



Erprobungsmodul „Betriebliche Lehr- / Lernarrangements“

April – Juli 2017

Erprobungsmodul „Betriebliche Lehr-Lernarrangements“

Wenn Aus-, Fort- und Weiterbildungsprozesse zukunftsorientiert gestaltet werden sollen, spielen sowohl ökonomische Unternehmensziele als auch individuelle Bildungsbedürfnisse von Mitarbeiter_innen eine entscheidende Rolle. Beide Bereiche werden in der modernen Arbeitswelt zunehmend komplexer. In der Veranstaltung *Betriebliche Lehr-/Lernarrangements* werden daher aktuelle Erkenntnisse aus der Berufsbildungsforschung und -praxis für die Entwicklung innovativer Bildungslösungen vermittelt und für die betriebliche Bildungsarbeit nutzbar gemacht.

Themen und Inhalte

- Zukunft von Bildung und Lernen in der modernen Arbeitswelt
- Formelles und informelles Lernen in der betrieblichen Bildung
- Lernförderliche Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur
- Professionalität, Reflexion und Nachhaltigkeit

Laufzeit: April-Juli 2017

Zugangsvoraussetzungen: Bachelor-Abschluss und ein Jahr Berufserfahrung



Präsentationen





Weiterbildungsmodul

Betriebliche Lehr- /Lernarrangements



Einführungsveranstaltung

FH Bielefeld, 01.04.2017



www.fh-bielefeld.de/humantec







Agenda

- Gegenseitiges Kennenlernen
- Klärung von Erwartungen und Zielen
- Übersicht über Themen, Inhalte & Ziele
- Arbeitsweisen, Materialien und digitale Medien
- Informationen zur Prüfung
- Einstieg ins Thema: Bildungstheorien und -begriffe
- Einstieg ins Thema: Ziele betriebl. Lehr-/Lernarrangements
- Einstieg ins Thema: Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betrieblicher Lehr-/Lernprozesse
- Hinweise für die erste Distanzphase & Ausblick





www.fh-bielefeld.de/humantec

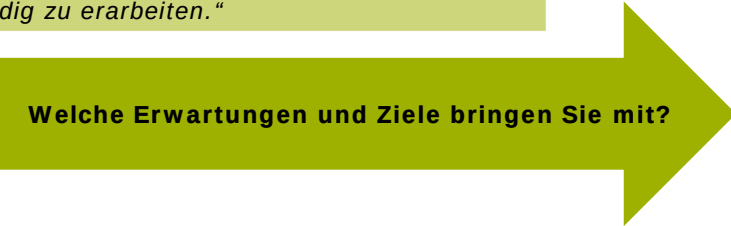
2






Ziel für heute

„Die Teilnehmer_innen erhalten einen Überblick über Ziele, Inhalte und Abläufe des Moduls und sind in der Lage, in der bevorstehenden Distanzphase Themen eigenständig zu erarbeiten.“



Welche Erwartungen und Ziele bringen Sie mit?



www.fh-bielefeld.de/humantec

3






Wir würden gerne von Ihnen wissen:

- (1) Was hat Sie zur Teilnahme an dem Modul / der Erprobung motiviert?
- (2) Welche Themen interessieren Sie besonders?
- (3) Mit welchen Themen haben Sie bereits selbst Erfahrung gemacht und wie können Sie diese in das Modul einbringen?
- (4) Welche weiteren Erwartungen haben Sie, abgesehen von der inhaltlichen Gestaltung des Moduls?



www.fh-bielefeld.de/humantec

4







Ziele & Inhalte





Studienbegleitmaterialien

Betriebliche Lehr-/Lernarrangements

Projekt HumanTec

Entwicklung berufsrelevanter Studiengänge für den beruflichen Bildungsbereich im Humanberufsbereich und Technischen Bereich

HumanTec ist ein Projekt der FH Bielefeld






www.fh-bielefeld.de/humantec

5






Arbeitsweisen, Materialien und digitale Medien

Arbeitsweisen

Materialien

Arbeitsaufträge

Einbindung ILIAS

Forum

Ansprechbarkeit und Kommunikation während Distanz

Webinar

Lerntagebuch



www.fh-bielefeld.de/humantec

6





Verlaufsplanung

Datum / Länge	Phase	Themen und Inhalte
01.04. / 4 Std.	Einstieg	Kennenlernen, Übersicht & Einführung
6 Wochen	D1	Bildungstheorien Ziele und Gestaltungsprinzipien betrieblicher Lehr-/Lernarrangements Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betr. ...
13.05. / 8 Std.	P2	Bildungstheorien Ziele und Gestaltungsprinzipien betrieblicher Lehr-/Lernarrangements Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betr. ...
1 Woche	D2	Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betr. ... Lernförderliche Arbeitsbedingungen
20.05. / 4 Std.	P3	Lernförderliche Arbeitsbedingungen
3 Wochen	D3	Formelles und Informelles Lernen Themenfindung Studienprojekt
09.06. / 4 Std.	P4	Formelles und Informelles Lernen
2 Wochen	D4	Reflexion und Evaluation betrieblicher Lehr-/Lernarrangements Arbeit am Studienprojekt
23.06. / 4 Std.	P5	Reflexion und Evaluation betrieblicher Lehr-/Lernarrangements
1 Woche	D5	Arbeit am Studienprojekt
01.07. / 4 Std.	P6	Prüfungsvorbereitung
2 Wochen	D6	Arbeit am Studienprojekt
14. o. 15.07.	Prüfung	Individuelle Schwerpunkte



www.fh-bielefeld.de/humantec






Informationen zur Prüfung

Gegenstand: Konzept zur Verbesserung der Lernförderlichkeit beruflicher Tätigkeiten und Arbeitsprozesse

Prüfungsleistung: **Schriftlichen Ausarbeitung (40 %)**
Mündliche Prüfung (60 %)

Beurteilung: Transparente Bewertungskriterien (ILIAS), 2 Prüfer_innen



www.fh-bielefeld.de/humantec



Human
Tec

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

Themenschwerpunkt 1

Bildungstheorien und -begriffe



www.fh-bielefeld.de/humantec

9


Human
Tec

Bildungstheorien und -begriffe

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

„Die Gültigkeit (...) der Praxis ist unabhängig von der Theorie; die Praxis wird mit der Theorie nur eine bewusstere.“

Friedrich Daniel Ernst Schleiermacher





www.fh-bielefeld.de/humantec

10




Bildungstheorien und -begriffe



Was ist Bildungstheorie?

Fünf Dimensionen

1. phänomenologisch
2. anthropologisch
3. sozialhistorisch
4. materialistisch
5. kritisch

Warum Bildungstheorie?!

Zwei zentrale (von sicherlich vielen) Begründungen:

1. Ausgehend von der **Vernunft**
2. Ausgehend von der **Bildungspraxis** (vgl. Ott, 2004)



www.fh-bielefeld.de/humantec

11

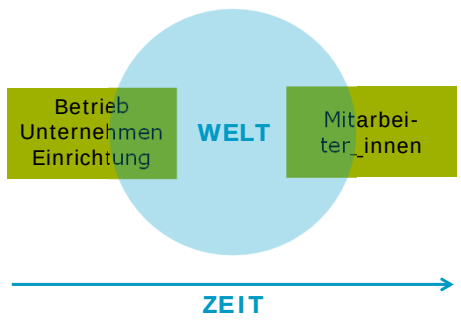




Bildungstheorien und -begriffe



Bildungstheorie im Kontext betrieblicher Bildung





www.fh-bielefeld.de/humantec

12



HumanTec **Bildungstheorien und -begriffe** FH Bielefeld University of Applied Sciences

Wo stehen wir heute?

STRUKTURMODELL EINER GANZHEITLICHEN BERUFSBILDUNG

```

graph TD
    A[GANZHEITLICHE BERUFSBILDUNG] --> B[Berufliche Handlungskompetenz]
    A --> C[Persönlichkeitsentwicklung]
    B --> D[Inhaltlich-fachliches Lernen]
    B --> E[Methodisch-operatives Lernen]
    C --> F[Affektiv-ethisches Lernen]
    D --> G[Fachkompetenz]
    E --> H[Individualekompetenz]
    F --> I[Individualekompetenz]
    G --> J["Lern- und Arbeitstechniken  
z.B.  
• Selektives Lesen und Exzerpieren  
• Markieren und Strukturieren  
• Problemlösungsmethoden"]
    J --> K[Methodenkompetenz]
    H --> L["Kooperations- und Kommunikationstechniken  
z.B.  
• Teamentwicklung  
• Konfliktmanagement  
• Präsentationsmethoden"]
    L --> M[Sozialkompetenz]
  
```

(vgl. Ott & Grotensohn, 2014, S. 30)

www.fh-bielefeld.de/humantec 13

HumanTec **Themenschwerpunkt 2** FH Bielefeld University of Applied Sciences

**Ziele betrieblicher
Lehr- / Lernarrangements**

www.fh-bielefeld.de/humantec 14



Ziele betrieblicher Lehr- / Lernarrangements



Berufsbildungsgesetz (BBiG)
§ 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung

- (1) **Berufsbildung** im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.
- (2) Die **Berufsausbildungsvorbereitung** dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb **beruflicher Handlungsfähigkeit** an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.
- (3) Die **Berufsausbildung** hat die **für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)** in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.
- (4) Die **berufliche Fortbildung** soll es ermöglichen, die **berufliche Handlungsfähigkeit** zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.
- (5) Die **berufliche Umschulung** soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.



www.fh-bielefeld.de/humantec

15





Ziele betrieblicher Lehr- / Lernarrangements



Berufliche Handlungsfähigkeit → Handlungskompetenz

- Begriff **Handlungskompetenz** ist im Kontext beruflicher Bildung etabliert.

Def. (KMK): „Die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“

- Umsetzungsblickwinkel: **Handlungs- & Arbeitsprozessorientierung**

Curriculare Dimension (Was soll gelernt werden?)

Methodische / didaktische Dimension (Wie soll gelernt werden?)

→ In Anlehnung an das Kompetenzmodell der KMK 2011

Handlungskompetenz		
Fachkompetenz	Selbstkompetenz	Sozialkompetenz
Methodenkompetenz		
Kommunikative Kompetenz		
Lernkompetenz		



www.fh-bielefeld.de/humantec

16





Ziele betrieblicher Lehr- / Lernarrangements



Berufliche Handlungsorientierung

Was bedeutet dieses Ziel für betriebliche Lehr- / Lernarrangements?

Die *Eine* Methode zur Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit gibt es nicht.

- Authentisches / realitätsnahes problembasiertes Lernen
- Selbstgesteuertes Lernen
- Arbeitsprozessorientiertes Lernen
- Soziales Lernen
- Reflexion
- ...



www.fh-bielefeld.de/humantec

17 



Themenschwerpunkt 3

Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betrieblicher Lehr- / Lernarrangements





www.fh-bielefeld.de/humantec

18 



Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betrieblicher Lehr- / Lernarrangements



Ausgangsfragen

Was macht kompetentes Arbeitshandeln aus?

Welches Wissen wird für kompetentes Handeln benötigt?

Die Antwort auf diese Fragen berühren...

- ...die Ziele,
- ...die Inhalte und
- ...die Lehr- / Lernarrangements

von Aus- und Weiterbildung



www.fh-bielefeld.de/humantec

19 



Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betrieblicher Lehr- / Lernarrangements



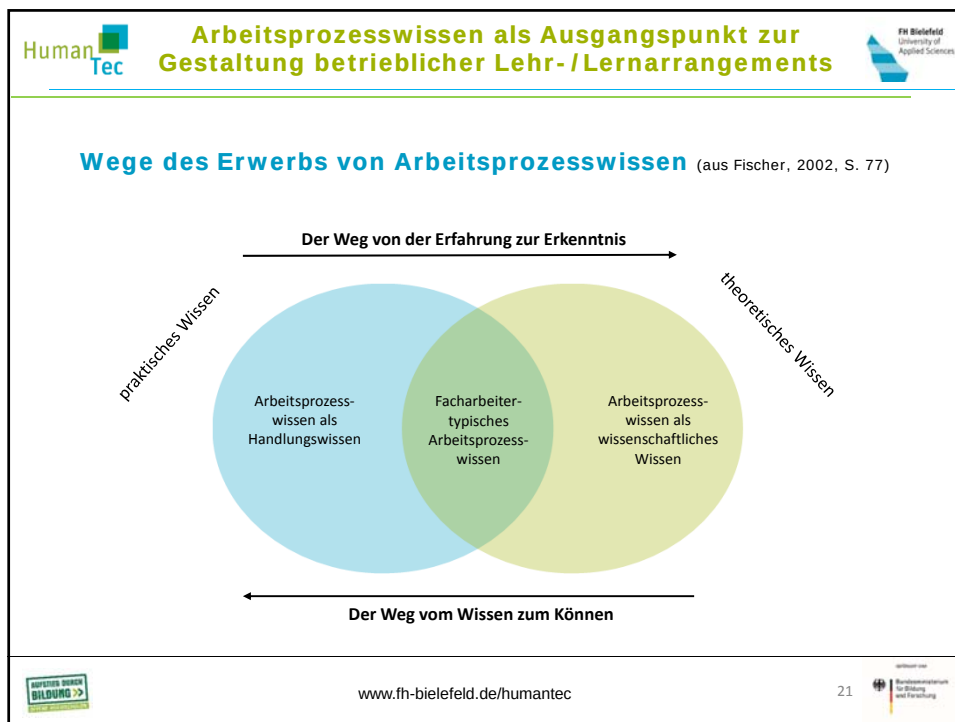
Arbeitsprozesswissen

- Dasjenige Wissen, das im Arbeitsprozess unmittelbar benötigt wird
- Wird meist im Arbeitsprozess selbst erworben, z. B. durch Erfahrungslernen, schließt aber die Verwendung fachtheoretischer Kenntnisse nicht aus
- Umfasst einen vollständigen Arbeitsprozess, im Sinne der Zielsetzung, Planung, Durchführung und Bewertung der eigenen Arbeit im Kontext betrieblicher Abläufe (Boreham et al., 2002, zit. n. Fischer, 2014)
- "...der Zusammenhang von praktischem und theoretischem Wissen" (Rauner, 2004, S. 14)
- Ausgangspunkt für die Aneignung von Arbeitsprozesswissen ist, in Abgrenzung zur Aufgabe, die "Problemsituation", welche "...Störungen im geplanten Arbeitsablauf und bei technischen Anlagen ebenso einschließt wie überhaupt neuartige Aufgabenstellungen, für die auf Seiten des Arbeitenden noch kein Handlungsplan vorliegt". (Fischer, 2000, S. 123)



www.fh-bielefeld.de/humantec

20 





Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betrieblicher Lehr- / Lernarrangements



Zielsetzungen und Gegenstände berufswissenschaftlicher Forschung

„Der berufswissenschaftlichen Qualifikationsforschung geht es in erster Linie darum, die zur Ausübung eines Berufes benötigten Kompetenzen und die hierfür erforderlichen Lernprozesse zu ermitteln und damit die Konstruktion und Revision beruflicher Curricula zu ermöglichen“. (Spöttl & Windelband, 2013, S. 189)

Das Forschungsinteresse gilt primär dem „...in Facharbeit, in praktischer Arbeit, in Berufsarbeit inkorporierte[n] Wissen und Können“. (Becker & Spöttl, 2015, S. 31)

Anwendungsbereiche berufswissenschaftlicher Forschung

- Ermittlung von Qualifikationsbedarfen
- Berufsbildgestaltung
- ★ ➤ Lernförderliche Gestaltung von Werkzeugen und Arbeitsprozessen
- Früherkennung von Qualifikationsbedarf
- ★ ➤ Problem- und arbeitsprozessorientierte Lehr-/Lernarrangements

(vgl. Spöttl & Windelband, 2013, S. 192)



www.fh-bielefeld.de/humantec

23




Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betrieblicher Lehr- / Lernarrangements



Die berufswissenschaftliche Forschung stellt Instrumente zur Verfügung, die dazu genutzt werden können, die domänenspezifischen Arbeitsprozesse und das Arbeitsprozesswissen empirisch zu ermitteln.

In der anschließenden **Distanzphase** werden Sie...

- ...die Bedeutung und Entstehung von Arbeitsprozesswissen erfassen,
- ...arbeitswissenschaftliche Instrumente zur Ermittlung von Arbeitsprozessen und Arbeitsprozesswissen erarbeiten und
- ...exemplarisch Arbeitsprozesse einer Domäne Ihrer Wahl in Ihrem Unternehmen beobachten und festhalten.

Der Themenschwerpunkt wird in der **Präsenzveranstaltung** am 12.05.2017 wieder aufgegriffen. Arbeitsergebnisse werden besprochen und vertieft.



www.fh-bielefeld.de/humantec

24





Ziel für heute

„Die Teilnehmer_innen erhalten einen Überblick über Ziele, Inhalte und Abläufe des Moduls und sind in der Lage, in der bevorstehenden Distanzphase Themen eigenständig zu erarbeiten.“

Ziel erreicht? Wie starten Sie in die erste Distanzphase?



www.fh-bielefeld.de/humantec

25






Vielen Dank für Ihre Teilnahme und bis bald!



www.fh-bielefeld.de/humantec

26






Quellenverzeichnis

Becker, M. u. Spöttl, G. (2015). Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M.: Peter Lang.

Büchter, K. u. Gramlinger, F. (2006). Qualifikationsforschung als berufs- und wirtschaftspädagogischer Schwerpunkt – Selbstverständnisse in Theorie und Empirie. Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, Nr. 11, 1-16. Online: www.bwpat.de/ausgabe11/buechter_gramlinger_bwpat11.pdf

Fischer, M. (2000). Von der Arbeitserfahrung zum Arbeitsprozesswissen. Rechnergestützte Facharbeit im Kontext beruflichen Lernens. Opladen: Leske und Budrich.

Fischer, M. (2002). Die Entwicklung von Arbeitsprozesswissen durch Lernen im Arbeitsprozess – theoretische Annahmen und empirische Befunde. In: M. Fischer u. F. Rauner (Hrsg), Lernfeld: Arbeitsprozess (53-86). Baden-Baden: Nomos.

Fischer, M. (2014). Arbeitsprozesswissen als Bezugspunkt für die Planung und Evaluation lernfeldorientierten Unterrichts. Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, Profil 3, 1-25. Online: www.bwpat.de/profil3/fischer_profil3.pdf



www.fh-bielefeld.de/humantec






Quellenverzeichnis

Ott, B. (2000). Grundlagen beruflichen Lernens und Lehrens. Berlin: Cornelsen.

Rauner, F. (2004). Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz. ITB-Forschungsberichte, Nr. 14. Universität Bremen: Institut Technik und Bildung.

Schiersmann, C. (2007): Berufliche Weiterbildung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.

Schleiermacher, F. D. E.: Grundzüge der Erziehungskunst (Vorlesungen 1826). In: ders.: Texte zur Pädagogik. Kommentierte Studienausgabe, Bd. 2. Hg. von Michael Winkler und Jens Brachmann. Frankfurt a. M. 2000, S. 7-404

Spöttl, G. u. Windelband, L. (2013). Berufswissenschaftliche Forschung und Methoden. In: J.-P. Pahl u. V. Herkner (Hrsg), Handbuch Berufsforschung (186-196). Bielefeld: Bertelsmann.



www.fh-bielefeld.de/humantec



Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Weiterbildungsmodul

Betriebliche Lehr- / Lernarrangements



2. Präsenzveranstaltung

FH Bielefeld



www.fh-bielefeld.de/humantec



Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Doppelte Infrastruktur betrieblicher Lernorganisationsformen

Neue Lernformen
(u.a. Qualitätszirkel, Lerninsel, Communities of Practice)

Arbeitsinfrastruktur

- Arbeitsmittel, Maschinen
- Arbeitsstruktur, Ablauf- und Aufbauorganisation
- Arbeitsaufgaben
- Qualifizierungsanforderungen

Lerninfrastruktur

- Lernmöglichkeiten (sachlich und zeitlich)
- lernhaltige, gestaltungsorientierte Aufgaben
- ausgewiesene Lernziele bzw. -inhalte
- kooperative Arbeits- und Lernformen

Informelles Lernen – Formales Lernen

Dehnbostel, 2008, S. 89



www.fh-bielefeld.de/humantec

30






Merkmale von Lerninseln

1. Inmitten des Arbeits- und Produktionsprozesses; Es werden reale Aufgaben bearbeitet
2. Aufgabenintegration: Verknüpfung planender, steuernder und prüfender Funktionen mit produzierenden Aufgaben
3. Verantwortung für Prozessqualität und Wirtschaftlichkeit
4. Lernen im Team
5. Interdisziplinäres Lernen

Vgl. Dehnbostel, Holz, Novak & Schemme, 2001



www.fh-bielefeld.de/humantec

31






Merkmale von Lerninseln

6. Begleitung durch pädagogisch geschultes Personal
7. Lerninseln sind Teil der Betriebs- bzw. Produktionsabteilung
8. Lerninseln fördern den kontinuierlichen Verbesserungsprozess
9. Einheit von Fach-, Methoden-, Sozial-, und Selbstkompetenz

Vgl. Dehnbostel, Holz, Novak & Schemme, 2001



www.fh-bielefeld.de/humantec

32






Phasenmodell zur Einrichtung von Lerninseln

(vgl. Dehnbostel, 2007; 2008, 2015)

1. Phase: Arbeitsprozess- und Qualifikationsanalysen

- Arbeitsprozess- und Qualifikationsanalyse
- Lernpotenziale und Lernmöglichkeiten feststellen
- Rahmenbedingungen des Arbeitslernumfeldes analysieren



www.fh-bielefeld.de/humantec

33






Phasenmodell zur Einrichtung von Lerninseln

2. Phase: Auswahl von Arbeitsplätzen als Lernort

- Auswahl von Arbeitsplätzen als Lernort „Lerninsel“
- Bestimmung des Lernorts unter **Kriterien der lern- und kompetenzförderlichen Arbeitsgestaltung** und der Qualifizierungsziele

(vgl. Dehnbostel, 2007; 2008, 2015)



www.fh-bielefeld.de/humantec

34






Phasenmodell zur Einrichtung von Lerninseln

3. Phase: Herstellung der Arbeits- und Lerninfrastruktur

- Arbeitsgegenstände, Arbeitsmittel
- Herstellung einer Lerninfrastruktur durch Ausstattungen, Lernmaterialien, Lernsoftware
- Festlegung der Organisationsprinzipien der Lerninselarbeit

(vgl. Dehnbostel, 2007; 2008, 2015)



www.fh-bielefeld.de/humantec

35






Phasenmodell zur Einrichtung von Lerninseln

4. Phase: Angabe von Lernzielen, Lerninhalten, Methoden

- Benennung der wichtigsten Lernziele mit Referenz auf die Arbeitsaufgaben und Qualifizierungsziele
- Festlegung der zu erwerbenden Kompetenzen
- Hinweise zum methodischen Vorgehen und zur personellen Begleitung

(vgl. Dehnbostel, 2007; 2008, 2015)



www.fh-bielefeld.de/humantec

36






Phasenmodell zur Einrichtung von Lerninseln

5. Phase: Gestaltung und Bewertung der Lerninselarbeit

- Festlegung des Typs von Gruppenarbeit
- Einbettung der Lerninselqualifizierung in die jeweilige Gesamtqualifizierung
- Bewertung der Arbeitsergebnisse und der Kompetenzentwicklung

(vgl. Dehnbostel, 2007; 2008, 2015)



www.fh-bielefeld.de/humantec

37






Weiterbildungsmodul Betriebliche Lehr- / Lernarrangements

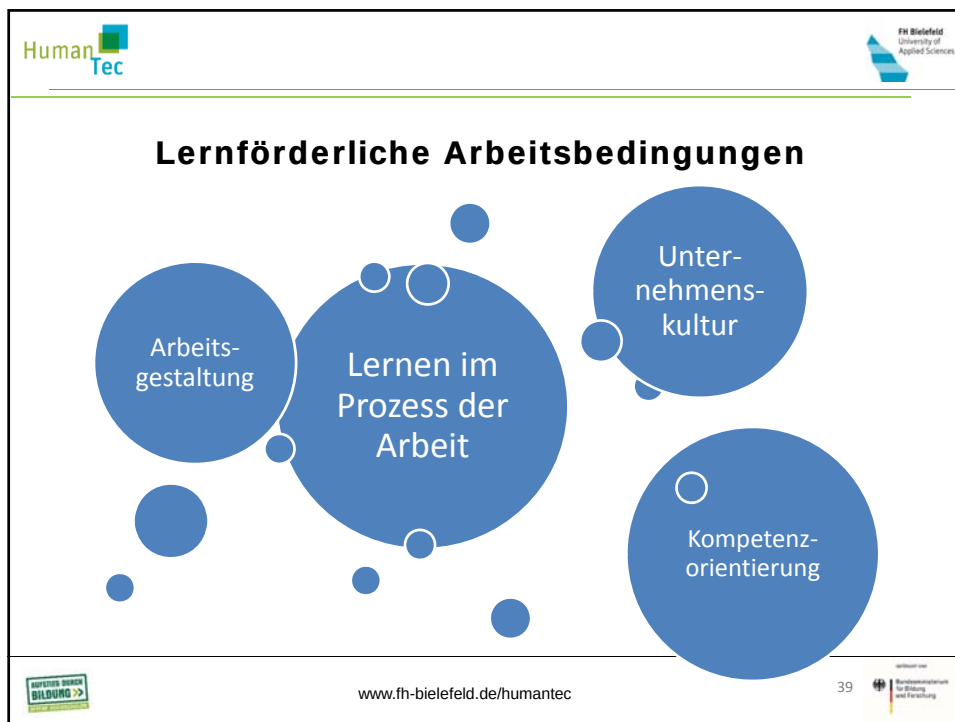


3. Präsenzveranstaltung FH Bielefeld



www.fh-bielefeld.de/humantec





HumanTec

FH Bielefeld University of Applied Sciences

Kriterien lernförderlicher Arbeitsbedingungen

1. Vollständige Handlung / Projektmethode
Aufgaben mit möglichst vielen zusammenhängenden Einzelhandlungen im Sinne der vollständigen Handlung und der Projektmethode

Vgl. Dehnbostel, 2008, S. 6

www.fh-bielefeld.de/humantec

40

Landesministerium für Bildung und Forschung




Kriterien lernförderlicher Arbeitsbedingungen

2. Handlungsspielraum
Freiheits- und Entscheidungsgrade in der Arbeit, d.h. die unterschiedlichen Möglichkeiten, kompetent zu handeln (selbstgesteuertes Arbeiten)

Vgl. Dehnbostel, 2008, S. 6



www.fh-bielefeld.de/humantec

41






Kriterien lernförderlicher Arbeitsbedingungen

3. Problem- bzw. Komplexitätserfahrung
Ist abhängig vom Umfang und der Vielschichtigkeit der Arbeit, vom Grad der Unbestimmtheit und Vernetzung

Vgl. Dehnbostel, 2008, S. 6



www.fh-bielefeld.de/humantec

42






Kriterien lernförderlicher Arbeitsbedingungen

4. Soziale Unterstützung / Kollektivität
Kommunikation, Anregungen, Hilfestellungen mit und durch Kollegen und Vorgesetzte, Gemeinschaftlichkeit

Vgl. Dehnbostel, 2008, S. 6



www.fh-bielefeld.de/humantec

43






Kriterien lernförderlicher Arbeitsbedingungen

5. Individuelle Entwicklung
Aufgaben sollen dem Entwicklungsstand des Einzelnen entsprechen, d.h., sie dürfen ihn nicht unter- oder überfordern

Vgl. Dehnbostel, 2008, S. 6



www.fh-bielefeld.de/humantec

44






Kriterien lernförderlicher Arbeitsbedingungen

6. Entwicklung von Professionalität
Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit durch Erarbeitung erfolgreicher Handlungsstrategien im Verlauf der Expertiseentwicklung (Entwicklung vom Novizen zum Experten)

Vgl. Dehnbostel, 2008, S. 6



www.fh-bielefeld.de/humantec

45






Kriterien lernförderlicher Arbeitsbedingungen

7. Reflexivität
Möglichkeiten der strukturellen und Selbstreflexivität

Vgl. Dehnbostel, 2008, S. 6



www.fh-bielefeld.de/humantec

46



Human
Tec

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

Literatur

Dehnbostel, P. (2008). Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung.
In: *BWP* 2/2008, S. 5-8.



www.fh-bielefeld.de/humantec

47 

Human
Tec

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

Weiterbildungsmodul

Betriebliche Lehr- / Lernarrangements



4. Präsenzveranstaltung

FH Bielefeld



www.fh-bielefeld.de/humantec






Begriffsdefinitionen d. europäischen Kommission (2001)

Formales Lernen: Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet.

Nicht-formales Lernen: Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch. Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.

Informelles Lernen: Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nicht intentional

Europäische Kommission, 2001, S. 33 ff.



www.fh-bielefeld.de/humantec






Begriffsdefinitionen Dehnbostel (2015)

Formales Lernen

- findet in einem organisierten, institutionell abgesicherten, öffentlich-rechtlich geordneten Rahmen statt,
- ist an didaktisch-methodischen Kriterien orientiert, die in Lehrplänen, Aus- und Fortbildungsordnungen und Curriculummaterialien fixiert sind,
- weist Lernziele und Lerninhalte aus und überprüft die Lernergebnisse an zuvor festgelegten Kriterien,
- wird in der Regel von professionell vorgebildeten Personen begleitet, die in einer pädagogischen Interaktion zu den Lernenden stehen.

Dehnbostel, 2015, S. 38



www.fh-bielefeld.de/humantec






Begriffsdefinitionen Dehnbostel (2015)

Nichtformales Lernen

- ist wie das formale Lernen ein organisiertes und geplantes Lernen, das gezielt begleitet wird,
- ist aber nicht Teil des öffentlich rechtlichen Bildungssystems und wird in diesem bisher nur in Ausnahmen anerkannt und auf Bildungsgänge angerechnet,
- findet zumeist außerhalb der Einrichtungen des öffentlichen Bildungssystems in Unternehmen und bei Bildungsträgern statt.

Dehnbostel, 2015, S. 40



www.fh-bielefeld.de/humantec

51






Begriffsdefinitionen Dehnbostel (2015)

Informelles Lernen

Informelles Lernen in der Arbeit ist ein Lernen über Erfahrungen, die in und über Arbeitshandlungen gemacht werden. Es

- ergibt sich aus Arbeits- und Handlungserfordernissen und ist nicht institutionell organisiert,
- bewirkt ein Lernergebnis, das aus Situationsbewältigungen und Problemlösungen in der Arbeit oder aus Handlungen hervorgeht,
- wird im Allgemeinen nicht professionell pädagogisch begleitet.

Dehnbostel, 2015, S. 38



www.fh-bielefeld.de/humantec

52



Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Begriffsdefinitionen Dehnbostel (2015)

Reflexives Lernen

Ist ein Lernen, das über das Verstehen und das bewusste Reflektieren von Erfahrungen erfolgt. Die zugrunde liegenden Erfahrungen sind Ergebnis sinnlicher, emotionaler, sozialer und kognitiver Wahrnehmungen. Es findet dann ein intensives reflexives Lernen in der Arbeit statt, wenn die Arbeitshandlungen mit Problemen, Herausforderungen und Ungewissheiten für den Arbeitenden verbunden sind, reflektiert werden und zu Erkenntnissen führen.

Dehnbostel, 2015, S. 48



www.fh-bielefeld.de/humantec

53


Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Implizites und explizites Wissen

Implizites Wissen:

- nicht oder nur schwer verbalisierbar
- enthält deklarative und prozedurale Anteile
- meist durch Erfahrungslernen hervorgerufen
- kann von komplexer Struktur und fehlerhaft sein
- nur z. T. reflektierbar
- hoher Anteil im Bereich der Mikrokoordination
- setzt Subjekt-Objekt-Verschmelzung in Gang
- insbesondere bei Sozialkompetenz bemerkbar

WISSEN

Explizites Wissen:

- bewusst
- verbalisierbar
- hinterfragbar
- diskutierbar
- korrigierbar
- transportierbar

Schelten, 2000, S. 2



www.fh-bielefeld.de/humantec

54


Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Arbeitsauftrag

1. Nehmen Sie die Karten „implizites Wissen“ und „explizites Wissen“ aus dem Kartenstapel heraus und legen Sie diese Karten zur Seite.
2. **Versuchen Sie nun eine Struktur zu legen, die erklären soll, wie berufliche Handlungskompetenz und reflexive Handlungsfähigkeit aus dem Zusammenspiel formeller und informeller Lernprozesse entstehen.**
3. Die Karte „betriebliches Lernen“ dient als Startpunkt, die Karte „berufliche Handlungskompetenz/reflexive Handlungsfähigkeit“ ist die Zielkarte.
4. Entwicklungsrichtungen und Beziehungen zwischen den einzelnen Karten können Sie mit Pfeilen deutlich machen.
5. Viel Spaß!



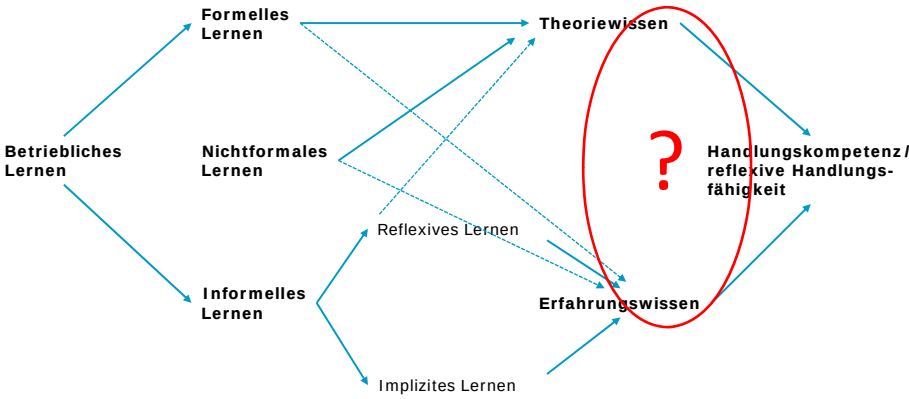
www.fh-bielefeld.de/humantec

55 

Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Betriebliche Lern- und Wissensarten



In Anlehnung an Dehnbostel, 2015, S. 41



www.fh-bielefeld.de/humantec

56 

HumanTec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Formelles und informelles Lernen: Vorteile, Nachteile und Grenzen

Welche Vor- und Nachteile bzw. Grenzen sehen Sie für das formelle und das informelle Lernen?

www.fh-bielefeld.de/humantec

57

Lehrstuhl für
Berufswissenschaften
in Bildung
und Forschung

HumanTec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Nachtrag zum thematischen Schwerpunkt „lern- und kompetenzförderliche Arbeitsbedingungen: Kriterium „Entwicklung von Professionalität“

The diagram illustrates the progression of professional competence development. On the left, a vertical dashed line separates the stages from the learning areas. The stages, from bottom to top, are: Novize (Anfänger), Fortgeschrittener Anfänger, Der Kompetente, Der Gewandte, and Der Experte. To the right of the dashed line, four boxes describe the learning areas for each stage:

- Novize (Anfänger):** Orientierungs- und Überblickswissen durch berufliche Arbeitserfahrung bei der Anwendung von komplizierten Regeln in weniger eindeutigen Arbeitssituationen.
- Fortgeschrittener Anfänger:** Zusammenhangswissen durch berufliche Arbeitserfahrung durch das Beachten und Gewichten sehr vieler Fakten, Muster und Regeln im situativen Kontext beruflicher Arbeit.
- Der Kompetente:** Detail- und Funktionswissen durch Konfrontation mit komplexen Problemsituationen ohne vorgegebene Lösungen und der Aneignung damit korrespondierenden fachsystem. Wissens.
- Der Gewandte:** Erfahrungsbasiertes fachsystem. Vertiefungswissen durch verantw. Wahrnehmung von wenig strukturierten Aufgaben, die ein hohes Maß an Arbeitserfahrung u. die Aneignung vertieften fachtheoretischen Wissens erfordern.

 At the bottom, two arrows point towards the center: 'Stufen der Kompetenzentwicklung (nach Dreyfus & Dreyfus 1986)' and 'Lernbereiche zur Kompetenz-Entwicklung'. Below these arrows is the text 'vom Anfänger zum Experten'.

www.fh-bielefeld.de/humantec

58

Lehrstuhl für
Berufswissenschaften
in Bildung
und Forschung




Literatur

Dehnbostel, P. (2015). Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Dreyfus, H. L. & Dreyfus, S. E. (1986). Mind over machine. The power of human intuition and expertise in the era of the computer. New York: Free Press.

Europäische Kommission (2001). Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF>. Abgerufen am 25.05.2017

Schelten, A. (2000). Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache - Eine Auswahl. Stuttgart: Steiner.



www.fh-bielefeld.de/humantec

59






Weiterbildungsmodul Betriebliche Lehr- / Lernarrangements



5. Präsenzveranstaltung als Webinar FH Bielefeld



www.fh-bielefeld.de/humantec






Agenda

- Reflexion betrieblicher Bildungsprozesse
- Pause, ca. 10 Minuten 
- Evaluation betrieblicher Bildungsangebote
- Aufträge / Ausblick / Modulabschluss



www.fh-bielefeld.de/humantec

61






Eine kurze Wissensabfrage

1. Welche beiden Reflexionsarten können nach D. A. Schön unterschieden werden?
2. Was wird auf der zweiten Ebene des Evaluationsmodells von Kirkpatrick & Kirkpatrick evaluiert?



www.fh-bielefeld.de/humantec

62



Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Reflexion

„Reflexion (aus dem lat. Re-flectere) bedeutet so viel wie zurückbeugen, also (im übertragenen Sinne) eine Position oder Haltung einzunehmen, die es einem ermöglicht, Dinge von einem anderen Standpunkt oder aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten“ (Hilzensauer 2008, 2).

Der Reflexion wird eine besondere Bedeutung für Lernen, Veränderungen und Innovationen zugeschrieben (Pachner 2013).



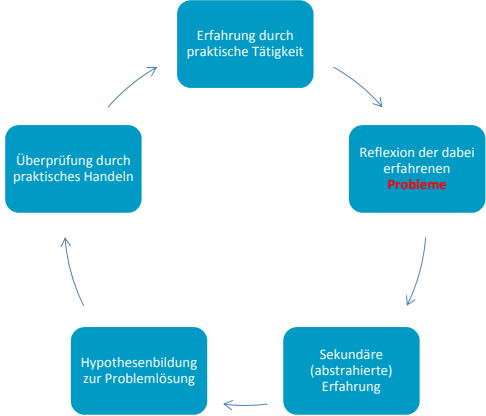
www.fh-bielefeld.de/humantec

63 

Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

John Dewey: Lernen durch Reflexion



Bei Hilzensauer (2008)
Verwendete Begriffe für
die Auslöser von Reflexion:

- Blockade
- Barriere
- Inneres Unbehagen
- Schwäche
- Misserfolg
- ...

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Schäfer, 2005



www.fh-bielefeld.de/humantec

64 

HumanTec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Aus der letzten Präsenzveranstaltung: Reflexives Lernen

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Dehnbostel, 2015

www.fh-bielefeld.de/humantec

65

ADDITIONELLES DURCH
BILDUNG >>

Forschungszentrum
für Bildung
und Forschung

HumanTec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Donald A. Schön: The reflective practitioner

Reflection-on-action

Retrospektive Bewertung nach einer Situation

Reflection-in-action

Unmittelbare Bewertung von Handeln und Verhalten während der Situation

www.fh-bielefeld.de/humantec

66

ADDITIONELLES DURCH
BILDUNG >>

Forschungszentrum
für Bildung
und Forschung




Zweifache Reflexivität nach Lash (1996)

Strukturelle Reflexivität	Selbst-Reflexivität
Hinterfragen und Mitgestalten von Arbeit, Arbeitsumgebungen, Arbeitsstrukturen	Reflexion über eigene Kompetenzen (beruflich + privat), Gestaltung der eigenen Kompetenzentwicklung

Quelle: Dehnbostel, 2015, S. 22; modifiziert


www.fh-bielefeld.de/humantec

67





Reflexion des Lernens auf drei Ebenen

(nach Hilzensauer 2008)

1. Reflexion über den Lerngegenstand	Inhalt
2. Reflexion über die Lernhandlung	Prozess
3. Reflexion über das Lernvermögen	das Lernen selbst


www.fh-bielefeld.de/humantec

68





Anwendungsbeispiel: Reflexionsgespräch

Gespräch: Mündlicher Gedankenaustausch zwischen mindestens zwei Personen, der dialogisch ausgerichtet ist und zu einem bestimmten Thema stattfindet (Brinker & Sager 2010)

Denken und **Sprechen** sind miteinander verschränkt und werden im Reflexionsgespräch zusammengeführt (Frost 1999).



www.fh-bielefeld.de/humantec

69






Planung und Vorbereitung von Reflexionsgesprächen (Kunze, 2019)

Inhaltlich-strukturell

- Sammeln inhaltlicher Gesprächsschwerpunkte und klären des Reflexionsgegenstands
- Generierung von Leitfragen

Didaktisch

- Überlegungen hinsichtlich des Unterstützungsbedarfs
- Überlegungen hinsichtlich des Formats (Personen, Gruppengröße, etc.)

Organisatorisch

- Ort und Zeit



www.fh-bielefeld.de/humantec

70



Human
Tec

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

Durchführung

- Die Durchführung richtet sich grundsätzlich nach den Planungs- und Vorbereitungsüberlegungen.
- In der Literatur werden unterschiedliche Durchführungsvarianten beschrieben.
- Z. B. Gibbs (1988)
 - Description – Detaillierte Beschreibung der Situation
 - Feelings – Beschreibung der in der Situation aufgetretenen Gefühle
 - Evaluation – Was war gut, was war schlecht?
 - Analysis – Beurteilung einzelner Komponenten der Situation
 - Conclusion – Welche Veränderungen hätten das Ergebnis positiv beeinflusst?
 - Action Plan – Wie soll in ähnlichen Situationen zukünftig gehandelt werden?
- Z. B. Korthagen (2002)



www.fh-bielefeld.de/humantec

71 

Human
Tec

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences



10 Minuten Pause



www.fh-bielefeld.de/humantec

72 




Agenda

- Reflexion in der betrieblichen Bildungsarbeit
- Pause, ca. 10 Minuten 
- **Evaluation betrieblicher Bildungsmaßnahmen**
- Auseinandersetzung mit dem Lehr-/Lernarrangement *Webinar*
- Ausblick / Modulabschluss



www.fh-bielefeld.de/humantec

73






Eine kurze Zwischenfrage

Gehört die **Evaluation** betrieblicher Lehr-/Lernarrangements zu Ihren beruflichen Aufgaben?

Bitte geben Sie eine kurze Antwort im Chat!



www.fh-bielefeld.de/humantec

74





Evaluation: Definition und Kontext



Was bedeutet Evaluation im Kontext der betrieblichen Bildungsarbeit?

Sach- und fachgerechte Untersuchung und Bewertung betrieblicher Lehr- /Lernarrangements

- Erfolgs- und Qualitätskontrolle
- Steuerungsmittel
- Forschungsaufgabe

Begrifflichkeiten im Kontext:

Qualität = Gesamtheit der charakteristischen Eigenschaften / Güte

Monitoring = Systematisch begleitende Beobachtung / Kontrolle



www.fh-bielefeld.de/humantec

75





Evaluation: Ziele und Funktionen



Welche Ziele werden mit einer Evaluation verfolgt?

- **Verbesserung / Optimierung**
z.B. didaktische und/oder inhaltliche Anpassungen, um die Qualität des Angebots zu verbessern
- **Rechtfertigung / Legitimierung**
z.B. die Verlängerung einer Maßnahme durch ihre Wirksamkeit begründen
- **Überwachung / Kontrolle**
z.B. zur Sicherung vereinbarter Qualitätsstandards

(Wesseler, 2009)

Achtung: Verdeckte Motive!

Effektivität vs. Effizienz



www.fh-bielefeld.de/humantec

76



HumanTec **Evaluation: Modelle** 

Welche Gegenstände können bei einer Evaluation betrachtet werden?



4. Results

- Erfolgskontrolle für das Unternehmen/den beruflichen Einsatz
- Hat sich die Investition gelohnt?
- Mögliche Effekte eines Trainings können sein:
Zeitersparnis, bessere Arbeitsqualität, kürzere Entscheidungsprozesse, effektivere Meetings, weniger Konflikte, verringerte Unfallquote, weniger Krankheitsausfälle

3. Transfer

- Veränderungen im Arbeitsverhalten nach dem Training
- Supervision im Team, Beobachtung, Mitarbeitergespräche

2. Learning

- Lernerfolg durch Erweiterung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten
- Tests, Simulationen, Diskussionen, Vorgesetztenbeurteilung oder Probearbeiten

1. Reaction

- Zufriedenheit der Teilnehmenden
- Feedback, Fokusgruppen, Interviews

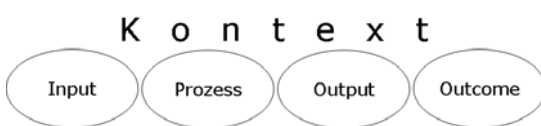
Vier-Phasen-Modell nach Kirkpatrick

(Quelle: Witt, 2017)

 www.fh-bielefeld.de/humantec 77 

HumanTec **Evaluation: Modelle** 

Welche Gegenstände können bei einer Evaluation betrachtet werden?

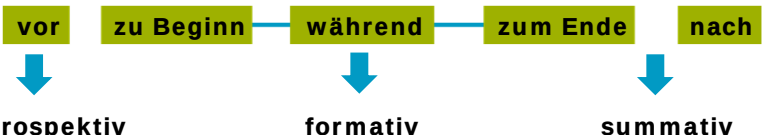


K o n t e x t

Input Prozess Output Outcome

(z.B. Hartz & Meisel, 2011, eigene Darstellung)

Wann kann evaluiert werden?



vor **zu Beginn** **während** **zum Ende** **nach**

prospektiv **formativ** **summativ**

 www.fh-bielefeld.de/humantec 78 



Evaluation: Verfahren und Methoden



Wie sollte der Evaluationsprozess verlaufen?

1. Konzipierung Planung und Vorbereitung
2. Datensammlung und Auswertung
3. Analyse und Interpretation
4. Berichterstattung

„Die verschiedenen Zeitpunkte und Evaluationszwecke (...) bedingen verschiedene Methoden. Gemein ist ihnen, dass immer ein Vergleich zwischen dem **Ist-Wert** und dem **Soll-Wert** ermittelt wird.“ (Witt, 2017)

- Zielsetzung
- Auftraggeber
- Auftragnehmer
- Zielgruppe
- Gegenstand
- Methode
- Erfolgsmaße
- Zeitpunkt(e)



www.fh-bielefeld.de/humantec

79





Evaluation: Einflüsse berücksichtigen



Störvariablen:	Zusätzliche Einflussfaktoren, die die Eindeutigkeit von Schlussfolgerungen behindern können, sollten mitgedacht werden.
Happy-Sheets:	Typische Evaluationsbögen in der Erwachsenenbildung sind oft wenig aussagekräftig, weil sie nur die Reaktionsebene abbilden.
Komplexität:	Betriebliche Lehr-/Lernarrangements sind komplex. Die gezielte Auswahl von Ansatzpunkten spielt bei der Evaluation eine zentrale Rolle.
Ergebnisse:	Bei besonders unerwarteten (negativ o. positiv) Ergebnissen ist es u.a. hilfreich, zunächst die Erhebungsinstrumente noch einmal kritisch zu betrachten (Evaluation der Evaluation).
Intervention:	Auch die Evaluation selbst erzeugt Wirkungen. Dies sollte immer mitgedacht werden.

(vgl. Kauffeld, 2016)



www.fh-bielefeld.de/humantec

80





Evaluation: Transfererfolg



„Von Transfer kann erst gesprochen werden, wenn die Anwendung und Generalisierung neuen Wissens, neuer Fähigkeiten oder Fertigkeiten in der Arbeit geglückt ist.“
 (Kauffeld, 2016, S. 116)

Exkurs: Erfolgsfaktoren für den Transfer

- Motivation zum Lerntransfer
- Transferdesign
- Trainings-Arbeits-Übereinstimmung
- Erwartungsklarheit

- Persönliche Kapazitäten
- Zur Verfügung stehendes Material
- Positive Folgen der Anwendung
- Negative Folgen der Nichtanwendung / Sanktionen
- Unterstützung durch Kollegen / Vorgesetzte

(in Anlehnung an Kauffeld, 2016)

These: Die Evaluation des Transfererfolgs beginnt bei der Planung des Lehr- / Lernarrangements.



www.fh-bielefeld.de/humantec

81 



Eine kurze Wissens- und Reaktionsabfrage



1. Die Inhalte des Webinars wurden verständlich vermittelt.
2. Meine Zwischenfragen wurden durch die Webinarleiter angemessen aufgegriffen.
3. Welche beiden Reflexionsarten können nach D. A. Schön unterschieden werden?
4. Was wird auf der zweiten Ebene des Evaluationsmodells von Kirkpatrick & Kirkpatrick evaluiert?



www.fh-bielefeld.de/humantec

82 



Reflexion der heutigen Veranstaltung



1. Lerngegenstand

Entsprachen die Inhalte des Webinars Ihren Erwartungen und was hätte Sie darüber hinaus, bzgl. Reflexion und Evaluation, noch interessiert?

2. Lernhandlung

Nennen Sie spontan Vor- und Nachteile des Formats *Webinar*!

3. Lernvermögen

Meinen Sie, dass das Format *Webinar* zu Ihrem persönlichen Lernstil passt? Begründen Sie Ihre Antwort!



www.fh-bielefeld.de/humantec

83 



Aufgabe für die nächste Distanzphase



Wo sehen Sie Zusammenhänge, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Evaluation und Reflexion?

Teilen Sie Ihre Gedanken dazu mit den anderen Teilnehmer_innen im ILIAS-Forum!





www.fh-bielefeld.de/humantec

84 



Ausblick & Modulabschluss



Nächste Präsenzveranstaltung:

→ Bitte um Teilnahme an Abstimmung zum Termin auf ILIAS
zusätzliche Beratung telefonisch jederzeit möglich

Agenda:

- Implizites und explizites Wissen: Die Wissensspirale
- Vorbereitung des Modulabschlusses
 - inhaltlich
 - organisatorisch (genaue Terminabstimmung)
- Gemeinsame Modulevaluation und -reflexion



www.fh-bielefeld.de/humantec

85 



Vielen Dank für Ihre Teilnahme und bis bald!





www.fh-bielefeld.de/humantec

86 




Literatur

von Ameln, F. & Kramer, J. (2016). Vom Auftrag zur Umsetzung: Training und Beratung mit handlungsorientierten Methoden. In: Organisationen in Bewegung bringen (S. 51-92). Berlin, Heidelberg: Springer.

Brinker, K. & Sager, S. F. (2010). Linguistische Gesprächsanalyse. Eine Einführung. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Dehnbostel, P. (2015). Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Frost, U. (1999). Das Ende der Gesprächskultur? Zur Bedeutung des Gesprächs für den Bildungsprozess. Münster: Aschendorff.

Gibbs, G (1988). Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods. Further Education Unit, Oxford.
Online: <http://www2.glos.ac.uk/GDN/gibbs/> Abgerufen am 22.06.2017

Hilzensauer, W. (2008). Theoretische Zugänge und Methoden zur Reflexion des Lernens. Ein Diskussionsbeitrag. In: bildungsforschung, Jahrgang 5, Ausgabe 2. Online: <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2008-02/lernvermoegen/>

Kauffeld, S. (2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern (2., überarbeitete Auflage). Berlin: Springer.

Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. (2006). Evaluating Training Programs. The Four Levels (3. Auflage). New York City: McGraw-Hill Education Ltd



www.fh-bielefeld.de/humantec

87 




Literatur

Korthagen, F. A. J. (2002). Schulwirklichkeit und Lehrerbildung: Reflexion der Lehrertätigkeit. Hamburg: EB-Verlag

Kunze, K. (2019). Reflexionsgespräch. In: B. Klemme, U. Weyland & J. Harms (Hrsg.). Praktische Ausbildung in der Physiotherapie. Stuttgart: Thieme.

Lash, S. (1996). Reflexivität und ihre Doppelungen: Struktur, Ästhetik und Gemeinschaft. In: U. Beck, A. Giddens & S. Lash (Hrsg.). Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Pachner, A. (2013). Selbstreflexionskompetenz. Voraussetzung für Lernen und Veränderung in der Erwachsenenbildung? Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. 20: 2-8.

Schäfer, K.-H. (2005). Kommunikation und Interaktion. Grundbegriffe einer Pädagogik des Pragmatismus. Wiesbaden: VS-Verlag.

Schön, D. A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. London: Temple Smith.

Wesseler, M. (2009). Evaluation und Evaluationsforschung. In: Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (S. 1031-1048). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Witt, S. (2017). Evaluation des Lehr-Lernprozesses. Online unter: www.die-bonn.de/wb/2017-evaluation-01.pdf



www.fh-bielefeld.de/humantec

88 

Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Weiterbildungsmodul

Betriebliche Lehr- / Lernarrangements



6. Präsenzveranstaltung

FH Bielefeld



www.fh-bielefeld.de/humantec



Human
Tec

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Agenda

1. Reflexion des Webinars
2. Vertiefung des Themenschwerpunkts „Formelles und Informelles Lernen“: Die Theorie der Wissensschaffung im Unternehmen
3. Vorbereitung des Modulabschlusses
4. Modulevaluation



www.fh-bielefeld.de/humantec

90






1. Reflexion des Webinars

Bitte schildern Sie Ihre Erfahrungen mit und Gedanken zu dem Webinar der letzten Woche.

Reflexionsfragen:

1. Entsprachen die Inhalte des Webinars Ihren Erwartungen und was hätte Sie darüber hinaus, bzgl. Reflexion und Evaluation, noch interessiert?
2. Nennen Sie spontan Vor- und Nachteile des Formats *Webinar*!
3. Meinen Sie, dass das Format *Webinar* zu Ihrem persönlichen Lernstil passt? Begründen Sie Ihre Antwort!



www.fh-bielefeld.de/humantec

91






2. Vertiefung des Themenschwerpunkts „Formelles und Informelles Lernen“

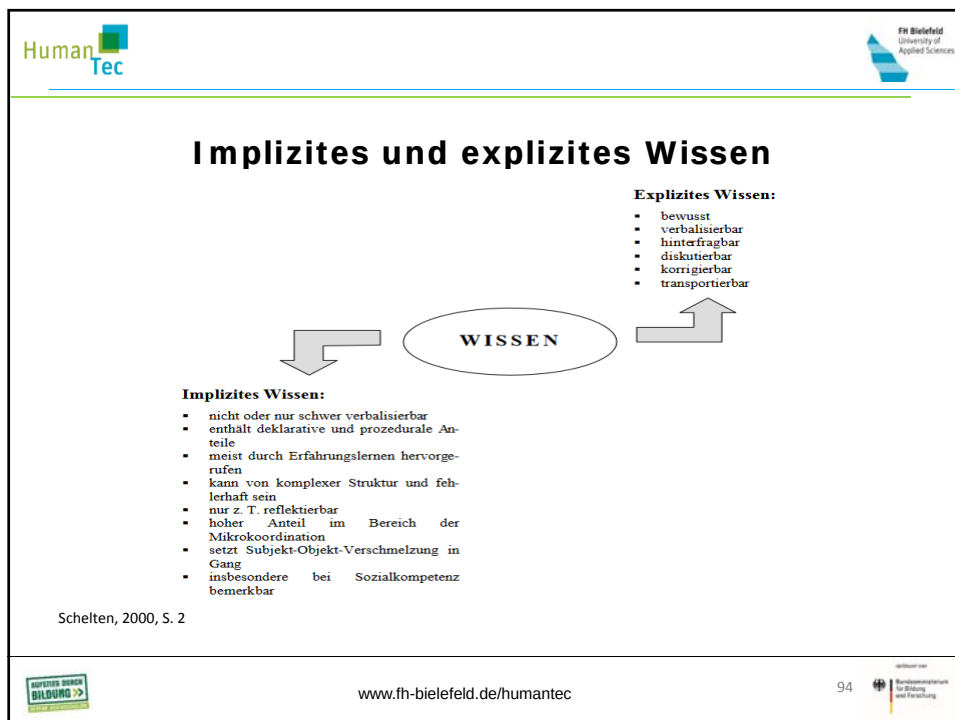
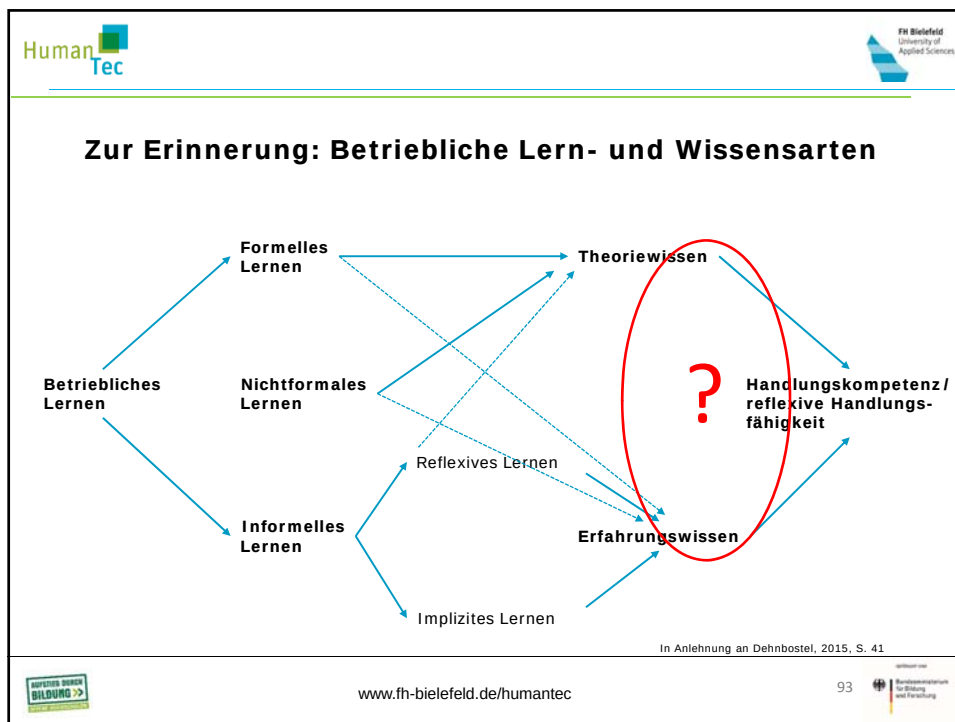
Theorie der Wissensschaffung im Unternehmen (Nonaka & Takeuchi, 1995; 1997)



www.fh-bielefeld.de/humantec

92







3. Vorbereitung des Modulabschlusses



www.fh-bielefeld.de/humantec

95 



4. Modulevaluation

Bitte füllen Sie zunächst die ausgeteilten Fragebögen aus.

Machen Sie sich nun Gedanken zu den folgenden Fragen und notieren Sie Stichpunkte dazu:

1. Besonders gut an dem Modul hat mir gefallen...
2. Das könnte man besser machen...
3. Meinen Kolleginnen und Kollegen würde ich folgendes über das Modul berichten...



www.fh-bielefeld.de/humantec

96 



Literatur

Dehnbostel, P. (2015). Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1997). Die Organisation des Wissens. Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Schelten, A. (2000). Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache - Eine Auswahl. Stuttgart: Steiner.



www.fh-bielefeld.de/humantec

97 



Arbeitsaufträge

Modul „Betriebliche Lehr- /Lernarrangements“

Arbeitsauftrag zum thematischen Schwerpunkt „Good-Practice-Beispiele“

Arbeitsauftrag im Rahmen der Präsenzveranstaltung.

- Lesen Sie den ausgeteilten Text.
- Fassen Sie kurz die wesentlichen Elemente des dargestellten Lehr-/Lernarrangements zusammen.
- Diskutieren Sie in Ihrer Gruppe, ob sich Bezüge zu den bildungstheoretischen Ansätzen (vgl. Ott, 2004), der Selbststeuerung des Lernens, der Handlungsorientierung sowie den Kompetenzdimensionen (Fach-/Sozial-/Selbstkompetenz) herstellen lassen. Inwiefern sind diese Aspekte in den geschilderten Beispielen enthalten?
- Stellen Sie dem Plenum zunächst das Lehr-/Lernarrangement vor und geben Sie dem Plenum Gelegenheit für Rückfragen. Erläutern Sie dann die Ergebnisse Ihrer Diskussion.

Weitere Good-Practice-Beispiele finden Sie in der Datenbank der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ unter: <http://www.inqa.de/DE/Angebote/Top-100-Impulse-aus-der-Praxis/inhalt.html>

Literatur

Ott, Bernd (2004): Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. Ganzheitliches Lernen in der beruflichen Bildung. 2., überarb. Aufl., Berlin: Cornelsen.

Modul „Betriebliche Lehr- / Lernarrangements“

Arbeitsauftrag zum thematischen Schwerpunkt „Bildungstheorien“

Dieser Arbeitsauftrag dient der Vorbereitung der zweiten Präsenzveranstaltung.

- Lesen Sie den vorliegenden Text „Bildungstheoretische Aspekte beruflichen Lernens und Lehrens“ (Ott 2004, S. 22-33). Der Text steht Ihnen über die Lernplattform ILIAS als Download zur Verfügung.
- Stellen Sie sich vor, Sie möchten erreichen, dass mehr Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter_innen in Ihrem Unternehmen/ Betrieb ermöglicht werden. Hierzu führen Sie ein Gespräch mit der Geschäftsführung. In diesem Gespräch fällt es ihnen leicht, Argumente zu finden, die dem sogenannten **antizipatorischen Ansatz** entsprechen. Um auf ganzer Linie zu überzeugen, wollen Sie jedoch auch **emanzipatorische und subjektorientierte Ansätze** einbeziehen. Formulieren Sie in wenigen Sätzen jeweils zwei Argumente, die auf diesen Ansätzen beruhen und die auch Ihre Geschäftsführung überzeugen könnten. Versuchen Sie, die Argumentation so konkret wie möglich zu formulieren, d.h. speziell auf Ihr Unternehmen / Ihre Branche bezogen.

Literatur

Ott, Bernd (2004): Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. Ganzheitliches Lernen in der beruflichen Bildung. 2., überarb. Aufl., Berlin: Cornelsen.

Modul „Betriebliche Lehr- / Lernarrangements“

Arbeitsauftrag zum thematischen Schwerpunkt „Arbeitsprozesswissen als Ausgangspunkt zur Gestaltung betrieblicher Lehr- / Lernarrangements“

Dieser Arbeitsauftrag dient der Vorbereitung der ersten Präsenzveranstaltung. Lesen Sie zunächst die Texte 9-12!

Beobachten und beschreiben Sie einen ausgewählten Arbeitsprozess einer Person Ihres Unternehmens stichpunktartig.

In der Distanzphase 1 haben Sie sich berufswissenschaftliche Instrumente zur Ermittlung von Arbeitsprozessen und Arbeitsprozesswissen erarbeitet. Ziel dieses Arbeitsauftrags ist es, das erarbeitete Wissen anhand eines realen Falles anzuwenden, indem Sie einen Arbeitsprozess einer Person Ihres Unternehmens beobachten und beschreiben.

Wichtig: Informieren Sie die Person, die Sie beobachten wollen, vorab über die Hintergründe Ihres Vorhabens und holen Sie ihr Einverständnis dazu ein, während der Arbeit beobachtet zu werden. Versichern Sie der Person, dass sie anonym bleibt und die Beobachtungsergebnisse ohne Nennung von Namen und nur im Rahmen des von Ihnen belegten Weiterbildungsmoduls verwendet werden. Bedenken Sie, dass evtl. auch weitere, in den Arbeitsprozess involvierte Personen zu informieren sind und deren Einverständnis einzuholen ist.

Die umfassende Ermittlung von Arbeitsprozessen und Arbeitsprozesswissen kann sehr zeitaufwendig sein. Aus diesem Grund soll der Arbeitsauftrag lediglich exemplarisch durchgeführt werden. Konkret bedeutet dies, dass Sie im Rahmen des Auftrags *einen* Arbeitsprozess *einer* Person beobachten und beschreiben, obwohl sich die Arbeit dieser Person darüber hinausgehend aus einer Vielzahl von Arbeitsprozessen zusammensetzt.

Zur Beobachtung und Beschreibung des Arbeitsprozesses nutzen Sie das Instrument der Arbeitsprozessanalyse. Die Arbeitsprozessanalyse beinhaltet die Kombination der Methoden *Arbeitsbeobachtung* und *Fachinterview* (vgl. Becker & Spöttl, 2015). Das Zusammenspiel beider Methoden erlaubt die Ermittlung des Arbeitsprozesswissens. Im Rahmen dieses Arbeitsauftrags beschränken Sie Ihre forschende Tätigkeit jedoch auf die *Arbeitsbeobachtung*, was zur Folge hat, dass Sie lediglich Arbeitsprozesse, nicht aber das gesamte dazugehörige Arbeitsprozesswissen erschließen werden. Die Identifizierung und Beschreibung von Ar-

beitsprozessen ist jedoch der erste Schritt auf dem Weg zur Ermittlung des Arbeitsprozesswissens.

Um Sie bei der Durchführung des Arbeitsauftrags zu unterstützen, sind nachfolgend Hinweise zum Vorgehen aufgeführt sowie Aspekte, auf die Sie bei der Beobachtung besonders achten sollten. Da Sie selbst die Experten für Ihre betriebliche Domäne sind, können Sie diese Aspekte jedoch ergänzen, sofern es Ihnen sinnvoll erscheint.

Hinweise zum Vorgehen

- Lesen Sie gegebenenfalls noch einmal die Ausführungen von Becker & Spöttl (2015, S. 105-119, zu finden auf ILIAS) zu Arbeitsprozessanalysen.
- Wählen Sie eine Person aus, die Sie bei der Durchführung eines Arbeitsprozesses beobachten wollen und informieren Sie die Person über Ihr Vorhaben. Diese Person sollte nach Möglichkeit eine erfahrene Fachkraft sein. Wählen Sie eine Person aus, deren Arbeit Ihnen nicht völlig fremd ist. Das erleichtert es Ihnen, das Beobachtete zu verstehen.
- Identifizieren Sie einen Arbeitsprozess, der typisch für die Arbeit dieser Person ist. Dieser Arbeitsprozess sollte einen vollständigen Arbeitsablauf darstellen, auf ein Arbeitsergebnis ausgerichtet sein und die Aspekte *Planung*, *Vorbereitung*, *Durchführung* sowie *Bewertung* beinhalten. Bei der Auswahl eines Arbeitsprozesses kann Ihnen die zu beobachtende Person helfen, da sie die ihre Arbeit ausmachenden typischen Arbeitsprozesse am besten kennt. Formulieren Sie zunächst das Ziel des Arbeitsprozesses.
- Vereinbaren Sie mit der ausgewählten Person einen Termin, an dem Sie die Beobachtung durchführen. Natürlich sollte zu diesem Termin der ausgewählte Arbeitsprozess auch beobachtbar sein. Je nachdem welchen Arbeitsprozess Sie ausgewählt haben und wie komplex dieser ist, wird die Beobachtung unterschiedlich viel Zeit in Anspruch nehmen. Wählen Sie einen Arbeitsprozess, der die Dauer von einer Stunde nicht überschreitet.
- Setzen Sie sich vor Beginn noch einmal mit den nachfolgend aufgeführten Beobachtungsaspekten auseinander und machen Sie sich klar, worauf Sie während der Beobachtung insbesondere achten wollen.
- Beschäftigen Sie sich vor Beginn der Beobachtung damit, welche betrieblichen und/oder gesetzlichen Bestimmungen Einfluss auf den Arbeitsprozess haben. Behalten Sie diese Fragestellung auch während der Beobachtung im Hinterkopf.
- Erstellen Sie einen Beobachtungsbogen, auf dem Sie Ihre Beobachtungen notieren können. Sie können Ihren Beobachtungsbogen anhand der Phasen des vollständigen Arbeitsablaufs (Planung, Vorbereitung, Durchfüh-

rung, Bewertung) strukturieren. Ihre Beobachtungen ordnen Sie dann den jeweiligen Phasen zu. Alternativ können Sie auch den bereitgestellten Beobachtungsbogen nutzen.

Grundsätzlich wird die Arbeitsbeobachtung durch den Verlauf des Arbeitsprozesses strukturiert. Im Fokus steht die Auseinandersetzung der arbeitenden Person mit dem Arbeitsgegenstand sowie den beruflichen Aufgaben- und Problemstellungen (Becker & Spöttl, 2015, S. 108). Daher bietet es sich an, den Arbeitsprozess chronologisch zu beschreiben. Nachfolgend sind einige Aspekte aufgeführt, auf die Sie bei Ihrer Beobachtung besonders achten sollten. Einige dieser Aspekte werden in jeder Phase des Arbeitsprozesses relevant sein, andere lediglich in bestimmten Phasen.

Beobachtungsaspekte

Die nachfolgend genannten Aspekte sollen Ihnen die Beobachtung erleichtern. Sie sind darauf ausgerichtet, einen Arbeitsprozess beschreibend abzubilden. Es handelt sich dabei lediglich um einige ausgewählte Aspekte, die Sie ergänzen können, aber nicht müssen. Grundsätzlich hängt die Auswahl der Aspekte maßgeblich mit der/den Fragestellung(en) zusammen, die mit der Beobachtung verfolgt werden.

- Von wem kommt der Auftrag, der den Arbeitsprozess anstößt?
- Welche betrieblichen oder gesetzlichen Bestimmungen haben Einfluss auf den Arbeitsprozess oder einzelne Arbeitsschritte?
- Welche Tätigkeiten werden durchgeführt? Während der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Bewertung.
- Wer arbeitet im Rahmen des Arbeitsprozesses mit wem zusammen. Welche Personen sind beteiligt?
- Welche Materialien oder Werkzeuge werden verwendet?
- Werden bestimmte benennbare Methoden angewandt?
- Treten Probleme auf? Falls ja, welche? Beschreiben Sie die Probleme.

Sie können nun anhand der Phasen eines Arbeitsablaufs und unter Zuhilfenahme der Beobachtungsaspekte einen eigenen Beobachtungsbogen erstellen.

Zur Anregung und/oder Nutzung stellen wir Ihnen alternativ einen vorgefertigten Beobachtungsbogen zur Verfügung, den Sie auf ILIAS finden.

Und nun viel Erfolg bei der Arbeitsbeobachtung!

Modul „Betriebliche Lehr- / Lernarrangements“

Arbeitsauftrag D1_2: Arbeitsprozessbeobachtung

Musterbogen zur Arbeitsbeobachtung

1. Planung

- a) Von wem kommt der Auftrag, der den Arbeitsprozess anstößt?
- b) Gibt es betriebliche oder gesetzliche Bestimmungen, die den Arbeitsprozess beeinflussen?
- c) Welche einzelnen (Planungs-)Tätigkeiten werden durchgeführt?
- d) Welche Personen sind beteiligt? In welchem Rahmen sind sie beteiligt?
- e) Welche Materialien oder Werkzeuge werden verwendet?
- f) Werden bestimmte benennbare Methoden angewandt?
- g) Treten Probleme auf? Falls ja, welche? Beschreiben Sie die Probleme.

2. Vorbereitung

- a) Gibt es betriebliche oder gesetzliche Bestimmungen, die den Arbeitsprozess beeinflussen?
- b) Welche einzelnen (Vorbereitungs-)Tätigkeiten werden durchgeführt?
- c) Welche Personen sind beteiligt? In welchem Rahmen sind sie beteiligt?
- d) Welche Materialien oder Werkzeuge werden verwendet?
- e) Werden bestimmte benennbare Methoden angewandt?
- f) Treten Probleme auf? Falls ja, welche? Beschreiben Sie die Probleme.

3. Durchführung

- a) Gibt es betriebliche oder gesetzliche Bestimmungen, die den Arbeitsprozess beeinflussen?
- b) Welche einzelnen Tätigkeiten werden durchgeführt?
- c) Welche Personen sind beteiligt? In welchem Rahmen sind sie beteiligt?
- d) Welche Materialien oder Werkzeuge werden verwendet?
- e) Werden bestimmte benennbare Methoden angewandt?
- f) Treten Probleme auf? Falls ja, welche? Beschreiben Sie die Probleme.

4. Bewertung

- a) Gibt es betriebliche oder gesetzliche Bestimmungen, die den Arbeitsprozess beeinflussen?
- b) Welche einzelnen Tätigkeiten werden durchgeführt?
- c) Welche Personen sind beteiligt? In welchem Rahmen sind sie beteiligt?
Mit wem wird das Arbeitsergebnis besprochen?
- d) Welche Materialien oder Werkzeuge werden verwendet?
- e) Werden bestimmte benennbare Methoden angewandt?
- f) Treten Probleme auf? Falls ja, welche? Beschreiben Sie die Probleme.
- g) Wurde das Ziel des Arbeitsprozesses bzw. der angestrebte Zielzustand erreicht? Falls nein, warum nicht?

Modul „Betriebliche Lehr- /Lernarrangements“

Reflexionsfragen zum Arbeitsauftrag D1_2: Arbeitsprozessbeobachtung

Reflexionsfragen im Rahmen der Präsenzveranstaltung.

- Welchen Arbeitsprozess welcher Person (Beruf) haben Sie beobachtet? Was war das Ziel des Arbeitsprozesses?
- Wie lange hat der Arbeitsprozess/die Beobachtung gedauert?
- Konnten Sie einzelne Phasen des Arbeitsprozesses unterscheiden? Planung, Vorbereitung, Durchführung, Bewertung?
- Konnten Sie Arbeitsmaterialien und den Arbeitsgegenstand identifizieren?
- Konnten Sie betriebliche oder rechtliche Rahmenbedingungen identifizieren, die die Ausführung des Arbeitsprozesses beeinflussen?
- Waren weitere Personen an dem Arbeitsprozess beteiligt?
- Wurden während des Arbeitsprozesses benennbare Methoden oder Verfahren angewandt?
- Traten während des Arbeitsprozesses Probleme, Schwierigkeiten, Herausforderungen oder kritische Situationen auf, welche die beobachtete Person zu bewältigen hatte?
- Waren Sie mit der Arbeit dieser Person ausreichend vertraut, um die einzelnen Arbeitsschritte der Person verstehen und interpretieren zu können?
- Glauben Sie, dass es sich um einen für die Arbeit dieser Person typischen Arbeitsprozess handelt?
- Was können Aus- oder Weiterzubildende Ihrer Ansicht nach anhand des beobachteten Arbeitsprozesses lernen?
- Was fanden Sie selbst schwierig während der Beobachtung?
- Ist das Instrument der Arbeitsbeobachtung Ihrer Meinung nach geeignet, um Arbeitsprozesse zu identifizieren und zu sammeln? Welche Alternativen sehen Sie?
- Welchen Wert hat die Sammlung von Arbeitsprozessen Ihrer Ansicht nach für die Konzipierung von Lehr-/Lernarrangements?



Literaturlisten

Literaturverzeichnis: Modul Betriebliche-Lehr / Lernarrangements

- Aldorf, K., Böddeker, C. & Bernhard, A. (PANORAMA, Hrsg.). (2001). *Lerninseln: Ein neues Ausbildungsmodell für die Pflegepraxis*. 1. Verfügbar unter http://www.panorama.ch/pdf/2001/Heft_1_2001/pan1108.pdf
- Arnold, R. & Lipsmeier, A. (Hrsg.). (2006). *Handbuch der Berufsbildung* (2., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90622-5>
- Arnold, R. & Gómez Tutor, C. (Hrsg.). (2007). *Grundlinien einer Ermöglichungsdidaktik. Bildung ermöglichen, Vielfalt gestalten* (Grundlagen der Weiterbildung, 1. Aufl.). Augsburg: ZIEL-Verlag.
- Arnold, R. & Münk, D. (2006). Berufspädagogische Kategorien didaktischen Handelns. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildung* (2., überarbeitete und aktualisierte Auflage, S. 13–32). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Arnold, R. (1997). *Betriebspädagogik* (Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklung, Bd. 31, 2., überarb. und erw. Aufl.). Berlin: Erich Schmidt.
- Arnold, R. (2006). Neue Methoden betrieblicher Bildungsarbeit. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildung* (2., überarbeitete und aktualisierte Auflage, S. 355–369). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Bauer, H. G. (2010). *Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann ; Ein Handbuch* (Beiträge zu Arbeit - Lernen - Persönlichkeitsentwicklung, Bd. 3, 3., aktualisierte Aufl.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Becker, M. & Spöttl, G. (Hrsg.). (2015). *Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis* (Berufliche Bildung in Forschung, Schule und Arbeitswelt, Bd. 2). Frankfurt: Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Bittlingmayer, U. H., Bauer, U. & Sahrai, D. (2009). Künstlich gesteigerte Kompetenznachfrage? Kritische Anmerkungen zum Kompetenzdiskurs. In A. Bolder & R. Dobischat (Hrsg.), *Eigen-Sinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs* (Bildung und Arbeit, Bd. 1, 1. Aufl., S. 120–132). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Bolder, A. & Dobischat, R. (Hrsg.). (2009). *Eigen-Sinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs* (Bildung und Arbeit, Bd. 1, 1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91365-0>
- Czycholl, R. & Ebner, G. H. (2006). Handlungsorientierung in der Berufsbildung. In R. Arnold & Lipsmeier, A. (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildung* (2., überarbeitete und aktualisierte Auflage, S. 44–54). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Darmann-Fink, I. & Muths, S. (2016). Lernen am Arbeitsplatz - Konzepte für das betriebliche Bildungspersonal. In E. Brinker-Meyendriesch & F. Arens (Hrsg.), *Diskurs Berufspädagogik Pflege und Gesundheit. Wissen und Wirklichkeiten zu Handlungsfeldern und Themenbereichen* (Berufsbildungsforschung Pflege und Gesundheit, Band 2, S. 188–209). Berlin: wvb Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- Dehnbostel, P. (2007). *Lernen im Prozess der Arbeit* (Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement, Bd. 7). Münster: Waxmann.
- Dehnbostel, P. (2008). *Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung*, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis; Bundesinstitut für Berufsbildung. Lernen im Arbeitsprozess: 2. Verfügbar unter [urn://nbn.de:0035-bwp-08205-7](http://nbn.de:0035-bwp-08205-7)
- Dehnbostel, P. (2009). Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Weiterbildung als Konvergenz von Bildung und Ökonomie? In A. Bolder & R. Dobischat (Hrsg.), *Eigen-Sinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs* (Bildung und Arbeit, Bd. 1, 1. Aufl., S. 207–219). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Dehnbostel, P. (2015). *Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb* (Studientexte Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 9, 2., erw. und neubearb. Aufl.). Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.
- Dehnbostel, P., Holz, H., Novak, H. & Schemme, D. (Hrsg.). (2001). *Mitten im Arbeitsprozess: Lerninseln. Hintergründe, Konzeption, Praxis, Handlungsanleitung* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung). Bielefeld: Bertelsmann.

- Dehnbostel, P., Lindemann, H.-J. & Ludwig, C. (Hrsg.). (2007). *Lernen im Prozess der Arbeit in Schule und Betrieb*. Münster: Waxmann.
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation. *Standards für Evaluation* (Beywl, W., Hrsg.). Köln.
- Dobischat, R. & Düsseldorf, K. (2010). Evaluation in der Aus- und Weiterbildung als Beitrag zur Qualitätsentwicklung. In G. Pätzold, H. Reinisch & R. Nickolaus (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (UTB, 1. Aufl, S. 301–308). Stuttgart: UTB.
- Euler, D. & Hahn, A. (2014). *Wirtschaftsdidaktik* (UTB, Bd. 2525, 3., aktualisierte Aufl.). Bern: Haupt.
- Fischer, M. & Haasler, B. *Die Aneignung von Arbeitsprozesswissen als Leitidee beruflicher Bildung. Historische Ursprünge, begriffliche Umrisse, Forschungs- und Gestaltungsperspektiven des Konzepts*. Verfügbar unter https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/mido/upload/D_202000_5-Fischer_Hassler-Aneignung_Arbeitsprozesswissen.pdf
- Fischer, M. & Rauner, F. (Hrsg.). (2002). *Lernfeld: Arbeitsprozess. Ein Studienbuch zur Kompetenzentwicklung von Fachkräften in gewerblich-technischen Aufgabenbereichen* (Bildung und Arbeitswelt, Bd. 6, 1. Aufl.). Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges.
- Fischer, M. (2014). Arbeitsprozesswissen als Bezugspunkt für die Planung und Evaluation lernfeldorientierten Unterrichts. *berufs- und wirtschaftspädagogik online*, 1–25. Verfügbar unter <http://www.bwpat.de/profil-3/fischer>
- Gillen, J. (2013). Kompetenzorientierung als didaktische Leitkategorie in der beruflichen Bildung –Ansatzpunkte für eine Systematik zur Verknüpfung curricularer und methodischer Aspekte. *berufs- und wirtschaftspädagogik online* (24). Zugriff am 08.02.2017. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe24/gillen_bwpat24.pdf
- Harteis, C. (2002). *Kompetenzfördernde Arbeitsbedingungen. Zur Konvergenz ökonomischer und pädagogischer Prinzipien betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung* (Wirtschaftswissenschaft). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-90562-8>
- Hilzensauer, W. (Häcker, T., Hilzensauer, W. & Reinmann, G., Hrsg.). (2008). *Theoretische Zugänge und Methoden zur Reflexion des Lernens. Ein Diskussionsbeitrag*, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung. Reflexives Lernen: 2.
- Höft, S. & Schuler, H. (2014). Personalmarketing und Personalauswahl. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (5., vollständig überarbeitete Auflage, S. 55–126). Bern: Verlag Hans Huber.
- Jenert, T. (Häcker, T., Hilzensauer, W. & Reinmann, G., Hrsg.). (2008). *Ganzheitliche Reflexion auf dem Weg zu Selbstorganisiertem Lernen*, Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung. Verfügbar unter [urn://nbn:de:0111-opus-45963](http://nbn:de:0111-opus-45963)
- ott <https://doi.org/10.1007/978-3-662-48130-1>
- Kaufhold, M. (2009). Berufsbiografische Gestaltungskompetenz. In A. Bolder & R. Dobischat (Hrsg.), *Eigen-Sinn und Widerstand. Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs* (Bildung und Arbeit, Bd. 1, 1. Aufl., S. 221–228). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2010). *Evaluating training programs. The four levels* (3. ed., [Nachdr.]. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Labaf-Wiltzsch, B. (2006). *Evaluation der Lehre*. Dissertation, Hochschulbibliothek der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen.
- Lehberger, J. (2013). *Arbeitsprozesswissen - didaktisches Zentrum für Bildung und Qualifizierung. Ein kritisch-konstruktiver Beitrag zum Lernfeldkonzept* (Bildung und Arbeitswelt, Bd. 25). Zugl.: Bremen, Univ., Diss., 2011. Berlin: LIT.
- Lindemann, H.-J. (2007). Der Einsatz von Lern- und Arbeitsaufgaben zur Förderung selbstgesteuerten Lernens. In P. Dehnbostel, H.-J. Lindemann & C. Ludwig (Hrsg.), *Lernen im Prozess der Arbeit in Schule und Betrieb* (S. 127–146). Münster: Waxmann.
- Minnameier, G. (2010). Aufbau von Wissen und Kompetenzen. In G. Pätzold, H. Reinisch & R. Nickolaus (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (UTB, 1. Aufl, S. 65–68). Stuttgart: UTB.
- Ott, B. (2004). *Grundlagen des beruflichen Lernens und Lehrens. Ganzheitliches Lernen in der beruflichen Bildung* (2., überarb. Aufl., [Nachdr.]. Berlin: Cornelsen.
- Ott, B. & Grotensohn, V. (2014). *Betriebs- und Arbeitspädagogik*. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Pätzold, G. (2006). Berufliche Handlungskompetenz. In F.-J. Kaiser & G. Pätzold (Hrsg.), *Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (2., überarb. und erw. Aufl., S. 72–74). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

- Rauner, F. (2007). Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz. *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, 1 (40), 57–72. Verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/40_de_rauner.pdf
- Rauner, F. (Hrsg.). (2006). *Handbuch Berufsbildungsforschung* (2., aktualisierte Aufl.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schäfer, E. (Hans-Böckler-Stiftung, Hrsg.). (2009). *Ausgewählte Methoden*, Frieling & Schäfer GbR. Zugriff am 28.06.2017. Verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/mbf_nmp_lernfoerd_arbeit_methoden.pdf
- Schäfer, E. (Hans-Böckler-Stiftung, Hrsg.). (2009). *Warum lernförderliche Arbeitsgestaltung? Einführung*, Frieling & Schäfer GbR. Verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/mbf_nmp_lernfoerd_arbeit_einfuehrung.pdf
- Schiersmann, C. (2007). *Berufliche Weiterbildung* (Lehrbuch, 1. Aufl.). Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaften.
- Schuler, H. & Moser, K. (Hrsg.). (2014). *Lehrbuch Organisationspsychologie* (5., vollständig überarbeitete Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- Schuler, H. (2014). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 61–97). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Schuler, H. (Hrsg.). (2014). *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Schüpbach, H. (2014). Analyse und Bewertung von Arbeitssystemen und Arbeitstätigkeiten. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (5., vollständig überarbeitete Auflage, 605–641). Bern: Verlag Hans Huber.
- Seeber, S. & Nickolaus, R. (2010). Kompetenz, Kompetenzmodelle und Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. In G. Pätzold, H. Reinisch & R. Nickolaus (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (UTB, 1. Aufl, S. 247–257). Stuttgart: UTB.
- Sesink, W. (2001). *Einführung in die Pädagogik. [Darmstädter Vorlesungen]* (Bildung und Technik, Bd. 1). Münster: Lit-Verl.
- Spöttl, G. & Windelband, L. (2013). Berufswissenschaftliche Forschung und Methoden. In J.-P. Pahl & V. Herkner (Hrsg.), *Handbuch Berufsforschung* (1. Aufl., S. 186–196). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Straka, G. A. (2010). Lernen als Zusammenspiel von Handeln, Information, Motivation und Emotion. In G. Pätzold, H. Reinisch & R. Nickolaus (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (UTB, 1. Aufl, S. 53–64). Stuttgart: UTB.
- Tippelt, R. & Hippel, A. v. (Hrsg.). (2011). *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (5. Aufl.). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94165-3>
- Widmer, T., Landert, C. & Bachmann, N. (2000). *Evaluations-Standards*. SEVAL-Standards (Schweizerische Evaluationsgesellschaft, Hrsg.). Zugriff am 28.06.2017. Verfügbar unter www.seval.ch/de/documents/seval_standards_2001_dt.pdf
- Witt, S. (2015). *Evaluation des Lehr-Lernprozesses. Der DIE-Wissensbaustein für die Praxis*. Verfügbar unter www.die-bonn.de/wb/2015-evaluation-01.pdf
- Wolf, D. K. & Seifried, J. (2010). Selbstgesteuertes Lernen. In G. Pätzold, H. Reinisch & R. Nickolaus (Hrsg.), *Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (UTB, 1. Aufl, S. 72–75). Stuttgart: UTB.