16-19
https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8565 [Zugriff: 07.06.2019]

"Die zunehmende Digitalisierung von Arbeit gilt heutzutage als einer der zentralen

Megatrends sozioökonomischer Wandlungsprozesse. Vor diesem Hintergrund greift der Beitrag aus einer subjektbezogenen Perspektive den Zusammenhang zwischen digitalisierungsbedingten Veränderungen der Arbeit und den Kompetenzen der Beschäftigten auf und stellt hierzu Forschungsergebnisse aus einem laufenden Projekt vor. Demnach zeigen sich einerseits branchenübergreifend steigende Kompetenzanforderungen bei wachsender Komplexität im Einzelhandel und Dequalifizierungstendenzen in der Logistik andererseits. Abschließend wird reflektiert, wie Weiterbildungsprogramme diese Entwicklungen aufgreifen und die Bedeutung menschlicher Handlungsqualitäten auch unter Bedingungen digitalisierter Arbeit in den Fokus rücken können."

Weiterbildungsmotivation und -teilnahme

Während Weiterbildung in technologisch anspruchsvollen Branchen ein wesentliches Instrument für Unternehmen ist, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuarbeiten oder konkurrenzfähig gegenüber Wettbewerbern zu bleiben, wird der Bedarf zur Weiterbildung in anderen Branchen kaum gesehen wird. Eine mindestens ebenso große Varianz in der Weiterbildungsteilnahme wird seit Jahren auf individuelle Ebene beobachtet. Anlässe und Barrieren zur (Ermöglichung der) Teilnahme an einer Weiterbildung sowie Beteiligungsmuster im europäischen Vergleich wurden in einem weiteren Forschungsstrang untersucht.

Beteiligungsmuster in der Weiterbildung in Europa / Dieter Dohmen ; Galiya Yelubayeva ; Lena Wrobel. - Berlin, 2019. - 56 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (FiBS-Forum; 65). - https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/Lectures/FiBS-Forum_065__Adult_education_in_Europe_final_DE_neu.pdf [Zugriff: 13.11.2019]

"Ein gemeinsames Verständnis der Erwachsenenbildungsstatistik ist dringend erforderlich, um Fehlinterpretationen von europaweit vergleichbaren Datensätzen zur Erwachsenenbildung zu überwinden. Die vorliegende Studie bietet eine umfassende Analyse von Themen im Zusammenhang mit der Klassifizierung von Erwachsenenbildung und statistischen Anliegen sowie eine Analyse der Entwicklung und Leistung des Erwachsenenbildungssektors in Europa." (author’s abstract)

What Influences Participation in Non-formal and Informal Modes of Continuous Vocational Education and Training? An Analysis of Individual and Institutional Influencing Factors / Julia Lischewski ; Therese Rosemann ; Susan Seeber ; Eveline Wuttke.
In: E. Wuttke, S. Seeber & E. Roumell (eds.), Continous Vocational Education and Training in a Changing World - Requirements, Practices and Implementation. Special Issue, Frontiers in Psychology. - 11 (2020)

"Participation in further education is a central success factor for economic growth and societal as well as individual development. This is especially true today because in most industrialized countries, labor markets and work processes are changing rapidly. Data on further education, however, show that not everybody participates and that different social groups participate to different degrees. Activities in continuous vocational education and training (CVET) are mainly differentiated as formal, non-formal and informal CVET, whereby further differences between offers of non-formal and informal CVET are seldom elaborated.

Furthermore, reasons for participation or non-participation are often neglected. In this study, we therefore analyze and compare predictors for participation in both forms of CVET, namely, non-formal and informal. To learn more about the reasons for participation, we focus on the individual perspective of employees (invidual factors, job-related factors, and learning biography) and additionally integrate institutional characteristics (workplace and company-based characteristics). The results mainly show that non-formal CVET is still strongly influenced by institutional settings. In the case of informal CVET, on the other hand, the learning biography plays a central role." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich : Prognose zum deutschen Berufsbildungssystem bis 2025 / Dominic Orr ; Víctor Cristóbal López. - August 2016. - Berlin, 2016. - 16 S.: Literaturangaben; Abb. - (FiBS-Forum; 58). -
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/145378/1/866033777.pdf [Zugriff: 11.06.2019]

"Lernen findet immer und überall statt. Es ist eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, aber auch Grundlage für technologischen Fortschritt, Innovation und wirtschaftliches Wachstum. Neben dem institutionalisierten und stark formalisierten Lernen in Schulen und Hochschulen kommt der Weiterbildung eine besondere Rolle zu, da sie insbesondere Erwachsenen, die das formale Bildungssystem verlassen haben, um zu arbeiten bzw. um dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, eine relativ flexible Lernform bietet, um Wissen und Fähigkeiten aufzufrischen und Wissenslücken zu schließen. Volkswirtschaften wie Deutschland, die stark auf wissensintensive Branchen setzen, haben daher einen besonderen Bedarf an einem gut funktionierenden Weiterbildungssektor. Tatsächlich ist sowohl der Anteil der in Deutschland lebenden Personen, die an Weiterbildung teilnehmen, als auch der Anteil an Betrieben in Deutschland, die Weiterbildung fördern, in den letzten Jahren gestiegen." (Textauszug; BIBB-Doku)

Randgruppen in der beruflichen Weiterbildung : zur Schwierigkeit von Abgrenzungen und der Aussagekraft von Berichtssystemen / Susan Seeber ; Eveline Wuttke ; Therese Rosemann. - Literaturangaben ; Abb. ; Tab.
In: Berufsbildung : Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. - 71 (2017), H. 163, S. 21-24
https://www.zeitschrift-berufsbildung.de/archiv/bildungsberichterstattung [Zugriff: 23.07.2019]

"Mit Blick auf die wachsende Bedeutung von Weiterbildung für die Gestaltung von Berufslaufbahnen wird die Teilhabe an Weiterbildung für Randgruppen, die bislang unterrepräsentiert sind, diskutiert. In diesem Beitrag werden Abgrenzungen für Randgruppen erörtert und Befunde zur Weiterbildungsteilnahme dargestellt." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Perspectives on Participation in Continuous Vocational Education Training–An Interview Study / Christin Siegfrid; Josephine Berger.
In: E. Wuttke, S. Seeber & E. Roumell (eds.), Continous Vocational Education and Training in a Changing World - Requirements, Practices and Implementation. Special Issue, Frontiers in Psychology. - 11 (2020)

"In European industrialized countries, a large number of companies in the healthcare, hotel, and catering sectors, as well as in the technology sector, are affected by demographic, political, and technological developments resulting in a greater need of skilled workers with a simultaneous shortage of skilled workers (CEDEFOP, 2015, 2016). Consequently, employers have to address workers who have not been taken into account such as low-skilled workers, workers returning from a career break, people with a migrant background, older people, and jobseekers and train them, in order to guarantee the professionalization of this workforce (Festing and Harsch, 2018). Continuing vocational education and training (CVET) is seen as an indispensable tool; because CVET has advantages for both employers and employees, it helps to increase the productivity of companies (Barrett and O'Connell, 2001), to prevent the widening of socioeconomic disparities (Dieckhoff, 2007), and to open up career opportunities for the workforce (Rubenson and Desjardins, 2009). However, participation rate on CVET seems to differ, depending on institutional factors (such as sector and size of the company) and individual characteristics (such as qualification level, migration background, age and time of absence from work) (e.g., Rubenson and Desjardins, 2009; Wiseman and Parry, 2017). In contrast to previous research, our study aims to provide a holistic view of reasons for and against CVET, combining the different perspectives of employers and (potential) employees. The analysis of reasons and barriers was carried out based on semi-structured interviews. Fifty-seven employers, 73 employees, and 42 jobseekers (potential employees) from the sectors retail, healthcare and social services, hotels and catering, and technology were interviewed. Results point to considerable differences in the reasons and barriers mentioned by the disadvantaged groups. These differences are particularly significant between employees on the one side and employers, as well as jobseekers, on the other side, while the reasons to attend CVET of jobseekers are more similar to those of employers. The results can be used to tailor CVET more closely to the needs of (potential) employees and thus strengthen both the qualification and career opportunities of (potential) employees and the competitiveness and productivity of companies." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Integrationsleistungen von Weiterbildung : ein differenzierter Blick auf Weiterbildung aus Unternehmenssicht / Christin Siegfrid ; Therese Rosemann ; Eveline Wuttke ; Susan Seeber. - Literaturangaben ; Abb.
In: Berufsbildung: Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 72 (2018), H. 172, S. 33-36
https://www.zeitschrift-berufsbildung.de/archiv/integrationsleistung-beruflicher-bildung
[Zugriff: 24.07.2019]

"Der Beitrag betrachtet die Integrationsleistungen von Weiterbildung. Die Weiterbildungsunterstützung durch Unternehmen variiert beträchtlich in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation, aber auch von betrieblichen Merkmalen wie Unternehmensgröße oder Branche. Es werden hier Befunde aus einer Interviewstudie mit Persona/verantwortlichen und Leitungspersonen vorgestellt, die Motive von Unternehmen zu Investitionen in Weiterbildung nach branchenbezogenen Merkmalen offenlegen. Darüber hinaus werden Barrieren der Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten aus Unternehmenssicht diskutiert. Insgesamt verweisen die Befunde auf ein Weiterbildungsverhalten von Unternehmen, das nach wie vor stark von kurzfristigen Ertragserwartungen und betrieblichen Erfordernissen geprägt ist." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Weiterbildungsanlässe und -barrieren von Arbeitnehmer/-innen verschiedener (weiterbildungs-)benachteiligter Gruppen / Christin Siegfried ; Eveline Wuttke ; Susan Seeber. - Literaturangaben, Tab.
In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - 115 (2019), H. 2, S. 186-217

"Demografische, politische und technologische Veränderungen führen aktuell für viele Branchen und alle Industrieländer - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - zu einem zunehmenden Fachkräftemangel. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, diese Lücken zu füllen, was häufig mit Rückgriff auf bislang unerschlossenes Arbeitskräftepotential (niedrig/formal nicht-qualifizierte Personen, Berufswiedereinsteiger/-innen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie ältere Arbeitnehmer/-innen) getan wird. Weiterbildungsmaßnahmen zur Schließung von Qualifikationslücken und zur Anpassung an sich verändernde Qualifikationsanforderungen sind in diesem Zusammenhang zentral. Allerdings gibt es nur wenige belastbare Befunde zu Anlässen und Barrieren der Weiterbildungsteilnahme speziell für diese Personengruppen, die ohnehin meist eine geringere Weiterbildungsteilnahme aufweisen. Ziel dieser Studie ist deshalb, in einem ersten Schritt durch teilstrukturierte Interviews mit Personen der genannten Gruppen die Hintergründe der Weiterbildungsteilnahme oder Nichtteilnahme zielgruppen- und branchenspezifisch zu erschließen. Die Befunde zeigen neben bereits bekannten Anlässen und Barrieren auch einige, die in bisherigen Studien noch nicht identifiziert wurden." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Kosten und Erträge von Weiterbildung

Einen dritten Forschungsstrang stellten Untersuchungen zur Weiterbildungsfinanzierung und zu den Erträgen von Weiterbildung dar. Betrachtet wurde dabei insbesondere die Verbreitung öffentlicher, personenbezogener Förderinstrumente, die Verteilung der Lasten auf Unternehmen, Privatpersonen und die öffentliche Hand, sowie die Erträge von Weiterbildung für Unternehmen und Volkswirtschaften in Form von Innovation und Wachstum.

Verbreitung öffentlicher Förderinstrumente in Deutschland und der Blick in die Länder : Studie im Rahmen des Projekts "Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung - VoREFFI-WB" / Michael Cordes ; Dieter Dohmen. - Berlin: Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, 2019. - 51 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (FiBS-Forum; 63). -
https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_063_Foerderinstrumente_Bund_final.pdf [Zugriff 22.07.2019]

"Der Beitrag zielt darauf ab, die Verbreitung öffentlicher Förderinstrumente zu untersuchen. Im Mittelpunkt stehen dabei personenbezogene Instrumente, die sich an private Nachfrager/innen richten und die primär auf berufliche Weiterbildung abzielen. Nicht explizit behandelt werden dagegen Förderungen, die sich auf Angebote von Einrichtungen oder auf die betriebliche Weiterbildung beziehen. Die zentrale Fragestellung dieser Studie ist, wie viele Personen tatsächlich durch Förderinstrumente erreicht werden und in welchem Verhältnis

diese Zahl erstens zur Gesamtzahl der Erwerbspersonen und zweitens zur Zahl derjenigen, die an Weiterbildung tatsächlich partizipieren steht."

Weiterbildung und Weiterlernen treiben Innovationen und Wachstum : Anforderungen und Implikationen für die Weiterbildungsfinanzierung : Positionspapier auf Basis der Ergebnisse des FiBS-Projekts "Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung“ (VoREFFi-WB) / Dieter Dohmen ; Michael Cordes - November 2018. - Berlin, 2018. - 7 S. - (FiBS-Forum; 60). - https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_060_Positionspapier_Weiterbildung_01.pdf[Zugriff: 22.07.2019]

"Das FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie hat im Rahmen des Abschlussworkshops des BMBF-geförderten Projekts „Volks- und regional-wirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung“ (VoREFFi-WB) seine Ergebnisse vorgestellt und diskutiert. Das vorliegende Positionspapier fasst die Ergebnisse in gebündelter Form zusammen und leitet daraus wesentliche Implikationen für eine Neugestaltung der Weiterbildungsfinanzierung ab." (Textauszug; BIBB-Doku)

Kosten der Weiterbildung in Deutschland - Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand : Studie im Rahmen des Projekts “Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung - VoREFFi-WB“ / Dieter Dohmen ; Michael Cordes. - Januar 2019. - Berlin, 2019. - 23 S. : Tab.; Abb. - (FiBS-Forum ; 61) . - https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_061_Kosten_Weiterbildung.pdf [Zugriff: 11.6.2019]

"Den nachfolgenden Hochrechnungen zur Folge wurden 2015 in Deutschland von Unternehmen, Privatpersonen und öffentlichen Stellen selbst bei vorsichtiger Schätzung mehr als 36,4 Mrd. Euro für Weiterbildung ausgegeben. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein prozentualer Anstieg von 3,6%. Von den Ausgaben entfielen knapp zwei Drittel (23,2 Mrd. Euro) auf direkt mit Weiterbildung verbundene Kosten wie Teilnahmegebühren, Lehrmittel, Fahrtkosten, Dozentenhonorare oder Raummieten. Unternehmen und Privatpersonen werden aufgrund steuerlicher Regelungen geschätzt etwa 3 Mrd. Euro an direkten Weiterbildungskosten im Jahr erstattet. Entsprechend erhöhen sich staatliche Weiterbildungsinvestitionen in Form von steuerlichen Mindereinnahmen. Über 30% aller Weiterbildungskosten entfallen auf private Haushalte. Sofern sowohl indirekte Kosten als auch steuerliche Effekte mitberücksichtigt werden, investieren Unternehmen rund 14,2 Mrd. Euro, Privatpersonen etwa 10,8 Mrd. Euro in Weiterbildung. Die geschätzte Gesamtsumme erhöht sich bei offensiver Berechnung auf bis zu 58 Mrd. Euro (Bezugsjahr ist 2016). Gründe für diese Differenz sind u.a. divergierende Studienergebnisse und die Berücksichtigung unterschiedlicher Kostenaspekte." (Textauszug; BIBB-Doku)

Weiterbildung als Wachstums- und Innovationstreiber / Dieter Dohmen
In: Die österreichische Volkshochschule : Magazin für Erwachsenenbildung. 68 (2017), H. 262, S. 22-24 - http://magazin.vhs.or.at/wp-content/uploads/2018/01/OVH_Magazin_262_02_2017_MAIL3.pdf [Zugriff: 22.07.2019]

Adult learning is a driver for economic growth and innovation / Dieter Dohmen
In: Blogbeitrag auf EPALE – E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa (2016)
https://ec.europa.eu/epale/de/node/18024 [Zugriff: 23.07.2019]

"While literature provides several examples of the individual and social benefits of adult learning, its role for economic growth and innovation is less clear and discussed, so far. This is, to some extent, due to limited differentiation between training and adult learning or further education. Dieter Dohmen provides some evidence that adult learning is a driver for economic growth and innovation." (author's abtract ; BIBB-Doku)

Adult learning as a driver for economic growth and innovation : Part II / Dieter Dohmen
In: Blogbeitrag auf EPALE – E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa. - (2017)
https://ec.europa.eu/epale/en/blog/adult-learning-driver-economic-growth-and-innovation-part-ii [Zugriff: 23.07.2019]

"Over the last few years, the FiBS has carried out various studies examining the question of what role adult learning and learning in the workplace play for national and regional economic development. The starting point was a study that we compiled in collaboration with VDIVDE-IT for the European Centre for the Development of Vocational Training CEDEFOP and which has now been published under the title "Learning and Innovation in Enterprises". (author's abstract ; BIBB-Doku)

Adult education and innovation / Dieter Dohmen ; Galiya Yelubayeva. - Berlin, 2018. - 38 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (FiBS-Forum; 59). -
https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Innovation_and_FE_2018_-_FiBS_Forum59_final.pdf [Zugriff: 22.07.2019]

"A new and challenging task of the research project VoREFFi-WB (Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung) is to contribute to the understanding of knowledge of adult education in the context of innovation and economic development. This paper is an ambitious attempt to do so. Although it presents a preliminary overview of the literature and econometric modelling, the paper identifies several ways in which macro-level understanding of the triggers of knowledge-based economy is important, alongside the more micro-level insights. These insights are valuable for governments, economic sectors, and public and private institutions when they are seeking to improve their knowledge to foster innovation performance, which is increasingly important to function in a learning society. Involvement in adult education is in the importance of the European Union agenda, especially with fast changing demand for skills and competence and raising migration pressure in EU. Our study demonstrates the importance of work-based cognitive skills in explaining the diversity in the economic performance of European countries. This represents our major contribution to the debate. There is less investigation of impact of adult learning to innovation, especially supported by data and cross-country analysis. The research is concerned with 'human capital' and 'innovation' studies and the importance of working environment for innovation. We aim to investigate: the importance of adult education/learning in improving the capabilities of

individuals and organizations, hence contributing to growth and innovation benefits in Europe. While some authors tried to quantify the return on formal education to economic growth, mainly suggesting the long-term impact and using years of schooling as a relevant proxy. We admit that investments in education bring long term returns, especially primary and secondary education. There is a lot of attention given to early phases of education as in general policy concerns ("United Nations Millennium Development Goals," 2000) and in relation to economic growth (Hanushek & Woessmann, 2012) while adult learning considerations in policy agenda is still lagging. However, in the fast changing environment with increased life span and rising demands for skills we attempt to prove that we can reach short-term increased output and innovation if adult education provision is implemented. This paper's contribution resides in a new effort to raise the adult education issue. In this regard, innovation studies may offer a complementary approach to growth literature, where benefits of working environment and adult skills are discussed considerably, while growth literature can complement innovation studies in their approach of statistical modelling. The first main strand of research aims to describe the key transmission mechanisms leading from the adult education system to macroeconomic reflection in innovation performance. This is broken down into three interlinked areas – following each other in a chain of causality: 1) the link of training and education to individuals, 2) the link of working environment to capacity of firm to innovate 3) the link of adult learning and working environment to country innovation performance. Then we present methodological part with selected analysis description, and results." (author's abstract ; BIBB-Doku)

Economic growth and the issue of women participation in adult education / Dieter Dohmen ; Galiya Yelubayeva. - Berlin, 2019. - 20 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (FiBS-Forum; 66). - https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/Lectures/FiBS-Forum_066_Gender_and_growth_final_EN.pdf [Zugriff: 13.11.2019]

"The necessity of growth support was embedded into the core message adopted by the European Commission in the Europe 2020 strategy, which recommends a number of structural reforms in order to boost labor utilization and productivity growth (European Commission, 2011). This article presents an in-depth appraisal of the theoretical approaches in relation to the link between adult education (human capital in general) disaggregated by gender and macroeconomic growth and a summary of results from the main empirical macro-studies for European countries." (author's abstract)

Adult education and Growth / Dieter Dohmen ; Galiya Yelubayeva. - Berlin, 2019. - 35 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (FiBS-Forum; 68). - https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/Lectures/FiBS_Forum_068_FE_and_Growth_final_EN.pdf [Zugriff: 21.11.2019]

"The paper presents an appraisal of theoretical links between adult education (human capital in general) and macroeconomic growth and provides a summary of the findings in the main empirical macro-studies for European countries. An initial analysis of broad statistics for all EU member states suggests a correlation between investments in adult education (human resources), the working environment and growth, however, clear causal relationships are difficult to establish. The paper provides a broad historical survey of empirical macro-studies following the theory of human capital growth." (author's abstract)