

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: Weiterbildung

MONOGRAFIEN

Lebenslanges Lernen im sozialstrukturellen Wandel

DIETER MÜNK; MARCEL WALTER (Hrsg.). Springer VS, Wiesbaden 2017, 282 S., 39,99 EUR, ISBN 978-3-658-14354-1

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? Inwiefern entstehen neue Lernbedarfe und wie sind Bildungsangebote zu gestalten, um diese Bedarfe zu decken? Der Band versammelt Beiträge aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik und der Erwachsenenbildung.



Weiterbildungswiderstand: eine kritische Theorie der Verweigerung

DANIELA HOLZER. Transcript, Bielefeld 2017, 578 S., 49,99 EUR, ISBN 978-3-8376-3958-2 – URL: www.transcript-verlag.de/978-3-8376-3958-2/weiterbildungswiderstand (kostenlos als PDF, Stand: 12.12.2017)

Nicht alle Erwachsenen wollen der Doktrin des »Lebenslangen Lernens« folgen. Im Gegenteil: Manche Menschen verweigern sich Weiterbildungsaufforderungen in vielfältigen Formen und aus unterschiedlichen Gründen. HOLZER leistet mit ihrer kritischen Theorie vom Weiterbildungswiderstand einen Beitrag zu einem erst ansatzweise bearbeiteten Forschungs- und Handlungsfeld.

Deutscher Weiterbildungsatlas

MARVIN BÜRMAN; FRANK FRICK. Gütersloh 2016, 94 S. – URL: www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Weiterbildungsatlas_Kreise_kreisfreieStaedte.pdf (Stand: 12.12.2017)
Der Weiterbildungsatlas untersucht die regionalen Un-

gleichheiten bei der Weiterbildungssituation in Kreisen und kreisfreien Städten. Weiterbildungsteilnahme und -angebot sind in Deutschland ungleich verteilt: In den weiterbildungsstärksten Kommunen liegt die Teilnehmerate rund achtmal so hoch wie in den schwächsten. Diese Unterschiede erklären sich nicht durch Differenzen zwischen den Bundesländern. Fallstudien zeigen, welche zentralen Handlungsfelder besonders wichtig sind: die Kooperation der Akteure, unabhängige Beratung und gute Erreichbarkeit der Weiterbildungsangebote.



Diversität und lebenslanges Lernen: Aufgaben für die organisierte Weiterbildung

KARIN DOLLHAUSEN; SONJA MUDERS (Hrsg.). Bertelsmann, Bielefeld 2016, 238 S., 39,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5633-3

Was bedeutet Diversität für Bildungsorganisationen? Wie beeinflusst sie Angebote und Rahmenbedingungen? Gängige Diversitätskonzepte werden hinterfragt, organisatorisch-didaktische Handlungskonzepte gesucht und notwendige strategische Entscheidungen für die Förderung von Vielfalt umrissen. Nicht zuletzt verweisen die Beiträge auch auf den aktuellen Forschungs- und Analysebedarf.

Das Personal in der Weiterbildung

ANDREAS MARTIN; STEFANIE LENCER; JOSEF SCHRADER; STEFAN KOSCHECK; HANA OHLY; ROLF DOBISCHAT; ARNE ELIAS; ANNA ROSENDAHL. Bielefeld 2016, 220 S., 34,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5779-8

Das Personal ist der wichtigste Faktor für die bedarfsgerechte Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten. Der wb-personalmonitor verbessert die bislang unzureichende Datenlage mit Daten zur Demografie, zur Erwerbssituation und Lebenslage, zu Tätigkeitsprofilen und den Motiven für die Tätigkeit in der Weiterbildung. Er stellt damit eine empirische Grundlage für weitere Forschungen, aber auch für die öffentliche Debatte um die Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung dar.

BEITRÄGE AUS SAMMELBÄNDEN UND ZEITSCHRIFTEN

Die Förderung beruflicher Weiterbildung neu ausrichten

MARIO PATUZZI. In: denk-doch-mal.de (2017) 2 – URL: <http://denk-doch-mal.de/wp/mario-patuzzi-die-foerderung-beruflicher-weiterbildung-neu-ausrichten/?format=pdf> (Stand: 12.12.2017)

Dass es um die Weiterbildung in Deutschland nicht zum Besten bestellt ist, ist nicht neu. Ein wichtiger Grund dafür ist nach PATUZZIS Ansicht die Finanzierung. Der Autor beschreibt Herausforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten, d. h. Förderinstrumente, die zeit- und technikgemäße Beteiligungsmöglichkeiten eröffnen.

Konvergierende und divergierende Tendenzen: Übergänge zwischen Berufs-, Hochschul- und Weiterbildung im pädagogisch organisierten System des lebenslangen Lernens

KLAUS BERGER; CHRISTIAN DITTMANN; BARBARA LINDEMANN; RITA MEYER; DIETER NITTEL; JOHANNES WAHL. In: PETER SCHLÖGL u. a. (Hrsg.): Berufsbildung, eine Renaissance? Bielefeld 2017, S. 279–293 – doi: 10.3278/6004552w

Der Beitrag thematisiert Systembildungstendenzen im Erziehungs- und Bildungswesen am Beispiel von Berufs-, Hochschul- und Weiterbildung. Dargestellt werden Ergebnisse aus drei Forschungsprojekten, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurden: »Betriebsräteunterstützung für betriebliche Weiterbildung«, »Die Resonanz des lebenslangen Lernens in den Organisationen des Erziehungs- und Bildungswesens« sowie »Durchlässigkeit in MINT-Berufen. Qualifizierungswege in beruflicher und hochschulischer Bildung«.

Anspruchsvoller arbeiten, mehr lernen? Betriebliche Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung

FELIX LUKOWSKI. In: DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung 24 (2017) 3, S. 42–44

Durch Digitalisierung verändern sich sowohl die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen als auch die Tätigkeitsinhalte am Arbeitsplatz. Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels zeigen, dass ein höherer Digitalisierungsgrad von Betrieben mit höheren Tätigkeitsanforderungen an die Beschäftigten einhergeht. Die stärker digitalisierten Betriebe weisen zudem eine deutlich höhere Anzahl an Weiterbildungsmaßnahmen auf.

Betriebliche Weiterbildung als Antwort auf die Implementierung von Industrie 4.0

TIM RICHTER. In: GEORG SPÖTTL; LARS WINDELBAND (Hrsg.): Industrie 4.0. Risiken und Chancen für die Berufsbildung. Bielefeld 2017, ISBN 978-3-7639-5853-5, S. 241–260

Im Rahmen einer Studie für den bayrischen Arbeitgeberverband bayme vbm wurden der aktuelle Stand der Firmenlösungen für Weiterbildung sowie Angebote und Aktivitäten von Weiterbildungsanbietern im Kontext von Industrie 4.0 untersucht. Basierend auf den Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen für Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt.

Bildung im Betrieb? Empirische Betrachtung der Bedarfsbestimmung im Großunternehmen

TINA RÖBEL. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report (2017) 1, S. 25–40 – URL: www.die-bonn.de/zfw/12017/roebel.pdf (Stand: 12.12.2017)

RÖBEL untersucht empirisch die Bedingungen für betriebliche Bildungsprozesse mit besonderem Augenmerk auf dem Prozess der Bedarfsbestimmung. 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.

Potenzial zur Fachkräftesicherung nutzen: Weiterbildung als personalpolitische Herausforderung für kleine Unternehmen

SUSANNE SEYDA. In: Weiterbildung: Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends (2016) 2, S. 30–33

Kleine Unternehmen sind seltener weiterbildungsaktiv und haben Nachholbedarf, so die Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2014. 35,3 Prozent der kleinen Unternehmen geben an, Weiterbildung betrieben zu haben, weil sie aufgrund von Fachkräftengpässen keine Mitarbeiter mit den benötigten Kompetenzen am Arbeitsmarkt gefunden haben, bei den mittelgroßen sind es 44 Prozent und bei den großen Unternehmen 47 Prozent. Der Studie zufolge ist der wichtigste Hinderungsgrund für kleine Unternehmen der fehlende Bedarf, hinzu kommen die seltener vorhandene strategische Personalentwicklung und die mangelnde Weiterbildungskultur. Unternehmen mit einer gelebten Weiterbildungskultur weisen höhere Investitionen in Weiterbildung auf, was zu einer höheren Beteiligung an Weiterbildung aller Qualifikationsgruppen führt.

(Zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten)