

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

innovat^{WB}

**Innovative Ansätze zukunftsorientierter
beruflicher Weiterbildung**



Bundesinstitut
für Berufsbildung

BIBB ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten



Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung

- ▶ Der BMBF-Förderschwerpunkt
- ▶ Projektdarstellungen
- ▶ Wissenschaftliche Begleitung



Inhaltsverzeichnis

Der BMBF-Förderschwerpunkt InnovatWB und seine Themenschwerpunkte 6

Projekte im Themenschwerpunkt Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung

BeWaB 8

ComWeiter 10

DIALOG 12

ET-WB 14

INNOWAS 16

IntraKomp 18

KomBiA 20

MOIN 22

Pro-up 24

QualiMU 26

StarQ-Spezialist 28

WB-Inklusiv 30

Projekte im Themenschwerpunkt Professionsentwicklung und Professionalisierung

AssistWB 32

DiEDa 34

Die 7-P-Methode 36

EbALW 38

ELSa 40

KoFuQuali 42

KOPROF 44

LeitfWBQHandwerk 46

MEKWEP 48

ProBBP 50

Quali4Pro 52

RQLes 54

Übergangszeiten 56

WB-INNO 58

WB-Kultur 60

WB-PRO 62

WB-selbstorganisiert 64

Projekte im Themenschwerpunkt Weiterbildungsforschung

DigiKo 66

DIGIND 68

InAB 70

Kompetenz 4.0 72

VoReFFi-WB 74

Wissenschaftliche Begleitung des Förderschwerpunktes InnovatWB 76

Kontakt 78

Der BMBF-Förderschwerpunkt Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung InnovatWB

Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und demografische Entwicklung sind zwei wesentliche Treiber für sozialen Wandel. In diesem Kontext wird Weiterbildung zum zentralen Moment lebensbegleitenden Lernens.

Weiterbildung ist eine wichtige Grundbedingung für soziale Teilhabe und gesellschaftliche Partizipation. Weiterbildung befördert Chancengerechtigkeit und Integration. Insbesondere trägt berufliche Weiterbildung dazu bei, die individuellen Erwerbsbiografien mit den gesellschaftlichen Erfordernissen hinsichtlich beruflicher Qualifikation und qualifizierter Facharbeit abzugleichen und unterstützt damit eine kontinuierliche Anpassung an sich immer rascher wandelnde Anforderungen. Um dafür individuelle Potenziale und Optionen mit den wirtschaftlichen und sozialen Handlungsanforderungen in Einklang zu bringen, bedarf es einer an Nachhaltigkeit und Innovationsfähigkeit orientierten demografiesensiblen Weiterbildungskultur.

Die Intention von InnovatWB ist es, für lebensbegleitendes Lernen zu motivieren und berufliche Weiterbildung als einen selbstverständlichen Bestandteil der Gestaltung der individuellen Erwerbsbiografie zu leben.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (**BMBF**) unterstützt mit dem Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung InnovatWB“ die Entwicklung konzeptioneller Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems. Über drei Jahre wird der Förderschwerpunkt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (**BIBB**) administrativ und wissenschaftlich begleitet.

Vor dem Hintergrund seiner ausgewiesenen Kompetenzen im Kontext der beruflichen Aus- und Weiterbildung und in der Gestaltung von innovativen Forschungs- und Entwicklungsprogrammen unterstützt, begleitet und vernetzt das BIBB die Projekte im Förderschwerpunkt InnovatWB intern, beispielsweise in Form von Expertenworkshops oder durch die Nutzung einer gemeinsamen Kommunikationsplattform zum Austausch zwischen den Projekten, aber auch extern, indem BIBB-Diskurse, Programme und Initiativen für den Förderschwerpunkt produktiv gemacht werden.

Insgesamt werden in InnovatWB 34 Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit einer Laufzeit von bis zu drei Jahren gefördert. Als Einzel- oder als Verbundprojekte werden 62 Einrichtungen mit ca. 15 Mio. Euro finanziert.

Themenschwerpunkte

Die bundesweiten Projektvorhaben gliedern sich in drei Themenschwerpunkte:

Themenschwerpunkt Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung

Berufliche Weiterbildung spielt eine entscheidende Rolle bei der kontinuierlichen Entwicklung beruflicher Kompetenzen. Eine an den Weiterbildungsbedarfen orientierte Gestaltung von Qualifizierungsangeboten nimmt Lehr-/Lernformate auf, die non-formales und informelles Lernen ebenso wie formales Lernen nutzen. Insbesondere für Zielgruppen mit einem erhöhten beruflichen Weiterbildungsbedarf können Fragen der formalen Anerkennung und gesellschaftlicher Akzeptanz informell erworbener Kompetenzen, bspw. durch arbeitsplatznahe oder integrierte Weiterbildung, von existenzieller Bedeutung sein.

Themenschwerpunkt Professionsentwicklung und Professionalisierung

Dem Weiterbildungspersonal kommt im Zuge der Forderung nach lebensbegleitendem Lernen eine zentrale Rolle zu. Die Projekte in diesem Themenschwerpunkt entwickeln und erproben innovative Lehr-/Lernformate wie selbstgesteuertes Lernen (z. B. unter Einsatz digitaler Medien) in unterschiedlichen Branchen. Weiterhin werden im Hinblick auf die sich verändernden Kompetenzprofile unter anderem Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen für Weiterbildungseinrichtungen erarbeitet sowie Studiengänge für die weitere Professionsentwicklung konzipiert, erprobt und evaluiert.

Themenschwerpunkt Weiterbildungsforschung

Zentrale Themen der Projekte in diesem Bereich sind „Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung“ bzw. der Umgang mit neuen Technologien am Arbeitsplatz, den damit verbundenen neuen Kompetenzanforderungen und den daraus resultierenden Weiterbildungsqualifikationen. Zudem werden Untersuchungen zur Weiterbildungsfinanzierung und zu den Erträgen von Weiterbildung sowie die Ermittlung individueller und institutioneller Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Zielgruppen vorgenommen. Es wird erwartet, dass aus der Reflexion zu den Projekten Erkenntnisse und Erfahrungen generiert werden, die die Forschung zum Gegenstandsbereich Weiterbildung befördern.

BeWaB: Bedürfnisgerechte und nachhaltige betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter

Ziele

Das Verbundprojekt verfolgt das Ziel, wissenschaftlich und empirisch fundierte Erkenntnisse für die Gestaltung bedürfnisgerechter und nachhaltiger beruflicher Weiterbildung für ältere Beschäftigte zu gewinnen und ein ganzheitliches Handlungskonzept für die organisationale Praxis abzuleiten, das auch ein praxistaugliches Evaluationsinstrument für eine nachhaltige Qualitätssicherung vorsieht.

Vorgehen

In der ersten Phase wird auf Basis einer Literaturanalyse mithilfe von Interviews und einer Befragung untersucht, was älteren Beschäftigten im Hinblick auf die Ausgestaltung formaler betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen besonders wichtig ist und was kritische Determinanten für ihre Teilnahmebereitschaft und Teilnahme an formaler betrieblicher Weiterbildung sind.

In der zweiten Phase wird anhand von Experteninterviews, Fokusgruppen, Lerntagebüchern und einer Befragung herausgearbeitet, wie sich die Wechselbeziehungen zwischen informellem Lernen und formaler betrieblicher Weiterbildung bei älteren Beschäftigten darstellen, was Barrieren und förderliche Rahmenbedingungen für informelles Lernen sind und wie sich informelles Lernen für den intergenerationalen Wissenstransfer nutzen lässt.

In der dritten Phase wird anknüpfend an eine Literaturanalyse über eine Befragung von Weiterbildungs-Stakeholdern über das Evalea Evaluationssystem und anschließende Fokusgruppen ermittelt, welche Gestaltungsmerkmale und Rahmenbedingungen für den Erfolg formaler betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen kritisch sind und wie diese gezielt optimiert werden können.

Erwartete Ergebnisse

Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet,

- ▶ wie formale betriebliche Weiterbildung für Ältere bedürfnisgerecht gestaltet werden kann,

- ▶ wie sich förderliche Rahmenbedingungen für die Weiterbildungsbereitschaft und -teilnahme älterer Beschäftigter schaffen lassen,
- ▶ wie sich formale betriebliche Weiterbildung und informelles Lernen im Hinblick auf die Weiterentwicklung älterer Beschäftigter sinnvoll und gewinnbringend kombinieren lassen und
- ▶ wie nachhaltiger Erfolg von formalen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen – insbesondere auch für ältere Beschäftigte – erreicht und gesichert werden kann.

Diese Handlungsempfehlungen werden in Praxisleitfäden überführt. Darüber hinaus wird als Basis für die Qualitätssicherung formaler betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen ein Evaluationsinstrument für den Einsatz im Organisationsalltag entwickelt.

Kontakt

Verbundpartner

Technische Universität Kaiserslautern
Lehrstuhl für Personalmanagement,
Führung und Organisation
Prof. Dr. Tanja Rabl
Gottlieb-Daimler-Straße 42
67663 Kaiserslautern
Tel.: +49 (0)631-205-3650
E-Mail: tanja.rabl@wiwi.uni-kl.de

Betriebswirtschaftliches Forschungszentrum für Fragen der mittelständischen Wirtschaft e. V. an der Universität Bayreuth
Prof. Dr. Torsten Kühlmann
Mainstraße 5
95444 Bayreuth
Tel.: +49 (0)921-530397-16
E-Mail: torsten.kuehlmann@uni-bayreuth.de

Assoziierter Partner

Evalea GmbH

Praxispartner

STÄUBLI HOLDING Germany GmbH
WITTENSTEIN SE
ANDREAS STIHL AG & Co. KG
HABA-Firmenfamilie

Weitere Informationen

www.uni-kl.de/bewab

ComWeiter: Zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung in Composite-Berufen

Ziele

Ziel ist die Entwicklung und Erprobung passfähiger und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbarer Weiterbildungsmodul für Composite-Berufe. Composite-Berufe sind jene Tätigkeiten, die, im Unterschied zu den separaten Berufsfeldern in den Bereichen „Metall“, „Kunststoff“, „Holz“ usw., auf die Zusammenführung von unterschiedlichen Werkstoffen zu einem Verbundwerkstoff oder Werkstoffverbund ausgerichtet sind. Die ComWeiter-Module schließen vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen ein, orientieren sich an täglichen Arbeitsprozessen und ermöglichen Durchlässigkeit. Zielgruppe sind nicht formal qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die i. d. R. eine artfremde Berufsausbildung besitzen. Die besondere Herausforderung ist, dass die heterogene Zielgruppe, trotz ihres unterschiedlichen Erfahrungs- und Kenntnisstandes, die Weiterbildung mit ihren (Hoch-)Technologieinhalten erfolgreich absolvieren können sollte.

Vorgehen

Im Fokus stehen drei Forschungsfragen:

- ▶ Wie müssen berufliche Weiterbildungen ausgestaltet werden, um eine individuelle Karriere unter Berücksichtigung der Faktoren: Anforderungen der Unternehmen, Anforderungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Durchlässigkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen?
- ▶ Welche Faktoren erhöhen sowohl auf Arbeitnehmerseite als auch auf Arbeitgeberseite das Interesse und die Motivation zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen?
- ▶ Wie muss ein Instrument zur Messung der (Kompetenz-)Bedarfe an Weiterbildung konzipiert sein, um die Anforderungen (regionaler) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie weiterbildungsinteressierter Berufstätiger erheben zu können?

Die Datenerhebung erfolgt mit einem qualitativen und quantitativen Methoden-Mix. Zur Datenauswertung werden statistische Verfahren und Techniken der qualitativen Inhaltsanalyse eingesetzt

Die zu vermittelnden Inhalte stammen aus den Curricula der Studiengänge der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

und der Hochschule Magdeburg-Stendal und werden didaktisch-methodisch auf die neue Zielgruppe adaptiert. Hierfür müssen diese bezüglich ihrer Komplexität (u. a. Modularisierung, Flexibilisierung) und der individuellen Bedarfe der Lernenden (u. a. Employability, Individualisierung) sowie an die Anforderungen der Unternehmen (u. a. Blended Learning, Arbeitsprozessorientierung) angepasst werden.

Erwartete Ergebnisse

Als Ergebnis von ComWeiter entstehen Weiterbildungsmodul sowie ein Soll-Ist-Analyse-Instrument zur Kompetenzerhebung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Ist-Zustand) und der Kompetenzbedarfe der Unternehmen (Soll-Zustand). Die Ergebnisse werden für die Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote für weitere Branchen transferiert.

Kontakt

Verbundpartner

RKW Sachsen-Anhalt GmbH
Werner-Heisenberg-Straße 1
39106 Magdeburg
Dr. Norbert Gottstein
Tel.: +49 (0)391-73619-16
E-Mail: norbert.gottstein@rkw-sachsenanhalt.de

Hochschule Magdeburg-Stendal
Institut für Maschinenbau
Evelyn Matschuck
Breitscheidstraße 2
39114 Magdeburg
Tel.: +49 (0)391-886-4231
E-Mail: evelyn.matschuck@hs-magdeburg.de

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Institut für Mikro- und Sensorsysteme
Stefan Brämer
Universitätsplatz 2
39106 Magdeburg
Tel.: +49 (0)391-67-51710
E-Mail: stefan.braemer@ovgu.de

Weitere Informationen

<https://comweiter.jimdo.com/>

DIALOG: Dialogorientierte Entwicklung und Erprobung innovativer Bildungsformate zur arbeitsplatznahen Qualifizierung nicht-formal Qualifizierter

Ziele

Das Projekt DIALOG hat zum Ziel, Innovationsprozesse anzustoßen, die Menschen ohne formale Qualifikation zugutekommen. Das Vorhaben wird an der Universität Rostock bearbeitet, Projektpartner sind Bildungsdienstleister und Verbände, die mit und für diese Zielgruppe arbeiten. Nichtformal Qualifizierte sind u. a. Personen, die aus unterschiedlichen Gründen keine Ausbildung abgeschlossen oder die mehrere Jahre nicht im erlernten Beruf gearbeitet haben. Diese Menschen bedürfen oftmals einer besonderen Lernbegleitung und Ansprache.

Vorgehen

Um die Chancen dieser Zielgruppe auf eine berufliche Qualifizierung zu erhöhen, werden drei Felder wissenschaftlich und praktisch bearbeitet: erstens die bedarfsgerechte Weiterbildung von Akteurinnen und Akteuren in der beruflichen Bildung, die mit nichtformal qualifizierten Personen arbeiten, zweitens die Weiterentwicklung von Bildungsformaten zur Qualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss sowie drittens die Förderung von Innovationen in Organisationen der beruflichen Bildung durch Organisationsentwicklung.

Zunächst werden Akteurinnen und Akteure aus der beruflichen Weiterbildung, u. a. sozialpädagogische Fachkräfte sowie Beraterinnen und Berater in ihrer täglichen Arbeit mit nichtformal Qualifizierten begleitet. Die Erkenntnisse daraus fließen in eine Bildungsbedarfsanalyse, die relevante Themenfelder und Lernziele für eine Kompetenzerweiterung von Akteurinnen und Akteuren begründet. Auf dieser Grundlage werden bedarfsgerechte Bildungsangebote für eine Kompetenzerweiterung des in der Weiterbildung tätigen Personals entwickelt und erprobt, die gezielt Impulse zur Reflexion des eigenen beruflichen Handelns setzen. Anschließend überträgt diese Zielgruppe die Erkenntnisse aus den Bildungsangeboten auf ihre berufliche Praxis. Weiterentwicklungsbedarfe werden benannt und Strategien zur Optimierung der Formate zur Qualifizierung nichtformal Qualifizierter entwickelt. Die Weiterbildung der Akteurinnen und Akteure und die Weiterentwicklung der Formate für

nichtformal Qualifizierte werden durch Maßnahmen der Organisationsentwicklung begleitet, um zum einen die Wirksamkeit der Weiterbildung zu untersuchen und zum anderen die nachhaltige Integration der Erkenntnisse in die organisationale Praxis zu unterstützen.

Erwartete Ergebnisse

Zum Projektende liegt eine begründete und überprüfte Bildungsbedarfsanalyse für in der Weiterbildung tätiges Personal vor, die für und mit nichtformal Qualifizierten arbeiten. Darauf aufbauend wird ein Curriculum zur gezielten Kompetenzerweiterung und Stärkung dieser Akteurinnen und Akteure entwickelt. Zudem werden im Rahmen der Organisationsentwicklung Arbeitspapiere veröffentlicht, die sich unter anderem mit der Planung, Durchführung und Auswertung von Interventionsmaßnahmen zur Erhöhung der Innovationsbereitschaft und -fähigkeit befassen.

Kontakt

Universität Rostock
Prof. Dr. Stefan Göbel
Ulmenstraße 69, Haus 1
18057 Rostock

Organisationsentwicklung:
Prof. Dr. Friedemann W. Nerdinger, Christina Köpp
Wissenschaftliche Weiterbildung:
Dr. Kerstin Kosche, Juliane Schuldt
Tel.: +49 (0)381-498-1264
E-Mail: dialog@uni-rostock.de

Assoziierte Partner

Aus- und Fortbildungszentrum Rostock GmbH
Agentur für Arbeit, Rostock
Industrie- und Handelskammer zu Rostock
Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern
AFW – Arbeitsförderungs- und Fortbildungswerk GmbH, Rostock
AUZ – Ausbildungs- und Umschulungszentrum GmbH, Schwaan
BiG – Bildungszentrum in Greifswald gGmbH

Weitere Informationen:

www.uni-rostock.de/dialog

ET-WB: Entwicklung eines didaktischen Umsetzungskonzeptes für das Elektrotechnik-Weiterbildungssystem auf der Spezialistenebene

Ziele

Das Projekt verfolgt zwei Ziele:

- ▶ Erstens die Entwicklung eines didaktischen Konzeptes für die betriebliche Weiterbildung zur Spezialistin/zum Spezialisten der Elektrotechnik, das eine systematische Verbindung von formellen und informellen arbeitsprozessorientierten Lernanteilen herstellt. Darin spielen digitale Medien eine besondere Rolle und unterstützen das Lernen im Prozess der Arbeit.
- ▶ Zweitens ist das didaktische Konzept so zu erstellen, dass es den beschriebenen Kompetenzen der Niveaustufe 5 des deutschen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (DQR) entspricht.

Vorgehen

Zu Beginn wurde mit den assoziierten Partnern IG Metall und ZVEI ein Kooperationsnetzwerk aufgebaut. Es wurden geeignete Betriebe der Elektroindustrie für die Gestaltung einer arbeitsprozessorientierten Weiterbildung angesprochen und das Vorhaben in diesen Unternehmen vorgestellt. Durch die strukturelle Verbindung von Praxisgestaltung und Theorieentwicklung erfolgt die Entwicklung und Erprobung eines Lehr-/Lernkonzeptes mit elektronischen Lehr-/Lernmaterialien in mehreren Durchläufen. Der Prozess ist durch begleitende Evaluation wiederholend gestaltet. Die gewonnenen Erkenntnisse werden an die Konzeptentwicklung rückgebunden.

Erwartete Ergebnisse

Es wird ein arbeitsprozessorientiertes Weiterbildungskonzept entwickelt, das folgende Inhalte aufweist: Unterstützung bei der Auswahl eines betrieblichen Qualifizierungsprojektes, das sich für eine Weiterbildung zur ET-Spezialistin/zum ET-Spezialisten eignet; Erkenntnisse zur systematischen Verbindung von erfahrungsba- siertem und formellem Lernen; eine elektronische Lernumgebung, die die Möglichkeit bietet, Arbeitsschritte zu dokumentieren und zu reflektieren. Diese Dokumentation dient als Grundlage, um anschließend den Transfer der erworbenen Kompetenzen sicher- zustellen sowie für das abschließende Fachgespräch.

Das Spannungsverhältnis zwischen beruflichen und betrieblichen Interessen stellt sowohl bei der arbeitsprozessorientierten Weiter- bildung selbst als auch bei der anschließenden Zertifizierung eine besondere Herausforderung dar. Es werden erstens Erkenntnisse erwartet, welche Kriterien betriebliche Arbeitsprozesse erfüllen müssen, um deutlich über der Facharbeiterebene auf einem Spe- zialistenniveau verortet zu sein. Zweitens werden Ergebnisse für die Beurteilung erwartet, welche Form der Zertifizierung für eine arbeitsprozessorientierte Weiterbildung sinnvoll ist.

Kontakt

Fernuniversität in Hagen
Lehrgebiet Lebenslanges Lernen
Prof. Dr. Uwe Elsholz
Universitätsstraße 33
58084 Hagen
Tel.: +49 (0)2331-987-2747
E-Mail: Uwe.Elsholz@fernuni-hagen.de

Assoziierte Partner

IG Metall Vorstand
Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

ZVEI –
Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V.
Abteilung Forschung, Berufsbildung, Fertigungstechnik
Lyoner Straße 9, 60528 Frankfurt am Main

Weitere Informationen

www.et-wb.de

INNOWAS: Innovative betriebliche Weiterbildung mit Autorensystemen – Stärkung der horizontalen Mobilität in der Produktion durch Lernenden-Tutorials

Ziele

Im Projekt werden innovative Weiterbildungsmaßnahmen in den Produktionsbereichen Montage und Maschinen- und Anlagenbedienung, basierend auf dem Autorensystemansatz, entwickelt und erprobt. Zielgruppen sind insbesondere nicht-formal qualifizierte, geringfügig Beschäftigte, in Teilzeit beschäftigte und ältere Beschäftigte, Frauen und Migrantinnen und Migranten. Autorensysteme ermöglichen es Beschäftigten, über das Erstellen von videobasierten Tutorials zu Autorinnen und Autoren von Lernhilfen zu werden. Das Erlernen neuer Tätigkeiten wird durch die Nutzung der Tutorials erleichtert. Ein weiteres Ziel ist die Anerkennung erworbener Kompetenzen.

Vorgehen

- ▶ Analyse und Konkretisierung der inhaltlichen Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahmen und Zertifizierungsmöglichkeiten
- ▶ Didaktische Konzeption der Weiterbildungsmaßnahmen
- ▶ Umsetzung der entwickelten Maßnahmen
- ▶ Evaluierung der Weiterbildungsmaßnahmen und Zertifizierungsmöglichkeiten

Erwartete Ergebnisse

Betriebliche Weiterbildung mit Autorensystemen liefert einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden in den Produktionsbereichen Montage und Maschinen- und Anlagenführung, indem sie Job Rotation und Job Enlargement unterstützt. Die Ausübung der Tätigkeiten wird durch die Nutzung der Lernenden-Tutorials verbessert und vereinfacht. Sie bietet für die genannten Zielgruppen in der Produktion die Möglichkeit, sich zügig in neue und zunehmend komplexer werdende Arbeitsprozesse einzuarbeiten und durch eine kontinuierliche Dokumentation und Reflexion zur Optimierung der Arbeitsprozesse beizutragen. Hierdurch können Kompetenzen

für qualifizierte Facharbeit ausgebaut und gesichert werden. Die in der Arbeit mit Autorensystemen erworbenen Kompetenzen können anhand von Zertifikaten für die Spezialistenprofile in der Produktionstechnologie (Prozess- und Applikationsexpertin/Prozess- und Applikationsexperte) anerkannt werden. Hierdurch wird neben der Förderung der Kompetenzentwicklung der Beschäftigten insbesondere deren horizontale Mobilität unterstützt.

Kontakt

Verbundpartner

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) Aachen
 Institut für Arbeitswissenschaft (IAW)
 Abteilung Bildung für technische Berufe
 Prof. Dr. phil. Martin Frenz
 Dipl.-Päd. Katharina Gerschner
 Bergdriesch 27
 52062 Aachen
 Tel.: +49 (0)241-80-99467
 E-Mail: m.frenz@iaw.rwth-aachen.de
 E-Mail: k.gerschner@iaw.rwth-aachen.de

Werkzeugmaschinenlabor (WZL)
 Abteilung Produktionsmanagement
 Dipl.-Wirt.-Ing. Jan-Philipp Prote
 Steinbachstraße 19
 52074 Aachen
 Tel.: +49 (0)241-80-28210
 E-Mail: j.prote@wzl.rwth-aachen.de

Demonstrationsfabrik Aachen GmbH
 Dr. Gregor Tücks
 Campus-Boulevard 57
 52074 Aachen
 Tel.: +49 (0)241-51031-800
 E-Mail: info@demofabrik-aachen.de

Assoziierte Partner

Dörries Scharmann Technologie GmbH,
 Starrag Group, Mönchengladbach
 Ph-MECHANIK GmbH & Co. KG, Aachen
 imperial Werke oHG, Miele Gruppe, Bünde
 elabo GmbH, Crailsheim
 bhm Outsourcing – Personalmanagement – Zeitarbeit, Aachen
 memex GmbH, Dettingen unter Teck
 Mies-van-der-Rohe-Schule Berufskolleg für Technik, Aachen
 Industrie- und Handelskammer Aachen
 Industrie- und Handelskammer Emden

Weitere Informationen

<http://www.innowas.de>

IntraKomp: Integration der Kompetenzfeststellung und -entwicklung, insbesondere bei älteren und weiterbildungsfernen Beschäftigten in das Strategische Kompetenzmanagement

Ziele

Das Projektkonzept zielt auf die Entwicklung und Evaluation von Verfahren zur Kompetenzfeststellung und -zertifizierung bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab. Im Rahmen einer qualitativ ausgerichteten wissenschaftlichen Personalforschung sollen auf Basis von Fallstudien Erkenntnisse darüber gewonnen werden, in welchem Umfang und auf welchem Wege implizites Wissen und informell erworbene Kompetenzen lokalisiert, erhoben und transferiert werden können. IntraKomp wird daher das Instrument des Triadengesprächs für die selbstständige betriebliche Nutzung im Rahmen eines vorhandenen Weiterbildungs- und Kompetenzförderungskonzeptes erproben und aufbereiten.

Vorgehen

Am Anfang des Vorgehens steht eine Standortbestimmung in den beiden Partnerorganisationen, in denen das jeweilige Weiterbildungs- und Kompetenzförderungskonzept analysiert wird. Als Methoden werden hier Dokumentenanalyse und Interviews mit Expertinnen und Experten eingesetzt. In der nächsten Phase soll durch Strategie-Workshops eine neue Zielsetzung für eben diese Konzepte entstehen, die sich auf verschiedene Zieldimensionen bezieht, zum Beispiel operative, taktische und strategische Organisationsziele. Das vorläufig formulierte Vorgehensmodell dient als inhaltliche Vorlage für die später zu formulierende Handlungshilfe, die in Form einer Good-Practice-Broschüre erstellt werden soll, um andere Organisationen von den Ergebnissen profitieren zu lassen.

Erwartete Ergebnisse

Die beteiligten Organisationen sollen dazu befähigt werden, die Kompetenzfeststellungen und -weiterentwicklungen mit „Bordmitteln“ innerhalb ihres Weiterbildungs- und Kompetenzförderkonzeptes nachhaltig weiterzuführen. Als Ergebnis von IntraKomp resultiert darüber hinaus eine Handlungshilfe, die es anhand von Praxisbeispielen und konkret beschriebenen Instrumenten anderen, nicht am Projekt beteiligten Organisationen ermöglicht, die strategische Kompetenzfeststellung und -weiterentwicklung in ihr Weiterbildungs- und Kompetenzförderkonzept zu integrieren.

Kontakt

FOM Hochschule für Oekonomie
& Management gemeinnützige Gesellschaft mbH
Institut für Public Management
Prof. Dr. Gottfried Richenhagen
Leimkugelstraße 6
45141 Essen
Tel.: +49 (0)201-81004-8821
E-Mail: gottfried.richenhagen@fom.de

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Fakultät für Humanwissenschaften
Institut I: Bildung, Beruf und Medien
Prof. Dr. Michael Dick
Postfach 4120
39016 Magdeburg
Tel.: +49 (0)391-67-56627
E-Mail: michael.dick@ovgu.de

Assoziierte Partner

Wupperverband
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Untere Lichtenplatzer Straße 100
42289 Wuppertal

Stadt Recklinghausen
Rathausplatz 3
45657 Recklinghausen

Weitere Informationen

<https://www.fom.de/forschung/institute/kcp/forschungsprojekte.html#!acc=integration-der-kompetenzfeststellung-und-entwicklung-insbesondere-bei-aelteren-und-weiterbildungsfernen-beschaeftigten-in-das-strategische-kompetenzmanagement-intrakomp>

KomBiA: Kompetenzbilanzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Ziele

Es geht

- ▶ um die Entwicklung und Evaluation von Verfahren zur Kompetenzfeststellung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Anforderungen älterer Beschäftigter gerecht werden und die innerbetriebliche Situation berücksichtigen, als fester Bestandteil eines zukunftsfähigen und demografie-sensiblen Personalmanagementsystems zur Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung.
- ▶ um Fragen, die sich für formale Bildungsangebote ergeben, wenn nicht-zertifizierte Kompetenzen sichtbar gemacht werden.
- ▶ um Weichenstellungen mit dem Blick auf Zertifizierungen und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen (z. B. durch Berufserfahrungen).

Die Zielgruppen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Vertreterinnen und Vertreter aus den Personal- und Ausbildungsstellen in den Betrieben sowie der Arbeitnehmerseite, Lehrende und Trainerinnen und Trainer beruflicher Anpassungsfortbildungen sowie Vertreterinnen und Vertreter von Verbände und Kammern. Die Zielgruppen kommen aus dem Maschinen-/Anlagenbau und der Altenpflege, aus Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Baden-Württemberg.

Vorgehen

Die Feldanalysen in den avisierten Branchenunternehmen, Branchenverbänden sowie Sozialpartnern und der aktualisierte Forschungsstand bilden die Grundlage für die Entwicklung der Kompetenzfeststellungsverfahren. An dieser Entwicklung werden schon in der Konzipierung und auch in den Pilotphasen die Unternehmen (Personalverantwortliche und Beschäftigte) einbezogen, um den Anforderungen hinsichtlich Nutzerfreundlichkeit, Praktikabilität im betrieblichen Alltag und Wirtschaftlichkeit gerecht zu werden.

Eine starke Stakeholderorientierung und eine breite Dissemination sorgen für eine nachhaltige Verankerung und die Übertragung der Projektprodukte auch in andere Branchen und weitere Unternehmen.

Erwartete Ergebnisse

- ▶ Instrumente und Arbeitsmaterial zur Erstellung von individualisierten Kompetenzbilanzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (papier- und onlinebasiert),
- ▶ Handbuch für Personalverantwortliche (online mit Download)

Die zu entwickelnden Kompetenzfeststellungsverfahren

- ▶ berücksichtigen Aspekte wie Gesundheitskompetenz, alters-typische Probleme der Dequalifizierung, informell erworbene Kompetenzen, die durch Erfahrungen aus den Bereichen Familie, Erwerbsarbeit und weiteren Lebensräumen gewonnen werden sowie Zertifizierung und Anerkennung.
- ▶ sollen vor allem für kleine und mittlere Betriebe praktikabel, wirtschaftlich und erkennbar wertschöpfend sein, deshalb werden die Akteurinnen und Akteure an der Entwicklung beteiligt.
- ▶ tragen den potenziell unterschiedlichen Berufsbiografien, Herangehensweisen und Perspektiven weiblicher und männlicher älterer Beschäftigter Rechnung.

Kontakt

HeurekaNet
 Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e. V.
 Andreas Schulte Hemming
 Windthorststraße 32
 48143 Münster
 Tel.: +49 (0)251-3999-5942
 E-Mail: schulte_hemming@heureka.net.de

Marcus Flachmeyer
 E-Mail: flachmeyer@heureka.net.de

Universität Osnabrück
 Fachbereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik
 Dr. Bernd Gössling
 Katharinenstraße 24
 49078 Osnabrück
 Tel: +49 (0)541-969-6302
 E-Mail: bgoessling@uos.de

Weitere Informationen

www.heureka.net.de

MOIN: Moderieren, Orientieren, Integrieren, Netzwerken – interkulturelle wissensorientierte Weiterbildung für die Landwirtschaft

Ziele

Dem zunehmenden Fachkräftemangel in der Landwirtschaft stehen „stille Reserven“ in der Gesellschaft gegenüber: Gemeint sind beispielsweise Frauen, ältere Menschen, Geflüchtete und Arbeitssuchende, die, ausreichend qualifiziert und motiviert, den gestiegenen Arbeitskräftebedarf in landwirtschaftlichen Betrieben nachhaltig auffangen können. Das Projekt hat die Verzahnung von betriebsorientierter und personenbezogener bedarfsgerechter Weiterbildung dieser „stillen Reserven“ zum Ziel. MOIN will, beispielhaft für die Metropolregion Hamburg und ihr Umland, eine arbeitsplatznahe Qualifizierungssystematik entwickeln, die es diesen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern ermöglicht, sich als Fachkraft in einem landwirtschaftlichen Betrieb zu etablieren.

Vorgehen

Nach Analyse der Branche, der landwirtschaftlichen Betriebe und der Zielgruppe der „stillen Reserve“ haben sich die Zugewanderten und Frauen im Wiedereinstieg als Adressatenkreis herauskristallisiert.

In Anlehnung an die assistierte Ausbildung soll für ihren gesamten Weiterbildungsprozess eine Qualifizierungssystematik entstehen. Zentrale Bestandteile dieser Qualifizierung sind neben Basis-Branchenwissen, Sprachkompetenz und Prozessverständnis auch die Vermittlung von interkultureller Kompetenz und die Moderation von Kommunikationsnetzwerken, um eine nachhaltige Bindung an die Betriebe zu gewährleisten. Die landwirtschaftlichen Fachinhalte liegen im Zuständigkeitsbereich der beruflichen Weiterbildung der Landwirtschaftskammern.

Unterstützend sollen Personal- bzw. Business-Coaches, Fachexpertinnen sowie Fachexperten und ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren als MOIN-Expertinnen und MOIN-Experten den fachlichen Quereinstieg bedarfsgerecht begleiten. Flankiert wird der gesamte Prozess regional und überregional durch ein Online-Portal, wo Selbstlerneinheiten, Foren und Fachwissen zentral zur Verfügung gestellt werden.

In der Konzeptionsphase werden pilothaft einzelne Weiterbildungsmodulare für die „stille Reserve“ und einzelne Schulungsmodulare für MOIN-Expertinnen und MOIN-Experten (Train-the-Trainer) entwickelt, erprobt und evaluiert.

Erwartete Ergebnisse

MOIN-Weiterbildung orientiert sich am Blended-Learning-Prinzip, das digital gestützte Selbstlernphasen, Präsenzveranstaltungen, Peer-Learning-Ansätze, interkulturelle Kommunikation und Lernbegleitung in einem System kombiniert. Avisierte Projektergebnisse sind eine modulare Weiterbildungssystematik für eine berufsbildende, am Bedarf der Zielgruppe und der Betriebe orientierte Qualifizierung für die Landwirtschaft. Zudem werden Handlungsempfehlungen und Leitfäden für die Fachvertretungen der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung erstellt.

Kontakt

Verbundpartner

Beschäftigung und Bildung e. V.
Ines Knerr
Repsoldstraße 27
20097 Hamburg
Tel.: +49 (0)40-659090-833
E-Mail: ines.knerr@bb-ev.de

M2C Institut für angewandte Medienforschung
Martin Koplín
Flughafenallee 10
28199 Bremen
Tel.: +49 (0)421-5905-5402
E-Mail: koplín@m2c-bremen.de

Landwirtschaftskammer Niedersachsen
Fachbereich 3.4 Arbeitnehmerberatung und Weiterbildung
Dr. Matthias Heyder
Mars-La-Tour-Straße 6
26121 Oldenburg
Tel.: +49 (0)441-801-338
E-Mail: matthias.heyder@lwk-niedersachsen.de

Praxispartner

Landwirtschaftliche Betriebe aus dem Raum Niedersachsen

Weitere Informationen

www.moin.bb-ev.de

Pro-up: Innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte

Ziele

Das Projekt Pro-up zielt auf die Renovierung der institutionell geförderten beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter. Im Fokus stehen (erwerbsfähige) Personen ohne anerkannten Berufsabschluss, aber teilweise mit hochwertiger oder langer Berufserfahrung. Aufgrund negativer Lernerfahrungen in Schule und Beruf haben sie häufig Vorbehalte gegenüber den üblichen Formaten beruflicher Weiterbildung wie Präsenzs Schulungen. Ein Ansatzpunkt, um Weiterbildungsbereitschaft, -beteiligung sowie -erfolge der Zielgruppe zu erhöhen und ihre Potenziale weiter zu fördern, ist die Entwicklung zielgruppen- und betriebsgerechter Weiterbildungsformate.

Der Fokus des Projektes liegt darauf, Erkenntnisse zur Umsetzung einer zeitgemäßen Weiterbildungskultur zu generieren. Angestrebt wird die Optimierung beruflicher Weiterbildung nicht formal Qualifizierter auf Basis bestehender förderrechtlicher Rahmenbedingungen mit dem Ziel, Abbruchquoten zu senken, Bildungserfolge zu sichern und die Übergangszahlen in Beschäftigung zu erhöhen.

Vorgehen

Entwickelt und erprobt werden neuartige methodisch-didaktische Konzepte und Lernformen, die dem Lern- und Bildungsverhalten der heterogenen Zielgruppe entsprechen. Zentrale Elemente dieser Neuausrichtung sind eine stärkere Fokussierung arbeitsplatznaher Lerngelegenheiten, eine schrittweise Qualifizierung über Teilqualifikationen und eine intensive Lernprozessbegleitung sowohl der Teilnehmenden als auch der Betriebe.

Um die Wirkung der Innovationen beurteilen zu können, werden regional spezifische Lernszenarien für unterschiedliche Berufe, Branchen, Betriebsgrößen und Personengruppen (Beschäftigte, Arbeitslose) in mindestens fünf Arbeitsagenturbezirken erprobt und evaluiert. Dabei wird ein formativer und summativer Evaluationsansatz verfolgt unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden (Methodentriangulation).

Erwartete Ergebnisse

Innovative Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierter werden in die Bildungspraxis transferiert und in bundesweite Förderstrukturen eingebettet. Dies wird durch die enge Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, mit Maßnahmenträgern und Sozialpartnern sowie weiteren Bildungs- und Arbeitsmarktakteurinnen und Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren gewährleistet.

Im Projekt erfolgt die Entwicklung und Erprobung maßnahmen-spezifischer Konzepte. Die Finanzierung erfolgt über Bildungsgutscheine. Die dazu erforderliche Zulassung der Pilotmaßnahmen stellt die nachhaltige Nutzbarkeit für den Weiterbildungsmarkt auch nach Projektende sicher.

Kontakt

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
Dr. Iris Pfeiffer
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
Tel.: +49 (0)91 1-27779-50
E-Mail: iris.pfeiffer@f-bb.de

Kooperationspartner

Bundesagentur für Arbeit

Weitere Informationen

www.pro-up.f-bb.de

QualiMU: Weiterbildung in Migrantenunternehmen – Herausforderungen, Potenziale und Gestaltungsmöglichkeiten

Ziele

Das Projekt verfolgt das Ziel, die ungleiche Teilhabe an beruflicher Weiterbildung in Migrantenbetrieben zu beschreiben und zu verstehen, um Handlungsmöglichkeiten aufzeigen zu können. Jede fünfte Betriebsinhaberin und jeder fünfte Betriebsinhaber hat inzwischen einen Migrationshintergrund. Migrantenbetriebe sind daher ein wichtiger und stetig wachsender Teil der Gesamtwirtschaft und bilden ein enormes wirtschaftliches Potenzial. Zur Entwicklung dieses Potenzials fehlen jedoch oft die Wissens- und Bildungsressourcen. Denn sowohl Unternehmensinhaberinnen und Unternehmensinhaber als auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind im Schnitt schlechter qualifiziert als ihre Pendants ohne Migrationshintergrund. Ein Weg, um diesen Bildungsrückstand aufzuholen, ist berufliche Weiterbildung. Doch auch die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung ist in Migrantenbetrieben sowohl bei den Unternehmerinnen und Unternehmern als auch bei deren Beschäftigten wesentlich geringer ausgeprägt als in vergleichbaren Betrieben von Inhaberinnen und Inhabern ohne Migrationshintergrund.

Vorgehen

Über die Strukturen und Ursachen dieser Ungleichheit ist bisher nur wenig bekannt. Um diese Ungleichheit zu verstehen und angehen zu können, wird im Projekt in vier Schritten vorgegangen:

- ▶ Bestandsaufnahme und Beschreibung der Qualifikations- und Weiterbildungsstrukturen in Migrantenunternehmen,
- ▶ Beschreibung der Personalentwicklungsprozesse in den Unternehmen,
- ▶ Analyse der Determinanten der Weiterbildungsaktivitäten und
- ▶ Entwicklung von bedarfs- und zielgruppengerechten Handlungsempfehlungen gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern aus der Praxis.

Dabei nutzt das Projekt einen Mix aus unterschiedlichen quantitativen und qualitativen Methoden. Zum einen werden verfügbare Daten zur Weiterbildung in Migrantenbetrieben ausgewertet und eigene quantitative Befragungen durchgeführt, zum anderen werden in drei Beispielregionen qualitative Untersuchungen durchgeführt.

Erwartete Ergebnisse

Die Ergebnisse der einzelnen Untersuchungsschritte werden in unterschiedlichen Publikationen dokumentiert und sollen in Wissenschaft und Praxis hinein verbreitet werden. Gemeinsam mit den Praxispartnern in den Beispielregionen sollen darüber hinaus Handlungsoptionen aufgezeigt werden, wie Weiterbildungsangebote bedarfs- und zielgruppengerecht gestaltet werden können und wie Migrantenunternehmen durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung unterstützt werden können.

Kontakt

Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim
Dr. René Leicht
L9 1-2
69163 Mannheim
Tel.: +49 (0)621-181-2788
E-Mail: leicht@ifm.uni-mannheim.de

Stefan Berwing
Tel.: +49 (0)621-181-2703
E-Mail: berwing@ifm.uni-mannheim.de

Assoziierte Partner

Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. (Hamburg)
Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer e. V. (Nürnberg)
Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH

Weitere Informationen

<http://www.ifm.uni-mannheim.de/qualimu>

StarQ-Spezialist: Stärkung der lebensbegleitenden Qualifizierung besonderer Zielgruppen über Spezialistenkarrieren im Metallhandwerk

Ziele

Das Projekt StarQ-Spezialist verfolgt das Ziel, die lebensbegleitende Qualifizierung von Gesellinnen und Gesellen im Metallhandwerk zu stärken. Der besondere Fokus liegt auf den „Spezialisten“. Diese absolvieren im Zuge ihrer beruflichen Laufbahn verschiedene, vorwiegend non-formale Weiterbildungen zur fachlichen Vertiefung, ohne den formalen Aufstieg zum Meister zu gehen.

Die Vielzahl an möglichen Karrierewegen, die Gesellinnen und Gesellen auf dieser Ebene einschlagen können, sollen transparenter dargestellt und so Karriereperspektiven im Metallhandwerk veranschaulicht werden. Darüber hinaus wird ein Rahmen entwickelt, welcher non-formale Weiterbildungen in ein formales Weiterbildungsangebot zusammenführt. So sollen Aufstiege im Rahmen einer Fachkarriere ermöglicht werden und Anreize für die stetige, lebensbegleitende Weiterqualifizierung geschaffen werden – insbesondere für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund, Frauen und Lernschwache.

Vorgehen

Im ersten Projektjahr stehen zwei Erhebungs- und Analysephasen im Vordergrund.

- ▶ **Tätigkeitsanalyse**
Betriebsbefragungen sowie ein Expertenworkshop werden in dieser ersten Erhebungsphase für die Identifizierung von Tätigkeitsprofilen herangezogen. Ergebnis hieraus sind Tätigkeiten und dazu notwendige Qualifikationen, die Gesellinnen und Gesellen zur Ausführung der betrieblichen Aufgaben benötigen. Auf dieser Grundlage können in einem späteren Schritt non-formale Weiterbildungen so gebündelt werden, dass diese den betrieblichen Anforderungen genügen.
- ▶ **Angebotsanalyse**
In dieser Phase des Projektes wird mittels eines Fragebogens die Sichtung des formalen und non-formalen Weiterbildungsmarktes vorgenommen. Zum einen wird damit Transparenz über das Angebot erlangt. Zum anderen stellt diese Erhebung die Grundlage für eine Deckungsanalyse dar. Aus dieser wird ersichtlich werden, ob der Weiterbildungsbedarf über das bestehende Angebot abgedeckt wird.

Erkenntnisse aus den beiden Analysephasen fließen anschließend in eine Bündelung von non-formalen Weiterbildungen ein.

Erwartete Ergebnisse

Basierend auf den Ergebnissen der Tätigkeitsanalyse zeigt sich in der betrieblichen Praxis, dass Profile mit Fertigungsschwerpunkt wie auch mit einem hohen Kundenanteil bestehen, welche größtenteils durch non-formale Weiterbildungen abgedeckt sind. Mit Blick auf die weiteren Projektschritte bilden die identifizierten Tätigkeitsprofile eine gute Ausgangsbasis für die Zuordnung von Weiterbildungsangeboten zu Qualifikationsbündeln. Darüber hinaus wird zu prüfen sein, in welcher Kombination diese Qualifikationen den Zugang zu einer noch zu entwickelnden formalen Fortbildungsprüfung ermöglichen können.

Kontakt

Verbundpartner

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH)
an der Universität zu Köln
Rolf Richard Reibold
Herbert-Lewin-Straße 2
50931 Köln
Tel.: + 49 (0)221-470-5679
E-Mail: rolf.reibold@uni-koeln.de

Bundesverband Metall –
Vereinigung Deutscher Metallhandwerke (BVM)
Diether Hils
Huttropstraße 58
45138 Essen
Tel.: +49 (0)201-47869890
E-Mail: diether.hils@metallhandwerk.de

Assoziierte Partner

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Weitere Informationen

<http://www.fbh.uni-koeln.de/?q=node/508>

WB-Inklusiv: Bildungswissenschaftliche Grundlegung einer zeitgemäßen Weiterbildungskultur in Einrichtungen der regionalen Altenhilfe:

Entwicklung und Erprobung eines innovativen institutionellen Settings zur Verbindung von Lebens-, Erwerbs- und Weiterbildungssituationen zwecks Optimierung von Handlungsrationalität und zur Qualitätssicherung

Ziele

Der fortschreitende demografische Wandel konfrontiert das Feld der Altenhilfe mit zwei Arten von Problemen: einerseits erhöht sich mit der Anzahl älterer Menschen das Aufgabenspektrum der Altenhilfeeinrichtungen, andererseits vermindert sich aufgrund des Geburtenrückgangs die Anzahl potenzieller Beschäftigter. Zusätzlich stagniert die Anzahl von Jugendlichen ohne oder mit nicht hinreichendem Schulabschluss auf einem hohen Niveau und die Fachkräftequote im Arbeitsfeld Altenhilfe wird nach und nach herabgesetzt. Zwangsläufig ergeben sich Wettbewerbe um qualifizierte Auszubildende und Beschäftigte, bei denen insbesondere ländliche Regionen und Branchen wie die Altenhilfe Schwierigkeiten bekommen werden, wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Forschungsprojekt zielt aus diesem Grund auf eine entwicklungs-förderliche und potenzialgenerierende Gestaltung eines erwachsenengerechten institutionellen Weiterbildungssettings in Einrichtungen der Altenhilfe.

Vorgehen

Es soll über eine Verzahnung von Lebens-, Erwerbs- und Weiterbildungssituationen ein nachholender Erwerb von Kompetenzen durch alle Beschäftigtengruppen ermöglicht und so eine situationsangemessene Behandlung der gesellschaftlichen Problemlagen eröffnet werden. Nicht nur die Fürsorgepflicht gegenüber Personen, die zunehmend in ihrer körperlichen und psychischen Wahrnehmung eingeschränkt sind, stellt die Beschäftigten der Altenhilfe vor neue Herausforderungen, sondern auch der Umgang mit technischen Neuerungen im Arbeitsalltag („Pflege 4.0“). Dies erfordert ein hohes Maß an neuer Professionalität seitens aller Beschäftigten der Altenhilfe. Dazu wird gemeinsam mit zwei Partnern der regionalen Altenhilfe ein inklusives Weiterbildungscurriculum entwickelt, evaluiert und umgesetzt.

Erwartete Ergebnisse

Das Forschungsprojekt selbst stellt bereits einen Teil des Ergebnistransfers dar – die gemeinsame Erarbeitung eines potential-generierenden bildungswissenschaftlich begründeten Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes ist ein elementarer Projektbestandteil. Perspektivisch ist die Einrichtung einer Regionalwerkstatt-Weiterbildung zur flexiblen Bearbeitung regionaler Weiterbildungsbedürfnisse geplant. Der damit angedachte Transfer auf andere Wirtschaftsbereiche verdeutlicht die volkswirtschaftliche Relevanz der Ergebnisse: nämlich die Vermeidung von Fehlallokationen bei gleichzeitiger Sicherung des Fachkräftebedarfs. Das Auswahlproblem wird als Entwicklungsaufgabe einer lernenden Institution betrachtet, was nicht zuletzt eine Senkung der Krankheitskosten und eine qualitative Verbesserung der Versorgungsleistung innerhalb der Region prognostizieren lässt.

Kontakt

Universität Siegen
Fakultät II Bildung, Architektur, Künste
Prof. Dr. Ulrike Buchmann
Adolf-Reichwein-Straße 2a
57068 Siegen
Tel.: +49 (0)271-740-2685
E-Mail: ulrike.buchmann@uni-siegen.de

Assoziierte Partner

Franziskaner Hof Attendorn
Seniorenzentrum St. Gerhardus
Berufskolleg (Forschungs- und Universitätsschule BK Olpe)
Kunstschule (Jugendkunstschule Schmallenberg e. V.)

Weitere Informationen

www.bildung.uni-siegen.de/berufspaedagogik/forschung/wbinklusiv.html

AssistWB: Neue Akteure und Entwicklungswege in einer assistierten beruflichen Weiterbildung

Ziele

Ziel des Projektes ist der Aufbau einer „assistierten Weiterbildung“ für die Weiterbildungsförderung und Lehr-/Lernunterstützung der Beschäftigten. Dafür sind die Akteurkonstellationen weiterzuentwickeln. Die Rollen und Aufgaben der Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Vertrauensleute als bedeutsame Bildungsakteure werden sich verändern.

Appelle an die Beschäftigten, die Weiterbildungsbereitschaft zu steigern, reichen nicht aus, wenn nicht gleichzeitig die persönlichen und organisationalen Arbeits- und Leistungsbedingungen reflektiert und verbessert werden. Aus der Perspektive der Beschäftigten geht es zusätzlich um das Erkennen von beruflichen Entwicklungs-, Tätigkeits- und Beschäftigungsoptionen. Beschäftigte benötigen Anhaltspunkte über strategische und technologische Entwicklungen und Transparenz über die betrieblichen Arbeitsmärkte. Und: Sie benötigen Lernunterstützung und Lernbegleitung sowie Hilfe zur Selbsthilfe. Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Vertrauensleute als Impulsgeberinnen und Impulsgeber, Förderinnen und Förderer und Mitgestalterinnen und Mitgestalter der beruflichen Weiterbildung unterstützen dabei die Beschäftigten.

Vorgehen

Das Projekt ist angelegt als gestaltungsorientierte Forschung. Wichtige Forschungsfragen und Entwicklungsthemen sind, wie Betriebsrätinnen und Betriebsräte berufliche Weiterbildung besser in ihr strategisches Handeln integrieren; welche Aufgaben den Vertrauensleuten beizumessen sind und was zu tun ist, damit die betrieblichen Interessenvertretungen eine Scharnierfunktion zwischen den Weiterbildungsinteressen der Beschäftigten und den betrieblichen Anforderungen einnehmen. Genauso wichtig sind das Aufspüren und Reflektieren fördernder und hemmender Bedingungen und die Frage nach der Gestaltung einer nachhaltigen Personalentwicklung für alle. Der Blick wird auch auf die Subjektperspektive der Beschäftigten bei Weiterbildungsentscheidungen und Weiterbildungsteilnahme und die handlungsleitenden Referenzpunkte und Bezugssysteme des Bildungspersonals sowie der betrieblichen Interessenvertretungen gelenkt.

Erwartete Ergebnisse

Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen wird im Verlauf des Vorhabens näher konturiert und präzisiert. Geklärt wird, was zu ihrer Professionalisierung gehört. Mit dem „Konzept der assistierten Weiterbildung“ entstehen ein didaktisch-methodisches Instrument für die Personalentwicklung, Bildungsplanung und die Lehr-/Lernprozessberatung sowie -begleitung und Instrumente für die Kompetenzerweiterung der betrieblichen Interessenvertretungen.

Kontakt

Verbundpartner

Grundig Akademie für Wirtschaft und Technik,
Gemeinnützige Stiftung e. V.
Werner Böhner/Dr. Harald Urban
Beuthener Straße 45
90471 Nürnberg
Tel.: +49 (0)911-40905500
E-Mail: boehner@grundig-akademie.de

Unter Beteiligung von Hermann Novak
bei der Grundig Akademie
Projektbüro für innovative Berufsbildung
Personal- und Organisationsentwicklung
Osterholzstraße 64
89522 Heidenheim/Brenz
E-Mail: info@hermann-novak.de

IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Jörg Ferrando
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Tel.: +49 (0)69-66932292
E-Mail: joerg.ferrando@igmetall.de

Weitere Informationen

www.assistwb.de

DiEDa: Entwicklung einer Weiterbildungsdidaktik für selbstorganisierte Lernprozesse mit Fokus auf lernerorientierte Differenzierung und unter sinnvollem Einsatz von digitalen Medien

Ziele

Das Projekt DiEDa will erhellend, wie selbstorganisiertes Lernen (mit digitalen Medien) in der beruflichen Weiterbildung gelebt wird – und wie es didaktisch wirkmächtiger werden kann.

Prägnant gefasst verfolgen wir die folgenden Forschungsfragen:

- ▶ Welche Formen und Konzepte selbstorganisierten Lernens – auch mit digitalen Medien – finden sich in der beruflichen Weiterbildung? Was unterstützt, was behindert solche Lernformen?
- ▶ Welches Bild von den Lernenden, welches Selbstverständnis, welche Annahmen zum Lehren und Lernen haben berufliche Weiterbildnerinnen und Weiterbildner? Was bedeutet das für selbstorganisiertes Lernen, auch mit digitalen Medien?
- ▶ Inwiefern berührt berufliche Weiterbildung die Bearbeitung von Entwicklungsaufgaben der Lernenden? Was sind typische Lernwege und -hindernisse?

Im Projekt sollen medien- und berufspädagogisch fundierte, praktisch anwendbare Konzepte für selbstorganisiertes Lernen in unterschiedlichen Kontexten der beruflichen Weiterbildung entwickelt werden. Dabei reflektieren wir auch, wie digitale Medien sinnvoll und fruchtbar genutzt werden können.

Vorgehen

Um mehr über die didaktische Praxis in der beruflichen Weiterbildung zu erfahren, führen wir Interviews mit Teilnehmenden, Weiterbildenden und dem Bildungsmanagement durch. Dabei betrachten wir unterschiedliche Sektoren und Zusammenhänge von der etablierten Aufstiegsfortbildung im Handwerk bis hin zu MOOCs im Bereich Informatik. Uns interessiert vor allem, was die Befragten als gelungene Lernprozesse erlebt haben und wo sie Herausforderungen sehen – gerade im Zusammenhang mit

„innovativen“ Formaten. In Ergänzung dazu nehmen wir als Projektteam an verschiedenen Weiterbildungsformaten wie MOOCs teil und reflektieren gemeinsam unsere Erfahrungen. Wir setzen diese empirischen Ergebnisse in Bezug zum Stand der Forschung, um sie besser einordnen zu können, und formulieren neue Forschungsfragen. So entsteht ein Gesamtbild der gelebten Praxis von Lehren und Lernen in der beruflichen Weiterbildung und darin enthaltener Ansätze für selbstorganisiertes Lernen – auch mit digitalen Medien.

Erwartete Ergebnisse

Die gewonnenen Erkenntnisse über Erfahrungen – und Herausforderungen – machen wir zum Ausgangspunkt für umsetzbare didaktische Konzepte selbstorganisierten Lernens. Diese Konzepte stellen wir als Handreichungen für Lehrende und Lernende bereit und planen Schulungen und dialogische Beratungen, um unser im Projekt gewonnenes Wissen für die Praxis fruchtbar zu machen. Parallel dazu publizieren wir Artikel und Forschungsberichte, die z. B. auf unserer Webseite lernen-neu-denken.de abrufbar oder aufgelistet sein werden.

Kontakt

Verbundpartner

Institut Technik und Bildung der Universität Bremen
Dr. Joanna Burchert
Am Fallturm 1
28359 Bremen
Tel.: +49 (0)421-218-66323
E-Mail: burchert@uni-bremen.de

Bildungswerkstatt für nachhaltige Entwicklung e. V.
Rasmus Grobe
Artilleriestraße 6
27283 Verden
Tel.: +49 (0)4231-960-25450
E-Mail: rg@biwena.de

Weitere Informationen

<http://www.biwena.de/projekte/projekt-dieda/>

Die 7-P-Methode: Durch sieben Räume zur Gestaltungskompetenz. Gestaltung einer virtuellen Weiterbildungsdidaktik für eine selbstorganisierte und kompetenzbasierte Lernkultur

Ziele

Kernziel des Projektes ist die Entwicklung einer kompetenzorientierten Weiterbildungsdidaktik für Gestaltungskompetenz. Die Didaktik fokussiert die Vermittlung und Entwicklung von Grundhaltungen, Methoden und Schlüsselkompetenzen, die für eine kollaborative Entwicklung von Wissen notwendig sind. Hierbei werden Zukunftskompetenzen evaluiert, Methoden identifiziert und eine einsatzfähige Blended-Learning-Landschaft mit Agendaplänen, Lernzielen, Methoden sowie netzbasierten Lerntools entwickelt.

Vorgehen

Zunächst wird eine Kompetenzmatrix mit zukunftsfähigen Kompetenzen theoriegeleitet beschrieben. Für die Entwicklung der Kompetenzen werden einerseits spezifische Methoden ausgewählt bzw. entwickelt und andererseits durch Triangulation quantitativer und qualitativer Methoden die Kompetenzen evaluiert und weitere Kompetenzbereiche identifiziert. Die schrittweise Beschreibung der Weiterbildungsdidaktik erfolgt durch die empirische Auswertung von drei Pilotgruppen. Die Pilotgruppen bestehen aus Lehrerinnen und Lehrern, Studierenden eines Innovationsmasters sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer HR-Abteilung. Die Teilnehmenden arbeiten dabei mit selbstgewählten Themen und eignen sich hierüber Handlungskompetenzen an.

Erwartete Ergebnisse

Es werden zukunftsfähige Gestaltungskompetenzen identifiziert und beschrieben. Zur Entwicklung der beschriebenen Kompetenzen werden spezifische Handlungsmethoden jeweils einem der drei Bereiche personale, Team- und Veränderungskompetenzen zugeordnet. Die einzelnen Methoden werden in einem Leitfaden für Fortbildnerinnen und Fortbildner beschrieben. Für die berufliche Weiterbildungsdidaktik 7P wird zudem eine netzbasierte Lernlandschaft mit verschiedenen Medien und Tools entwickelt. Ein wichtiger Aspekt ist neben dem individuellen Kompetenzerwerb das kollaborative Arbeiten. Die Didaktik integriert daher didaktische Einheiten, die netzbasiert individuell entwickelt und genutzt

werden und solche, die in Präsenzphasen kollaborativ vermittelt werden. Aus der übergreifenden 7P-Didaktik werden schließlich einzelne spezifische Weiterbildungsprodukte entwickelt. Die Zielgruppen hierfür sind beispielsweise Führungskräfte (Führungshandeln), Studierende und Schülerinnen und Schüler (Berufsorientierung) oder Weiterbilderinnen und Weiterbildner (Methodenpool). Wer mit allen Bereichen der 7P-Methode vertraut ist, kann verschiedenartige Projekte betreuen und als Multiplikatorin oder Multiplikator Gestaltungskompetenz vermitteln.

Kontakt

Akademie Silberburg
Abteilung Fortbildung/Forschung
Dr. Heinz Hinz
E-Mail: Hinz@schulzentrum-silberburg.de

Dr. Stefan Bornemann
Florian Krause M.Sc.

Silberburgstraße 23
70176 Stuttgart
Tel.: +49 (0)711-227550

Kooperationspartner

Universität Kassel
Fachbereich Erziehungswissenschaft
Prof. Dr. Olaf-Axel Burow
Nora-Platiel-Straße 1
34127 Kassel
Tel.: +49 (0)561-8043620
E-Mail: burow@uni-kassel.de

Hochschule für angewandte Wissenschaften
Würzburg-Schweinfurt
Wirtschaftswissenschaften
Prof. Dr. Arnd Gottschalk
Münzstraße 12
97070 Würzburg
Tel.: +49 (0)177-4139756
E-Mail: arnd.gottschalk@fhws.de

Weitere Informationen

www.7p-methode.de

EbALW: Entwicklung eines berufs- begleitenden Aufbaustudiengangs für die wissenschaftliche Qualifizierung und Professionalisierung der Lehrenden in der beruflichen Weiterbildung

Ziele

Das Projekt entwickelt und erprobt ein akademisches Weiterbildungsangebot auf Bachelorniveau für Lehrende in der beruflichen Weiterbildung. Es handelt sich um ein berufsbegleitendes Angebot, das u. a. auf den geprüften Aus- und Weiterbildungspädagoginnen und Aus- und Weiterbildungspädagogen aufbaut und auch ohne einen allgemeinen Hochschulzugang absolviert werden kann. Die primäre Zielgruppe sind Berufstätige aller Fachberufe, die ohne formale pädagogische Kompetenzen (und Vorkenntnisse) Themen aus ihren Fachbereichen in der Aus- und Weiterbildung lehrend vertreten wollen.

Vorgehen

Nachdem zunächst das Berufsfeld „Berufliche Weiterbildung“ analysiert wird, werden die Merkmale, die der Studiengang erfüllen muss, um eine Professionalisierung aufseiten der Studierenden zu erzielen, erarbeitet. Darauf aufbauend wird ein Referenzrahmen erstellt. Auf diesen Grundlagen wird das Konzept für das akademische Weiterbildungsangebot entwickelt. Zudem werden in einer weiteren Projektphase Lerninhalte, Lernarrangements, das Fachkonzept, die Studienorganisation und Ergänzungsangebote schriftlich als Studienplan und Modulhandbuch zusammengefasst. Das Projekt schließt mit einer umfassenden und praxistauglichen Konzeption (des Lehrangebotes) und einer Evaluation ab. In Workshops werden die Ergebnisse verbreitet und veröffentlicht.

Erwartete Ergebnisse

Das Kernanliegen des Studiengangs ist eine pädagogische Professionalisierung von Lehrenden in der beruflichen Weiterbildung. Dies soll durch die Verbindung von Erfahrungswissen in der Erwachsenenbildung mit wissenschaftlichem Wissen (Pädagogik, Sozialwissenschaften usw.) geschehen. Die Konzeption des Weiterbildungsangebotes soll in allen Bereichen nicht nur dem Bachelorniveau entsprechen, sondern von zukünftig Teilnehmenden als inhaltliche Ergänzung und Weiterführung ihrer bereits bestehenden Expertise verstanden werden.

Kontakt

Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft
Siamak Farhur
Villestraße 3
53347 Alfter
Tel.: +49 (0)2222-99455-17
E-Mail: siamak.farhur@alanus.edu

Weitere Informationen

<https://www.alanus.edu/kunst-forschung/ebalw.html>

ELSa: Erwachsene(n)lernen in Selbstlernarchitekturen – Erforschung und Entwicklung eines unterstützten Selbstlernens als erwachsenengerechte Weiterbildungsform

Ziele

Das Projekt ELSa entwickelt eine Weiterbildungsdidaktik für selbstorganisierte Lernprozesse bezogen auf die Zielgruppe der Weiterbilderinnen und Weiterbildner. Die Didaktik beschreibt, wie erwachsene Lernende zu selbstständigen Gestalterinnen und Gestaltern („Architektinnen und Architekten“) ihrer Weiterbildungsprozesse werden. Das Modell wird im Rahmen des Projektes beispielhaft in eine Weiterbildung für Weiterbildende umgesetzt und erprobt. Inhaltlich soll es darum gehen, wie Weiterbildende lernen, andere erwachsene Lernende bei deren selbstorganisiertem Lernen zu unterstützen.

Vorgehen

In einem ersten Schritt untersuchen wir u. a. in einer qualitativen und quantitativen Befragung, was Weiterbildende zum und beim selbstorganisierten Lernen motiviert, d. h. welche Anreize sie sehen, aber auch, welche Hürden und Hindernisse ihnen begegnen. Diese Ergebnisse und weitergehende Literaturrecherchen werden im zweiten Schritt genutzt, um die als zentral erachteten didaktischen Elemente einer Selbstlernarchitektur bestmöglich zu gestalten. Das sind

- ▶ Lernprozesse, die alleine durchlaufen werden (auch arbeitsintegriert),
- ▶ Gruppenlernprozesse,
- ▶ Lernbegleitung und Lernberatung,
- ▶ digitale Unterstützung und
- ▶ individuelle Kompetenzfeststellung.

Die Weiterbildungsdidaktik zum Lernen in Selbstlernarchitekturen soll Hinweise zur Ausgestaltung jedes einzelnen Elements und deren Verzahnung liefern. Im dritten Schritt wird das didaktische Modell als Bestandteil der Fortbildung zur geprüften Berufspädagogin/zum geprüften Berufspädagogen exemplarisch realisiert und erprobt.

Erwartete Ergebnisse

Aus dem ersten Projektschritt entstehen Kommunikationsleitlinien und Hinweise für die Erstberatung von Weiterbildungsinteressierten, insbesondere von Selbstlerninteressierten. Das zentrale Projektergebnis von ELSa stellt die ausführliche Beschreibung einer Didaktik des Lernens in Selbstlernarchitekturen dar, d. h. eine Beschreibung, wie erwachsene Lernende diese didaktischen Elemente bestmöglich für selbstorganisiertes Lernen nutzen können. Ein drittes wesentliches Ergebnis ist schließlich das Weiterbildungs-konzept für Weiterbildende, die lernen wollen, selbstorganisiertes Lernen effektiv zu unterstützen und zu begleiten. Zum Konzept gehören auch alle benötigten Lern- und Gestaltungsmaterialien und -medien.

Kontakt

Verbundpartner

Verein der GAB München – Gesellschaft für
Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e. V.
Fr. Dr. Barbara Burger
Lindwurmstraße 41/43
80337 München
Tel.: +49 (0)89-244-1791-27
E-Mail: barbara.burger@gab-muenchen.de

Hochschule für angewandtes Management GmbH
Professur für Coaching und Kompetenzentwicklung
Prof. Dr. Claas Triebel
Lange Zeile 10
85435 Erding
Tel.: +49 (0)89-2033-4500
E-Mail: claas.triebel@fham.de

Assoziierte Partner

BASF SE
Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG
dm-drogerie markt GmbH & Co. KG
GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und
Berufsentwicklung GmbH
IHK Ausbilderakademie Bayern
ILW – Industrie-Institut für Lehre und Weiterbildung Mainz eG

Weitere Informationen

www.gab-muenchen.de/elsa

KoFüQuali: Kollegiales Lernen zur Qualifizierung von Führungskräften mit Weiterbildungsverantwortung in KMU

Ziele

Zentrales Ziel ist die Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes für Führungskräfte mit Weiterbildungsverantwortung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Dieses soll anhand vielfältiger Praxisbeispiele und unter Nutzung kollegialer Ressourcen gezielt Führungskräfte in KMU darin unterstützen, als Weiterbilderinnen und Weiterbildner im eigenen Unternehmen die individuelle, kontinuierliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden zu fördern und zu begleiten sowie lernförderliche Rahmenbedingungen zu gestalten. Dadurch sollen strukturelle Nachteile gegenüber größeren Unternehmen kompensiert und eigene Potenziale gestärkt werden.

Vorgehen

Die Literaturrecherche erwies sich als wertvoller Einstieg, um sowohl die Zielgruppe als auch das Arbeitsumfeld näher zu beleuchten. Gerade in Abgrenzung zu großen Unternehmen wurden die Besonderheiten von KMU herausgearbeitet sowie Herausforderungen und Potenziale identifiziert. Die Entwicklung eines Soll-Profiles für Führungskräfte war auf dieser Grundlage ein Zusammentragen und Verschmelzen unterschiedlicher Quellen mit dem Ziel, die große Bandbreite abzubilden, die sich im Rahmen der Recherche herauskristallisierte. Die im Anschluss durchgeführten Interviews mit Führungskräften waren der direkte Abgleich mit der „Realität“, wie sie die Führungskräfte selbst erleben und beschreiben. Somit konnten die Annahmen verifiziert und eingeordnet werden. Im Sinne der Kompetenzorientierung wurde das Aufgabenprofil der Führungskräfte in ein aktivitätsorientiertes Kompetenzprofil überführt. Die Gestaltung der Online-Befragung erfolgte sehr detailliert, um sicherzustellen, dass sich die Ergebnisse für zielführende

Schlussfolgerungen hinsichtlich des Schulungskonzeptes eigneten. Im Rahmen der Online-Befragung konnte eine große Teilnehmergruppe angesprochen werden, was für einen hervorragenden Rücklauf gesorgt hat. Die Gewinnung der DGFP als Transferpartner sorgte hierbei für einen wertvollen Multiplikatoreffekt. Als Forschungsansatz kommt eine Kombination verschiedener Methoden (aktueller Stand: Literaturrecherche, Workshops, Interviews, Befragung, Analyse und Entwicklung Qualifizierungskonzept), deren Ergebnisse aufeinander aufbauen, zum Einsatz.

Erwartete Ergebnisse

Es liegt ein detailliertes Aufgabenprofil von Führungskräften mit Weiterbildungsverantwortung vor sowie Aussagen von Führungskräften, inwieweit sich die proklamierten Tätigkeiten bereits in ihrer Führungsarbeit wiederfinden. Das entwickelte Kompetenzprofil dient als Grundlage für die inhaltliche Ausgestaltung der Schulung für Führungskräfte. Aufgrund der Formulierung sog. Aktivitätskompetenzen können Lernziele operationalisiert und messbar gemacht werden.

Kontakt

Verbundpartner

Elektro Technologie Zentrum (etz)
Dr. Jürgen Jarosch
Krefelder Straße 12
70376 Stuttgart
Tel.: +49 (0)711-955916|16
E-Mail: jarosch@etz-stuttgart.de

Institut für Arbeitswissenschaft
und Technologiemanagement IAT
Dr. Josephine Hofmann
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart
Tel.: +49 (0)711-9702095
E-Mail: josephine.hofmann@iat.uni-stuttgart.de

Weitere Informationen
www.kollegiales-lernen.de

KOPROF: Konturen der Professionsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung. Anforderungen an die Professionalisierung des Personals in der beruflichen Weiterbildung.

Ziele

Das Projekt KOPROF verfolgt das Ziel, die aktuelle Situation der Professionsentwicklung in Organisationen der beruflichen Weiterbildung zu beschreiben und zu analysieren. Die forschungsleitende Fragestellung fokussiert die organisationspezifischen Professionalisierungsstrukturen und -strategien im vielgestaltigen Berufsfeld der beruflichen Weiterbildung. Ausgehend von dieser Fragestellung werden die Wechselwirkungen und mögliche Spannungsverhältnisse zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren vor dem Hintergrund des strukturellen Aufbaus der Organisation in den Blick genommen.

Vorgehen

Aufgrund der fehlenden Transparenz hinsichtlich der Professionalisierungsstrategien in unterschiedlichen Kontexten der beruflichen Weiterbildung soll diese Forschungslücke unter Berücksichtigung der institutionellen und organisationalen Rahmenbedingungen sowie der professionspolitischen Grundlagen untersucht werden. Die Projektziele werden durch Fallstudien in verschiedenen Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung (mittels Interviews von Expertinnen und Experten mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Weiterbildungsverantwortlichen aus dem Feld) sowie einer Gruppendiskussion mit beruflichem Weiterbildungspersonal erreicht.

Der gesamte Forschungsprozess wird in den mitwirkenden Organisationen transparent dargestellt und zeichnet sich durch seine dialogische Ausrichtung aus. Die Falleinrichtungen partizipieren am Forschungsprozess und den Forschungsergebnissen. Dadurch gewinnen die Organisationen Einblick in den aktuellen Professionalisierungsdiskurs in der beruflichen Weiterbildung sowie auch in ihre eigenen Professionalisierungsstrukturen.

Erwartete Ergebnisse

Die erforderliche Systematisierung des Berufsfeldes, als erster Zugang zu den Fallstudien, und die anschließende Analyse der Organisationen im Rahmen der Fallstudien schaffen einen Überblick über die Kontur des Feldes der beruflichen Weiterbildung.

Auf Grundlage der Analyse vorhandener Professionalisierungsstrukturen in verschiedenen Organisationen der beruflichen Weiterbildung werden mögliche Professionalisierungskonzepte abgeleitet.

Kontakt

Verbundpartner

PH Ludwigsburg
 Institut für Erziehungswissenschaft/Arbeitsbereich
 Erwachsenenbildung/Berufliche Bildung
 Prof. Dr. Ingeborg Schübler
 Reuteallee 25
 71634 Ludwigsburg
 Tel.: +49 (0)7141-140304
 E-Mail: koprof@ph-ludwigsburg.de

Julius-Maximilians-Universität Würzburg
 Institut für Pädagogik/Professur für
 Erwachsenenbildung/Weiterbildung
 Prof. Dr. Regina Egetenmeyer
 Oswald-Külpe-Weg 82
 97074 Würzburg
 Tel.: +49 (0)931-3183898
 E-Mail: koprof@uni-wuerzburg.de

Weitere Informationen

<http://koprof.ph-ludwigsburg.de>

LeitfWBQHandwerk: Erstellung und Erprobung eines Leitfadens zur Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen des Handwerks

Ziele

Die über 500 Bildungsstätten im Handwerk spielen für die Weiterbildung und Fachkräftesicherung in diesem Wirtschaftsbereich eine zentrale Rolle. Viele setzen unterschiedliche Systeme zur Qualitätssicherung ein.

Ziel des Projektes ist es vor diesem Hintergrund, trägerunabhängige Standards für wesentliche Qualitätsbereiche in der Weiterbildung in beruflichen Bildungsstätten des Handwerks zu erarbeiten und zu transferieren, um auf diesem Wege insbesondere den Bedarf der Handwerksbetriebe an qualifizierten Fachkräften zu sichern.

Vorgehen

In einem ersten Schritt wird ein Qualitätskonzept erarbeitet, in dessen Entwicklung auch wissenschaftliche Recherchen eingehen. Dieses Konzept beinhaltet insbesondere eine Qualitätsmatrix, die Ansprüche an maßgebliche Phasen und Ebenen der Erstellung von Weiterbildungsdienstleistungen definiert.

Aufbauend auf der Qualitätsmatrix wird ein Leitfaden erarbeitet, der sich in erster Linie an Dozierende in handwerklichen Bildungsstätten richtet und einen Diagnosebogen sowie konkrete Instrumente zur Qualitätsförderung enthält.

In einem letzten Schritt wird der Leitfaden in der Praxis erprobt, breit diskutiert sowie optimiert und schließlich transferiert.

Erwartete Ergebnisse

Zentraler Anspruch des Projektes ist es – insbesondere im Vergleich zu gängigen Qualitätssicherungssystemen – nicht vor der Tür zum Unterrichtsraum Halt zu machen, sondern vielmehr auch den Lehrkräften erste Hilfen für ihre Unterrichtsgestaltung zu geben und so möglichst auch die Motivation zu deren Professionalisierung sowie die Lernmotivation der Teilnehmenden zu stärken. Dies bedeutet, dass explizit nicht beabsichtigt ist, ein Qualitätssicherungssystem zu erstellen. Vielmehr werden niederschwellige Instrumente entwickelt, die als Angebot an Dozierende zu verstehen sind und ihnen dabei helfen, ihren Unterricht zu verbessern.

Kontakt

Verbundpartner

ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.
Dipl.-Hdl. Martin Diart
Sternwartstraße 27–29
40223 Düsseldorf
Tel.: +49 (0)211-302009-26
E-Mail: mdiart@zwh.de

Handwerkskammer für München und Oberbayern
Andrea Schwertfirm
Max-Joseph-Straße 4
80333 München
Tel.: +49 (0)89-5119-267
E-Mail: andrea.schwertfirm@hwk-muenchen.de

Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft
Prof. Dr. Michael Brater
Villestraße 3
53347 Alfter bei Bonn
Tel.: +49 (0)2222-9321-0
E-Mail: michael.brater@alanus.edu

Weitere Informationen:

<http://zwh.de/projekte/leitfaden-qualitaet-in-der-weiterbildung/>

MEKWEP: Medienpädagogische Kompetenz des beruflichen Weiterbildungspersonals zur Unterstützung des Einsatzes digitaler Medien in formalen, non-formalen und informellen Lernsettings

Ziele

Medienpädagogische Kompetenzen gehören in einer digitalisierten Arbeitswelt zu den grundlegenden Voraussetzungen für Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung. Bisher gibt es aber weder eine klare Beschreibung, welche Kompetenzen damit genau angesprochen sind, in welcher Art und Weise diese Kompetenzen angeeignet werden noch wie der Kompetenzstand der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner ist. Aufgrund dieser Situation fehlen die Grundlagen, das Weiterbildungspersonal bei der Aneignung und dem professionellen Einsatz digitaler Medien in formalen und informellen Lernprozessen gezielt zu fördern. Ziel des Projektes ist es daher, medienpädagogische Kompetenzen des Weiterbildungspersonals anhand eines Modells zu beschreiben, zu messen und mithilfe eines Selbsttests individuelle Rückmeldungen an Weiterbildnerinnen und Weiterbildner zu einer individuellen Förderung zu geben.

Vorgehen

Auf Basis von Literaturanalysen und Interviews mit Expertinnen und Experten und Praktikerinnen und Praktikern aus der beruflichen Weiterbildung wird ein Modell medienpädagogischer Kompetenzen entwickelt, welches die Anforderungen an das Personal in der beruflichen Weiterbildung für den Einsatz digitaler Medien abbildet. Auf dieser Grundlage wird ein medienpädagogischer Kompetenztest erarbeitet. Durch den Test soll das Niveau dieser Kompetenzen in der Weiterbildung aufgezeigt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden. Auf Grundlage des Kompetenztests wird darüber hinaus ein Selbsttest für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner zur Einschätzung der eigenen medienpädagogischen Kompetenz entwickelt, der individuelle Rückmeldungen und Hinweise zu Entwicklungspotenzialen gibt.

Erwartete Ergebnisse

Aus dem Projekt geht ein theoretisch fundiertes Modell für medienpädagogische Kompetenz in der beruflichen Weiterbildung hervor, aus dem ein Test für diesen Kompetenzbereich entwickelt wird. In einer Befragung von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern wird dieser Test eingesetzt und gibt den Kompetenzstand des beruflichen Weiterbildungspersonals wieder. Aufbauend auf diesen Daten wird ein Selbsttest für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner entwickelt, mithilfe dessen sich Lehrende in der Weiterbildung individuell Rückmeldungen zur eigenen medienpädagogischen Kompetenz und Anregungen für Entwicklungspotenziale in diesem Bereich holen können.

Kontakt

Verbundpartner

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung,
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE)
Prof. Dr. Josef Schrader
Heinemannstraße 12-14
53175 Bonn
Tel.: +49 (0)228-3294-100
E-Mail: schrader@die-bonn.de

Eberhard Karls Universität Tübingen
Abteilung Erwachsenenbildung/Weiterbildung
Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha
Münzgasse 11
72070 Tübingen
Tel.: +49 (0)7071-29-75016
E-Mail: bernhard.schmidt-hertha@uni-tuebingen.de

Assoziierte Partner

Bildungsverband der Träger der beruflichen Bildung e. V.
Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e. V.
Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. – DVV
Katholische Erwachsenenbildung Deutschland e. V. – KEB

Weitere Informationen

<https://www.die-bonn.de/id/32387/about/html/>

ProBBP: Professionsanalytische Grundlegung, konzeptionelle Entwicklung und exemplarische Implementierung eines berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs „Berufs- und Betriebspädagoge“

Ziele

Ziel des Projektes ist die Entwicklung und beispielhafte Einrichtung eines Bachelorstudiengangs „Berufs- und Betriebspädagoge“. Der ausgearbeitete Studiengang soll inhaltlich an die existierenden Weiterbildungsabschlüsse „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ und „Geprüfter Berufspädagoge“ anknüpfen. Das Projekt bietet damit ein berufsbegleitendes Bildungsangebot für das Weiterbildungspersonal in Unternehmen und bei Bildungsträgern an.

Vorgehen

Das Vorgehen im Projekt gliedert sich in drei Hauptphasen. Zunächst werden empirische Erhebungen in Unternehmen und bei Bildungsträgern durchgeführt, um eine Basis für die nachfolgenden Schritte der Konzeptentwicklung, der Umsetzung und Evaluierung zu schaffen. In dieser Erhebungsphase kommen sowohl quantitative wie auch qualitative Instrumente zum Einsatz. Die Auswertungen der erhobenen Daten werden zu Berufsprofilen des Weiterbildungspersonals verdichtet und tragen auch zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs bei.

In der zweiten Phase wird das Konzept des Bachelorstudiengangs entwickelt. Ein Schwerpunkt ist dabei die Überprüfung der Anschlussfähigkeit der Studieninhalte an die Inhalte der Weiterbildungsabschlüsse. Als Instrument dient hierzu der sogenannte Äquivalenzvergleich, mittels dessen die Gleichheit von Lerninhalten sowie deren etwaige Niveaugleichheit festgestellt werden. Die Ergebnisse werden zur Weiterentwicklung des Bachelorstudiengangs herangezogen.

In der abschließenden Hauptphase wird der Studiengang beispielhaft umgesetzt. Dies geschieht anhand von Pilotmodulen, die probeweise im Lehrbetrieb der Universität Bremen angeboten werden. Zielgruppe dieses Studiengangs sind Absolventinnen und Absolventen der Weiterbildung „Geprüfter Berufspädagoge“, die über den Verbundpartner bfw gewonnen werden. Die Umsetzung der Pilotmodule wird prozessbegleitend evaluiert. Die daraus gewonnenen Erfahrungen können in einer Überarbeitung der Lerninhalte wie auch der Lehr-/Lernkonzepte münden.

Erwartete Ergebnisse

Als konkretes Produkt wird das Projekt der Öffentlichkeit einen beispielhaft erprobten Bachelorstudiengang „Berufs- und Betriebspädagoge“ vorlegen. Daneben wird als ein Ergebnis des Äquivalenzvergleichs eine allgemeine Anrechnungsempfehlung für die Weiterbildungsabschlüsse „Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin/Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ sowie „Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge“ veröffentlicht werden.

Kontakt

Verbundpartner

Universität Bremen
Institut Technik und Bildung (ITB)
Dr. Klaus Ruth
Am Fallturm 1
28359 Bremen
Tel: +49 (0)421-218-66322
E-Mail: kruth@uni-bremen.de

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Fakultät I – Bildungs- und Sozialwissenschaften
Institut für Pädagogik
Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement
Dr. Wolfgang Mueskens
Ammerländer Heerstraße 136
26129 Oldenburg
Tel: +49 (0)441-798-4319
E-Mail: wolfgang.mueskens@uni-oldenburg.de

Berufsbildungswerk des DGB gGmbH (bfw)
Geschäftsstelle Niedersachsen/Westfalen
Bildungsstätte Oldenburg
Ingrid Rühmkorf
Ankerstraße 21
26122 Oldenburg
Tel: +49 (0)441-92544-42
E-Mail: Ruehmkorf.Ingrid@bfw.de

Weitere Informationen

<https://www.itb.uni-bremen.de/ccm/projects/projekte/probbp;jsessionid=DE8F1C209CFE2E0CCE5E010B718B9BE9/?selectedTab=summary>

Quali4Pro: Weiterbildungssystem Energietechnik – qualitätsgestützte Qualifizierung und Professionalisierung für das Weiterbildungspersonal

Ziele

Im Projekt Quali4Pro werden Herausforderungen und spezifische Weiterbildungskompetenzen erfragt, analysiert und wissenschaftlich bewertet – für das Lernen im Prozess der Arbeit 4.0. Darauf aufbauend sollen wichtige Qualifizierungsbausteine für das Weiterbildungspersonal im Weiterbildungssystem Energietechnik (WBS ET) entwickelt, erprobt und dokumentiert werden.

Vorgehen

In der ersten Phase des Projektes geht es um neue Herausforderungen und anstehende Kompetenz-Entwicklungen für Weiterbildungspersonal. Dazu werden soziologische Befragungen – qualitative und quantitative – geplant, durchgeführt und ausgewertet: mit Verantwortlichen und Akteurinnen und Akteuren der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen und Bildungseinrichtungen, insbesondere nebenberuflichen. In der zweiten Projektphase steht die begründete Konzeption und Erprobung von Weiterbildungsbausteinen für die berufliche Weiterbildung im Mittelpunkt. Auf der Basis einer „Kompetenzmatrix ‚Weiterbildnerinnen/Weiterbildner‘“ werden Qualitätsmerkmale für eine Qualifizierung von Weiterbildungspersonal beschrieben. Für die Partner und mit den Partnern im Weiterbildungssystem Energietechnik wird somit ein modulares, praxisorientiertes und anwendbares Programm zur systematischen Qualifizierung und Professionalisierung von Weiterbildungspersonal entwickelt und pilotiert werden. Für einen erfolgreichen Verlauf des Projektes sind Verantwortlichkeiten für einzelne inhaltliche Arbeitspakete und Meilensteine gesetzt. Darüber hinaus nutzen die Projektverbundpartner externe Beauftragungen, um weitere notwendige Fachkompetenzen bzw. -ressourcen einzubeziehen.

Erwartete Ergebnisse

- ▶ Inhalt, Aufbau und Auswertung aller Befragungen im Projekt
- ▶ wissenschaftlich fundierte Begründung der Weiterbildungskompetenzen von Bildungspersonal für den digitalen Wandel
- ▶ „Kompetenzmatrix ‚Weiterbildnerinnen/Weiterbildner‘“ und aktuelle Herausforderungen

- ▶ Studie „Situation, Kompetenzanforderungen und Professionalisierung des Weiterbildungspersonals im WBS ET“
- ▶ systematisches Konzept zur Qualifizierung und Professionalisierung von Weiterbildungspersonal im WBS ET
- ▶ Weiterbildungsbausteine zu Einzelthemen der Kompetenzentwicklung von Weiterbildungspersonal, deren praxisnahe Erstellung, Erprobung und Dokumentation - z. B. als direkt anwendbare Schritt-für-Schritt-Anleitungen oder einfach übertragbare Lehr-Lern-Materialien
- ▶ umfangreiche Veröffentlichungen der Projektergebnisse, u. a. als freie Lern- und Lehrmaterialien (Open Educational Resources)

Kontakt

Verbundpartner

Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e. V.
(Institut BBF)
Dr. Katharina Kühnel
Gubener Straße 47
10243 Berlin
Tel.: +49 (0)30-7623-923-00
E-Mail: info@institut-bbf.de

Ausbildungsverbund Teltow e. V.
Bildungszentrum der IHK Potsdam
Antje Fege
Oderstraße 57
14513 Teltow
Tel.: +49 (0)3328-475-120
E-Mail: info@avt-ev.de

k.o.s GmbH
Christel Weber
Am Sudhaus 2
12053 Berlin
Tel.: +49 (0)30-288-7565-10
E-Mail: info@kos-qualitaet.de

Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN Berlin gGmbH
Dr. Evelyn Schmidt-Meergans
Carl-Scheele-Straße 16
12489 Berlin
Tel.: +49 (0)30-63929721
E-Mail: info@lernfabrik-berlin.de

Weitere Informationen

<http://www.institut-bbf.de/index.php/projekte/quali4pro>
<https://quali4pro.wordpress.com>

RQLes: Reifegradbasierte, multidimensionale Qualitätsentwicklung von komplexen Lernsystemen am Beispiel der Lernfabriken für die Produktion

Ziele

Im Projekt RQLes wird ein Qualitätssystem für Lernfabriken entwickelt. Lernfabriken haben sich in den vergangenen Jahren als ein vielversprechender Lösungsansatz zum Kompetenzaufbau von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Branchen bewährt und etabliert. Der Aufbau und die Weiterentwicklung dieser Lernsysteme finden jedoch häufig intuitiv und unstrukturiert statt. Im Gegensatz zu traditionellen Weiterbildungsformen existieren für Lernfabriken weder Qualitätssysteme noch Qualitätsdefinitionen. Was fehlt, ist ein systematischer Ansatz zur Beurteilung des aktuellen Zustands und dessen Verbesserungspotenziale.

Daher entwickelt das Projekt RQLes ein Qualitätssystem für Lernfabriken, um diese kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern zu können. Das Forschungsprojekt RQLes möchte damit die Lücke schließen, die im Moment noch für berufliche Weiterbildung hinsichtlich Qualitätssicherung und -entwicklung existiert.

Vorgehen

Zunächst wird ein Beschreibungsmodell für Lernfabriken ausgearbeitet, um daraus Reifegrade und Standards für unterschiedliche Typen von Lernfabriken zu entwickeln. Hierzu werden themenverwandte Reifegradmodelle untersucht und Anforderungen verschiedener Anspruchsgruppen erfasst. Darauf aufbauend wird ein Qualitätssystem entwickelt. Hierbei werden bestehende Audit- und Zertifizierungssysteme überprüft und auf das System Lernfabrik übertragen. Die Ergebnisse werden zunächst in den Lernfabriken des Instituts für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen (PTW) und anschließend in der Industrie (Alfred Kärcher GmbH & Co. KG und Daimler AG) validiert. Abschließend soll das Qualitätssystem auch auf weitere produktionsferne komplexe Lernsysteme übertragen werden.

Erwartete Ergebnisse

Das entwickelte Qualitätssystem wird kurzfristig an der TU Darmstadt in zukünftigen Lehr- und Lernveranstaltungen sowie in Workshops und Weiterbildungen eingesetzt. Dadurch profitieren eine Vielzahl an Teilnehmenden, Studierenden und schlussendlich Unternehmen (insbesondere KMU) von verbesserten Lehr- und Lernveranstaltungen und einem zielorientiert entwickelten Lernsystem. Mittelfristig werden die IHK Darmstadt Rhein Main Neckar und die IHK Innovationsberatung Hessen die Ergebnisse in ihren Netzwerken weiterverbreiten, wodurch eine Vielzahl von Lernfabriken und komplexen Lernsystemen profitieren werden. Die Entwicklung einer Zertifizierungs- und Auditierungsstelle wird langfristig angestrebt – auch über die Projektlaufzeit hinaus.

Kontakt

Technische Universität Darmstadt
Institut für Produktionsmanagement,
Technologie und Werkzeugmaschinen (PTW)

Prof. Dr.-Ing. Joachim Metternich
Otto-Berndt-Straße, 2
64287, Darmstadt
Tel.: +49 (0)6151-165454
E-Mail: metternich@ptw.tu-darmstadt.de

Dipl.-Wirt.-Ing. Judith Enke
Tel.: +49 (0)6151-1620107
E-Mail: enke@ptw.tu-darmstadt.de

Assoziierte Partner

Daimler AG
Alfred Kärcher GmbH & Co. KG
IHK Innovationsberatung Hessen
IHK Darmstadt Rhein Main Neckar

Weitere Informationen

www.ptw.tu-darmstadt.de

Übergangszeiten: Berufsbiografische Übergangszeiten als Bildungsraum nutzen – Entwicklung und Erprobung eines Konzeptes zur Professionalisierung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Einrichtungen beruflicher Weiterbildung

Ziele

Das Projekt Übergangszeiten entwickelt ein innovatives Vorgehen, das sich bereits im makro-didaktischen Planungshandeln konsequent an subjektwissenschaftlich basierten Steuerungsmodellen orientiert: Ausgehend von der Lebenslage unterschiedlicher Bildungsadressatinnen und Bildungsadressaten in „berufsbiografischen Übergangszeiten“ werden ihre biografischen Suchbewegungen als individuelle Lernanlässe aufgegriffen. Statt einer extern zuschreibenden Bildungsbedarfsanalyse verfolgt eine nutzerorientierte Planung die Strategie einer „generierenden Zielgruppenentwicklung“, bei der Lebenslagen gemeinsam geklärt und Bildungsbedarfe selbstreflexiv entwickelt und dialogisch bestimmt werden. Das bietet die Basis für ein anschließendes Bildungsformat, in dem individualisierte Entwicklungsverläufe ihre ermöglichungsdidaktisch angelegte Unterstützung finden.

Vorgehen

Diese Strategie der Gewinnung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird in einem Prozess praxisintegrierter Forschung mit vier Einrichtungen beruflicher Weiterbildung verfügbar gemacht und konkretisiert. In Projektphase 1 werden die Voraussetzungen für eine dialogische Sicht auf nutzerbasierte Angebotsentwicklung erarbeitet. Das Projekt bietet hierbei den kollegialen Rahmen für eine organisationsbezogene Fortbildung der an der Entwicklung beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Phase 2 liegt der Schwerpunkt auf einer kooperativ angelegten Umsetzung der Planungsstrategie in den beteiligten Einrichtungen. Neue Adressatengruppen werden im Kontext ihrer berufsbiografischen Übergangsproblematik erschlossen. Im wechselseitigen Kontaktprozess zwischen diesen und der Weiterbildungseinrichtung bildet sich eine „Zielgruppe“ im Sinne einer selbstbestimmten Lerngruppe heraus, für die ihre berufsbiografischen Übergangszeiten in je besonderer Weise als entwicklungsbegleitender „Bildungsraum“ konzeptionell ausgestaltet werden.

Erwartete Ergebnisse

Nach der Erprobung im Projektverbund wird in Form einer Studie eine praxisfeldnahe Konzeption zur Professionalisierung des Weiterbildungspersonals vorgelegt. Sie wird nicht nur wenig beachtete Strategien zur Erreichung von potenziellen Adressatinnen und Adressaten, sondern auch innovative Formen von Programmplanung und zielgruppenspezifischer Angebotsentwicklung für die berufliche Weiterbildungspraxis verfügbar machen. Der Transfer wird in Form von Studienbriefen und zwei Fortbildungsmodulen: „Partizipative Zielgruppengewinnung“ und „Begleitung transitorischer Übergänge in der beruflichen Weiterbildung“ gesichert.

Kontakt

Verbundpartner

Bundesverband der Arbeitgeberzusammenschlüsse
Deutschland e. V.
Dr. Thomas Hartmann
Feurigstraße 54a
10827 Berlin
Tel.: +49 (0)30-78794251
E-Mail: thartmann@tamen.de

Berliner Frauenbund 1945 e. V.
durch die Einrichtung KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit
Dr. Hildegard Schicke
Kottbusser Damm 79
10967 Berlin
Tel.: +49 (0)30-69592317
E-Mail: hildegard.schicke@kobra-berlin.de

Wissenschaftspartner

Prof. Dr. Ortfried Schäffter

Praxispartner

DieWille gGmbH,
ZAL-Zentrum für Aus- und Weiterbildung Ludwigsfelde GmbH,
Volkshochschule Berlin Mitte,
Refugees Emancipation e. V.

Weitere Informationen

<http://arbeitgeberzusammenschluesse.de/>

WB-INNO: Weiterbildungsinnovatoren – Mehrwert durch zukunftsorientierte Weiterbildung

Ziele

Ziel von WB-INNO ist die Etablierung und Gestaltung einer arbeitsprozessorientierten Weiterbildungskultur in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Eine bedeutende Stellung und Funktion nehmen innerbetriebliche Weiterbildungsinnovatoren zur Umsetzung dieses Ziels ein. Diese nicht-personalwirtschaftlichen Fachkräfte werden in die Weiterbildungsprozesse ihres Unternehmens eingebunden. Potenzielle Weiterbildungsinnovatoren werden durch WB-INNO mit dem Ziel qualifiziert, arbeitsplatznahe Weiterbildungsprozesse (Lernen am Arbeitsplatz anhand realer Aufgaben) im Unternehmen anzustoßen, zu begleiten und steuern zu können. Dabei wird das selbstgesteuerte Lernen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Lernbedarf, -ziele und -strategien selbstständig auswählen, anwenden und evaluieren) gefördert. Weiterbildungsinnovatoren tragen zum Erhalt bzw. zur Erhöhung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden sowie zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei.

Der Einsatz von Weiterbildungsinnovatoren bietet eine Möglichkeit, die Steuerung von Weiterbildungsprozessen in den Unternehmen mit bestehendem Personal abzudecken. Der Innovationsgehalt von WB-INNO liegt darin, dass ressourcenschonend personalwirtschaftliche Kompetenzen in der Unternehmensbasis verankert und dabei Weiterbildung in den Prozess der Arbeit integriert werden kann. Das Projekt ist damit ein zukunftsorientierter Ansatz zur Unterstützung der KMU bei der Verwirklichung einer zukunfts- und mitarbeiterorientierten Personalpolitik sowie zur Sicherung einer adressatengerechten betrieblichen Weiterbildung.

Vorgehen

Um sicherzustellen, dass das Konzept für KMU passend und anwendbar ist, werden Unternehmen von Projektbeginn an in das Innovationsvorhaben mit einbezogen. Das Vorgehen ist vierstufig angelegt:

- ▶ Unternehmen werden für WB-INNO aufgeschlossen.
- ▶ Die Weiterbildungspraxis in den Unternehmen wird erhoben.

- ▶ Das Qualifizierungsangebot wird entwickelt und erprobt.
- ▶ Die Betriebe und Weiterbildungsinnovatoren werden bei der Gestaltung einer arbeitsprozessorientierten Weiterbildungskultur begleitet.

Erwartete Ergebnisse

Als Produkt von WB-INNO entsteht ein Konzept zur Gestaltung zukunftsorientierter Weiterbildungsprofessionalisierung, das in Form einer wissenschaftlichen Publikation veröffentlicht wird. Darin werden zielgruppenspezifische Empfehlungen für die Professionalisierung vorgeschlagen, um einen Beitrag zur Neuausrichtung beruflichen Weiterlernens zu leisten.

Darüber hinaus entsteht eine Handreichung für Unternehmen zur Etablierung oben genannter Ziele. Die an WB-INNO beteiligten Unternehmen wirken daran in Form von Erfahrungsberichten mit.

Kontakt

Verbundpartner

Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH Berlin (GEBIFO)

Peter Albrecht
Blankenburger Weg 3
13127 Berlin

Tel.: +49 (0)30-32669191

E-Mail: peter.albrecht@gebifo.de

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Lehrstuhl für Erwachsenenbildung

Prof. Dr. Käthe Schneider
Am Planetarium 4

07737 Jena

Tel.: +49 (0)3641-945321

E-Mail: k.schneider@uni-jena.de

Weitere Informationen

<http://www.gebifo.de/index.php/wie-wir-arbeiten/projekte#wb-inno>

WB-Kultur: Berufliche Weiterbildung für professionelles Handeln in Kunst, Kultur und kultureller Bildung – empirische Analyse zu Passungsprofilen von Angebotsstrukturen, Verwertungsinteressen und Nutzen am Beispiel der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel

Ziele

Das Verbundprojekt WB-Kultur analysiert Angebots- und Nutzungsstrukturen der Fort-/Weiterbildung im Berufsfeld Kunst und Kultur am Beispiel der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel. Zielgruppe sind Kunst- und Kulturschaffende, Kunst- und Kulturvermittelnde und sowie Managerinnen und Manager in Kunst-/Kultureinrichtungen. Die gemeinsame Betrachtung der Institutionenseite (Institutional-, Programm- Angebotsstrukturen, Planungshandeln) und der Teilnehmendenseite (Interessen, Bedarfe, Nutzung, Tätigkeitsprofile) soll wechselseitige Bezüge beider Perspektiven offenlegen.

Vorgehen

Die Untersuchung erfolgt fallanalytisch. Analysiert werden die Ebenen Bildungsmanagement, Fachbereichsleitung, Programm, Kursleitung, Teilnehmende sowie bildungs-, kultur-, landespolitischer Auftrag und organisationale Verfasstheit der Einrichtung. Im Forschungsprozess werden übergreifende Analysekatogorien erarbeitet und verschiedene qualitative sowie quantitative Methoden angewendet. Folgende Teilanalysen werden mit dem Ziel der Perspektivverschränkung umgesetzt:

Institutionenperspektive: Zur Erfassung der institutionellen Rahmung wird eine Dokumentenanalyse durchgeführt (HUB). Das Programm- und Angebotsprofil als Ausdruck von Professionsvorstellungen im Segment Kunst, Kultur und Bildung wird per Programmanalyse (HUB) erfasst. Qualitative Interviews liefern Erkenntnisse für die Ebenen Bildungsmanagement (LUH), Fachbereichsleitung (DIE) und Kursleitung (DIE).

Teilnehmendenperspektive: Die Teilnehmenden werden in qualitativen Interviews zur Ausdifferenzierung der Tätigkeiten, Entwicklung neuer Anforderungen, Bildungsentscheidung und (bildungs-)biografischen Verankerung sowie zusätzlich quantitativ befragt (LUH).

Erwartete Ergebnisse

Entwickelt wird ein Modell zur Beschreibung, Erfassung und Analyse der Verhältnisse von Institutional-, Programm- und Angebotsstrukturen sowie Planungshandeln einerseits und Tätigkeiten, Interessen und Bedarfen der Teilnehmenden andererseits. Auf Basis gewonnener Erkenntnisse werden Handreichungen zum Planungshandeln für die Praxis formuliert, die über die Fallinstitution hinaus in der Planung von Fort-/Weiterbildungen Anwendung finden können.

Kontakt

Verbundpartner

Leibniz Universität Hannover (LUH)
 Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung,
 Abt. Erwachsenenbildung
 Prof. Dr. Steffi Robak
 Schloßwender Str. 1
 30159 Hannover
 Tel.: +49 (0)511-762-17352
 E-Mail: steffi.robak@ifbe.uni-hannover.de

Humboldt-Universität zu Berlin (HUB)
 Institut für Erziehungswissenschaften,
 Abt. Erwachsenenbildung/Weiterbildung
 Prof. Dr. Wiltrud Gieseke
 Unter den Linden 6
 10099 Berlin
 Tel.: +49 (0)30-2093-4142, -4136
 E-Mail: wiltrud.gieseke@cms.hu-berlin.de

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) –
 Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
 Abt. Programme und Beteiligung
 Dr. Marion Fleige
 Heinemannstraße 12-14
 53175 Bonn
 Tel.: +49 (0)228-3294-0
 E-Mail: fleige@die-bonn.de

Assoziierte Partner

Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel e. V.

Weitere Informationen:

<https://www.die-bonn.de/id/32311/about/html/>

WB-PRO: Arbeits-/Handlungskontexte und Professionsverständnis pädagogischen Fachpersonals in der beruflichen Weiterbildung

Ziele

Das Projekt WB-PRO analysiert den Berufsalltag sowie die Bildungs- und Berufsbiografien von pädagogischem Fachpersonal in der beruflichen Weiterbildung. Weiterführend wird auch das Rollenverständnis von Weiterbildungspersonal hinsichtlich professionellen Handelns in alltäglichen Arbeitssituationen untersucht. Diese Analysen führen zur Entwicklung, Erprobung und Evaluation passgenauer Konzepte der „Weiterbildung der Weiterbildnerinnen und Weiterbildner“.

Vorgehen

Das Projekt gliedert sich in fünf Forschungs- und Entwicklungsphasen. In der 1. Phase wird mittels einer Dokumentenanalyse der Stand der Forschung zum Themenfeld „Berufliches Weiterbildungspersonal“ aufgezeigt. Dies wird in einem explorativen Vorgehen durch regionale Fachdialogforen mit ausgewählten Bildungsdienstleisterinnen und Bildungsdienstleistern aus Norddeutschland begleitet. Die 2. Phase umfasst im Rahmen einer qualitativen Fokussierung die Durchführung von Fallstudien bei den assoziierten Bildungsdienstleisterinnen und Bildungsdienstleistern. Den Fallstudien liegt hierbei ein modulares Forschungsdesign zugrunde, welches verschiedene Forschungsmethoden der qualitativen Weiterbildungsforschung berücksichtigt (u. a. Interviews von Expertinnen und Experten) narrative Interviews, Dokumentenanalyse, Fokusgruppendifkussion). In Phase 3 werden Online-Befragungen in Norddeutschland sowie in Kooperation mit weiteren Projekten des Förderschwerpunktes deutschlandweit anvisiert. Ableitend aus den ersten drei Phasen werden in Phase 4 in Zusammenarbeit mit den assoziierten Bildungsdienstleistern bedarfsorientierte Weiterbildungskonzepte für das Weiterbildungspersonal entwickelt und in Phase 5 pilotiert. Die Phasen 4 und 5 werden dabei durch Evaluationsstudien wissenschaftlich begleitet.

Erwartete Ergebnisse

Als Projektergebnisse werden Daten zu Arbeitskontexten, Professionsverständnissen sowie Bildungs- und Berufsbiografien von beruflichem Weiterbildungspersonal erwartet. Daraus werden Kompetenzentwicklungsprofile als „Weiterbildungstool“ abgeleitet. Modularisierte Bildungskonzeptionen unter Beachtung der Zielgruppen-Heterogenität, Regionen und Branchen werden in Kooperation zwischen Bildungsdienstleisterinnen und Bildungsdienstleistern, Hochschulen und Betrieben entwickelt und erprobt. Das Projekt leistet somit einen Beitrag zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und des lebenslangen Lernens des Weiterbildungspersonals sowie zu flexibleren Bildungswegen durch Reduzierung der Barrieren zwischen unterschiedlichen Bildungssystemen/-ebenen.

Kontakt

Universität Rostock
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät,
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik
Ulmenstraße 69 - Haus 1
18057 Rostock

Prof. Dr. Andreas Diettrich
Tel.: +49 (0)381-498-4560

Dipl.-Hdl. Martin French
Tel.: +49 (0)381-498-4557

Stefan Harm
Tel.: +49 (0)381-498-4558

E-Mail: wb-pro@uni-rostock.de

Assoziierte Partner

Aus- und Fortbildungszentrum Rostock GmbH
Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH
Deutsche Angestellten Akademie Hamburg
Deutsche Angestellten Akademie Schleswig-Holstein
Schweriner Ausbildungszentrum e. V.
Trainings- und Fortbildungsakademie GmbH Neubrandenburg

Weitere Informationen

<http://www.wiwi.uni-rostock.de/bwl/wip/forschungsprojekte/projekt-wb-pro-40>

WB-selbstorganisiert: Weiterbildung selbstorganisiert! – Entwicklung einer Weiterbildungsdidaktik für selbstorganisierte Lernprozesse

Ziele

Ziel des Projektes ist die Entwicklung einer aktuellen Weiterbildungsdidaktik für selbstorganisierte Lernprozesse. Diese wird exemplarisch für das Weiterbildungspersonal der Volkshochschule Dreiländereck im Bereich beruflicher Weiterbildung erprobt und unter Rückbezug auf Theorie und Praxis verallgemeinert. Die Weiterbildungsdidaktik berücksichtigt die Unterstützung selbstorganisierter Lernprozesse durch digitale Medien.

Vorgehen

Zunächst wird der aktuelle Forschungsstand zu didaktischen Prinzipien, Methoden und (digitalen) Medien für das selbstorganisierte und -gesteuerte Lernen in der beruflichen Weiterbildung im Rahmen eines systematischen Literatur-Reviews erhoben. Anschließend erfolgt die Rücküberprüfung in der Praxis. Empirische Erhebungen erfassen, welche der im Literatur-Review identifizierten didaktischen Gestaltungselemente in der Praxis realisiert werden und welchen Stellenwert sie in beruflichen Weiterbildungsinstitutionen haben. Weiterhin werden ausgewählte didaktische Möglichkeiten zur Unterstützung selbstorganisierten und selbstgesteuerten Lernens im Praxiseinsatz an der VHS erprobt. Hierzu werden die Kursleitenden zunächst geschult und während der Erprobung wissenschaftlich begleitet. Die Erfahrungen am Beispiel der VHS werden abschließend mit den anderen Teilstudien zusammengeführt und verallgemeinert.

Erwartete Ergebnisse

Zur Integration der Weiterbildungsdidaktik in den Bildungsalltag werden ein Methodenkoffer (Handreichungen) und eine Weiterbildung für Dozierende entwickelt. Diese werden beim Projektpartner VHS Dreiländereck erprobt und zum Projektabschluss veröffentlicht. Gleichzeitig entstehen im Projekt ein Erfahrungsbericht der VHS Dreiländereck zur Erprobung sowie Handlungsempfehlungen für andere Weiterbildungseinrichtungen zur Umsetzung der Didaktik und der entsprechenden Qualifizierung der Dozierenden.

Die Beschreibung des didaktischen Ansatzes des selbstorganisierten und -gesteuerten Lernens in der beruflichen Weiterbildung wird in Form eines Handbuchs veröffentlicht. Die Ergebnisse sollen im Rahmen eines wissenschaftlichen Workshops sowie in Publikationen zur Diskussion gestellt werden und bereichern den wissenschaftlichen Diskurs der angrenzenden Fachdisziplinen, unter anderem der Weiterbildung und der beruflichen Bildung. Desiderata für weitere Forschung werden abgeleitet.

Kontakt

Verbundpartner

Technische Universität Dresden
Professur für Bildungstechnologie
Prof. Dr. Thomas Köhler
Weberplatz 5
01217 Dresden
Tel.: +49 (0)351-463-34961
E-Mail: Thomas.Koehler@tu-dresden.de

Leipziger Institut für angewandte
Weiterbildungsforschung e. V. (LIWF)
Prof. Dr. Ulrich Klemm
Jahnallee 59
04109 Leipzig
Tel.: +49 (0)176-64279527
E-Mail: info@liwf.de

Volkshochschule Dreiländereck (VHS-DLE)
Matthias Weber
Poststraße 8
02708 Löbau
Tel.: +49 (0)3585-41-77 418
E-Mail: matthias.weber@vhs-dle.de

Assoziierte Partner

Handwerkskammer Dresden
Medienzentrum, TU Dresden
Professur Allgemeine Erziehungswissenschaften
und Pädagogik, FH Dresden
VHS Leipzig
VHS Dresden

Weitere Informationen

<https://tu-dresden.de/gsw/ew/ibbd/bt/forschung>
<https://liwf.de/entwicklung/forschung/wb-selbstorganisiert.html>

DigiKo: Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung in einer Gesellschaft langen Lebens – eine qualitative Studie zum Wandel von Weiterbildung

Ziele

Die Herausforderungen der digitalen Transformation werden für den Bereich der beruflichen Weiterbildung untersucht. Das Projekt arbeitet den Forschungs- und Praxisstand von Digitalisierung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung auf. Dabei geht es einerseits darum, in welcher Weise Digitalisierung die berufliche Weiterbildung selbst verändert. Andererseits wird der beruflichen Weiterbildung eine Schlüsselrolle im gesamtgesellschaftlichen Prozess der digitalen Transformation zugeschrieben: Inwieweit wird berufliche Weiterbildung den Digitalisierungstendenzen in Wirtschaft, Arbeit und Alltag gerecht?

Vorgehen

Der aktuelle Forschungsstand wird anhand einer Literatur- und Internetrecherche erhoben. Entwicklungstendenzen in der Weiterbildungspraxis werden in Weiterbildungseinrichtungen unterschiedlicher Träger und über Interviews von Expertinnen und Experten mit Akteurinnen und Akteuren aus unterschiedlichen Kontexten wie Unternehmen, Verbänden und Weiterbildung erfasst.

Weiterhin wird eine vergleichende Ebene einbezogen: Es werden Praxisprojekte sowie Interviews von Expertinnen und Experten aus zwei strukturell sehr unterschiedlichen Bundesländern untersucht. Aufgrund ihrer unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Struktur wurden hierfür Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg ausgewählt.

Als methodischer Zugang für die Datenerhebung und -auswertung wird das systemische Modell des „Konzeptionellen Arbeitsraums“ (Duell, Fischer, Keiser 2011) genutzt. Dieses ermöglicht es, komplexe Zusammenhänge aus unterschiedlichen Perspektiven handelnder Akteurinnen und Akteure sowie über mehrere Handlungsebenen (wie Rahmenbedingungen, Kompetenzen, Strukturen und Werte) abzubilden.

Erwartete Ergebnisse

Aus der Reflexion von Anspruch und Praxis werden sowohl Good Practices in der beruflichen Weiterbildung herausgearbeitet als auch mögliche Entwicklungspfade für die berufliche Weiterbildung und unterschiedliche Akteurinnen und Akteure in diesem Handlungsfeld skizziert. Die Ergebnisse werden veröffentlicht und insbesondere der Weiterbildungspraxis zugänglich gemacht.

Kontakt

Hochschule Neubrandenburg
 Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung
 Prof. Dr. Vera Sparschuh
 Brodaer Straße 2
 17033 Neubrandenburg
 Tel.: +49 (0)395-56935509
 E-Mail: sparschuh@hs-nb.de

Weitere Informationen

<https://www.hs-nb.de/fachbereich-soziale-arbeit-bildung-und-erziehung/forschungen-und-projekte/forschungen/digiko/>

DIGIND: Demografische Entwicklung, sozio-ökonomischer Strukturwandel und Digitalisierung der Arbeitswelt:

Eine empirische Studie zu neuen Arbeitsformen, Qualifikationsanforderungen und Weiterbildung(sbedarfen) in der Industrie

Ziele

Ziel des Forschungsprojektes ist es, zu einer ersten Abschätzung der Wirkungen zu gelangen, die von der derzeit unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ diskutierten Digitalisierung von Leistungsprozessen auf Arbeit, Qualifikation und Weiterbildung in der Industrie ausgehen. Berücksichtigt wird dabei auch der Einfluss des demografischen Wandels und des sozio-ökonomischen Strukturwandels.

Vorgehen

In einem ersten Untersuchungsteil fanden übergreifende Expertengespräche bei Gewerkschaften, Verbänden und Weiterbildungsorganisationen statt. Im zweiten Untersuchungsteil werden derzeit zehn Betriebsfallstudien mit betrieblichen Expertengesprächen, Arbeitsplatzbeobachtungen und Beschäftigteninterviews in den vier Leitbranchen von „Industrie 4.0“ (Automobilindustrie, Maschinen- und Anlagenbau, Elektroindustrie, Chemische/Pharmazeutische Industrie) durchgeführt. Im dritten Untersuchungsteil folgt eine standardisierte Online-Erhebung in Mittel- und Großbetrieben der vier Leitbranchen.

Erwartete Ergebnisse

Die ersten Befunde zeigen, dass die Vision einer intelligenten, horizontal und vertikal integrierten Wertschöpfung („smart factory“) in der betrieblichen Realität häufig nur bruchstückhaft zu finden ist. Allerdings lassen sich auf der Grundlage von Literaturswertung, Betriebsrecherchen und übergreifenden Experteninterviews verschiedene Konstellationen identifizieren, in denen sich Auswirkungen einer zunehmenden Durchdringung mit digitalen und vernetzten Technologien auf Arbeit, Qualifikation und Weiterbildung in der Industrie andeuten. Vorläufig unterscheiden wir dabei vier Digitalisierungsfälle:

- ▶ Digitalisierung als neue Stufe der Automatisierung in der Produktion,
- ▶ digitale Assistenzsysteme als Unterstützung manueller Arbeit in der Produktion,
- ▶ Digitalisierung als Integration betrieblicher Abläufe von Auftragserteilung bis -durchführung (zum Beispiel E-Shops) und
- ▶ Digitalisierung als Motor neuer, hybrider Geschäftsmodelle (zum Beispiel „After-Sales-Service“).

Unsere Erwartung ist, dass wir es in allen Konstellationen mit veränderten Anforderungen an Qualifikation und Weiterbildung zu tun haben, deren Richtung und Reichweite durch die Studie empirisch genauer bestimmt werden soll. Zugleich gehen wir davon aus, dass in den Betrieben bislang kaum strategische Ansätze existieren, mit denen die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten durch Digitalisierung und Vernetzung zum Gegenstand systematischer und langfristiger Planung oder sogar mit den Themen demografischer Wandel und sozio-ökonomischer Strukturwandel verknüpft werden. Ziel des Projektes wird es deshalb auch sein, die stark technikzentrierte Debatte um den Begriff „Industrie 4.0“ durch die Befunde zum betrieblichen Umgang mit den genannten Herausforderungen empirisch zu erden.

Kontakt

Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen
 Dr. Volker Baethge-Kinsky
 Friedländer Weg 31
 37085 Göttingen
 Tel.: +49 (0)551-522050
 E-Mail: volker.baethge@sofi.uni-goettingen.de

Weitere Informationen

<http://www.sofi-goettingen.de/projekte/digind-demografische-entwicklung-sozio-oekonomischer-strukturwandel-und-digitalisierung-der-arbeitswelt-eine-empirische-studie-zu-neuen-arbeitsformen-qualifikationsanforderungen-und-weiterbildungsbedarfen-in-der-industrie/projektinhalt/>

InAB: Erschließung individueller und institutioneller Anlässe und Barrieren beruflicher Weiterbildung bei „Randgruppen“ zur Planung adressatengerechter Weiterbildungsmaßnahmen

Ziele

Ziel des Projektes ist es, relevante Einflussfaktoren für die Weiterbildungsmotivation und -teilnahme von Personen aus „Randgruppen“ zu identifizieren. Zu diesem Personenkreis gehören Langzeitarbeitslose, Personen mit Migrationshintergrund, ältere (erfahrene) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufswiedereinsteigerinnen und Berufswiedereinsteiger sowie formal nicht oder niedrig Qualifizierte. Zudem zielen wir darauf ab, potenzielle Barrieren für eine Weiterbildungsteilnahme zu finden. Insbesondere soll auch die Wechselwirkung von individuellen und institutionellen Faktoren untersucht werden.

Vorgehen

Wir interessieren uns für die Branchen Handel, Hotel- und Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Technologie, weil dort bereits aktuell ein Mangel an qualifizierten Fachkräften festzustellen ist. Unser Projekt verfolgt dabei einen Mixed-Method-Ansatz, der im Rahmen von zwei Teilstudien realisiert wird. Zunächst wird eine qualitative Interviewstudie in Unternehmen/ Institutionen mit der Unternehmensführung, den Personalverantwortlichen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den genannten Zielgruppen durchgeführt. Damit sollen bedeutsame individuelle und institutionelle Anlässe und Barrieren der Weiterbildung erschlossen werden. Überdies werden Interviews mit derzeit arbeitslosen bzw. arbeitssuchenden Personen geführt, die an beruflichen Maßnahmen der Agentur für Arbeit und vergleichbarer Institutionen teilnehmen. Für die anschließende quantitative Studie wird auf theoretischer Basis und auf der Grundlage der in der ersten Teilstudie gewonnenen Erkenntnisse ein Fragebogen entwickelt und bei einer größeren Probandengruppe eingesetzt. Hierbei sollen Hypothesen der Weiterbildungsbeteiligung geprüft und strukturelle Zusammenhänge empirisch belastbar bestimmt werden.

Erwartete Ergebnisse

Wir gehen davon aus, dass wir zentrale Anlässe und Barrieren der Weiterbildungsteilnahme identifizieren können. Diese lassen sich nutzen, um adressatengerechte Weiterbildungsmaßnahmen bei den Zielgruppen durchzuführen.

Kontakt

Verbundpartner

Goethe-Universität Frankfurt
 Professur für Wirtschaftspädagogik,
 insbes. empirische Lehr-Lern-Forschung
 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
 Prof. Dr. Eveline Wuttke
 Theodor-W.-Adorno-Platz 4
 60329 Frankfurt am Main
 Tel.: +49 (0)69-79834690
 E-Mail: wuttke@em.uni-frankfurt.de

Georg-August-Universität Göttingen
 Professur für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung
 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
 Prof. Dr. Susan Seeber
 Platz der Göttinger Sieben 5
 37073 Göttingen
 Tel.: +49 (0)551-394421
 E-Mail: susan.seeber@wiwi.uni-goettingen.de

Weitere Informationen

<http://www.wiwi.uni-frankfurt.de/abteilungen/wipaed/professoren/wuttke/projekte.html>

<https://www.uni-goettingen.de/de/inab---erschließung-individueller-und-institutioneller-anlässe-und-barrieren-beruflicher-weiterbildung-bei-randgruppen-zur-planung-adressatengerechter-weiterbildungsmaßnahmen---gefördert-durch-das-bundesministerium-für-bildung-und-forschung-bmbf-projektlaufzeit-01012016---31122018-/534607.html>

Kompetenz 4.0: Kompetenzverschiebungen und -entwicklung im Digitalisierungs- prozess: Betriebsfallstudien

Ziele

Digitalisierung und Automatisierung verändern die Welt, in der wir leben und arbeiten, in allen Bereichen. Die Arbeitswelt ist auf besondere Weise davon betroffen. In der Studie „Kompetenz 4.0“ wird der Zusammenhang von Digitalisierung, Wandel der Arbeit, Kompetenzen der Beschäftigten und Weiterbildung untersucht. Im Gegensatz zu technikzentrierten Ansätzen steht die Perspektive der Subjekte im Zentrum. Wie verändert sich die Arbeit der Beschäftigten konkret und vor Ort? Welche Anforderungen werden dabei an sie gestellt? Und was bedeutet das für die Gestaltung von beruflicher Weiterbildung, die die Veränderungsprozesse unterstützen und begleiten soll und will? Das Projekt verfolgt die Frage, wie sich Kompetenzen der Beschäftigten verschieben, aber auch, welche Chancen für Kompetenzerweiterungen im Digitalisierungsprozess liegen. An dieser Stelle spielen Lernen und Weiterbildung im Betrieb und im Arbeitszusammenhang eine zentrale Rolle.

Vorgehen

Die qualitative Studie wird durchgeführt von einer Projektgruppe an der Universität Hamburg in Kooperation mit Partnern an der Pädagogischen Hochschule Zürich. Es werden sechs Betriebsfallstudien in unterschiedlichen Unternehmen aus den Bereichen Handel und Logistik durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgt durch Interviews mit Beschäftigten, Personalverantwortlichen und Betriebsratsmitgliedern sowie Betriebserkundungen. In den Gesprächen stehen die Erfahrungen, Motive und Deutungen der Einzelnen im Mittelpunkt: Wie erleben sie die Veränderungen? Wie gehen sie damit um? Was sind ihre Einschätzungen der aktuellen Situation und welche Entwicklungen scheinen vorstellbar oder auch erstrebenswert? Und vor allem: Wie, wann und wo lernen sie, mit digital basierten Arbeitsmitteln, Abläufen und Tätigkeiten umzugehen?

Erwartete Ergebnisse

Auf der Basis der Interviews soll ein Konzept „Kompetenz 4.0“ entwickelt werden, das Anforderungen aktueller digitaler und technischer Entwicklungen beinhaltet und subjektive Handlungs-, Wissens- und Lernqualitäten im Arbeitshandeln berücksichtigt. Zugleich will die Studie die Chancen der Digitalisierung für die Beschäftigten bezogen auf Kompetenzentwicklung und Arbeitsgestaltung herausarbeiten. Um qualifizierte Facharbeit auch für formal niedrig qualifizierte Beschäftigte zu erhalten und zu entwickeln, werden Ideen und Leitlinien für eine zukunftsorientierte berufliche Weiterbildung erarbeitet.

Kontakt

Universität Hamburg
Fachbereich Erziehungswissenschaft
Arbeitsbereich Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen
Dr. Susanne Umbach und Hanna Böving
Binderstr. 34/Joseph-Carlebach-Platz 1
20146 Hamburg
Tel.: +49 (0)40-428389294
E-Mail: kompetenz4.0.ew@uni-hamburg.de

Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH)
Professur für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung
ZHE Zentrum für Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung
Prof. Dr. Erik Haberzeth
Lagerstrasse 2
CH-8090 Zürich
Tel.: +41 (0)43-3056571
E-Mail: erik.haberzeth@phzh.ch

Weitere Informationen

<https://www.ew.uni-hamburg.de/einrichtungen/ew3/erwachsenenbildung-und-lebenslanges-lernen/projekte/aktuelle-projekte/kompetenz-4.html>

VoReFFi-WB: Volks- und Regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung

Ziele

Das Projekt soll zum einen klären, ob es einen Zusammenhang zwischen der Beteiligung an Weiterbildung auf der einen und Wirtschaftswachstum sowie Innovation auf der anderen Seite gibt, und wie dieser genau aussieht. Die konkrete Frage lautet somit: Ist Weiterbildung ein Treiber für Wachstum und Innovation oder ist Weiterbildung eine Folge von Wachstum und Innovation?

Vorliegende Untersuchungen zeigen, dass Weiterbildung – ebenso wie Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes, z. B. hinsichtlich der Möglichkeit des Learning-in-the-workplace – positiv mit dem Innovationoutput von Ländern wie auch der Rate des wirtschaftlichen Wachstums korrelieren. Erste Betrachtungen mit zeitlichen Divergenzen bestätigen diesen Zusammenhang bzw. verstärken die Korrelationen sogar. Im Rahmen des Projektes wird daher versucht, diese Lücke zu schließen.

Darüber hinaus untersucht das Projekt auf einer zweiten Ebene, welchen Einfluss die Kosten der Weiterbildung und deren vorhandene (öffentliche) Finanzierungsoptionen auf die Weiterbildungsbeteiligung nehmen. Das heißt, hier ist die Frage zu beantworten, ob bzw. in welchem Umfang staatliche Finanzierungsinstrumente dazu beitragen, die Beteiligung an Weiterbildung zu erhöhen und bei welchen Zielgruppen weiterer Handlungsbedarf besteht. Auch soll die Frage beantwortet werden, welche Teile der Bevölkerung besonders bedeutsam für die Förderung von Wachstum und Innovation sind.

Beide Fragen werden sowohl im internationalen als auch im regionalen Vergleich untersucht; Letzteres mit einem besonderen Fokus auf Deutschland und Österreich.

Vorgehen

Zunächst wird die bereits vorliegende Literatur dahingehend ausgewertet, welche Erkenntnisse zu beiden Fragestellungen sich daraus ableiten lassen. Ferner wird darauf aufbauend ein analytisches Konzept entwickelt, das die Grundlage für die weiteren statistischen Betrachtungen darstellt. In einem dritten Schritt werden die vorliegenden statistischen Daten zusammengetragen und anhand geeigneter Verfahren ausgewertet und analysiert.

Erwartete Ergebnisse

Zunächst erwarten wir ein (möglichst) klares Ergebnis hinsichtlich der Frage, ob die Weiterbildungsbeteiligung für Wachstum und Innovation oder Wachstum und Innovation für die Teilnahme an Weiterbildung wichtig sind und welche Formen der Weiterbildung bzw. Zielgruppen hier jeweils besonders bedeutsam sind.

Des Weiteren erwarten wir klare Hinweise, wie eine staatliche Förderung ausgestaltet sein muss, um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, und ob bestimmte Zielgruppen dadurch adressiert werden müssen oder eher die gesamte erwachsene Bevölkerung.

Kontakt

FiBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie
Dr. Dieter Dohmen
Hobrechtstr. 48
12047 Berlin
Tel.: +49 (0)30-84712330
E-Mail: d.dohmen@fibs.eu

3s research laboratory
Dr. Günter Hefler
Wiedner Hauptstraße 18
1040 Wien
Tel.: +41 (0)1-585091532
E-Mail: hefler@3s.co.at

Weitere Informationen
www.voreffi.de

Wissenschaftliche Begleitung des Förderschwerpunktes InnovatWB

Ziele

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der administrativen und wissenschaftlichen Begleitung des Förderschwerpunktes InnovatWB beauftragt.

Die wissenschaftliche Begleitung beobachtet zunächst das Projekthandeln und referiert dieses deskriptiv. Diese Deskriptionen sind der Ausgangspunkt für die Reflexion und Analyse zum Förderschwerpunkt. Dabei konzentriert sich die wissenschaftliche Begleitung darauf, die in den einzelnen Projekten gewonnenen Erfahrungen im Abgleich mit den Zielen des Förderschwerpunktes zu interpretieren und zu diskutieren.

Ziel dieses Vorgehens ist es, die Innovationspotenziale der erprobten Ansätze abzuschätzen und passende Rahmenbedingungen benennen zu können. Im Sinne der Validierung der gemachten Erfahrungen nutzt die wissenschaftliche Begleitung die aktuellen Diskurse im Sinne einer Folgenabschätzung, die sowohl intendierte als auch nicht-intendierte Wirkungen umfasst, für die zukünftige auf Innovationsfähigkeit ausgerichtete berufliche Weiterbildung.

Zentral für die wissenschaftliche Begleitung ist das Herausarbeiten bzw. Ableiten von Handlungs- und Gestaltungsoptionen für die Gestaltung einer innovativen, zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungskultur.

Leitende Fragestellungen sind:

- ▶ Welches sind die Kriterien für eine innovative, zukunftsorientierte berufliche Weiterbildungskultur? Lassen sich dafür bildungspolitische, strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen sowie individuelle Weiterbildungsbedarfe und -anforderungen verallgemeinern?
- ▶ Worin besteht die Innovation der einzelnen Projekte und wie wird diese im Förderschwerpunkt reflektiert? Wie kann im Ergebnis der Analysen im Förderschwerpunkt InnovatWB eine zukunftsfähige Weiterbildungskultur beschrieben werden?

Vorgehen

Ausgangspunkt der wissenschaftlichen Begleitung ist ein veränderungsoffenes Forschungsdesign, das als dialogischer Prozess angelegt ist. Das heißt, Forschungsfragen, Erhebungs- und Auswertungsinstrumente werden sukzessive induktiv aus den diversen Reflexionen heraus generiert. Entsprechend wurde ein qualitativer Zugang gewählt:

- ▶ Dokumentenanalyse (Projektantrag, Zwischen- und Abschlussberichte)
- ▶ Projektbesuche („offene“ Teilnahme an Kick-off-Veranstaltungen, Projekttreffen, Expertenrunden etc.)
- ▶ ergänzende Literaturrecherchen (Sichtung aktueller Diskurse und Rückkopplung in Fach-/Expertengruppen)
- ▶ Clusterfallstudien zu Querschnittsthemen (in Form von Gruppendiskussionen und Interviews)

Im Rahmen der ersten Explorationsphase der wissenschaftlichen Begleitung (2016) wurden die geförderten Projekte hinsichtlich übergreifender Querschnittsthemen befragt. Querliegend zu den ausgeschriebenen Themenschwerpunkten ergeben sich folgende Themenkomplexe, die in einer vertiefenden Untersuchungsphase (2017–2018) in projektübergreifenden Diskussionsrunden bearbeitet und weiter ausdifferenziert werden sollen:

- ▶ Digitalisierung im Kontext von (Weiter-)Bildung, Arbeit und Gesellschaft
- ▶ Innovative Lehr-/Lernformen
- ▶ Kompetenzentwicklung/-validierung
- ▶ Selbstorganisiertes Lernen im Prozess der Arbeit
- ▶ Weiterbildungspersonal (OE/PE)
- ▶ Weiterbildungsstrukturen und Institutionalisierung (Finanzierung/ Bedarfe vs. Angebote)

Erwartete Ergebnisse

Die wissenschaftliche Begleitung beschreibt die Projektprozesse und analysiert auf dieser Grundlage die Projektergebnisse in Bezug auf Anforderungen an eine zeitgemäße Weiterbildungskultur. Die in der Ausschreibung des Förderschwerpunktes formulierten Ziele und Ergebnisse sind dafür hinsichtlich der Innovationspotenziale zu systematisieren.

Kontakt

Ihr InnovatWB-Team und wie Sie uns erreichen

E-Mail: innovatwb@bibb.de

► Barbara Hemkes

Tel.: +49 (0)228-1071517

Leitung des Förderschwerpunktes

Weitere Informationen zum Förderschwerpunkt unter:
www.innovatwb.de



© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Tel.: +49 (0)228 107-0
E-Mail: zentrale@bibb.de
www.bibb.de

Redaktion:

Constanza Correa Sarmiento (BIBB)
Ute Engel (BIBB)
Ülkü Gülkaya (BIBB)
Barbara Hemkes (BIBB)
Heidmarie Stuhler (BMBF)
Dr. Claudia Zaviska (BIBB)

Layout:

CD Werbeagentur GmbH
www.cdonline.de

Druck:

network 2 print GmbH, Leverkusen

Der Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung InnovatWB“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Auflage: 4.000

Stand: Oktober 2017



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.

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

urn:nbn:de:0035-0610-1

Printed in Germany