

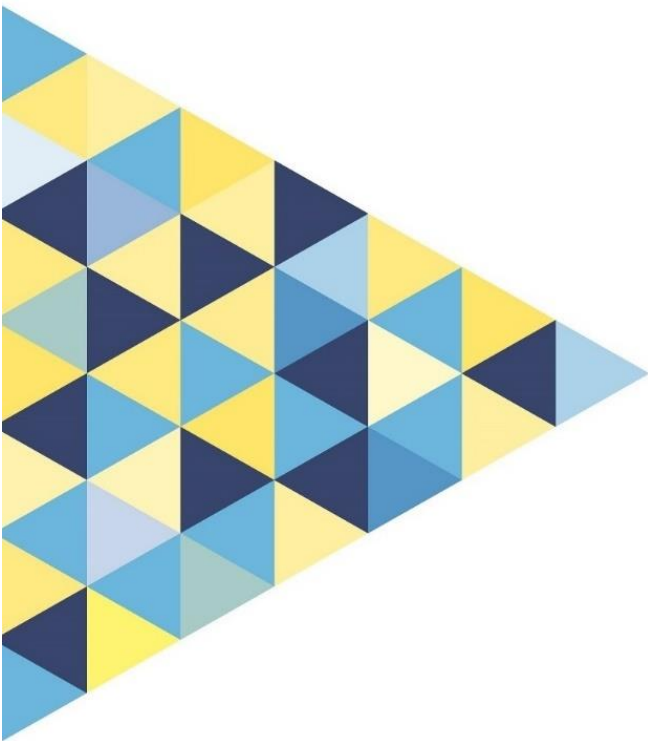
AUSWAHLBIBLIOGRAFIE

Karin Langenkamp | Markus Linten

Berufliche und betriebliche Weiterbildung

Zusammenstellung aus dem VET Repository

Version: 2.0, Oktober 2022



Die vorliegende Auswahlbibliografie zum Themenkomplex „**Berufliche und betriebliche Weiterbildung**“ wurde aus dem VET Repository zusammengestellt und beinhaltet chronologisch absteigend Literaturnachweise aus den vergangenen Jahren. Bei Online-Dokumenten sind die Nachweise über die URL direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt. Die Literaturzusammenstellungen zu Themen der Berufsbildung finden Sie im Internet zum Download unter www.bibb.de/auswahlbibliografien.

Das **VET Repository** ist der zentrale Publikationsserver für Berufsbildungsliteratur und unter www.vet-repository.info kostenfrei recherchierbar. In ihm weist das Dokumentationsteam des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) systematisch die deutschsprachige Fachliteratur zu allen Aspekten der Berufsbildung, Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach. Den Kernbestandteil bildet die bisherige Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB), die im Februar 2019 durch das Repository abgelöst wurde. Neben reinen Literaturnachweisen finden Sie im VET Repository einen stetig wachsenden Bestand an Open Access verfügbaren Publikationen. Für den Zeitraum von 1988 bis heute sind knapp 66.000 Literaturnachweise im Repository nachgewiesen, wovon mehr als 17.000 direkt mit den jeweiligen Volltexten verlinkt sind. Es werden neben Monografien schwerpunktmäßig Aufsätze aus Zeitschriften und Sammelbänden fachlich ausgewählt und mittels des Berufsbildungsthesaurus, Klassifikation und Abstracts inhaltlich erschlossen.

Unterstützt wird das Repository für die Berufsbildung von der [Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz \(AG BFN\)](#).

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

www.bibb.de



Der Inhalt dieses Werke steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - keine kommerzielle Nutzung - keine Bearbeitung - 4.0 Deutschland)

Erstveröffentlichung im Internet: Dezember 2019

2022

Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland / Jost, Ramona. - Nürnberg, 2022. - 1 Online-Ressource (151 Seiten)

[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland Expertise von Ramona Jost \(IAB\).pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche_Berufsausbildung_und_Weiterbildung_in_Deutschland_Expertise_von_Ramona_Jost_(IAB).pdf)

„Seit dem Datenreport 2009 stellen das BIBB und das IAB in der überarbeiteten Berichterstattung Zeitreihen zu wesentlichen Indikatoren des Bildungsverhaltens deutscher Betriebe vor. Die Zeitreihen bilden inzwischen mehr als eine Dekade ab und werden in der vorliegenden Expertise um die Jahre 2019 und 2020 ergänzt. Die Indikatoren beruhen auf den Daten des IAB-Betriebspanels, das jährlich wichtige Eckdaten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten erhebt. Erklärungen zur Datenbasis sowie Abgrenzungen zu Ergebnissen anderer Datenquellen schließen sich an den Überblick an.“ Die vorliegende Veröffentlichung fasst die aktuellen Entwicklungen der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten zusammen und fokussiert folgende Themen: Auszubildendenquote, Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität, Ausbildungsaktivität bei Berechtigung, Vertragsabschluss, Übernahmequote, Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote. (Hrsg.; BIBB-Doku)

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in der beruflichen Pflege als Beitrag zur Professionalisierung auf individueller Ebene / Mohr, Jutta.

In: Professionalisierung der Gesundheitsberufe : berufliche und hochschulische Bildung im Spiegel aktueller Forschung / Weyland, Ulrike [Hrsg.] ; Reiber, Karin [Hrsg.], Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik / Beiheft ; 33. - (2022) , Seite 270-294

Der Beitrag von Jutta Mohr widmet sich der betrieblichen Fort- und Weiterbildung der in der Pflege tätigen Personen. Die im Beitrag vorgelegten Daten einer empirischen Untersuchung basieren auf einer Teilstudie des Forschungsprojektes care4care. Ergebnisse dieser Studie veranlassen zur Diskussion um eine systematische Förderung horizontaler und vertikaler beruflicher Entwicklungspfade im Kontext von individueller Professionalisierung der Pflegefachpersonen und Fachkräftesicherung. (BIBB-Doku)

Betriebliche Weiterbildung in der Corona-Pandemie: welche Betriebe ziehen sich zurück? / Hoffmann, Till; Mohr, Sabine. - Version 1.0. - Bonn, 2022. - 1 Online-Ressource (18 Seiten)
<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/18513b2e-3675-4847-a9f4-b466ff973e9b/retrieve>

"In der Corona-Pandemie ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Deutschland deutlich zurückgegangen. Dies zeigt sich besonders mit Blick auf die Beteiligung von

Betrieben an der kursförmigen Weiterbildung, aber auch die Beteiligung an der nicht-kursförmigen Weiterbildung hat deutlich nachgelassen. Der vorliegende Beitrag untersucht anhand der Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, ob der Rückzug aus der betrieblichen Weiterbildung in der Corona-Pandemie mit bestimmten Betriebsmerkmalen einhergeht. In einem ersten Schritt zeigen deskriptive Auswertungen zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung, dass neben Kleinst- und Kleinbetrieben vor allem Betriebe aus dem Baugewerbe sowie aus dem Bereich „Medizinische Dienstleistungen“ starke Rückgänge bei der Weiterbildungsbeteiligung verzeichnen. Darüber hinaus wird in einem zweiten Analyseschritt der Zusammenhang zwischen dem Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung in der Corona-Pandemie und weiterer Betriebsmerkmale anhand multivariater logistischer Regressionsmodelle untersucht. Neben betrieblichen Strukturmerkmalen werden als weitere betriebspezifische Faktoren das Ausmaß der Corona-Betroffenheit der Betriebe, das Ausmaß der Nutzung digitaler Technologien sowie Regelungen der Arbeitsorganisation berücksichtigt. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die unmittelbare Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie nur teilweise mit dem Rückzug aus der Weiterbildungsbeteiligung zusammenhängt. Zudem wird deutlich, dass der Rückzug von Betrieben aus der Weiterbildung weniger wahrscheinlich ist, wenn Betriebe eine hohe Anzahl an digitalen Technologien nutzen oder das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen." (BIBB-Autorenreferat)

Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung : Zur Relevanz der expliziten Beteiligung des Betriebsrates an Weiterbildungsentscheidungen und der Breite der thematischen

Aufstellung des Betriebsrates / Weis, Kathrin. - Stuttgart : Franz Steiner Verlag
In: Betriebliche Berufsbildungsforschung / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Hubert Ertl [Hrsg.] ; Christian Gerhards [Hrsg.] ; Peter F. E. Sloane [Hrsg.], Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik / Beiheft ; 32. - Stuttgart. - (2022) , Seiten 221-255

"Betriebsräten wird in der empirischen Literatur ein positiver Effekt auf Weiterbildungen zugeschrieben. Die Operationalisierung erfolgt dabei meist über einen Dummy zur Existenz eines Betriebsrates. Mit Daten des BIBB-Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) wird gezeigt, dass ca. 40 % der Betriebsräte an Weiterbildungsentscheidungen beteiligt sind. Unter Anwendung des Entropy Balancing kann in multivariaten Analysen ausgewählter Weiterbildungsindikatoren der positive Effekt eines vorhandenen Betriebsrates für kursförmige Weiterbildungen bestätigt werden. Darüber hinaus zeigt der Beitrag, dass die explizite Beteiligung des Betriebsrates an Weiterbildungsentscheidungen sowie dessen thematisch breite Aufstellung jeweils mit einem höheren Anteil an Beschäftigten einhergehen, die an kursförmiger Weiterbildung teilnehmen. Für Weiterbildungschancen von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten scheint insbesondere der thematisch breiten Aufstellung des Betriebsrates eine relevante Bedeutung zuzukommen. (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Förderung der abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung : Entwicklung von Zugangszahlen und Teilnahmestrukturen vor und nach der Einführung der

Weiterbildungsprämien im Jahr 2016 / Kleifgen, Eva; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Osiander, Christopher; Roesler, Konrad; Stephan, Gesine. - Nürnberg : Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2022. - 1 Online-Ressource (22 Seiten)

In: IAB-Forschungsbericht : aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 2022;15.

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/4b019770-8f92-4e77-a604-5e2f3cd38ccf/retrieve>

„Seit dem 1. August 2016 erhalten Arbeitslose und Beschäftigte, die an einer nach § 81 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, welche auf einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zielt, unter bestimmten Voraussetzungen prüfungsbezogene Prämien. Diese Regelung ist aktuell bis Ende 2023 befristet (bezogen auf den Zeitpunkt des Eintritts in die geförderte Weiterbildung). Dieser Bericht beschreibt, wie sich die Eintritte in die Förderung mit abschlussorientierten beruflichen Weiterbildungen seit 2014 entwickelt haben. Dies erlaubt einen Vergleich der Entwicklungen vor und nach Einführung der Prämie. Die absoluten Zugangszahlen veränderten sich im Zeitraum von 2014 bis 2018 kaum und erreichten im Jahr 2019 mit etwa 75.000 Zugängen einen Höchststand. Zugenommen haben zwischen den Jahren 2014 bis 2019 insbesondere die absoluten Zugänge in die abschlussorientierte geförderte Weiterbildung von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, von Männern, von Personen aus dem Rechtskreis SGB III sowie von Beschäftigten. Der Anteil der geförderten Arbeitslosen, bezogen auf den jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand, ist zwischen 2016 bis 2019 gestiegen. Bei den zwischen 2014 bis 2018 in die Maßnahme eingetretenen Personen nahm der Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Maßnahmen über die Zugangskohorten geringfügig ab, während der Anteil der Abbrüche leicht anstieg (von den zugelassenen kommunalen Trägern bewilligte Maßnahmen sind hier nicht berücksichtigt).“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Mehr Transparenz des Weiterbildungsmarkts durch digitale Plattformen : erste Einblicke in den Innovationswettbewerb INVITE / Zaviska, Claudia.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 51 (2022), H. 2 - Seite 40-41

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/abcd6348-05d9-4189-9f8c-e0f16fa92f22/retrieve>

„Digitalisierung ist als Megatrend in der berufsbezogenen Weiterbildung nicht mehr wegzudenken. Die wachsende Vielfalt von digitalen Weiterbildungsangeboten verstärkt jedoch den ohnehin marktförmig organisierten »Weiterbildungsdschungel « mit seinem verzweigten Angebotsgeflecht. Um die Transparenz zu erhöhen, fördert das BMBF mit INVITE die Vernetzung und den Ausbau vorhandener digitaler (Weiter-)Bildungsplattformen. Neben der verbesserten Auffindbarkeit von Weiterbildungsangeboten soll individualisiertes Lernen für eine breite Zielgruppe ermöglicht werden.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Die nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) : von den Anfängen zur regionalen Umsetzung / Klaus-Schelletter, Sabrina.

In: denk-doch-mal.de : Online-Magazin für Arbeit - Bildung - Gesellschaft. - (2022), H. 1 - Seite 1-5

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/2eb380a1-2647-494b-b287-032af9fe86cd/retrieve>

Die Autorin beschreibt ausgehend von der nationalen Weiterbildungsstrategie die arbeitsmarktpolitische Situation in Berlin/Brandenburg und stellt die regionalen Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsinstrumente vor. „Weiterbildungsmentor*innen kommt nach ihrer Einschätzung in diesem Setting eine zentrale Bedeutung zu. Sie können bezogen auf berufliche Qualifizierung in den Betrieben als Transformationsmanager*innen fungieren – sowohl auf die betrieblichen als auch auf persönliche Aspekte des Wandels bezogen. In jedem Fall sind sie zentrale Akteur*innen zur Förderung der betrieblichen Weiterbildungskultur mit strategischer Scharnierfunktion.“ (Hrsg.; BIBB-Doku)

New Kids on the block: zu den Potenzialen von betrieblichen Weiterbildungsmentor:innen / Elsholz, Uwe; Thomas, Martina.

In: denk-doch-mal.de : Online-Magazin für Arbeit - Bildung - Gesellschaft. - (2022), H. 1 - Seite 1-5

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/288a2371-cfd7-4774-b302-ffce8812e8e6/retrieve>

„Wie kann lebenslanges Lernen für die alle Beschäftigten verwirklicht werden? Wie kann die Beteiligung an Weiterbildung erhöht werden? Und welche Rolle können Gewerkschaften und insbesondere Weiterbildungsmentor:innen dabei spielen? Langjährige Erfahrungen hierzu liegen aus Großbritannien vor, wo bereits 1998 der Trades Union Congress (TUC) einen Fonds eingerichtet hat, der mit öffentlicher Förderung in den Betrieben „Union Learning Representatives“ ausbilden sollte. Dies sind Gewerkschafter:innen im Betrieb, deren Aufgabe darin besteht, ihre Kolleg:innen für Weiterbildung zu sensibilisieren und zu ermutigen. Sie sollten vor allem gering qualifizierte Beschäftigtengruppen ansprechen, die bislang von Lern- und Qualifizierungsangeboten nicht erreicht wurden. Inspiriert durch die britischen Erfahrungen sind insbesondere im Organisationsbereich der IG Metall vergleichbare Pilotprojekte entwickelt und durchgeführt worden. An diese Ansätze knüpfen die weiter unten skizzierten gewerkschaftlichen Projekte zur Qualifizierung von Weiterbildungsmentor:innen (WBM) an.“ (Textauszug; BIBB-Doku)

Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland : Impulse aus dem Ausland / Eichhorst, Werner; Marx, Paul. - Gütersloh, 2022. - 1 Online-Ressource (63 Seiten)

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_Reform_Weiterbildungssystem_Impulse_aus_dem_Ausland.pdf

„Weiterbildung während des gesamten Erwerbslebens wird für viele Beschäftigte immer wichtiger. Eine neue Studie zeigt auf, wie die arbeitsmarkt- und weiterbildungspolitischen Instrumente entwickelt werden sollten, um genau dies zu fördern. Handlungsempfehlungen orientieren sich an den Erfahrungen im europäischen Ausland. Basierend auf der Analyse der Stärken und Schwächen des deutschen Systems, arbeitet die Studie sechs zentrale Handlungsbedarfe heraus: (1) Orientierung und Beratung müssen ausgebaut werden, so dass auch weiterbildungsferne Erwerbspersonen von den Angeboten erreicht werden. Darüber hinaus sollten (2) Mechanismen zur Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen ausgebaut und verankert werden. Über eine solche Anerkennung könnten auch Anreize für eine Weiterbildungsteilnahme geschaffen werden. Darauf aufbauend bedarf es (3) der Identifikation praktikabler und passender Entwicklungspfade für die Arbeitnehmer:innen. Mit Hilfe eines modularen Systems an Teil- und Zusatzqualifikationen sollte Beschäftigten ermöglicht werden, verschiedene Kurse, die zu individuellen Erfahrungen und Neigungen, aber auch zur betrieblichen und arbeitsmarktlichen Umgebung passen, zu absolvieren und ggf. in der Folge zu kombinieren. Um auch Beschäftigten in der Mitte des Erwerbslebens die Teilnahme an substanzieller Weiterbildung zu ermöglichen, sollten sowohl (4) zeitliche als auch (5) finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Denn häufig scheitert Weiterbildung an einem Mangel aus Zeit und Geld in solchen Phasen, in denen die Arbeitszeit dafür reduziert wird. Nicht zuletzt arbeitet die Studie heraus, dass (6) Deutschland Transformationshilfen weiterentwickelt sollte, um Weiterbildungsanstrengungen zu fördern, wenn es regional oder sektoral innerhalb kurzer Zeit zu massiven Ein- oder Umbrüchen am Arbeitsmarkt kommt.“ (Textauszug; BIBB-Doku)

Ungenutzte Chance: Digitale Weiterbildung im ersten Corona-Lockdown / Friedrich, Teresa; Janssen, Simon; Laible, Marie-Christine.

In: IAB-Forum : das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. - (2022), H. online - Seite 1-7

<https://www.iab-forum.de/ungenutzte-chance-digitale-weiterbildung-im-ersten-corona-lockdown/?pdf>

„Kurzarbeit, angewiesener Urlaub und Freistellungen aufgrund der Covid-19-Pandemie haben im ersten Lockdown nicht zu einer verstärkten Weiterbildungsbeteiligung geführt. Dies gilt auch und gerade für die berufliche Weiterbildung. Tatsächlich bildeten sich Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit pandemiebedingt reduziert hatten, sogar seltener beruflich weiter als andere Beschäftigte. Besonders bemerkenswert: Die geringere Weiterbildungsbeteiligung ist überwiegend auf Beschäftigte mit Universitätsabschluss zurückzuführen – und damit auf eine Personengruppe, die prinzipiell als sehr weiterbildungsaffin gilt.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 : Ergebnisse des Adult Education Survey - AES-Trendbericht - 2. Auflage August 2022. - Berlin : Deutschland / Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2022. - 1 Online-Ressource (76 Seiten)
https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=9

„Die Broschüre stellt die Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) 2020 vor, mit dem das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung erhoben wird. Sie enthält Daten zur Teilnahme an Weiterbildung, zu den wahrgenommenen Weiterbildungsaktivitäten und zu aktuellen Themen wie den Einsatz digitaler Medien in der Weiterbildung.“ (Hrsg.; BIBB-Doku)

Der Zusammenhang zwischen der Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und der Teilnahme an kursförmiger betrieblicher Weiterbildung : Eine Längsschnittanalyse von Betrieben in Deutschland / Baum, Myriam; Lukowski, Felix. Stuttgart : Franz Steiner Verlag, 2022.
In: Betriebliche Berufsbildungsforschung / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Hubert Ertl [Hrsg.] ; Christian Gerhards [Hrsg.] ; Peter F. E. Sloane [Hrsg.]. , Seiten 125-151

"Betriebliche Weiterbildung ist ein zentrales Mittel, um Beschäftigte auf die mit dem technischen Wandel einhergehenden Veränderungen vorzubereiten. Der Beitrag untersucht die Frage, wie die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) im Betrieb mit dem Anteil Beschäftigter zusammenhängt, der an kursförmiger betrieblicher Weiterbildung teilnimmt. Dazu zieht der Beitrag grundlegende Aussagen der Humankapitaltheorie heran. Zusätzlich wird die Debatte um den 'skill-biased technological change' aufgegriffen und deren theoretische Annahmen darüber diskutiert, wie der technische Wandel die Nachfrage nach Qualifikationen und Fähigkeiten von Beschäftigten und damit deren Weiterbildungsbedarf verändert. Als Datengrundlage dienen Längsschnittdaten des BIBB-Qualifizierungspanels, mit denen Fixed-Effects-Modelle berechnet werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Einführung von IKT in Betrieben in einem positiven Zusammenhang mit der Teilnahme von Beschäftigten an kursförmiger betrieblicher Weiterbildung steht. Dieser positive Zusammenhang zwischen der Einführung von IKT und Weiterbildungsteilnahme ist allerdings nur für Beschäftigte mit (hoch)qualifizierten Arbeitsaufgaben signifikant. Beschäftigte mit einfachen Arbeitsaufgaben nehmen trotz der Einführung von IKT nicht häufiger an Weiterbildung teil. Um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Beschäftigten zu sichern, sollte ein einfacherer Zugang zu betrieblicher Weiterbildung ermöglicht werden." (Autorenreferat, BIBB-Doku).

2021

Die Abbildung von Wirkungen beruflicher Weiterbildung in der Bildungsberichterstattung: Bestand und Perspektiven / Echarti, Nicolas; Reichart, Elisabeth; Gerhards, Pia.
In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report. - 44 (2021), H. online - Seite 311-331

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/f9fcd24e-358a-4ab7-9017-2a8edbf923f2/retrieve>

„Dieser Beitrag nimmt eine Bestandsaufnahme der indikatorenbasierten Darstellung der Wirkungen beruflicher Weiterbildung in der nationalen Bildungsberichterstattung vor. Dafür werden Wirkungsdimensionen in einer Wirkungskette systematisiert und die Teilbereiche beruflicher Weiterbildung abgegrenzt. Die Analyse relevanter nationaler Berichte zeigt auf, dass die Teilbereiche sehr uneinheitlich abgedeckt sind und überwiegend öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen dargestellt werden. Es dominieren deskriptive Kennziffern zu kurz- und mittelfristigen Bildungserfolgen und -ergebnissen. In den analysierten Berichten liegen hingegen nur wenige analytische Kennziffern und keine Kennziffern zu langfristigen Bildungserträgen vor. Perspektiven der Weiterentwicklung liegen sowohl in einer verbesserten Datennutzung als auch auf konzeptioneller Ebene der Bildungsberichterstattung.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Allgemeine und berufliche Weiterbildung : verschlungene Pfade, disparate Diskurse, neue Differenzierungen / Molzberger, Gabriele.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 75 (2021), H. 191 - 9-11 Seiten

"Das Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ist vielschichtig und verbunden mit dem Gleichwertigkeitstopos von allgemeiner und beruflicher Bildung. Fragen nach institutionellen Logiken überlagern vielfach bildungstheoretische Überlegungen. Nichts desto trotz ist in den vergangenen Jahren eine Verschiebung der Bildungsbereiche in Gange gekommen, was sich an der wissenschaftlichen Weiterbildung zeigen lässt." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben : Unterrichtung durch die Bundesregierung / Deutschland / Bundesregierung. 2021. - 38 S.

In: Drucksachen : Drucksachen des Deutschen Bundestages / Deutscher Bundestag. - Drucksache 19/25785

<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/257/1925785.pdf>

Der vorliegende Bericht zieht nach zwei vollen Förderjahren eine Zwischenbilanz zur Umsetzung des Dritten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG, sog. Aufstiegs-BAföG), welches am 1. August 2016 in Kraft getreten war. Das "Aufstiegs-BAföG ist das größte und wichtigste Förderinstrument und das Äquivalent zum Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) im Bereich der höherqualifizierenden beruflichen Bildung. Es fördert Fortbildungsinteressierte, die in Vorbereitung auf einen anerkannten beruflichen Fortbildungsabschluss an organisiertem Unterricht teilnehmen.

Mit dem Aufstiegs-BAföG werden zum einen finanzielle Beiträge zu den Kosten der Vorbereitungsmaßnahme und der Prüfung gewährt (so genannte Maßnahmebeiträge). Zum anderen wird, bei einer Vorbereitung in Vollzeit, ein Beitrag zum Lebensunterhalt gewährt. Mit der 3. AFBG-Novelle wurde das Leistungsangebot verbessert und durch strukturelle Anpassungen auf Entwicklungen und Trends im deutschen Bildungs- und Qualifizierungssystem reagiert. Damit konnte die Attraktivität des Aufstiegs-BAföG insgesamt gesteigert und wieder mehr Menschen für die Förderung gewonnen werden." (Textauszug, BIBB-Doku)

Beruflich-betriebliche Weiterbildung: Synthese- und Konvergenzdiskussionen der Vergangenheit als Inspiration für Gegenwart und Zukunft / Käßpflinger, Bernd. , 2021. - S. 265-274

In: Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland : ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Karin Büchler [Hrsg.] ; Irmgard Frank [Hrsg.] ; Elisabeth M. Krekel [Hrsg.] ; Günter Walden [Hrsg.]. - (2021) , S. 265-274

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/ca052aa4-291c-46c3-8bc4-0b28f58a4f09/retrieve>

"Der Beitrag erinnert an frühere Debatten zu einer Synthese oder Konvergenz von allgemeiner sowie beruflich-betrieblicher Weiterbildung. Entwicklungs-/Diskurslinien seit den 1970er-Jahren bis heute werden nachgezeichnet. Manche aktuellen Entwicklungen und Diskurse wirken dagegen im Vergleich "unterkomplex", da sie eher eine stärkere Trennung zwischen allgemeiner und beruflich-betrieblicher Weiterbildung implizieren. Historisches Wissen könnte Entscheidungsprozesse der Gegenwart wegweisend beeinflussen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Berufliche Weiterbildung in Deutschland: Status Quo und Weiterentwicklung / Klös, Hans-Peter. - 22.06.2021. - Köln, 2021. - 1 Online-Ressource (40 Seiten)

In: IW policy paper : aktuelle politische Debattenbeiträge aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln ; 2021,12.

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/policy_papers/PDF/2021/IW-Policy-Paper_2021_Weiterbildung_in_Deutschland.pdf

„Eine an Breite gewinnende Grundsatzposition in der politischen Debatte zur Weiterbildung in Deutschland tritt für einen Systemwandel mit einem Weiterbildungsgesetz, erweiterten Rechts- und Freistellungsansprüchen auf Weiterbildung, einem Bildungsgrundeinkommen, Weiterbildungsfonds und der Einführung einer Arbeitsversicherung ein. Demgegenüber betont die hier vertretene Position, dass die Ausgaben für berufliche Weiterbildung stark zugenommen haben, die Weiterbildungsförderung in Deutschland breit aufgestellt und

durch die neuen Fördergesetze noch deutlich ausgebaut worden ist, systematische Förderlücken nicht zu erkennen sind und die Bedarfsorientierung in der Weiterbildung auch für Beschäftigte gestärkt worden ist. Dennoch ist eine kritische Überprüfung der bestehenden und eine Erörterung neuer Instrumente aus zwei Gründen geboten: Zum einen kann bei sektoralen oder branchenbezogenen Transformationsprozessen, die auch maßgeblich durch politische Zielvorgaben beschleunigt werden, eine zusätzliche Unterstützung bei der betrieblichen und individuellen Weiterbildung mit Beitrags- bzw. Steuermitteln gerechtfertigt sein. Zum anderen führt der höhere öffentliche Finanzierungsanteil bei den Ausgaben für den Tertiärbereich zu einem Finanzierungsgefälle zulasten der beruflichen Qualifizierung, aus dem sich eine verstärkte öffentliche Förderung betrieblicher und berufsbezogener individueller Weiterbildung begründen lässt.“
(Textauszug; BIBB-Doku)

Betriebliche Weiterbildung, Lernformen und Kompetenzanforderungen – Ergebnisse der Betriebsfallstudien der CVTS5-Zusatzerhebung in Deutschland / Münchenhausen, Gesa ; Schmitz, Santana ; Schönfeld, Gudrun. - 1. Auflage. - Opladen : Barbara Budrich, 2021. - 1 Online-Ressource (149 Seiten) - ISBN 978-3-96208-255-0

In: Fachbeiträge im Internet.

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/ec0d91e5-3ce7-46b8-bf89-96392cbf311b/retrieve>

"Betrieblichen Lernprozessen kommt in Zeiten gravierender und einschneidender Veränderungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Technologie eine entscheidende Bedeutung zu. Eine zunehmend technisierte Welt, ein permanenter Veränderungsdruck und eine adäquate Mitarbeiterführung sind Herausforderungen, die durch die Digitalisierung und Arbeit 4.0 an die Betriebe gestellt werden. Der von Digitalisierungsprozessen noch einmal beschleunigte Strukturwandel führt in den kommenden Jahren zu größeren Veränderungen von Arbeitsplätzen in allen Branchen, Berufen und auf allen Anforderungsniveaus. Der Bericht stellt Ergebnisse aus zwölf Betriebsfallstudien zum betrieblichen Lernen und zur Weiterbildung vor, die im Rahmen der CVTS5-Zusatzerhebung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) durchgeführt wurden. Ziel der Fallstudien war es, umfassende Informationen zur betrieblichen Realität des Lernens und der Weiterbildung zu erhalten. Insgesamt ergibt sich ein differenziertes Bild zum Stand des Lernens in den Unternehmen; die Fallstudien bestätigen die starke Bedeutungszunahme des Lernens im Prozess der Arbeit und liefern dazu konkrete Details." (BIBB-Doku)

Betriebliche Weiterbildungskulturen in Zeiten der Digitalisierung – Eine Analyse mit Daten des BIBB-Qualifizierungspanels / Gerhards, Christian; Krause, Ina.

In: Optimierung in der Weiterbildung / Michael Schemmann [Hrsg.]. - (2021) , Seite 91-115

„Weiterbildung gilt als eine zentrale betriebliche Optimierungsstrategie, um Innovationsprozesse umzusetzen und auf Veränderungen der betrieblichen Umwelt zu reagieren. Die Digitalisierung ist dabei der zentrale Innovationsprozess des aktuellen Jahrzehnts. Befunde belegen entsprechend einen engen Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildung und deren Digitalisierungsmaßnahmen. Es ist zudem plausibel, dass Betriebe über eine betriebliche Weiterbildungskultur verfügen, die im neo-institutionalistischem Sinne durch betriebliche Handlungslogiken (vgl. Scott 2013) geprägt ist. Allerdings fehlen Erklärungen und Analysen über deren genauen Zusammenhang. Daher widmet sich dieser Beitrag der Frage, wie die betriebliche Bewältigung von Innovationsprozessen durch spezifische Weiterbildungskulturen geprägt ist. Dazu untersucht der Beitrag konkret, wie betriebliche Digitalisierungsformen und betriebliche Handlungslogiken mit bestimmten Weiterbildungsformen zusammenhängen. Die empirische Analyse erfolgt mit Befragungsdaten des BIBB-Qualifizierungspanel der Welle 2019. Die Analysen zeigen, dass Betriebe vor allem dann Mitarbeiter intensiver weiterbilden, wenn sie einem eigenen Normativ folgen (können) oder erfolgreiche Betriebe mimetisch nachahmen.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Bildungsregionen in der wissenschaftlichen Weiterbildung : Modell und empirische Analyse / Steinmüller, Bastian. - Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2021. - 1 Online-Ressource (218 Seiten) - ISBN 978-3-7639-6702-5
In: Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen ; [Band 43] : Forschung & Praxis.
<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/8d992096-841c-4f97-b9c9-6208013cc8d4/retrieve>

"In der Dissertation wird eine bildungsbereichsübergreifende Konzeption von Bildungsregionen entwickelt: theoretisch und empirisch fundiert. Die Studie über bedarfsorientierte Regionalisierungsansätze in der wissenschaftlichen Weiterbildung basiert auf empirischen Daten und Fallbeispielen. In den Ergebnissen der Analyse bestätigt sich eine neue Regionalisierung als Gegenbewegung zur Internationalisierung, die in der wissenschaftlichen Weiterbildung bewusst gestaltet wird. Damit ist sie auch ein Teil der wirtschaftlichen Regionalentwicklung, denn mit den Qualifizierungsangeboten werden die Fachkräfte vor Ort weitergebildet. Der Autor legt die erste Untersuchung zu diesem relevanten Thema der Bildungs- und Hochschulpraxis vor. Seine praxisorientierte Analyse untermauert die Regionalisierungstendenzen der wissenschaftlichen Hochschulweiterbildung mit einem theoretischen Fundament und schafft ein Modell als Orientierung für die Praxis." (Verlag, BIBB-Doku)

Continuing Education and Training in Germany : Getting Skills Right - Paris : OECD Publishing, 2021. - 1 Online-Ressource (179 Seiten) - ISBN 9789264328440
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1f552468->

[en.pdf?expires=1665125871&id=id&accname=oid018224&checksum=CFC509399768AFE8277FD627E7C137D6](https://www.bibb-doku.de/en.pdf?expires=1665125871&id=id&accname=oid018224&checksum=CFC509399768AFE8277FD627E7C137D6)

“Germany has a strong skill development system. The country’s 15 year old students performed above the OECD average in the last (2018) edition of the Programme for International Student Assessment (PISA), continuing a trend of significant improvement since PISA’s first edition in 2000. Its adult population also has above average literacy and numeracy skills, according to the OECD Survey of Adult Skills (PIAAC). A strong and well-respected vocational education and training system is seen as one of the success factors behind these achievements. However, participation in learning beyond initial education lags behind other high-performing OECD countries and varies considerably across different groups of the population. This is problematic in a rapidly changing labour market, where participation in continuing education and training is a precondition for individuals, enterprises and economies to harness the benefits of these changes. This report assesses the current state of the German continuing education and training (CET) system. It examines how effectively and efficiently the system prepares people and enterprises for the changes occurring in the world of work, and identifies what changes are necessary to make the CET system more future ready. The report makes recommendations for the further development of the CET system based on international good practice.” (editor; BIBB-Doku)

Determinanten der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung : eine empirische Analyse mit den Daten des Linked Personnel Panels 2014/15 / Bellmann, Lutz; Jünger, Anna-Lena.

In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - 117 (2021), H. 2 - Seiten 254-282

"Zur Untersuchung der Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung erfolgt in diesem Beitrag eine Analyse der Daten des Linked Personnel Panels 2014/15 mittels Probit-Modellen. Bestätigt werden aus anderen Studien bekannte Unterschiede in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Bildungsniveau sowie dem Alter. Erwartete positive Effekte der Übernahme von Leitungspositionen und Entscheidungsautonomie auf die Weiterbildungsteilnahme werden ebenfalls ermittelt. Zudem erweisen sich Digitalisierungsaspekte in diesem Kontext als sehr bedeutsam. In weitergehenden Analysen sollten die Entscheidungsautonomie und die Digitalisierung genauer untersucht werden, weil es sich dabei um bisher nicht untersuchte Einflussfaktoren handelt. Während sich die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nicht signifikant unterscheidet, gibt es dennoch - wenngleich auch keine gravierenden - Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die ihr Weiterbildungsverhalten beeinflussen."
(Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Digitale Lernmedien beflügeln die betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse der zehnten IW-Weiterbildungserhebung / Seyda, Susanne.

In: IW-Trends : Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln. - 48 (2021), H. 1 - S. 79-94

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2021/IW-Trends_2021-01-05_Seyda.pdf

"Die Digitalisierung geht mit einem steigenden Qualifizierungsbedarf einher. Stärker digitalisierte Unternehmen sehen einen größeren Weiterbildungsbedarf als weniger digitalisierte Unternehmen. Gleichzeitig investieren sie mehr Zeit und Geld in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Die Digitalisierung stellt dabei nicht nur neue Anforderungen an Weiterbildungsinhalte, sondern sie bietet auch neue Lernmöglichkeiten, die immer mehr Unternehmen nutzen: Über 90 Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen setzten im Jahr 2019 mindestens ein digitales Lernmedium ein, im Jahr 2016 waren es erst 84 Prozent. Die bereits vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie intensivere Nutzung digitaler Medien dürfte erheblich dazu beigetragen haben, dass die Weiterbildungsaktivitäten in Zeiten des Lockdowns nicht stärker eingebrochen sind. Wichtigster Grund für den Einsatz digitaler Lernangebote im Jahr 2019 ist die gute Integrierbarkeit in den Arbeitsalltag. Digitale Lernmedien scheinen somit geeignet, die knappe Ressource "Zeit" besser auszuschöpfen und das größte Hemmnis - die mangelnde Zeit für Weiterbildung - zu entschärfen. Aber auch finanzielle Hemmnisse können verringert werden. Denn 50 Prozent der Unternehmen nutzten digitale Angebote, weil sie kostengünstiger sind als herkömmliche Formate. Zudem fallen Auswahl und Einschätzung digitaler Angebote vielen Unternehmen leichter als die klassischer Weiterbildungsangebote. Um das Potenzial für eine didaktisch elaboriertere Nutzung digitaler Medien künftig noch intensiver zu nutzen, ist es wichtig, die Medienkompetenz des Bildungspersonals in den Unternehmen weiter auszubauen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Situative (Nicht)Passung als Erklärungsansatz von Drop-out in der Weiterbildung /

Hoffmann, Stefanie; Hippel, Aiga von; Thalhammer, Veronika; Schmidt-Hertha, Bernhard.

In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report. - 44 (2021), H. online - Seite 241-262

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/efb2b103-8f25-40c3-b667-8003dee11ce1/retrieve>

„Trotz der Vielzahl seiner Erscheinungs- und Umgangsformen findet Drop-out in der erwachsenenpädagogischen Forschung vergleichsweise wenig Beachtung und theoretische Konzepte, welche die unterschiedlichen Lesarten des Phänomens in einem übergeordneten Rahmen systematisieren, gibt es bislang kaum. Im Beitrag werden daher bisherige theoretische Konzepte zu Weiterbildungsabbrüchen und Ansätze zur Einordnung von Weiterbildungsabbrüchen als Weiterbildungsverhalten zusammengetragen sowie die Forschungslücken in Bezug auf ein umfassendes Modell zur ursächlichen Erklärung von Drop-out in der Weiterbildung aufgezeigt. Anhand einer empirischen Studie – hier basierend

auf der Auswertung von 40 problemzentrierten Interviews – werden eine Typologie sowie ein Modell zur Charakterisierung von Weiterbildungsabbrüchen vorgeschlagen und deren Potenzial für die weitere Theorieentwicklung in diesem Bereich herausgearbeitet. Als zentral kristallisiert sich dabei der Begriff „Passung“ heraus, mit dem sich die Vielfalt von Abbruchkonstellationen theoretisch anschlussfähig beschreiben lässt.“ (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Standards und Empfehlungen zur Umsetzung digitaler Weiterbildungsplattformen in der beruflichen Bildung : ein Dossier im Rahmen des INVITE-Wettbewerbs / Reichow, Insa; Hochbauer, Monica; Goertz, Lutz. - 1. Auflage 2021. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021. - 1 Online-Ressource (72 Seiten)
<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/8755f400-3ee6-43ac-b070-b92113f04f95/retrieve>

"Dieses Dossier bietet eine Übersicht der aktuellen Standards und Empfehlungen für die Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung digitaler Weiterbildungsplattformen der beruflichen Bildung. Im Allgemeinen soll die Berücksichtigung von Standards die Qualitätssicherung und nachhaltige (Weiter-)Nutzung entwickelter Plattformen und Inhalte sicherstellen. Dabei werden unter dem Begriff des Standards häufig grundverschiedene Dinge wie Gesetze, Normen, Gremienstandards und Leitlinien gefasst. Diese unterschiedlichen Formen von Standards werden im vorliegenden Dossier zunächst näher erläutert. Im weiteren Verlauf werden Gütekriterien für Standards vorgestellt, die bei der Auswahl eines Standards für einen konkreten Einsatzbereich helfen. Vielfältig sind auch die Standards, die bei der Implementierung von Weiterbildungsplattformen berücksichtigt werden können: Im Dossier werden insgesamt 125 technische Standards, Gesetze, didaktische Prinzipien und ethische Leitlinien vorgestellt. Die Standards werden thematisch gruppiert anhand der verschiedenen Phasen eines Weiterbildungsprozesses (z.B. Angebotssuche, Dokumentation des Gelernten) präsentiert. Durch die einführenden Erläuterungen und die systematische Präsentation der Standards bietet dieses Dossier Orientierung in einem komplexen, interdisziplinären und hochaktuellen Feld." (BIBB Autorenreferat)

Trends der Weiterbildung : DIE-Trendanalyse 2021 / Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Echarti, Nicolas; Widany, Sarah. - Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2021. - 1 Online-Ressource (293 Seiten) - ISBN 9783763970186
In: DIE Survey - Daten und Berichte zur Weiterbildung.
<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/5777d437-5fa1-48f4-8556-c596c587de40/retrieve>

„Die vierte DIE-Trendanalyse dokumentiert Strukturen, Prozesse und Resultate der

Weiterbildung auf der Grundlage von Daten der Bildungsberichterstattung und aktuellen Befunden der Bildungsforschung. Durch eine Bündelung des gesicherten, oft aber verstreuten oder schwer zugänglichen Wissens über die Weiterbildung in Deutschland schafft das Buch eine Informationsbasis für Entscheidungen in Politik und Praxis. Darüber hinaus werden aktuelle Trends in den Bereichen Angebots- und Teilnahmestrukturen, Einrichtungen, Personal und Finanzierung vorgestellt. Eigene Kapitel widmen sich der Konzeption der Berichterstattung, Rahmenbedingungen der Weiterbildung und den Folgen der Corona-Pandemie für den Bildungsbereich. Damit bietet die Trendanalyse Akteurinnen und Akteuren aus Praxis, Politik und Forschung eine empirische Grundlage für die Einschätzung und Steuerung von künftigen Entwicklungen in der Weiterbildungslandschaft.“ (Hrsg.; BIBB-Doku)

Veröffentlichungen im BMBF-Förderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) : 2016-2019 / Dörsam, Michael; Zaviska, Claudia; Biedrzycka-Schmidberger, Martina; Hemkes, Barbara; Langenkamp, Karin; Linten, Markus; Bazoune, Julia; Köhler, Katharina; Gülkaya, Ülkü. - Januar 2021 (Version 2.0). - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021. - 1 Online-Ressource (56 Seiten)

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/8ac7c4a4-ba30-44ca-a689-2e5b8059ed4f/retrieve>

„Um Konzepte zu stärken, mit denen ein Weiterbildungssystem an den Erfordernissen der Zeit ausgestaltet wird, hat das BMBF 2015 den Förderschwerpunkt "Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB) gestartet. Über einen Zeitraum von drei Jahren hat das BMBF 34 Projekte mit 62 Verbundpartnern mit dem Ziel unterstützt, zukunftsorientierte Maßnahmen zu erforschen, zu entwickeln und zu erproben, um die berufliche Weiterbildung qualitativ und quantitativ weiterzuentwickeln. In der vorliegenden Bibliografie werden die Veröffentlichungen der Projekte über ihre Ergebnisse und Erkenntnisse inhaltlich strukturiert zusammengeführt.“ Die folgende Literaturzusammenstellung ist im Rahmen von InnovatWB veröffentlicht worden. Sie gliedert sich nach den Hauptthemenkomplexen der drei Schwerpunkte, zu denen in den drei Jahren in InnovatWB gearbeitet wurde. Dies sind: Zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote und -didaktiken; Lernfabriken; Kompetenzerfassung und -validierung; Weiterbildungsorganisationen und -personal; Kompetenzen des Weiterbildungspersonals, Selbstorganisiertes Lernen, Digitalisierung von Arbeit und (Weiter-)Bildung, Weiterbildungsmotivation und -teilnahme sowie Kosten und Erträge von Weiterbildung. (Textauszug; BIBB-Doku)

weiterbilden#weiterdenken : den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie durch berufliche Weiterbildung gestalten / Baron, Stefan; Dick, Peer-Michael; Zitzelsberger, Roman. - Bielefeld : wbv, 2021. - 1 Online-Ressource (181 Seiten) - ISBN 978-3-7639-6718-6 In: Berufsbildung, Arbeit und Innovation ; Band 60.

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/f7a3d5b3-94ac-4983-8e9c-3ea0f0eece08/retrieve>

"Der Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (TV Quali) ist seit 20 Jahren in Kraft. Aus Anlass des Jubiläums beleuchten in diesem Sammelband namhafte Autorinnen und Autoren aus Wissenschaft und Praxis die Herausforderungen und Chancen der Gestaltung des Strukturwandels durch berufliche Weiterbildung. In ihren Beiträgen schildern sie Erfahrungen aus der Betriebspraxis, beschreiben zukünftige Anforderungen an die berufliche Weiterbildung und zeigen Optionen für zukünftige Qualifizierungsmaßnahmen auf. Nach einem Überblick über die Rolle und Struktur der beruflichen Weiterbildung in Deutschland beleuchten die Autorinnen und Autoren aktuelle Aufgaben der beruflichen Weiterbildung. In den Beiträgen zur Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten, zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und zum beruflichen Lernen in der Zukunft werden Möglichkeiten für innovative Weiterbildungskonzepte sichtbar. Auch die Notwendigkeit neuer Lernformen und der Ausbau digitaler Grundkompetenzen werden untersucht. Zum Abschluss wird die Frage gestellt, vor welchen Herausforderungen die berufliche Weiterbildung wohl im Jahr 2041 stehen wird. Der Band liefert wissenschaftliche Erkenntnisse zum Thema Berufliche Weiterbildung und bietet Orientierung für die Berufspraxis." (Verlag, BIBB-Doku)

Weiterbildungspartizipation und Bildungsurlaub : Theorie, Forschungsstand und empirische Analyse / Heidemann, Lena. - Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2021. - 422 S. - ISBN 978-3-7639-6638-7

(Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen ; 41 : Forschung und Praxis)

https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004811w/area/shop.html?cHash=415f26b3295648b1e65d213a6ce6c445

"In der Dissertation wird die Theorie und Forschung zur Weiterbildungsbeteiligung aufgearbeitet und 'Bildungsurlaub' als Forschungsfeld für die Erwachsenenbildung erschlossen. Die Autorin präsentiert theoretische Grundlagen, rechtliche Rahmenbedingungen, Diskurslinien und Befunde aus 50 Jahren Bildungsurlaub in der Bundesrepublik Deutschland. Für die Auswertung und Analyse ihrer Studie zur Teilnahme an Bildungsurlaubsangeboten im Bundesland Bremen nutzt die Autorin grundlegende Erkenntnisse der Forschung zur Weiterbildungspartizipation. Im Ergebnis identifiziert die Autorin folgende Bedingungsfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung: das Zusammenspiel von Kontextfaktoren und Gelegenheitsstrukturen, Individualfaktoren sowie subjektive Sinn- und Bedeutungszuschreibungen. Die anschließende systematische Zusammenführung mit den Studienbefunden ist die Grundlage für weitere Forschungen zum Bildungsurlaub. Die Dissertation ist ein wichtiger Beitrag zur bildungswissenschaftlichen Grundlagenforschung und rückt den Bildungsurlaub als besonderen Teil der Weiterbildungslandschaft in den Blick." (Verlag, BIBB-Doku)

Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung / Bellmann, Lutz; Leber, Ute. , 2021. - S. 241-251
In: Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland : ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern / Lutz Bellmann [Hrsg.] ; Karin Büchter [Hrsg.] ; Irmgard Frank [Hrsg.] ; Elisabeth M. Krekel [Hrsg.] ; Günter Walden [Hrsg.]. - (2021) , S. 241-251

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/6618ec3e-11dd-40ab-8db2-06b6596dc8d8/retrieve>

"Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und Internationalisierung der Wirtschaft nimmt die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung zu. Dies zeigt sich auch in der im Zeitverlauf gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung, doch nehmen einzelne Personengruppen nach wie vor nur unterdurchschnittlich an beruflicher Weiterbildung teil. Diese Personengruppen, zu denen insbesondere Geringqualifizierte, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund oder atypisch Beschäftigte gehören, stehen im Fokus des Beitrags. Es werden empirische Befunde zu Niveau und Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Personengruppen präsentiert und Ansatzpunkte der Politik zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung diskutiert." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

2020

Berufliche Weiterbildung - Teilnahme und Abstinenz / Müller, Normann; Wenzelmann, Felix.

In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report. - 43 (2020), H. 1 - S. 47-73

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40955-019-0141-0.pdf>

"Dieser Beitrag nimmt auf Grundlage der BIBB-Erhebung 'Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen der Individuen' (BIBB-ANI 2015) die individuelle Weiterbildungsbeteiligung in den Blick. Neben der Betrachtung der bekannten Muster wird ein Fokus auf den Einfluss persönliche Zielen, persönlicher Resilienz und unterschiedlicher Einschätzungen zur Nützlichkeit von Weiterbildung gelegt. Der Beitrag liefert damit Anhaltspunkte für ein besseres Verständnis von Bildungsentscheidungen und Beteiligungsmustern. Dies ist essenziell, um durch die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten, geeigneter Förderkonzepte, zielgerichteter Informationsstrukturen oder anderer Maßnahmen die Weiterbildungsbeteiligung benachteiligter Gruppen steigern zu können." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Berufliche Weiterbildung formal geringqualifizierter Personen : Good-Practice-Beispiele und Faktoren für einen Erfolg für am 2. Bildungsweg / Lachmayr, Norbert; Mayerl, Martin. - Wien : Arbeitsmarktservice Österreich, 2020. - 1 Online-Ressource (96 Seiten) - ISBN 978-3-85495-708-4

In: AMS report ; 146.

[https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_146 -
_Geringqualifizierte.pdf](https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_146_-_Geringqualifizierte.pdf)

„Das AMS Oberösterreich als Auftraggeber skizziert für formal geringqualifizierte Erwerbspersonen eine besonders schwierige Situation bei der beruflichen Weiterbildung und beauftragte das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) daher mit einer zielgruppenspezifischen Analyse dieses Themas. Die wichtigsten Forschungsfragen dieses im Jahr 2019 realisierten Projektes lauteten: Welche Faktoren erschweren bzw. fördern berufliche Weiterbildungsteilnahmen von formal Geringqualifizierten? Welche Good-Practice-Beispiele, potenzielle Erfolgsbeispiele sowie Ansatzschwerpunkte lassen sich in der aktuellen Literatur identifizieren, welche Faktoren sind dabei von besonderer Wichtigkeit?“ (Hrsg.; BIBB-Doku)

Berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Älteren im europäischen Vergleich - Welche Rolle spielen Institutionen? / Philipps, Veronika.

In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report. - 43 (2020), H. 1 - S. 197-226

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40955-020-00156-1.pdf>

"Personen in der späten Erwerbsphase sind in Europa selten in berufliche Weiterbildung eingebunden. Der Beitrag betrachtet Länderdifferenzen in der Weiterbildungsteilnahme Älterer aus institutionentheoretischer Perspektive und berücksichtigt dabei, dass Institutionen in Verbindung miteinander funktionieren. Daher werden Zusammenhänge zwischen institutionellen Konfigurationen des Arbeitsmarktes und Bildungssystems für die relativen Weiterbildungsnachteile Älterer in 26 europäischen Ländern untersucht und es wird aufgezeigt, dass institutionelle Konfigurationen eine hohe Bedeutung für die Erklärung von Weiterbildungsdisparitäten besitzen. Für geringe Weiterbildungsnachteile Älterer sind insbesondere das Vorhandensein weitreichender staatlicher und betrieblicher Weiterbildungsstrukturen sowie ein duales Berufsausbildungssystem bedeutsam." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Der Berufsalltag des beruflichen Weiterbildungspersonals : Analyse der wahrgenommenen Aufgabenfelder und der bedingungsgebenden Arbeitskontexte / Harm, Stefan; Neumann, Kathleen.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 74 (2020), H. 185 - S. 23-25

"In diesem Beitrag werden Teilergebnisse aus dem BMBF-geförderten Projekt WB-PRO 4.0 (2016-2018) dargestellt, in dem die Arbeits- und Handlungskontexte und das Professionsverständnis pädagogischen Fachpersonals in der beruflichen Weiterbildung erfasst wurden. Mittels gestaltungsorientierter Forschung wurden mit Praxispartnern aus den Ergebnissen Professionalisierungsbedarf identifiziert und davon ausgehend passgenaue

Bildungskonzepte entwickelt. Unter Berücksichtigung des Agierens zwischen ökonomischer Intentionalität und pädagogischer Rationalität konnte das Projekt erste Erfolge in Richtung Professionalisierung und des Bildungspersonals erreichen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung / Baum, Myriam; Lukowski, Felix.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 49 (2020), H. 1 - S. 30-32

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/6e17784c-9d23-44c3-ab7c-143f5df0428f/retrieve>

"Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten kommen bei der betrieblichen Weiterbildung oft zu kurz. Dabei könnten gerade sie von Weiterbildung profitieren. In diesem Beitrag wird anhand von Daten des BIBB-Qualifizierungspanels untersucht, welche Faktoren die betriebliche Förderung der Weiterbildung für diese Beschäftigtengruppe begünstigen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Innovativen Spielraum schaffen und nutzen : Innovationsperspektiven der Professionalisierung in der beruflichen Weiterbildung / Breitschwerdt, Lisa; Lechner, Reinhard; Egetenmeyer, Regina.

In: Weiterbildung : Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. - 31 (2020), H. 5 - S. 18-20

"Innovationen sind fester Bestandteil des Berufsalltags von Erwachsenen- und Weiterbildungnerinnen und -bildnern. Nur so lassen sich die teils divergierenden Anforderungen und Interessen von gesellschaftlicher, staatlicher, wirtschaftlicher und professioneller Seite miteinander vereinbaren. Die Ergebnisse der KOPROF-Studie (2016-2018) zeigen am Tätigkeitsfeld beruflicher Weiterbildung auf, wie innovatives Handeln die Professionalitätsentwicklung befördern kann. Das feldspezifische Weiterentwickeln einer "Innovationskultur" benötigt Handlungserfordernisse, die das Mehrebenensystem im Blick haben."(Autorenreferat; BIBB-Doku)

Lernhabitus als Bedingung der Weiterbildung : ein Analysekonzept zur Erklärung der Unterschiede im Weiterbildungsverhalten / Behr, Frank.

In: Weiterbildung : Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. - 31 (2020), H. 1 - S. 35-37

"Sozialstrukturellen Bedingungen und den dadurch vermittelten habituellen Orientierungen und Haltungen wird eine besondere Bedeutung für die Lebensgestaltung - und damit auch für bildungsbezogene Aktivitäten - zugewiesen. Im Anschluss an Bourdieu wird davon ausgegangen, dass die Mehrzahl aller Lernaktivitäten und damit auch das individuelle Weiterbildungsverhalten habitualisiert sind." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Schaffung eines lernförderlichen betrieblichen Umfeldes : Weiterbildung älterer Beschäftigter für die Arbeitswelt von morgen / Rabl, Tanja.

In: Weiterbildung : Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. - 31 (2020), H. 5 - S. 21-23

"Aufgrund des Wandels in der Arbeitswelt sehen sich Beschäftigte sich stetig ändernden Anforderungen gegenüber. Um die Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter zu erhalten und zu entwickeln, kommt der betrieblichen Weiterbildung eine bedeutende Rolle zu. Daher gilt es, ein betriebliches Umfeld zu schaffen, das lebenslanges Lernen ermöglicht, fördert und wertschätzt."(Autorenreferat; BIBB-Doku)

Selbstreguliertes Lernen mit mobil nutzbaren Technologien : Lernstrategien in der beruflichen Weiterbildung / Schulz, Sandra. - Wiesbaden : Springer VS, 2020. - XVIII, 276 S. - ISBN 978-3-658-29170-9

"Die Autorin untersucht, wie Lernende den Erfordernissen selbstgesteuerten Lernens gegenüber treten und wie sie ihren Lernprozess selbstreguliert gestalten. Die Fähigkeit des selbstgesteuerten Lernens ist eine Anforderung der Bildungs- und Arbeitswelt und damit gleichzeitig eine Schlüsselkompetenz in der Informationsgesellschaft. Da insbesondere den neuen Lerntechnologien zugesprochen wird, selbstgesteuertes Lernen zu fördern, betrachtet die Autorin detailliert den Selbstregulationsprozess beim Lernen mit mobilen Technologien. Auf Grundlage einer empirischen Studie diskutiert sie Aspekte des Lernhandelns und Lernstrategie-Einsatzes. Ihre Ergebnisse geben Aufschluss über den Prozess des selbstregulierten Lernens beim Einsatz von Tablets in der betrieblichen Weiterbildung, wobei auch die emotionalen Bedingungen des Lernens berücksichtigt werden." (Verlag, BIBB-Doku)

Substitutionsrisiko und Weiterbildungsverhalten im digitalen Wandel : welche geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es? / Seegers, Marco.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 49 (2020), H. 1 - S. 26-29

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/932c796e-eaff-4860-9c1f-cb503241a702/retrieve>

"Berufliches Wissen altert im Zuge des digitalen Wandels immer schneller und berufliche Weiterbildungsmaßnahmen gewinnen an Bedeutung, um Erwerbstätige auf neue und/oder veränderte Tätigkeitsanforderungen vorzubereiten. Inwiefern davon Berufe, die typischerweise von Männern ausgeübt werden, in anderer Weise betroffen sind als jene, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind, ist bis dato unklar. Im Beitrag wird auf der Ebene von Berufsgruppen untersucht, ob sich ein geschlechtsspezifisches Risiko nachweisen lässt, von digitalen Substitutionsprozessen betroffen zu sein, und ob das bisherige Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen an den digitalen Strukturwandel angepasst ist." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Die transitorische Grenze zwischen betrieblicher Karriere und beruflicher Weiterbildung /

Ahrens, Daniela; Molzberger, Gabriele. , 2020. - S. 13-24

In: Grenzüberschreitungen im Kompetenzmanagement : Trends und Entwicklungsperspektiven / Ralf Knackstedt [Hrsg.] ; Kristin Kutzner [Hrsg.] ; Miriam Sitter [Hrsg.] ; Inga Truschkat [Hrsg.]. - (2020) , S. 13-24

"Für die Gestaltung von betrieblicher Kompetenzentwicklung ist es entscheidend, dass sie sich weder auf eine reine Anpassungsqualifizierung reduziert noch allein in die Verantwortung des Subjekts gelegt wird. Von dieser Annahme ausgehend wird in diesem Kapitel die analytische Unterscheidung zwischen der Sphäre betrieblicher und beruflicher Weiterbildung, die über Kompetenzmanagement sowohl aufgeweicht und verschoben als auch rekonstituiert werden kann, erörtert. Anhand von zwei Entwicklungsprojekten werden Bedingungen der Möglichkeit von betrieblicher Kompetenzentwicklung diskutiert, die über die Anpassung an sich wandelnde technologische und arbeitsorganisatorische Erfordernisse hinausgeht und Transitionen zur beruflichen Weiterbildung eröffnet." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf? / Käßlinger, Bernd.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 49 (2020), H. 1 - S. 17-21

<https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/49433055-d7d0-4747-bcc4-c1a77895bf36/retrieve>

"Der Weiterbildungsberatung wird seit Jahren regelmäßig eine große und oft wachsende Bedeutung bei der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung zugesprochen. Lässt sich die Forderung aber über Alltagsbeobachtungen und Allgemeinplätze hinaus empirisch stützen und wenn ja, inwiefern? Im Beitrag werden aktuelle Daten und Zeitreihendaten des Adult Education Survey (AES) analysiert und perspektivisch interpretiert. Es zeigt sich ein großer manifester Beratungsbedarf. Zudem werden weiterführende Forschungsfragen benannt." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

2019

Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter : Digitalisierung und berufliche Weiterbildung / Pascal Heß ; Simon Janssen ; Ute Leber. - Nürnberg, 2019. - 8 S. : Literaturangaben ; Abb. - (IAB-Kurzbericht : aktuelle

Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 2019,16) . -

<http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1619.pdf>

"Um mit den Änderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten, gewinnt Weiterbildung im digitalen Wandel immer mehr an Bedeutung. Dies gilt gerade für Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten durch moderne Technologien ersetzt werden können. Die Daten des Nationalen

Bildungspanels zeigen aber, dass Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten - die potenziell leichter ersetzbar sind - deutlich seltener an Weiterbildung teilnehmen als Beschäftigte mit weniger Routinetätigkeiten. Die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung dieser Beschäftigtengruppe ist nicht nur bei der Weiterbildung insgesamt zu beobachten, sondern auch bei der Weiterbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie. Der Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Personen mit hohen und geringeren Anteilen an Routinetätigkeiten findet sich bei allen Qualifikationsgruppen. Unterschiede in der Qualifikation sowie in weiteren individuellen Merkmalen der Beschäftigten erklären nur einen geringen Teil der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung. Eine größere Rolle spielen hingegen betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Von Bedeutung sind dabei deren Intensität und individuelle Finanzierungsbeiträge." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Ernüchterung statt Aufbruch : die nationale Weiterbildungsstrategie aus Sicht der Arbeitgebervertreter / Irene Seling ; Jupp Zenzen. - Literaturangaben.

In: Weiter bilden : DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. - 26 (2019), H. 2, S. 27-29

"Seit November 2018 finden Beratungen statt, in denen die Sozialpartner, Länder, Kammern und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den Bundesministerien für Arbeit und Soziales (BMAS), Bildung und Forschung (BMBF) und Wirtschaft und Energie (BMW) die Nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Der Autor und die Autorin bewerten den Prozess aus Sicht der Arbeitgebervertreter." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Kosten der Weiterbildung in Deutschland - Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand : Studie im Rahmen des Projekts "Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung - VoREFFi-WB" (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung) / Dieter Dohmen ; Michael Cordes. - Januar 2019. - Berlin, 2019. - 23 S. : Tab.; Abb. - (FiBS-Forum ; 61) .

https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_061_Kosten_Weiterbildung.pdf

"Den nachfolgenden Hochrechnungen zur Folge wurden 2015 in Deutschland von Unternehmen, Privatpersonen und öffentlichen Stellen selbst bei vorsichtiger Schätzung mehr als 36,4 Mrd. Euro für Weiterbildung ausgegeben. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein prozentualer Anstieg von 3,6%. Von den Ausgaben entfielen knapp zwei Drittel (23,2 Mrd. Euro) auf direkt mit Weiterbildung verbundene Kosten wie Teilnahmegebühren, Lehrmittel, Fahrtkosten, Dozenten honorare oder Raummieten. Unternehmen und Privatpersonen werden aufgrund steuerlicher Regelungen geschätzt etwa 3 Mrd. Euro an direkten Weiterbildungskosten im Jahr erstattet. Entsprechend erhöhen sich staatliche

Weiterbildungsinvestitionen in Form von steuerlichen Mindereinnahmen. Über 30% aller Weiterbildungskosten entfallen auf private Haushalte. Sofern sowohl indirekte Kosten als auch steuerliche Effekte mitberücksichtigt werden, investieren Unternehmen rund 14,2 Mrd. Euro, Privatpersonen etwa 10,8 Mrd. Euro in Weiterbildung. Die geschätzte Gesamtsumme erhöht sich bei offensiver Berechnung auf bis zu 58 Mrd. Euro (Bezugsjahr ist 2016). Gründe für diese Differenz sind u.a. divergierende Studienergebnisse und die Berücksichtigung unterschiedlicher Kostenaspekte." (Textauszug; BIBB-Doku)

(Letzte) Chance Weiterbildung / Patrick Mückl ; Mareike Götte.

In: Personalmagazin : Management, Recht und Organisation. - 21 (2019), H. 12, S. 32-37

"Das Zeitalter der Digitalisierung löst durch sich rasant verändernde Arbeitsplatzanforderungen einen starken Weiterbildungs- und Requalifizierungsbedarf in den Unternehmen aus. Arbeitsplätze bisherigen Zuschnitts fallen weg und neue entstehen. Die Einrichtung eines Qualifizierungsbetriebs kann eine Lösung sein. Ein Qualifizierungsbetrieb ist seinem Zweck nach eine auf Dauer eingerichtete Einheit, die der Qualifizierung eigener (das heißt unternehmens- oder konzernangehöriger) Mitarbeiter dient. Bei Einsatz eines Qualifizierungsbetriebs werden seiner Idee nach an sich freizusetzende Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse aus verschiedenen (rechtlichen oder politischen) Gründen nicht betriebsbedingt beendet werden können oder sollen, in einer neuen betrieblichen Einheit zusammengefasst, dort weitergebildet und im Anschluss innerhalb des Unternehmens in einen "gewöhnlichen" Betrieb versetzt beziehungsweise konzernintern oder extern "verliehen"." (Textauszug; BIBB-Doku)

Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung : Vorschläge für ein stimmiges Gesamtsystem

/ Gerhard Bosch. - Oktober 2019. - Düsseldorf : Hans-Böckler-Stiftung, 2019. - 69 S. :

Literaturangaben. - (Working paper Forschungsförderung ; 158) . -

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_158_2019.pdf [Zugriff: 5.12.2019]

Es ist mittlerweile fast unumstritten, dass berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnen wird. Um mit den absehbaren strukturellen und technologischen Umbrüchen mithalten zu können, wird man seine beruflichen Qualifikationen regelmäßig auffrischen und erweitern oder sogar einen neuen Beruf erlernen müssen. So sehr man sich über den Bedeutungszuwachs von Weiterbildung in der Zukunft einig ist, so kontrovers sind die Vorschläge zu ihrer Finanzierung. Angesichts der künftigen Herausforderungen stellt sich die Frage, wie die Architektur der finanziellen Förderung von Weiterbildung in den nächsten Jahren aussehen soll. In der Diskussion sind u. a. ein Ausbau der abschlussbezogenen Weiterbildung in der Arbeitsmarktpolitik einschließlich eines Transformationskurzarbeitergeldes zur Bewältigung künftiger Strukturkrisen, die Einführung eines Erwachsenen-BAFöGs, das schulische oder berufliche Abschlüsse im Erwachsenenalter nach schwedischem

Vorbild fördert, die Einrichtung von Weiterbildungsfonds, die nach älterem französischem Beispiel über eine Umlage finanziert werden, die Einrichtung eines persönlichen Erwerbstätigenkontos mit öffentlich finanziertem Startguthaben nach neuerem französischem Beispiel und die Einführung einer geförderten Freistellung für Bildung (Vollzeit oder Teilzeit) nach österreichischem Vorbild. (Textauszug; BIBB-Auszug)

Die Rolle der Hochschule als Akteur der beruflichen (Weiter-)Bildung : eine multiperspektivische Betrachtung der Verzahnung beruflicher und akademischer Aus- und Weiterbildung / Stefan Brämer ; Linda Vieback ; Christian Vogel.

In: Bildung = Berufsbildung?! : Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) / Franz Gramlinger [Hrsg.] ; Carola Iller [Hrsg.] ; Annette Ostendorf [Hrsg.] ; Kurt Schmid [Hrsg.] ; Georg Tafner [Hrsg.]. - Bielefeld. - (2019), S. 145-157

https://www.wbv.de/download/shop/download/0/_/0/0/listview/file/-direct%406004660w145/area/openaccess.html?cHash=27f735556506a513f17e945464fe69d2 [Zugriff: 5.12.2019]

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

Weiterbildung 4.0 : solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter

/ Brigitte Pothmer ; Philipp Antony ; Mechthild Bayer ; Ute Brümmer ; Michael Heister ; Thomas Kruppe ; Wolfgang Schroeder. - Februar 2019. - 2019. - 36 S. : Literaturangaben. - (böll.brief - Teilhabegesellschaft ; 8) . -

https://www.boell.de/sites/default/files/boell.brief_tg8_weiterbildung_4.0.pdf?dimension1=division_bw

"Wie lässt sich lebenslanges Lernen organisieren? Was bedeutet es, wenn durch die Digitalisierung und den technologischen Wandel in den kommenden Jahren viele - auch gut bezahlte - Arbeitsplätze wegfallen, andere sich verändern, wieder andere komplett neu entstehen? Wie können Menschen dazu befähigt werden, mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten? Die Antwort der Autorinnen und Autoren des vorliegenden Textes lautet: Wir

brauchen eine neue Weiterbildungskultur. Ausgehend von einer Analyse des gegenwärtigen Weiterbildungsmarktes machen sie deutlich, dass der Erwerb neuer Qualifikationen und Kompetenzen nicht länger dem Zufall überlassen werden darf: den Fähigkeiten der oder des Einzelnen, sich auf einem weitgehend chaotischen Anbietermarkt das passende Angebot herauszusuchen, den höchst unterschiedlichen regionalen und betrieblichen Gegebenheiten. Stattdessen fordern sie: Weiterbildung gehört in öffentliche Verantwortung. Weil sie der Erstausbildung in puncto Relevanz künftig nicht nachstehen wird, muss sie neben Schule, Ausbildung und Studium eine vierte gleichberechtigte Säule unseres Bildungssystems werden. Dazu unterbreiten die Autorinnen und Autoren Vorschläge: Ein Bundesweiterbildungsgesetz, in dem neben dem Recht auf Weiterbildung auch Mindeststandards für die Qualität der Angebote festgeschrieben werden sollen. Ein "Parlament der beruflichen Weiterbildung", in dem Vertreter/innen von Bund und Ländern, der Tarifparteien und den Akteuren der Weiterbildung sich mit externen Expert/innen darüber verständigen, welche Kompetenzen künftig gebraucht werden - damit auf dieser Grundlage entsprechende Qualifizierungsmodule entwickelt werden können. Und schließlich: eine flächendeckende Weiterbildungsinfrastruktur, deren Aufbau nicht länger dem Wirtschaftlichkeitsprimat privater Anbieter/innen überlassen bleibt und in der Berufsschulen zu regionalen Lernwerkstätten und Hochschulen zu Orten lebenslangen Lernens, nicht nur für Akademiker/innen, werden." (Textauszug; BIBB-Doku)

Weiterbildungsanlässe und -barrieren von Arbeitnehmer/-innen verschiedener (weiterbildungs-)benachteiligter Gruppen / Christin Siegfried ; Eveline Wuttke ; Susan Seeber. - Literaturangaben, Tab.

In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - 115 (2019), H. 2, S. 186-217

"Demografische, politische und technologische Veränderungen führen aktuell für viele Branchen und alle Industrieländer - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - zu einem zunehmenden Fachkräftemangel. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, diese Lücken zu füllen, was häufig mit Rückgriff auf bislang unerschlossenes Arbeitskräftepotential (niedrig/formal nicht-qualifizierte Personen, Berufswiedereinsteiger/-innen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie ältere Arbeitnehmer/-innen) getan wird.

Weiterbildungsmaßnahmen zur Schließung von Qualifikationslücken und zur Anpassung an sich verändernde Qualifikationsanforderungen sind in diesem Zusammenhang zentral.

Allerdings gibt es nur wenige belastbare Befunde zu Anlässen und Barrieren der Weiterbildungsteilnahme speziell für diese Personengruppen, die ohnehin meist eine geringere Weiterbildungsteilnahme aufweisen. Ziel dieser Studie ist deshalb, in einem ersten Schritt durch teilstrukturierte Interviews mit Personen der genannten Gruppen die Hintergründe der Weiterbildungsteilnahme oder Nichtteilnahme zielgruppen- und branchenspezifisch zu erschließen. Die Befunde zeigen neben bereits bekannten Anlässen und Barrieren auch einige, die in bisherigen Studien noch nicht identifiziert wurden."

(Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995-2015 : aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven / Rolf Dobischat ; Dieter Münk ; Anna Rosendahl. - 1. Auflage. - Gütersloh : Bertelsmann Stiftung, 2019. - 46 S. : Literaturangaben, Abb. - https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Hintergrundstudie_Weiterbildungsfinanzierung1995-2015.pdf

"Weiterbildung hat sich für Individuen und Betriebe bewährt, um aktuellen und zukünftigen Herausforderungen beruflicher wie außerberuflicher Lebensbereiche zu begegnen - gerade in Zeiten zunehmender Digitalisierung und demografischen Wandels. So verweisen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft seit Jahren auf die wachsende Bedeutung von Weiterbildung. Die Entwicklung der öffentlichen Weiterbildungsausgaben spiegelt dies jedoch nicht wider. Sie sind zwischen 1995 und 2015 um gerade einmal 4,8 Prozent gestiegen. In die anderen Bildungsbereiche hat der Staat im gleichen Zeitraum zwischen 41 Prozent und 150 Prozent mehr investiert. Zur Verwirklichung des Anspruchs "Lebenslanges Lernen für alle" ist mehr Engagement der öffentlichen Hand gefragt." (Hrsg.; BIBB-Doku)

Die Auswahlbibliografie „**Berufliche und betriebliche Weiterbildung**“ mit **älteren Literaturnachweisen** (Version 1.0, Stand: Dezember 2019) finden Sie unter https://res.bibb.de/AB_WeiterbildungV1 .

Weitere Fachpublikationen können komfortabel im VET Repository unter www.vet-repository.info recherchiert werden.