

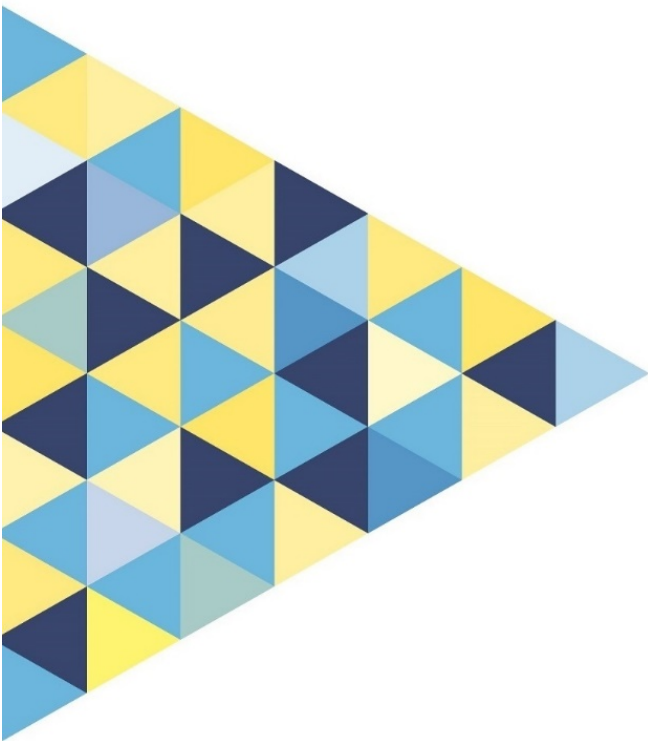
AUSWAHLBIBLIOGRAFIE

Karin Langenkamp | Markus Linten

Berufliche und betriebliche Weiterbildung

Zusammenstellung aus: VET Repository

Version: 1.0, Dezember 2019



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 ca. 63.000 Literaturnachweise im Repository nachgewiesen, wovon mehr als 9.000 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 (Lizentyp: Namensnennung - keine kommerzielle Nutzung - keine Bearbeitung - 4.0 Deutschland

Erstveröffentlichung im Internet: Dezember 2019

2019

Auf dem Weg zu einer neuen Weiterbildungskultur? : Das Qualifizierungschancengesetz /
Walter Würfel.

In: Weiter bilden : DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. - 26 (2019), H. 2, S. 21-23
<https://www.die-bonn.de/doks/weiterbilden/2019/weiterbildung.pdf> [Zugriff: 5.12.2019]

"Anfang des Jahres ist das Qualifizierungschancengesetz in Kraft getreten, das eine deutliche Ausweitung der Möglichkeiten für geförderte Weiterbildung und der Beratungstätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit mit sich bringt. Der Autor analysiert Umsetzung und mögliche Folgen des Gesetzes." (Hrsg.; BIBB-Doku)

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> [Zugriff: 5.12.2019]

"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)

Beteiligungsstrukturen : betriebliche Weiterbildung / Sabine Mohr ; Gudrun Schönfeld ; Marion Thiele. - graf. Darst., Tab.

In: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 : Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung / Michael Friedrich [Red.]. - 1. Auflage. - Bonn. - (2019), S. 344-355
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf [Zugriff 5.12.2019]. - ISBN 978-3-96208-128-7

Betriebliche Weiterbildung im Kontext von Industrie 4.0 / Tim Richter. - Literaturangaben, Abb.

In: Industrie 4.0 : Risiken und Chancen für die Berufsbildung / Georg Spöttl [Hrsg.] ; Lars Windelband [Hrsg.]. - 2., überarbeitete Auflage. - Bielefeld. - (2019), S. 291-309
ISBN 978-3-7639-6069-9

"Durch die zunehmende digitale Vernetzung von Maschinen, Anlagen und Produkten verändern sich Geschäftsmodelle, industrielle Fertigungsprozesse, Arbeitsprozesse und Arbeitsaufgaben. Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind hierbei von hoher Relevanz, um Fachkräfte für die sich qualitativ verändernden Anforderungen der Arbeitswelt zu qualifizieren. Im Rahmen einer Studie für den bayrischen Arbeitgeberverband bayme vbm (2016) wurden der Stand der Firmenlösungen für Weiterbildung sowie die Angebote von Weiterbildungsanbietern im Kontext von Industrie 4.0 untersucht. Diese Angebote wurden einer erneuten Analyse unterzogen, um die Veränderungen von 2016 bis 2019 aufzuzeigen. Basierend auf den hier vorgestellten Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen für Weiterbildungsmaßnahmen dargestellt." (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)

Für ein Recht auf Weiterbildung : Forderungen der Gewerkschaften an die Nationale Weiterbildungsstrategie / Sabrina Klaus-Schelletter ; Mechthild Bayer. - Literaturangaben.

In: Weiter bilden : DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. - 26 (2019), H. 2, S. 24-26

"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. Die Autorinnen bewerten den Prozess aus Sicht der Gewerkschaften." (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 [Zugriff: 5.12.2019]

"Den nachfolgenden Hochrechnungen zur Folge wurden 2015 in Deutschland von Unternehmen, Privatpersonen und öffentlichen Stellen selbst bei vorsichtiger Schätzung mehr als 36,4 Mrd. Euro für Weiterbildung ausgegeben. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein prozentualer Anstieg von 3,6%. Von den Ausgaben entfielen knapp zwei Drittel (23,2 Mrd. Euro) auf direkt mit Weiterbildung verbundene Kosten wie Teilnahmegebühren, Lehrmittel, Fahrtkosten, 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 [Zugriff: 5.12.2019]

"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)

Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale / Thomas Kruppe ; Martina Baumann. - Nürnberg, 2019. - 96 S. - (IAB-Forschungsbericht : aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 2019,01) . - <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0119.pdf> [Zugriff: 5.12.2019]

"Dieser Forschungsbericht enthält deskriptive Ergebnisse aus dem Projekt: 'Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland - Kompetenzausstattung, formale Qualifikation und Persönlichkeitsmerkmale', welches durch das BMBF gefördert wird und aktualisiert Ergebnisse, die durch Kruppe/Trepesch (2017) vorgelegt wurden. Wir betrachten insbesondere Auswertungen zur Weiterbildungsbeteiligung in verschiedenen Formen (formal, non-formal und informell). Darüber hinaus wird die Gruppe der formal gering Qualifizierten nach verschiedenen soziodemografischen Merkmalen analysiert. Da in dem verwendeten Datensatz auch Informationen zu Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmalen enthalten sind, werden auch diese detaillierter ausgewertet. Formal gering Qualifizierte weisen nicht zwangsläufig niedrige Kompetenzwerte auf: etwa 20 Prozent erreichen sogar hohe und höchste Kompetenzwerte. Personen, die sich im Rahmen ihrer Erstausbildung qualifiziert haben, unterscheiden sich nicht signifikant in ihren Persönlichkeitsmerkmalen von solchen, die sich als zunächst gering Qualifizierte durch spätere erfolgreiche Teilnahme an formaler Weiterbildung qualifizieren konnten." (Autorenreferat, IAB-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 [Zugriff: 5.12.2019]

"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)

Weiterbildungsförderung in Deutschland : Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente / Iris Pfeiffer ; Dominique Dauser ; Saskia Gagern ; Timo Hauenstein ; Irina Kreider ; Markus Wolf. - Nürnberg, 2019. - 26 S. : Literaturangaben, Abb. - (f-bb-Dossier : Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) ; 2019; 01) . - https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/190805_f-bb-Dossier_WB.pdf [Zugriff: 5.12.2019]

"Die Nationale Weiterbildungsstrategie wurde im Juni 2019 veröffentlicht. Sie soll Maßnahmen bündeln, um mehr Menschen die berufliche Teilhabe am digitalen Wandel zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen, möchten die beteiligten Partner u. a. Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote verbessern, die Weiterbildungsberatung stärken sowie die bereits erworbenen Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der beruflichen Bildung sichtbar machen. Auch erhebt die NWS den Anspruch "alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren". Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat ausgewählte Weiterbildungsprogramme analysiert und im Rahmen dieser Veröffentlichung systematisch gegenübergestellt. Die Publikation benennt die zentralen Hürden, die die Weiterbildungsbeteiligung erschweren und erörtert, wie die Weiterbildungsprogramme auf diese Hürden wirken. Sie enthält darüber hinaus Vorschläge für die weitere Verbesserung der öffentlichen Weiterbildungsförderung." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018 : Ergebnisse des Adult Education Survey - AES-Trendbericht / Frauke Bilger ; Alexandra Strauß. - Stand: Juli 2019. - Bonn : Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Referat Statistik, Internationale Vergleichsanalysen, 2019. - 77 S. : Abb, graf. Darst. - https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf [Zugriff: 5.12.2019]

"Die Broschüre stellt die Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) 2018 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)

Wissenstransfer - Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis? : Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2018 / Johannes Christ ; Stefan Koscheck ; Andreas Martin ; Sarah Widany. - 1.

Auflage. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2019. - 45 S. : Literaturangaben ; Abb. - (Fachbeiträge im Internet) . -

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9993> [Zugriff 14.5.2019]. - ISBN 978-3-96208-125-6

"Mit dem Themenschwerpunkt der Umfrage 2018 stellt wbmonitor Erkenntnisse zu bislang wenig erforschten Fragen des Transfers wissenschaftlichen Wissens in die Handlungspraxis von Weiterbildungsanbietern zur Verfügung. Neben der Bedeutung von Wissenschaft und Forschung für die Praxis wird u. a. untersucht, welche Informationsquellen das Führungspersonal der Einrichtungen nutzt und in welchen Formen Kontakte zu wissenschaftlichen Institutionen bestehen. Wie jedes Jahr informiert der Bericht über die wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsbranche und deren Teilsegmente. Ergänzend informiert er über die Strukturen der heterogenen Anbieterlandschaft. Diesmal werden insbesondere das Leistungsspektrum der Einrichtungen sowie deren Finanzierungsstrukturen differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen analysiert." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Die Zwei-Klassen-Gesellschaft : DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019 ; Auswertung auf Basis des Adult Education Survey Trendberichts / Matthias Anbuhl.

- 14.10.2019. - Berlin, 2019. - 14 S. - https://jugendsozialarbeit.news/wp-content/uploads/2019/10/DGB_Expertise_Weiterbildung-2019.pdf [Zugriff: 5.12.2019]

In einer Analyse verweist der DGB auf die soziale Spaltung in der Weiterbildung. Demnach haben im Jahr 2018 mit 78 Prozent deutlich mehr Führungskräfte an einer Weiterbildung teilgenommen als An- und Ungelernte (44 Prozent). Weiter führt die Expertise aus, dass Arbeitslose seltener an Weiterbildung teilnehmen als Erwerbstätige. Bei den älteren Menschen falle die Beteiligung an Weiterbildung geringer aus. Nahmen laut Bundesbildungsministerium im Alter von 25 bis 34 Jahren im Jahr 2018 58 Prozent an Weiterbildung teil, so waren es bei den 55- bis 64-Jährigen 47 Prozent. Der DGB plädiert dafür, dass in Zeiten des Strukturwandels in den Betrieben Kompetenzen der Berufsberatung und der beruflichen Begleitung aus- und vielerorts neu aufgebaut werden müssten. Darüber hinaus dringt der DGB auf die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes. Es soll die Möglichkeit schaffen, Kurzarbeit und Qualifizierung miteinander zu verknüpfen. (BIBB-Doku)

2018

Die Betriebe als Garant der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Deutschland /

Volker Baethge-Kinsky ; Julia Lischewski. - Abb.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. - 72 (2018), H. 172, S. 30-32

"Der Beitrag diskutiert unter Rückgriff vor allem auf Ergebnisse des Bildungsberichts 2018 die "Gatekeeper"-Funktion der Betriebe für den Zugang zu beruflicher Weiterbildung in Deutschland." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Betriebliche Weiterbildung : öffentlicher Handlungsbedarf aus Sicht der Unternehmen /

Barbara Schürger ; Gudrun Schönfeld ; Normann Müller.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 47 (2018), H. 6, S. 4-5

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9397> [Zugriff: 5.12.2019]

"Die fortschreitende Digitalisierung verändert Arbeitsprozesse, bewirkt Verschiebungen bei Qualifikationsbedarfen und ermöglicht neue Formen des Lernens. Von diesem Wandel ist nicht nur die berufliche Ausbildung, sondern auch die betriebliche Weiterbildung betroffen. Der Beitrag geht der Frage nach, ob und wie die Politik angesichts dieser Dynamik Unternehmen in ihrem Bildungseengagement unterstützen kann." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Berufliche Weiterbildung älterer Beschäftigter : Eine Anwendung der Theorie des geplanten Verhaltens auf individueller, angebotsbezogener und organisationaler Ebene /

Linda Schmid ; Jan Pfetsch. - Literaturangaben.

In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie : A & O. - 62 (2018), H. 2, S. 68-81

"Die berufliche Weiterbildungsaktivität sichert und erweitert berufliche Kenntnisse und Kompetenzen, allerdings sinkt die Teilnahmequote an beruflichen Weiterbildungen mit zunehmendem Lebensalter. Angesichts des demographischen Wandels und der alternden Erwerbsbevölkerung analysiert die vorliegende Studie daher - in Anlehnung an die Theorie des geplanten Verhaltens - individuelle (Einstellung, subjektive Norm, wahrgenommene Verhaltenskontrolle), angebotsbezogene (Weiterbildungsdidaktik) und organisationale Faktoren (lernförderliche Unternehmenskultur) der Weiterbildungsintention von älteren Erwerbstätigen. An einer schriftlichen Befragung nahmen N = 161 Beschäftigte eines deutschen Energieunternehmens teil, die älter als 45 Jahre waren. Die Ergebnisse zeigten, dass neben der persönlichen Einstellung gegenüber beruflicher Weiterbildung als stärkstem Prädiktor, das soziale Arbeitsumfeld, die wahrgenommene Verhaltenskontrolle und eine lernförderliche Unternehmenskultur bedeutend für die Weiterbildungsintention älterer Lernender sind. Während eine spezifische Didaktik von Weiterbildungsangeboten für ältere

Erwerbstätige unbedeutend erscheint, haben besonders die persönliche Einstellung sowie eine lernförderliche Unternehmenskultur ein großes Potential für die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten von älteren Beschäftigten." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen : Ergebnisse einer BIBB-Erhebung / Normann Müller ; Felix Wenzelmann. - Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018. - 16 S. : Literaturangaben ; Abb. ; Tab. - (BIBB Report : Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung ; 2018,2) . - <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8931> [Zugriff: 5.12.2018]

"Dieser Report stellt zentrale Befunde einer BIBB-Erhebung zu Aufwand und Nutzen der Individuen in Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung vor (BIBB-ANI 2015). Demnach tragen die Individuen einen beträchtlichen Teil zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung bei, wenngleich die überwiegende Zahl der Weiterbildungen auch durch die Arbeitgeber gefördert wird. Der Großteil der individuell getragenen Mittel entfällt auf formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen. Diese werden durch Arbeitgeber vergleichsweise selten mitfinanziert. Die Arbeitgeber unterstützen die Weiterbildungen selbst dann, wenn die vermittelten Kenntnisse auch bei fremden Arbeitgebern anwendbar sind. Persönliche Belastungen entstehen aus Sicht der Teilnehmenden eher durch die zeitlichen als durch die finanziellen Aufwendungen. Auch psychische Belastungen, z. B. in Verbindung mit der Lernsituation in Kursen oder mit Prüfungen, sind nicht selten und können Weiterbildungsbeteiligung und Auswahl der Angebote beeinflussen. Was die Nutzenseite betrifft, sind Aufstiegsfortbildung und formale Bildungsgänge den persönlichen Zielen der Teilnehmenden zuträglicher als weniger umfangreiche Lernaktivitäten. Letztere dienen in stärkerem Maße einem Selbstzweck (Freude am Lernen), wirken aber auch sinnstiftend und fördern die Arbeitszufriedenheit."(Autorenreferat, BIBB-Doku)

Berufliche Weiterbildung im Arbeitsmarkt / Rolf Becker. - Literaturangaben, Tab. In: Arbeitsmarktsoziologie : Probleme, Theorien, empirische Befunde / Martin Abraham [Hrsg.] ; Thomas Hinz [Hrsg.]. - 3., überarb. und erw. Aufl. - Wiesbaden. - (2018), S. 311-353 ISBN 978-3-658-02255-6

"Der Artikel befasst sich mit den Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungschancen, die die Expansion von beruflicher Weiterbildung vorantreiben; die gestiegene Konkurrenz beim Zugang zu knappen Arbeitsplätzen sowie auf Flexibilität ausgerichtete Qualifikationsprofile machen berufliche Fort- und Weiterbildungen notwendig. In den letzten Jahren ist die Bereitschaft der Betriebe gestiegen, vermehrt in die berufliche Weiterbildung ihrer Angestellten zu investieren. Zusätzliche Qualifikationen im Rahmen von beruflicher Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung begrenzen sich jedoch nur auf einen kleinen Kreis von Beschäftigten sowie auf die ersten Berufsjahre und frühen Zeitpunkte im Erwachsenenalter (Mayer 2000)." (Textauszug ; BIBB-Doku)

Deutscher Weiterbildungsatlas : Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten / Lena Wittenbrink ; Frank Frick. - Gütersloh, 2018. - 32. S. -

<https://www.bildungsbericht.de/de/nationaler-bildungsbericht/resolveuid/b4d2ab86214f4c7881fae1b1ba81e091> [Zugriff: 5.12.2019]

"Wie sind Weiterbildungsangebote und Weiterbildungsteilnahme in Deutschland regional verteilt? Dieser Frage geht der Deutsche Weiterbildungsatlas in der dritten Ausgabe nach. Wie die bereits im Juli 2016 veröffentlichte zweite Ausgabe so illustriert auch der aktuelle Atlas die Weiterbildungssituation in den Bundesländern sowie in 401 deutschen Kreisen und kreisfreien Städten. Zusammen mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) haben wir erhebliche regionale Unterschiede bei den Teilnahmequoten und der Verteilung von Weiterbildungsangeboten festgestellt. Die in den Vorjahren genutzten Datenquellen und Berechnungsmethoden wurden auch im vorliegenden Weiterbildungsatlas genutzt, um an die Daten und Erkenntnisse der letzten Jahre anknüpfen zu können. Grundlage sind die vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung berechneten Ergebnisse. Datenbasis hierfür sind die Volkshochschulstatistik, die Verbundstatistik, das IAB-Betriebspanel sowie das Unternehmensregister. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt. Die vorliegende Broschüre liefert eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse des dritten Deutschen Weiterbildungsatlas." (Textauszug; BIBB-Doku)

Digitalisierung spaltet : gering qualifizierte Beschäftigte haben weniger Zugang zu Weiterbildung / Kathleen Warnhoff ; Martin Krzywdzinski. - Literaturangaben.

In: WZB-Mitteilungen. - (2018), H. 162, S. 58-60

<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21712.pdf> [Zugriff: 5.12.2019]

"Qualifizierung ist eine zentrale Forderung in der Industrie-4.0-Debatte. Allerdings zeigt sich, dass gering qualifizierte Beschäftigtengruppen nur begrenzt an Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben teilnehmen. Eine Fallstudie in einem deutschen Industriebetrieb zeigt, dass dies nicht mit fehlender individueller Motivation zum Lernen zusammenhängt. Vielmehr führen eingeschliffene Praktiken und Budgetrestriktionen dazu, dass Geringqualifizierte von Vorgesetzten seltener für Weiterbildungsmaßnahmen ausgewählt werden. Nicht zuletzt aufgrund fehlender Weiterbildungsangebote erleben viele gering qualifizierte Beschäftigte die Einführung der neuen digitalen Technologien im Betrieb als Stress und Überforderung." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Einflussfaktor subjektives Alter : Effekte auf die Teilnahme an und die Bewertung von Weiterbildungen / Alexandra Maßmann. - Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2018. -

169 S. : Literaturangaben, Tab. - (Sozialwissenschaften heute ; 2) . - Zugl.: Würzburg, Univ.,

Diss., 2018. - [https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/opus4-](https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/opus4-wuerzburg/frontdoor/deliver/index/docId/16962/file/Ma%c3%9fmann_Alexandra_Dissertation.pdf)

[wuerzburg/frontdoor/deliver/index/docId/16962/file/Ma%c3%9fmann_Alexandra_Dissertation.pdf](https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/opus4-wuerzburg/frontdoor/deliver/index/docId/16962/file/Ma%c3%9fmann_Alexandra_Dissertation.pdf) [Zugriff: 5.12.2019]. - ISBN 978-3-7639-5884-9

"Die Arbeit untersucht die Weiterbildungsteilnahme unter Berücksichtigung des (subjektiven) Alters. Hierzu werden verschiedene Aspekte einer Teilnahme erfasst, die von zentraler Bedeutung für das Individuum sind: die persönliche Übereinstimmung mit den Inhalten und den didaktischen Arrangements, die Funktion des Kursbesuchs sowie die Motivation der Teilnahme. Mit steigendem subjektivem Alter wird eine Zunahme der Übereinstimmung mit den Inhalten erwartet. Der aktuelle Forschungsstand lässt für das subjektive Alter eine Abnahme beruflicher und eine Zunahme persönlicher und sozialer Funktion von Weiterbildung vermuten. Auch der Zusammenhang von subjektivem Alter und selbst- bzw. fremdbestimmter Motivation wird untersucht. Der Arbeit liegen zwei Studien zugrunde. Die Auswertung erfolgt mittels Regressionsanalysen und Strukturgleichungsmodellen. Das subjektive Alter erweist sich als nützlicher Erklärungsansatz für die Motivation und Einschätzung einer Weiterbildungsteilnahme, auch wenn die aufgestellten Annahmen nur zum Teil bestätigt werden konnten. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Überarbeitung der theoretischen Basis für zukünftige Untersuchungen." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Förderung stärker fokussieren : Weiterbildungsgesetz / Susanne Seyda. - Literaturangaben.
In: Personalwirtschaft : Magazin für Human Resources. - 45 (2018), H. 12, S. 48-50

"Das Bundeskabinett hat einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, in dem staatliche Unterstützung für Unternehmen, die Beschäftigte weiterbilden, deutlich ausgeweitet werden soll. Der Betrag geht der Frage nach, wem diese Regelungen nützen."
(Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Karrieresprungbrett Weiterbildung : auf Beruf und Betrieb kommt es an / Martin Ehlert. - Literaturangaben.

In: WZB-Mitteilungen. - (2018), H. 162, S. 55-57

<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21711.pdf> [Zugriff: 5.12.2019]

"Viele Beschäftigte sehen Weiterbildung als eine Chance auf berufliche Weiterentwicklung und sogar sozialen Aufstieg an. Neuere Studien zeigen jedoch, dass die meisten beruflichen Weiterbildungskurse in Deutschland nicht zu Karrieresprüngen beitragen. Allerdings kommt es auf den Kontext an: In Betrieben, die die Teilnahme unterstützen, und bei Berufsfeldern ohne spezielle Ausbildung lohnt sich Weiterbildung durchaus." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Keine Ausbildung - keine Weiterbildung? : Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung / Susanne Seyda ; Luisa Wallossek ; Michael Zibrowius. - Köln : IW Medien, 2018. - 68 S. : Literaturangaben. - (IW-Analysen : Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln ; 122) . -

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2018/Analyse_122_Keine_Ausbildung_Weiterbildung.pdf [Zugriff: 5.12.2019]. - ISBN 978-3-602-45612-3

"Die vorliegende Analyse untersucht die Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung formal geringqualifizierter Erwerbstätiger. Innerhalb dieser Gruppe ist ein gestiegener Anteil an Einfacharbeit zu beobachten, der wiederum negativ mit der Weiterbildungswahrscheinlichkeit korreliert ist. Aufbauend auf diesem Befund und abgeleitet aus theoretischen Weiterbildungsmotiven wird der Einfluss von Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen und Veränderungen im Arbeitsumfeld auf die individuelle Wahrscheinlichkeit, an einer Bildungsmaßnahme teilzunehmen, empirisch getestet. Es wird gezeigt, dass die im Zeitverlauf stark gestiegene Weiterbildungsbeteiligung insbesondere auf veränderte Arbeitsanforderungen und Veränderungen im Arbeitsumfeld zurückzuführen ist, deren Effekt im Zusammenspiel stark genug ist, den Einfluss des gestiegenen Anteils an Einfacharbeit zu kompensieren. Jedoch hinken An- und Ungelernte hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung insgesamt noch immer dem Niveau der Erwerbstätigen mit einem beruflichen Aus- oder Fortbildungsabschluss oder einem akademischen Abschluss hinterher. Ansatzpunkte, um mehr Geringqualifizierte weiterzubilden, bieten vor allem die zielgerichtete individuelle Förderung sowie der Auf- und Ausbau einer lernförderlichen Arbeitsumgebung, welche die mögliche Scheu vor dem Lernen vermindert und den Nutzen der Weiterbildung direkt sichtbar macht." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Lernen ist keine Frage des Alters : Berufliche Weiterbildung im Alter / Bernhard Schmidt-Hertha. - Literaturangaben ; Abb.

In: Weiterbildung : Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. - 29 (2018), H. 4, S. 38-41

"Die einschlägigen Befunde aus Gerontologie und Kognitionswissenschaft lassen sich mit der oben genannten Überschrift auf den Punkt bringen: Lernen ist keine Frage des Alters. Altersbezogene Veränderungen im Bereich der Informationsverarbeitungsfähigkeiten gleichen wir durch eine im Laufe des Lebens zunehmende fachliche Spezialisierung und erworbene Lernstrategien aus. Diese Strategien wiederum hängen mit dem Lernverhalten zusammen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Migration bedeutet Vielfalt : Plädoyer für eine differenzierte Betrachtung des Weiterbildungsverhaltens Erwachsener mit Migrationshintergrund / Halit Öztürk. - Literaturangaben ; Abb.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 47 (2018), H. 1, S. 30-34

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8568> [Zugriff: 7.6.2019]

"Die Notwendigkeit und die hohe Bedeutung von (Weiter-)Bildung sind mittlerweile unbestritten. Gerade am Beispiel der Migration wird sie oft als Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit gesehen. Die Datenlage über Erwachsene mit Migrationshintergrund und deren Weiterbildungsverhalten hat sich inzwischen deutlich verbessert, wenn auch immer noch Forschungslücken bestehen, etwa in Analysen zur Teilhabe an Weiterbildung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen und vielfältigen Lebenslagen sowie im Hinblick auf unterschiedliche Weiterbildungssegmente. Der Beitrag beleuchtet nach einem kurzen Einblick in die Vielfalt unter Personen mit Migrationshintergrund deren Beteiligung an Weiterbildung." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

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

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

Professionalität und Professionalisierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals / Dick Moraal. - Literaturangaben.

In: Das Personal in der Weiterbildung : im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität / Rolf Dobischat [Hrsg.] ; Arne Elias [Hrsg.] ; Anna Rosendahl [Hrsg.]. - Wiesbaden. - (2018), S. 329-341
ISBN 978-3-658-17075-2

"Das Weiterbildungspersonal nimmt für die berufliche Bildung und die Qualität von Bildungsprozessen in Unternehmen eine zentrale Rolle ein. Bisher liegen allerdings nur wenige empirische Erkenntnisse über das Personal in der betrieblichen Weiterbildung vor. Auf Grundlage der Daten der vierten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS4 [Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) stellen für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (und weiterer interessierter Staaten) vergleichbare Daten zu den Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen zur Verfügung. Unter betrieblicher

Weiterbildung wird dabei vorausgeplantes, organisiertes Lernen verstanden, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Erfasst werden Angaben zur Weiterbildungspolitik der Unternehmen und zu den verschiedenen Formen der Weiterbildung (Lehrveranstaltungen in der Form von Kursen und Seminaren sowie andere Formen der betrieblichen Weiterbildung wie Einarbeitung und Unterweisung durch Vorgesetzte und andere Beschäftigte, Weiterbildung durch Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln, durch selbstgesteuertes Lernen, durch Jobrotation oder Austauschprogramme/ Abordnungen und durch den Besuch von Informationsveranstaltungen). Zu den drei ersten europäischen Weiterbildungserhebungen (CVTS 1-3) führte das BIBB jeweils nationale Zusatzerhebungen durch, die ergänzenden Fragestellungen zu qualitativen Aspekten der Weiterbildung behandelten. Die vierte Erhebung wurde ebenfalls durch eine nationale Zusatzerhebung erweitert. Hauptziel war es, die Kerndaten der betrieblichen Weiterbildung, die in der europäischen Haupterhebung ermittelt wurden, mit ergänzenden Angaben zur betrieblichen Bildung in Unternehmen zu vertiefen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung : Ergebnisse der wbmonitor Umfrage

2017 / Ingrid Ambos ; Stefan Koscheck ; Andreas Martin ; Martin Reuter. - Bonn :

Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018. - 63 S. : Literaturangaben, graf. Darst. -

(Fachbeiträge im Internet) . -

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8755> [Zugriff 2.8.2018]

"Mit dem Themenschwerpunkt 'Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung' stellt wbmonitor statistische Ergebnisse zur Verbreitung der verschiedenen in diesem Bildungsbereich genutzten Qualitätsmanagementsysteme (QMS) bereit und analysierte Wirksamkeitszuschreibungen der Einrichtungen. Darüber hinaus wurde u.a. die Anbietersicht auf den Prozess zur Zertifizierung des QMS in den Blick genommen. Wie jedes Jahr ermittelte wbmonitor zudem die wirtschaftliche Stimmungslage in der Weiterbildung: 2017 befand diese sich auf einem neuen Allzeithoch und war auch in den untersuchten Teilssegmenten durchgängig positiv. Die ergänzenden Strukturinformationen nehmen diesmal die Leistungsvolumina der öffentlich zugänglichen, organisierten Weiterbildung in den Blick." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Sprache, Kultur und Kommunikation in der Ausbildung : Erstellung und Erprobung eines Fortbildungsangebots für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder /

Monika Bethscheider ; Karin Wullenweber. - Literaturangaben.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 47 (2018), H. 3, S. 42-43

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8814> [Zugriff: 7.6.2019]

"Für die Arbeit mit Flüchtlingen und Auszubildenden mit Migrationserfahrung ist eine Auseinandersetzung mit sprachlichen, kulturellen und psychosozialen Aspekten alltäglicher Interaktionen nützlich, um schwierigen Situationen angemessen begegnen zu können. Im Rahmen eines vom BMBF geförderten BIBB-Projekts entwickelt die Fachstelle überaus im BIBB in Zusammenarbeit mit dem Wiesbadener Bildungsträger Fresko derzeit ein Qualifizierungskonzept für betriebliche Ausbilder/-innen, das über eine reine Sprachförderung hinausgeht und den Erwerb fachlicher Kenntnisse mit der gemeinsamen Reflexion von persönlichen Erfahrungen und Bewertungen verbindet. Hintergründe, Zielsetzung und konzeptionelle Grundlagen werden im Beitrag vorgestellt." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Trendmonitor Weiterbildung / M. Kirchgeorg ; Silko Pfeil ; Tobias Georgi ; Sebastian Horndasch ; Stefan Wisbauer. - Ausgabe 2018. - Essen : Ed. Stifterverband, 2018. - 48 S. - <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/5434> [Zugriff: 5.12.2019]. - ISBN 978-3-922275-75-3

Der Weiterbildungsmarkt ist noch relativ traditionell orientiert. Er ist einer der wenigen Bereiche, in denen die Digitalisierung zwar im Aufwind, aber dennoch in einem relativ frühen Stadium ist. Dies bedeutet für die Anbieter von Weiterbildung - Unternehmen wie Hochschulen -, dass sie nun die Gelegenheit haben, den Wandel aktiv zu gestalten und mit neuen Formaten am Markt zu reüssieren. Die HHL Leipzig Graduate School of Management, der Stifterverband sowie der E-Learning-Anbieter Lecturio haben den Trendmonitor Weiterbildung ins Leben gerufen, um den Status quo und neue Trends in der Weiterbildung in Deutschland zu beleuchten. Hierbei betrachtet die Befragung sowohl die Nachfragerseite - also Unternehmen - als auch Hochschulen als Anbieter wissenschaftlich fundierter Weiterbildung. Die vorliegende Studie soll Antworten auf folgende Fragen geben: Welche Bedeutung wird der betrieblichen Weiterbildung heute und in Zukunft zugeordnet? Welche Ziele und Strategien verfolgen Unternehmen mit der betrieblichen Weiterbildung? Wie ist die betriebliche Weiterbildung organisatorisch eingebettet? Welche Inhalte und Formen der betrieblichen Weiterbildung werden eingesetzt? Welchen Stellenwert nimmt E-Learning heute und in der Zukunft ein? Werden Weiterbildungsinhalte selbst erstellt und/oder von externen Anbietern bezogen? Welche mitarbeiterbezogenen Anreize und Erfolgskontrollen werden eingesetzt? Welche Zukunftstrends werden für die betriebliche Weiterbildung gesehen? Spiegelbildlich hierzu werden die Perspektiven der Hochschulen als wichtige Anbieter von betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen dargestellt. (Textauszug; BIBB-Doku)

Trends 2018 : Trends in der Weiterbildung ; Verbandsbefragung 2018 / Wuppertaler Kreis [Hrsg.]. - Juli 2018. - Köln, 2018. - 28 S. : Abb.; Tab. - <http://www.wkr-ev.de/trends18/wktrends2018.pdf> [Zugriff: 5.12.2019]

Mehr als eine Million Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben 2017 an einem der rund 128.000 Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungsveranstaltungen der Mitglieder des Wuppertaler Kreises teilgenommen. Die Institute erzielten mit den Weiterbildungsdienstleistungen im Jahr 2017 gemeinsam einen Jahresumsatz von mehr als einer Milliarde Euro. Die Bildungsdienstleister der Wirtschaft rechnen für das laufende Jahr mit einem Umsatzwachstum. Durch die gute wirtschaftliche Konjunktur und den bestehenden Fachkräftemangel ist die Nachfrage der Betriebe nach Bildungsdienstleistungen weiter gestiegen. Der jährlich ermittelte Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises zeigt einen Indexwert von 125 Punkten. Angesichts der Digitalisierung als Schlüssel für die Zukunft der Weiterbildungsbranche sind die Anbieter zukünftig gefordert, Inhalte auf unterschiedlichen Plattformen bereitzustellen und Bildungsprozesse im digitalen Raum zu organisieren. Rund 60% der Teilnehmenden in den Seminaren kommen aus kleinen oder mittleren Unternehmen mit weniger als 500. Vor allem das offene Seminarangebot ist für kleinere und mittlere Unternehmen weiterhin attraktiv, da das gemeinsame Lernen und die Vernetzung mit Beschäftigten anderer Unternehmen einen besonderen Mehrwert darstellen. Eine passgenaue Weiterbildung wird im Mittelstand durch längerfristige Kooperationen und eine stärkere Integration der Weiterbildungsdienstleister in die Personalentwicklungsprozesse der Betriebe erreicht. (Textauszug; BIBB-Doku)

Weiterbilden und Weiterkommen? : Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland / Christian Ebner ; Martin Ehlert. - Literaturangaben ; Abb.

In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie : KZfSS. - 70 (2018), H. 2, S. 213-235

"Politik und Wirtschaft weisen regelmäßig auf die Bedeutung von (Weiter-)Bildung für individuelle Lebenschancen hin. Ob non-formale berufliche Weiterbildung, also Kurse und Lehrgänge, welche den Großteil der Weiterbildungsanstrengungen in Deutschland darstellen, zu sozialem Aufstieg führen, ist in der Literatur nicht abschließend geklärt. In dieser Studie untersuchen wir den Einfluss von non-formaler Weiterbildung auf Arbeitsmarktmobilität mit Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) über den Zeitraum von 2009 bis 2016. Die Event-History-Modelle für diskrete Zeitintervalle zeigen, dass betriebliche Weiterbildung entgegen gängiger theoretischer Annahmen, insbesondere der Humankapitaltheorie, eher Mobilität reduziert und somit individuelle Karrierestabilität erzeugt: Konkret wird Abstieg vorgebeugt (Sicherheitsnetzfunktion); es werden aber auch Aufstiege und Betriebswechsel verringert. Die Befunde legen für die zukünftige Weiterbildungs- und Mobilitätsforschung nahe, Transaktionskostentheorien sowie den Betriebskontext stärker ins Kalkül zu ziehen und betriebliche sowie nicht-betriebliche non-formale Weiterbildung zu differenzieren." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Weiterbildung 4.0 - Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung /

Susanne Seyda ; Beate Placke.

In: IW-Trends : Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der Deutschen Wirtschaft Köln. - 45 (2018), H. 1, S. 107-124

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018_1_Weiterbildung.pdf [Zugriff: 5.12.2019]

"Die Digitalisierung geht mit einem steigenden Qualifikationsbedarf einher. Um dem gerecht zu werden, sind stärker digitalisierte Unternehmen häufiger in der Weiterbildung aktiv und investieren mehr Zeit und Geld in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Mit zunehmender Nutzung digitaler Technologien im Unternehmen werden zudem häufiger IT-Kompetenzen vermittelt. Gleichzeitig bleiben nichtdigitale Kompetenzbereiche wie das berufliche Fachwissen sowie soziale und kommunikative Kompetenzen relevant. Die Digitalisierung stellt nicht nur neue Anforderungen an Weiterbildungsinhalte. Sie bietet auch neue Lernmöglichkeiten, die 84 Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen bereits realisieren. Dabei nutzen digitalisierte Unternehmen digitale Lernangebote häufiger als andere Unternehmen. Steigender Weiterbildungsbedarf und neue Möglichkeiten der Wissensvermittlung wirken zusammen. Als wichtigstes Motiv für den Einsatz digitaler Lernangebote nennen Unternehmen, dass sich diese gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

"Weiterbildung 4.0" für die Wirtschaft 4.0 / Thomas Schildhauer ; Thomas Flum ; Hilger Voss. - Literaturangaben, Abb., Tab.

In: Digitalisierung im Spannungsfeld von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Recht. 2.

Band, Wissenschaft und Recht / Christian Bär [Hrsg.] ; Thomas Grädler [Hrsg.] ; Robert Mayr [Hrsg.]. - Berlin. - (2018), S. 283-297

ISBN 978-3-662-56437-0

"Wirtschaft, Unternehmen und Mitarbeiter werden nachhaltig vom digitalen Wandel erfasst. Alle Nutzeraktionen im digitalen Raum, insbesondere das 'Internet der Dinge' erzeugen unablässig riesige Datenmengen, die bei richtiger Auswertung von hohem Nutzen sein können. Diese Möglichkeiten werden auch im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung eingesetzt - zum Wohle der Lernenden und des ausbildenden Unternehmens. Die digitale Auswertung des Lernerverhaltens (Learning Analytics) kann konkret dazu dienen, Bildungsinhalte zu optimieren sowie diese aktuell und präzise auf die Bedürfnisse der unterschiedlichsten Mitarbeiter abzustimmen - und zwar nicht zur Bewertung dieser Mitarbeiter, sondern der Inhalte, Methoden und Systeme. Die Inhalte erreichen die Mitarbeiter direkt im Arbeitsprozess, wodurch auch die Grenzen zwischen Lernen und Arbeiten, also der direkten Anwendung des eben Erlernten, weiter verfließen. Im Rahmen einer Studie zur Kompetenzentwicklung, von acatech, Fraunhofer IML und equeo gemeinsam durchgeführt, hat equeo ein exemplarisches Konzept zur Kompetenzentwicklung und Qualifizierung von Mitarbeitern entworfen; der entstandene

Prototyp wurde weiterentwickelt und befindet sich inzwischen bei mehreren Unternehmen im Einsatz." (Autorenreferat, BIBB-Doku)

Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt : eine repräsentative Untersuchung von Bitkom Research / Verband der TÜV [Hrsg.]. - Berlin, 2018. - 51 S. : Abb. -

https://www.bitkom.org/sites/default/files/2018-11/VdTU%CC%88V_Bitkom_Weiterbildung_Studienbericht_181116_2_Web.pdf [Zugriff: 5.12.2019]

"Die Digitalisierung verändert berufliche Kompetenzprofile und Karrierewege. Der typische Lebenslauf - Schule, Ausbildung oder Studium und dann 40 Jahre im gleichen Beruf - gehört für die meisten Beschäftigten der Vergangenheit an. Berufe verändern sich sehr stark oder verschwinden. Digitale Technologien sind schon heute im Job nicht mehr wegzudenken. Neben Berufsbildern und Anforderungen an die Qualifikation verändern sich auch die Lerninhalte. Es geht vermehrt um die Vermittlung von Kompetenzen statt um reinen Wissenserwerb. Die Digitalisierung fordert und fördert lebenslanges Lernen. Ist die deutsche Wirtschaft auf diese Veränderungen vorbereitet? Haben die Unternehmen die Bedeutung von Weiterbildung erkannt und was wird bereits in dem Bereich getan? Die vorliegende Studie liefert Antworten auf diese Fragen und gibt ein umfassendes Bild über die betriebliche Weiterbildung in Deutschland im Kontext der Digitalisierung. Grundlage ist eine für die Gesamtwirtschaft repräsentative Umfrage unter 504 Unternehmen ab 10 Mitarbeitern." (Textauszug; BIBB-Doku)

Weiterbildung und Weiterlernen treiben Innovationen und Wachstum - Anforderungen und Implikationen für die Weiterbildungsfinanzierung : Positionspapier auf Basis der Ergebnisse des FiBS-Projekts "Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung" (VoREFFi-WB) (gefördert von BMBF) / Dieter Dohmen ; Michael Cordes. - November 2018. - Berlin, 2018. - 7 S. - (FiBS-Forum ; 60) . - https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_060_Positionspapier_Weiterbildung_01.pdf [Zugriff: 5.12.2019]

"Das FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie hat im Rahmen des Abschlussworkshops des BMBF-geförderten Projekts "Volks- und regional-wirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung" (VoREFFi-WB) seine Ergebnisse vorgestellt und diskutiert. Das vorliegende Positionspapier fasst die Ergebnisse in gebündelter Form zusammen und leitet daraus wesentliche Implikationen für eine Neugestaltung der Weiterbildungsfinanzierung ab. Die Ergebnisse des dreijährigen FiBS-Projekts sind relativ eindeutig und konsistent: 80% der Beschäftigten, die nicht an Weiterbildung teilnehmen, sagen, dass sich ihre Kompetenzen weiterentwickelt haben. Bei den Beschäftigten, die an Weiterbildung teilgenommen haben, sind es 95%. Gleichzeitig ist

die "Lernkurve" steiler. D.h. Mitarbeiter/innen entwickeln sich bzw. ihre Kompetenzen auch ohne Weiterbildung durch Lernen am Arbeitsplatz bzw. im Prozess der Arbeit weiter, allerdings ist die Lernkurve flacher." (Textauszug; BIBB-Doku)

Weiterbildungsbeteiligung sogenannter "bildungsferner Gruppen" in sozialraumorientierter Forschungsperspektive / Ewelina Mania. - Bielefeld : wbv Media GmbH & Co. KG, 2018. - 216 S. : Literaturangaben. - (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung) . - Koblenz, Universität Koblenz-Landau, Diss., 2017. - ISBN 978-3-7639-1203-2

"Im Rahmen des Dissertationsvorhabens wurde untersucht, welchen Beitrag eine sozialraumorientierte Forschungsperspektive zum Verständnis der (Nicht-)Teilnahme an organisierter Weiterbildung sogenannter 'bildungsferner Gruppen' leisten kann. Die sozialraumorientierte Perspektive bestimmt sowohl den theoretischen als auch den methodischen Rahmen der Untersuchung. Als Teilstudie des Projektes 'Lernen im Quartier - Bedeutung des Sozialraums für die Weiterbildung' (LIQ) am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) wurden problemzentrierte Interviews mit 49 Besuchern eines sozial benachteiligten Quartiers in Berlin-Mitte durchgeführt und in Anlehnung an die Grounded Theory ausgewertet. Als Ergebnis der Arbeit ist ein mehrdimensionales Modell zu Regulativen der Weiterbildungsbeteiligung sogenannter 'bildungsferner Gruppen' entstanden." (Autorenreferat)

Zeit für Weiterbildung und zeitgemäße Weiterbildung : Impulse für Wissenschaft und Praxis / Bernd Käßlinger. - Literaturangaben ; Abb.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP. - 47 (2018), H. 1, S. 6-10

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8563> [Zugriff: 7.6.2019]

"Angesichts des gesellschaftlichen und technologischen Wandels kommt Weiterbildung eine große Bedeutung zu. Als erfreulich werden gestiegene Teilnahmequoten in den vergangenen Jahren gesehen. Wird aber auch mehr Zeit für Weiterbildung aufgewandt? Anhand einiger Indikatoren wird im Beitrag nachgezeichnet, wie sich Lernzeiten und -formate verändert haben. Diese Entwicklungen werden vor dem Hintergrund des Bedarfs an hochwertigen Weiterbildungen mit ihren möglichen Konsequenzen perspektivisch erörtert." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

2017

Beruf - Betrieb - Organisation : innovative Perspektiven der Betriebspädagogik und beruflichen Weiterbildung / Bernd Dewe [Hrsg.] ; Martin P. Schwarz [Hrsg.]. - 2., aktualisierte und erw. Aufl. - Bad Heilbrunn : Klinkhardt, 2017. - 496 S. : Literaturangabe, graf. Darst. - ISBN 978-3-7815-1972-5

"Mit der Herausgabe der 2. Auflage ist die Intention verbunden, eine phänomenerhellende Sichtweise auf die kognitive Identität der Betriebspädagogik, wie auch auf die divergenten Praxisformen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung inkl. ihrer Aufgabenspezifika zu erweitern. Hierbei sind die Perspektiven der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung/Betriebspädagogik im Kontext des Spannungsfeldes zwischen Beruf, Betrieb und Organisation zu ventilieren. Die drei Kategorien markieren zugleich die Referenzpunkte, anhand derer die Aufgabenspezifika, die Entwicklungsdynamik und die zukünftigen Realisierungschancen von institutionalisierten Weiterbildungsprozessen beurteilt werden sollen. Leitend ist dabei die Frage nach der Konstitution von Weiterbildungsvorgängen im beruflichen Alltag von Erwachsenen im Kontext der organisatorischen Einheit Betrieb. Die Betriebspädagogik/betriebliche Weiterbildung thematisiert einen deutungsbedürftigen Gegenstandsbereich, der neben ökonomischen und personalpolitischen auch pädagogische Maßnahmen zur organisationalen Reproduktion umfasst. Der Band unternimmt mit theoretisch-kategorialen sowie empirischen Beiträgen eine Rekonstruktion des Gegenstands aus ungewohnten Perspektiven und ermuntert die Betriebspädagogik/betriebliche Weiterbildung zur Einnahme einer selbstreflexiven Position in sozialwissenschaftlichen Kontexten." (Verlag, BIBB-Doku)

Bildung im Betrieb? : Empirische Betrachtung der Bedarfsbestimmung im Großunternehmen: Prozesse, Akteure und Begründungen / Tina Röbel. - Literaturangaben. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung - Report. - (2017), H. 1, S. 25-40
<https://www.die-bonn.de/zfw/12017/roebel.pdf> [Zugriff: 22.6.2017]

"Dieser Beitrag widmet sich der betrieblichen Weiterbildung. Das Ziel ist dabei nicht, normative Forderungen an mögliche Bildungsprozesse zu formulieren, sondern vielmehr die Bedingungen, unter denen diese Prozesse stattfinden, empirisch zu betrachten. Der Fokus liegt auf dem Prozess der Bedarfsbestimmung, die einen Teil der Programmplanung darstellt. Es wird erstens beschrieben, wie dieser Prozess für verschiedene Programmarten abläuft und welche Akteure beteiligt sind. Zweitens wird in Anlehnung an die Kontexturanalyse explorativ untersucht, wie Bedarfsentscheidungen begründet werden. Die betrachteten Großunternehmen werden dabei nicht als homogene Organisationen beschrieben, vielmehr zeigen sich Unterschiede innerhalb der einzelnen Unternehmen und zwischen ihnen. Als Datengrundlage dienen neun Interviews aus drei verschiedenen Unternehmen." (Autorenreferat; BIBB-Doku)

Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte - Entwicklung und Etablierung neuer Weiterbildungssettings / Dominique Dauser. - Literaturangaben.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2017), H. 33, S. 1-18

http://www.bwpat.de/ausgabe33/dauser_bwpat33.pdf [Zugriff: 13.6.2019]

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

Konzeption eines Modells der beruflichen Handlungskompetenz für die betriebliche Weiterbildung : eine Kompetenzerhebung von drei Berufsgruppen aus dem pädagogischen und ökonomischen Tätigkeitsbereich / Nadine von Blücher. - Frankfurt a.M. : PL Academic Research, 2017. - 367 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - Zugl.: Berlin, Humboldt-Univ., Diss., 2016. - ISBN 978-3-631-71799-8

"Das Buch behandelt die Förderung der beruflichen Handlungskompetenz durch eine betriebliche Weiterbildung. Die Autorin betrachtet zunächst den Kompetenzerwerb theoretisch und analysiert hierbei den aktuellen Kompetenzdiskurs. Anschließend folgt eine empirische Studie, die eine quantitative Untersuchung der beruflichen Handlungskompetenz von drei Berufsgruppen umfasst. An die Studie anknüpfend entwickelt die Autorin ein Kompetenzmodell, das sich auf eine duale Kompetenzförderung ausrichtet." (Verlag, BIBB-Doku)

Lebenslanges Lernen im sozialstrukturellen Wandel : Ambivalenzen der Gestaltung von Berufsbiografien in der Moderne / Dieter Münk [Hrsg.] ; Marcel Walter [Hrsg.]. - Wiesbaden : Springer VS, 2017. - X, 272 S. : Literaturangaben. - ISBN 978-3-658-14354-1

"Der Band beschäftigt sich mit den Folgen sozialstruktureller Veränderungen für die Strukturen und Akteure in der Aus- und Weiterbildung. Welche Auswirkungen haben der demografische Wandel, zunehmende Akademisierungstendenzen, der Wechsel von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft und die Digitalisierung auf das Verhältnis von Aus- und Weiterbildung sowie von allgemeiner und beruflicher Bildung? Wie verändern sich Berufsbiografien unter den Bedingungen des sozialstrukturellen Wandels? Inwiefern entstehen neue Lernbedarfe und wie sind Bildungsangebote zu gestalten, um diese Bedarfe zu decken? Die Autorinnen und Autoren bearbeiten diese Fragestellungen aus den Perspektiven der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sowie der Erwachsenenbildung. Der Sammelband gliedert sich in drei Teile: 1. Konvergenz von Bildungssegmenten und Lernformen (mit Beiträgen von MÜNK, EULER, SCHMIDT, BREMER, TRUMANN, WALTER), 2. Kompetenzentwicklung in digitalisierten Lernwelten (mit Beiträgen von SEUFERT, KERRES, HÖLTERHOF, REHM, ELM), 3. Lebenslanges Lernen im Kontext biografischer Entscheidungen (mit Beiträgen von ROSENDAHL, WAHLE, SCHLÜTER, JUSTEN, ALFÄNGER, CYWINSKI, ELIAS, DOBISCHAT). (Verlag, BIBB-Doku)

Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland / Alexandra Bläsche ; Ruth Brandherm ; Christoph Eckhardt ; Bernd Käpplinger ; Matthias Knuth ; Thomas Kruppe ; Michaela Kuhnhenne ; Petra Schütt. - Düsseldorf, 2017. - 40 S. : Literaturangaben, graf. Darst. - (Working paper Forschungsförderung ; 25) . -

http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_025_2017.pdf [Zugriff 21.2.2017]

Das vorliegende Working Paper der Arbeitsgruppe "Qualifizierung" des Arbeitskreises "Arbeitsmarktpolitik" der Hans-Böckler-Stiftung beleuchtet das deutsche Weiterbildungssystem hinsichtlich möglicher Schwachstellen. "Zunächst gibt das Papier einen kurzen Überblick über den derzeitigen Stand und Herausforderungen von Weiterbildung (Kapitel 2 und 3). Kapitel 4 konzentriert sich auf Problemstellungen und Handlungsansätze der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung sowohl auf individueller Ebene als auch im Rahmen des Sozialgesetzbuchs. Abschließend werden die Vorschläge und Forderungen zur Entwicklung eines strukturierten und qualitativ hochwertigen Weiterbildungssystems zusammengefasst." Im Ergebnis fordern die Autoren der Studie einen Neustart, der eine solidere Finanzierung, einheitliche Qualitätsstandards und neutrale Beratungsangebote für alle Weiterbildungswilligen umfassen sollte. (Textauszug, BIBB-Doku)

Randgruppen in der beruflichen Weiterbildung : zur Schwierigkeit von Abgrenzungen und der Aussagekraft von Berichtssystemen / Susan Seeber ; Eveline Wuttke ; Therese Rosemann. - Literaturangaben ; Abb. ; Tab.

In: Berufsbildung : Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. - 71 (2017), H. 163, S. 21-24

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

Staatliche Förderung beruflicher Weiterbildung in Deutschland und Schweden / Iris Meeßen. - 1. Auflage. - Baden-Baden : Nomos, 2017. - 375 S. : Literaturangaben. - (Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik ; 66) . - München, LMU, Diss., 2017. - <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845285054.pdf> [Zugriff: 5.12.2019]. - ISBN 978-3-8452-8505-4

"Der Staat fördert die berufliche Weiterbildung und verfolgt mit dieser Förderung nicht nur wirtschaftspolitische, sondern vor allem auch sozialpolitische Ziele. Die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen werden - wie viele andere Sozialleistungen - in großem Umfang von Dritten erbracht. Hierfür sind bestimmte tatsächlich-organisatorische und rechtliche Strukturen nötig, wobei es sich im Weiterbildungsbereich als einem historisch gewachsenen System vielfach um wettbewerbsgeprägte Strukturen handelt. Dabei ist nicht selbstverständlich, dass die mit der einzelnen Leistung angestrebte Förderung so beim Weiterbildungsteilnehmer ankommt, wie dies von der Förderungsleistung vorgesehen ist. Gegenstand der Untersuchung ist daher neben der Darstellung der Förderungsleistungen auch eine Analyse der Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass die Ziele der Förderleistungen auch erreicht werden. Ob und wie die Förderungszwecke insbesondere bei der Durchführung durch Dritte erreicht werden, wird mit Hilfe eines Vergleichs der Rechtsordnungen von Deutschland und Schweden untersucht." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Unter welchen Bedingungen bilden Betriebe an- und ungelernete Beschäftigte weiter? : Eine institutionentheoretische Untersuchung auf Basis von Daten des IAB-Betriebspanels / Philip Wotschack. - Literaturangaben.

In: Zeitschrift für Soziologie : ZfS. - 46 (2017), H. 3, S. 362-380

„Nur knapp ein Drittel der Beschäftigten hat 2014 an betrieblich geförderter Weiterbildung teilgenommen. An- und Ungelernte waren besonders selten vertreten. Im Rahmen einer qualitativen Studie konnten auf Basis von Fallstudien verschiedene institutionelle betriebliche Rahmenbedingungen identifiziert werden, die zu Integration an- und ungelernerter Beschäftigter in betriebliche Weiterbildung beitragen. Aufbauend auf den

Befunden dieser Studie verfolgt der vorliegende Beitrag das Ziel, den Einfluss des institutionellen betrieblichen Kontextes im Rahmen eines quantitativen Forschungsdesigns zu untersuchen. Dazu werden auf der Basis der Transaktionskostentheorie und des Konzepts der sozialen Einbettung Hypothesen formuliert und getestet. Die Auswertung von Daten des IAB-Betriebspanels (Welle 2011) mittels Cluster- und Regressionsanalysen zeigen, dass Konstellationen der institutionellen Einbettung eine wichtige Rolle für die Integration an- und ungelernter Beschäftigter in betrieblicher Weiterbildung spielen. Als förderlich erweisen sich formalisierte Verfahren in der betrieblichen Personalarbeit im Zusammenspiel mit betrieblichen Interessensstrukturen und einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik." (Autorenreferat ; BIBB-Doku)

Wirksamkeit und Einflussfaktoren auf den Lerntransfer in der formalisierten betrieblich-beruflichen Weiterbildung : eine qualitative Studie / Cornelia Tonhäuser. - 30 S.

In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online. - (2017), H. 32

http://www.bwpat.de/ausgabe32/tonhaeuser_bwpat32.pdf [Zugriff: 15.8.2017]

"Als maßgebliches Kriterium für die Wirksamkeit formalisierter betrieblich-beruflicher Weiterbildung, als dem bestimmenden Weiterbildungsverständnis in Unternehmen, sind die Lerntransfereffekte anzusehen. Bislang bestehen jedoch erhebliche Unsicherheiten bezüglich erfolgswirksamer Lerntransferdeterminanten sowie deren Dimensionen i. S. v. Teilaspekten. Daher sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden: 1) Welche individuellen, maßnahmenspezifischen und organisationalen Lerntransferdeterminanten sowie deren Dimensionen lassen sich im Kontext formalisierter betrieblich-beruflicher Weiterbildung identifizieren? 2) Wie lassen sich Wirksamkeit und Lerntransfer formalisierter betrieblich-beruflicher Weiterbildung ganzheitlich theoretisch erklären? Um die Lerntransferdeterminanten und ihre Dimensionen analysieren zu können, wurden in einer explorativen qualitativen Studie (n=12) betriebliche Weiterbildungsverantwortliche, Teilnehmende sowie Trainer anhand halbstrukturierter Interviews zu ihren Wahrnehmungen, Bewertungen und Erklärungen des Lerntransfers sowie dessen Einflussfaktoren befragt. Die Daten sind mittels inhaltlich strukturierender Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet worden. Im ersten Teil werden zur Spezifikation des Forschungsdesiderats zentrale Befunde der produkt- und prozessorientierten Lerntransferforschung dargelegt. Im zweiten Teil werden Zielsetzung, Forschungsfragen, Untersuchungsdesign sowie Stichprobe der Studie erläutert. Danach werden die Ergebnisse nach individuellen, maßnahmen- bzw. lernfeldspezifischen sowie organisationalen Einflussfaktoren mittels eines Kategoriensystems mit drei Hauptkategorien, 18 Subkategorien sowie deren Dimensionen systematisiert. Im dritten Teil wird das unter Einbezug der qualitativen Ergebnisse entwickelte holistische Rahmenmodell vorgestellt, welches die Wirksamkeit und den Lerntransfer formalisierter beruflich-betrieblicher Weiterbildung als Folge verschiedener Angebots- und Nutzungsmerkmale erklärt. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und kritisch diskutiert." (Autorenreferat; BIBB-Doku)