

# Programmmanagement ABWF/QUEM

## Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF)

Die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung ist eine Vereinigung von Wissenschaftlern.

Zweck des Vereins ist die Pflege und Intensivierung der Forschung im Bereich der Kompetenzentwicklung.

Das umfasst insbesondere Fragen der betrieblichen Weiterbildung, der Personal- und Organisationsentwicklung und des Lernens im Tätigsein.

Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch Förderung des wissenschaftlichen Dialogs, Realisierung von Forschungsprojekten, Workshops und Tagungen, Herausgabe von Veröffentlichungen, Pressearbeit u.a.

Die Forschungsergebnisse werden veröffentlicht und können von jedermann kostenlos genutzt werden.

Der Verein hat seinen Sitz in Berlin. Vorsitzender ist Prof. Dr. Peter Meyer-Dohm.

## Projekt Qualifikations- Entwicklungs-Management (QUEM)

QUEM ist ein Projekt – getragen von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung, finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

QUEM wurde 1992 mit der Zielstellung eingerichtet, den Prozess der Anpassung der beruflichen Qualifikationsstrukturen in den neuen Ländern qualitativ zu unterstützen.

Innovations- und Transformationsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft führten im Fol-

genden zu veränderten Aufgabenschwerpunkten.

Von 1996 bis Ende 2000 koordinierte und begleitete QUEM die Programme „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“ und „Lernen im sozialen Umfeld“.

Seit 2001 ist QUEM vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit dem Management des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ betraut.

Dazu gehören umfangreiche anspruchsvolle Aufgaben:

■ Konzeptionelle Weiterentwicklung und inhaltliche Präzisierung des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

■ Inhaltliche und organisatorische Begleitung der Forschungs- und Gestaltungsprojekte

■ Anfertigung von Analysen und Recherchen sowie Entwicklung neuer Konzepte für Projekthinhalte

■ Planung und Erarbeitung von Ausschreibungen zu vielfältigen konkreten Forschungs- und Gestaltungsprojekten

■ Bewertung und Auswahl der Bewerbungen in Abstimmung mit den Fachbeiräten, dem Kuratorium des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung

■ Dokumentation der Projektergebnisse und Gewährleistung des Transfers in die Öffentlichkeit

■ Vorbereitung und Gestaltung von Fachtagungen, Workshops und Arbeitstreffen

■ Initiierung des interdisziplinären wissenschaftlichen Fachdialogs

■ Anregung und Förderung des Dialogs zwischen Wissenschaft und Praxis auf den Ebenen Betrieb, gesellschaftliche Gruppen,

Weiterbildungseinrichtungen und Regionen

■ Sicherung der Kooperation und Gestaltung von Netzwerken unterschiedlicher Projektgruppen – teilweise auch in Verbindung mit Bundes- und Ländervorhaben.

## Kuratorium

Alle Programmbereiche werden durch ein von der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, berufenes Kuratorium fachlich begleitet.

Der Vorsitzende des Kuratoriums des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ ist Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel, Leiter des Institutsbereichs Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

## Fachbeiräte

Zur Unterstützung der umfangreichen Arbeiten bei der Umsetzung des Programms wurden in Abstimmung mit dem zuständigen Fachbereich des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Kuratorium des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ für die Programmbereiche „Lernen im Prozess der Arbeit“, „Lernen im sozialen Umfeld“, „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ und „Lernen im Netz und mit Multimedia“ Fachbeiräte gegründet.

Um das interdisziplinäre Zusammenwirken beim Aufbau neuer Lernkulturen und Lernstrukturen zu fördern, sind die Vorsitzenden der Fachbeiräte ebenfalls Mitglieder des Kuratoriums.

# Veröffentlichungen

Die Ergebnisse der Arbeit werden in unterschiedlichen QUEM-Veröffentlichungen einem interessierten Leserkreis zugänglich gemacht:

## QUEM-Bulletin

Über unterschiedliche Forschungsansätze, Förderprogramme, Modellentwicklungen und neuartige Problemstellungen wird informiert. Erschienen seit 1992: 92 Hefte  
Auflagenhöhe 1992: 80 Exemplare  
Auflagenhöhe 2004: 3500 Exemplare

## Reihe QUEM-report

Ergebnisse von Projektarbeiten, Kongressen, Tagungen und Workshops werden publiziert. Erschienen seit 1993: 85 Broschüren  
Auflagenhöhe: bis 1500 Exemplare

## QUEM-Materialien

Ergänzend zur Reihe QUEM-report werden einzelne Projektergebnisse zur Verfügung gestellt. Erschienen seit 1993: 59 Materialien  
Nur als PDF erhältlich über <http://www.abwf.de>

## Reihe edition QUEM

Beinhaltet wissenschaftstheoretische Studien zur beruflichen Weiterbildung. Erschienen seit 1993: 15 Bücher  
Auflagenhöhe: 1200 Exemplare

## Impressum

Flyer BMBF-Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./ Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management

Anschrift: Storkower Straße 158, 10407 Berlin  
Tel.: 030/42 18 75 15, Fax: 030/42 18 73 05

Internet: <http://www.abwf.de>

Satz und Layout: ESM Satz und Grafik GmbH  
Wilhelmshofstr. 83-85, 12459 Berlin

Druck: Juni 2004

## Reihe Kompetenzentwicklung

Beiträge aus der Weiterbildungsforschung werden vorgestellt. Erschienen seit 1996: 8 Bücher  
Auflagenhöhe: 1200 Exemplare

## Reihe Handreichungen für die Praxis

Praktiker stellen ihre Erfahrungen dar und erläutern bewährte Vorgehensweisen. Erschienen seit 1999: 12 Broschüren  
Auflagenhöhe: bis 700 Exemplare

Die Reihen edition QUEM und Kompetenzentwicklung sind über den Waxmann Verlag oder den Buchhandel erhältlich.

Das QUEM-Bulletin, die Reihe QUEM-report und die Handreichungen für die Praxis können Sie kostenlos beziehen über

ABWF/Projekt QUEM,  
Storkower Straße 158, 10407 Berlin,  
oder über das Internet  
<http://www.abwf.de>.

# So erreichen Sie uns

Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./  
Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management  
Storkower Straße 158 10407 Berlin  
E-Mail: [info@abwf.de](mailto:info@abwf.de) Internet: <http://www.abwf.de>

## ■ Projektleitung

Beate Eveslage, Projektleiterin  
Tel.: 030/42 18 73 08  
E-Mail: [eveslage@abwf.de](mailto:eveslage@abwf.de)

Dr. Manfred Herrmann,  
Stellvertretender Projektleiter  
Tel.: 030/42 18 75 12  
E-Mail: [herrmann@abwf.de](mailto:herrmann@abwf.de)

Erika Hunger, Sekretariat  
Tel.: 030/42 18 75 13

## ■ Bereich „Öffentlichkeitsarbeit“

Gabriele Kossack, Bereichsleiterin  
Tel.: 030/42 18 73 02  
E-Mail: [kossack@abwf.de](mailto:kossack@abwf.de)

Ingrid Karge, Sekretariat  
Tel.: 030/42 18 75 15

## ■ Bereich „Lernen im Prozess der Arbeit“

Dr. Ursula Reuther, Bereichsleiterin  
Tel.: 030/42 18 73 14  
E-Mail: [reuther@abwf.de](mailto:reuther@abwf.de)

Andrea Ley, Sekretariat  
Tel.: 030/42 18 72 87  
E-Mail: [ley@abwf.de](mailto:ley@abwf.de)

## ■ Bereich „Lernen im sozialen Umfeld“

Dr. Ingeborg Bootz, Bereichsleiterin  
Tel.: 030/42 18 73 15  
E-Mail: [bootz@abwf.de](mailto:bootz@abwf.de)

Katja Keil, Sekretariat  
Tel.: 030/42 18 73 03  
E-Mail: [keil@abwf.de](mailto:keil@abwf.de)

## ■ Bereich „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“

Dr. Gudrun Aulerich, Bereichsleiterin  
Tel.: 030/42 18 73 07  
E-Mail: [aulerich@abwf.de](mailto:aulerich@abwf.de)

Elviera Thiedemann, Sekretariat  
Tel.: 030/42 18 73 32  
E-Mail: [thiedemann@abwf.de](mailto:thiedemann@abwf.de)

## ■ Bereich „Lernen im Netz und mit Multimedia“

Reiner Matiaske, Bereichsleiter  
Tel.: 030/42 18 73 89  
E-Mail: [matiaske@abwf.de](mailto:matiaske@abwf.de)

Katja Keil, Sekretariat  
Tel.: 030/42 18 73 03  
E-Mail: [keil@abwf.de](mailto:keil@abwf.de)

## ■ Bereich „Grundlagenforschung“

Prof. Dr. John Erpenbeck, Bereichsleiter  
Tel.: 030/42 18 73 12  
E-Mail: [erpenbeck@abwf.de](mailto:erpenbeck@abwf.de)

Elviera Thiedemann, Sekretariat  
Tel.: 030/42 18 73 32  
E-Mail: [thiedemann@abwf.de](mailto:thiedemann@abwf.de)

## ■ Begleitfunktionen

Ansprechpartner Graduiertennetzwerk und Internationales Monitoring:  
Dr. Hartmut Scholz  
Tel.: 030/42 18 73 12

E-Mail: [scholz@abwf.de](mailto:scholz@abwf.de)

Andrea Ley, Sekretariat  
Tel.: 030/42 18 72 87  
E-Mail: [ley@abwf.de](mailto:ley@abwf.de)

## ■ Ansprechpartner KomNetz:

Prof. Dr. Peter Dehnbostel, Projektleiter  
Tel.: 040/65 41 28 01  
E-Mail: [peter.dehnbostel@unibw-hamburg.de](mailto:peter.dehnbostel@unibw-hamburg.de)

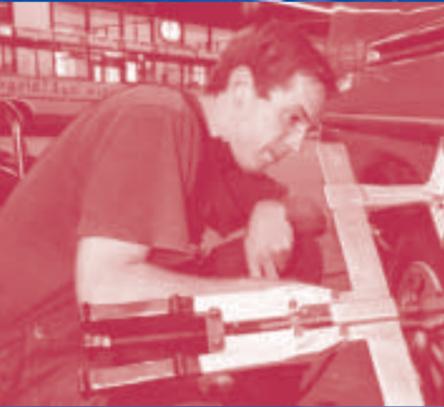
Petra Pippow, Projektbüro  
Tel.: 040/65 41 26 54  
E-Mail: [petra.pippow@unibw-hamburg.de](mailto:petra.pippow@unibw-hamburg.de)

## ■ Ansprechpartnerin im BMBF, Referat 324

Doris Zimmermann  
Tel.: 0228/57 23 32  
E-Mail: [doris.zimmermann@bmbf.bund.de](mailto:doris.zimmermann@bmbf.bund.de)

# B M B F - Programm

## Programmmanagement ABWF/QUEM



# Lernkultur Kompetenz- entwicklung

GEFÖRDELT DURCH

 Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

 EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Auch wurden lernkulturell bedeutsame Netzwerke untersucht, typologisiert und auf ihre Kompetenzförderlichkeit geprüft.

Neuere Projekte führen diese Grundlagenforschungen auf neue Weise und mit neuen Zielsetzungen fort:

■ Die **theoretische Modellierung von Kompetenzen** als Selbstorganisationsdispositionen gemeinsam handelnder Menschen wird angestrebt.

■ Wie sich die **Berücksichtigung der Selbstorganisation** tatsächlich in Unternehmen auswirkt, wird untersucht.

■ Zur **Kompetenzmessung** von Personen und zur Lernkulturcharakterisierung von Unternehmen werden Kompetenzportfolios und Kompetenzbilanzen eingesetzt.

■ Schließlich wird die umfassende Analyse von Theorien und Praktiken der Kompetenzentwicklung in **Netzwerkstrukturen** weitergeführt.

## Begleitfunktionen

### Graduiertennetzwerk

Ein strategischer Ansatz zur Ausgestaltung einer veränderten Lernkultur muss Überlegungen einschließen, wie ihre Träger diese Lernkultur für sich selbst entdecken und im eigenen Lernverhalten realisieren. Eine Schlüsselrolle hat dabei die junge Wissenschaftlergeneration inne. Mit diesem Anliegen wird seit 2001 ein Netzwerk von Doktoranden aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen aufgebaut.

Bewusst wurden für dieses Netzwerk junge Wissenschaftler aus den alten und den neuen Bundesländern, aus wissenschaftlichen Einrichtungen sowie aus Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen und Stiftungen ausgewählt. Dem lag die Intention zu Grunde, durch unterschiedliche Erfahrungshintergrün-

de und Arbeitsfelder unterschiedliche Sichtweisen einzubringen.

Ein Kennzeichen dieses Netzwerks besteht darin, dass gemeinsam mit der Dissertationsförderung die interdisziplinäre Kommunikation und Kooperation zwischen den Doktoranden angeregt und gefördert wird. Im Ergebnis entstehen kooperative Publikationen für die wissenschaftliche Fachpresse. Erste Arbeiten sind seit 2002 bereits veröffentlicht.

Mit seinem Anliegen geht dieses Graduiertennetzwerk so über Promotionsförderung hinaus und will Impulse geben, dass selbstorganisiert Netzwerke entstehen, die geeignet sind, langfristig interdisziplinäre wissenschaftliche Arbeit zu fördern und Arbeitsbeziehungen zwischen Wissenschaftlern an Hochschulen und Wissenschaftlern im Management von Unternehmen und Organisationen für gemeinsame Problemlösungen aufzubauen.

### Internationales Monitoring

Seit seiner Einrichtung im Jahre 2001 ist das internationale Monitoring zu einem wichtigen wissenschaftlichen Dienstleister für das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ geworden. Die mit dem Monitoring betrauten wissenschaftlichen Einrichtungen recherchieren kontinuierlich zu international wichtigen Trends des Lernens von Erwachsenen und zu internationalen bildungspolitischen Entwicklungen zur Ausgestaltung dieses Lernens für Arbeit und Mitgestaltung des sozialen Umfelds für ganz unterschiedliche Gruppen von Lernenden und die verschiedenen Generationen.

Vierteljährlich erscheinen dazu unter [www.abwf.de](http://www.abwf.de) aktuelle Statusberichte zu den einzelnen Programmbereichen und alljährlich wird ein integrierter Jahressachstandsbericht veröffentlicht.

Wert wird darauf gelegt, das Monitoring so auszurichten, dass nicht allein die Bedürf-

nisse der Forscher nach rascher Information über aktuelle internationale wissenschaftliche, bildungspolitische und bildungspraktische Entwicklungen berücksichtigt werden. Es ist auch für die Bedürfnisse des Managements der Erwachsenenbildungsforschung gedacht und will darüber hinaus insbesondere die Praktiker anregen, verstärkt internationale Erfahrungen für die weitere Ausgestaltung des Erwachsenenlernens zu nutzen.

### KomNetz

Durch das Zusammenwirken von betrieblichen und regionalen Sozialpartnern muss die umfassende Entwicklung von Kompetenzen in vernetzten Strukturen gefördert werden, die den Menschen Chancen eröffnet, mit den Risiken einer dynamisierten, flexiblen Arbeits- und Lebenswelt besser umgehen zu können.

Vor diesem Hintergrund führen die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, die Industriegewerkschaft Metall und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di das Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen – Gestaltungsaufgabe für betriebliche und regionale Sozialpartner“ (KomNetz) durch.

Ziel ist, die Arbeitnehmer/-innen sowie ihre Interessenvertretungen darin zu unterstützen, eine lernförderliche Arbeitswelt zu schaffen, in der die Kompetenzentwicklung zu verbesserten beruflichen Entwicklungswegen und mehr Chancengleichheit führt.

Die Kompetenzentwicklung von Beschäftigten und Interessenvertretungen soll untersucht, gestaltet und in vernetzten Strukturen ausgebaut werden. Dabei richtet sich KomNetz an Betriebs- und Personalräte sowie regionale Kooperationspartner, um deren Befähigung für eine entsprechende betriebliche und regionale Bildungsarbeit zu unterstützen und voranzutreiben.

Innovations- und Transformationsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft führten im Fol-

# Das BMBF-Programm Lernkultur Kompetenz- entwicklung

Eine neue Lernkultur setzt sich im Bereich des beruflichen Lernens und Weiterlernens durch. Sie ist lernorientiert, selbstorganisationsfundiert und kompetenzorientiert. In diesem Zusammenhang ist das **Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“**, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, in den Jahren 2001 bis 2006 Grundlage für umfangreiche Forschungs- und Gestaltungsaufgaben. Es soll dem Aufbau effizienter beruflicher Lernstrukturen als Motor für gesellschaftliche Innovation und Wettbewerbsfähigkeit dienen. Zugleich soll es die Stärkung von individueller beruflicher Kompetenz, von Beschäftigungsfähigkeit, Flexibilität und Unternehmensegeist fördern.

Der **Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)/Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM)** ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

„Lernkultur Kompetenzentwicklung“ wird als **offenes Forschungs- und Entwicklungsprogramm** realisiert. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus abgeschlossenen bzw. laufenden Projekten werden bei der weiteren Durchführung konsequent berücksichtigt.

Großer Wert wird auf den **Transfer** der Forschungs- und Entwicklungsergebnisse **in die Praxis**, auf ihre anwendungsorientierte Aufbereitung und Verbreitung gelegt, so dass sie von vielen zielgerichtet genutzt werden können.

## Programmübersicht Programmbereiche

Der weitaus größte Teil beruflich-betrieblicher Kompetenzentwicklung geschieht beim **„Lernen im Prozess der Arbeit“ (LiPA)**. Hier werden anhand von Projekten und Aufgabenstellungen, beim Umgang mit Technik und Arbeitsabläufen, in der täglichen Kommunikation entscheidende Kompetenzen erworben und weiterentwickelt – ein zentrales Forschungsfeld.

Entscheidend für jeden beruflich-betrieblichen Kompetenzerwerb ist ebenfalls das **„Lernen im sozialen Umfeld“ (LiSU)**. Ob in der Familie, im Verein, in der Freizeit – hier werden Kompetenzen erworben, die nicht nur, aber auch für den beruflichen Werdegang wichtig sind und deshalb im Rahmen des Programms analysiert werden.

Ein wesentlicher Beitrag zur Entwicklung der für die beruflich-betriebliche Praxis notwendigen Kompetenzen wird in Weiterbildungseinrichtungen geleistet. Diese Einrichtungen wandeln sich. Sie sind gefordert, der neuen, kompetenzbasierten Lernkultur, der Organisation der Selbstorganisation einen immer größeren Stellenwert einzuräumen. Deshalb ist und bleibt das **„Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ (LiWE)** ein bedeutsamer Gegenstand der Arbeit.

Auch der Umgang mit und die Kommunikation über Informationstechnologien gehören zunehmend zum Lernen, das den Arbeitsprozess mehr und mehr durchdringt. Das **„Lernen im Netz und mit Multimedia“ (LiNe)** ist deshalb ein unverzichtbarer Bestandteil der Forschungstätigkeit.

Tieferliegende historische und theoretische Aspekte aller dieser Lernbereiche, die Formen der Kompetenzmessung sowie die Kompetenzentwicklung in sozialen Netzwerken sind schließlich Gegenstand der **„Grundlagenforschung“ (GRUFO)**.

Eine innovative Arbeitsgestaltung und eine kompetenzorientierte Lernkultur hängen deshalb eng und untrennbar zusammen.

In einem eigenen **Doktorandenprogramm** zum Thema Lernkultur Kompetenzentwicklung werden die Ergebnisse der Forschungs- und Gestaltungsprojekte verknüpft und auf wieder andere, hoch effektive Weise kommuniziert.

Ein internationales **Monitoring** spiegelt die nationalen Ergebnisse am Weltstand.

Über **„KomNetz“** wird die Kompetenzentwicklung von Beschäftigten und Interessenvertretungen untersucht, gestaltet und in vernetzten Strukturen ausgebaut.

Um die erzielten Erkenntnisse und Ergebnisse in den öffentlichen Diskurs einzubringen, ediert die **„Öffentlichkeitsarbeit“** die Zeitschriften- und Publikationsreihen QUEM-Bulletin, QUEM-report, QUEM-Materialien, edition QUEM, Kompetenzentwicklung und QUEM-Handreichungen. Auch die Ausgestaltung kleinerer und größerer Arbeitstreffen und Kongresse, insbesondere der großen Lernkultur-Kompetenzentwicklung-Kongresse im zweijährigen Turnus mit mehr als 1000 Besuchern gehört zu ihren Aufgaben.

In seiner Sicht auf die **Gesamtheit der Quellen berufsrelevanter Kompetenzen** liegt der unverzichtbare Gewinn des Programms **„Lernkultur Kompetenzentwicklung“** – u.a. auch für das tiefere Verständnis einer innovativen Arbeitsgestaltung und der Zukunft der Arbeit.

Innovatives Arbeiten und Gestalten ist durch Unbestimmtheit, durch Offenheit des Ergebnisses gekennzeichnet – sonst wäre es nicht innovativ. Mit Unbestimmtheit und Offenheit selbstorganisiert umzugehen muss gelernt werden. Die dafür notwendigen Fähigkeiten zur Selbstorganisation, die Kompetenzen, müssen angeeignet werden.

Eine innovative Arbeitsgestaltung und eine kompetenzorientierte Lernkultur hängen deshalb eng und untrennbar zusammen.

### Programmbereich „Lernen im Prozess der Arbeit“ (LiPA)

Komplexe Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt erfordern Mitarbeiter und Führungskräfte, die ihre Kompetenzen problem-, potenzial- und situationsbezogen beim Lernen in der (Erwerbs-)Arbeit entwickeln und einsetzen. Dieses Lernen erfolgt zunehmend **selbstorganisiert**. Es erfordert eine Lernkultur, die den Menschen **Entwicklungs-, Entscheidungs- und Handlungsfreiräume** einräumt.

Der Programmbereich LiPA unterstützt Projekte zu praktischen, methodischen und theoretischen Problemlösungen bei der **Förderung von Kompetenzentwicklung in der Arbeit**. Sie werden einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Im Mittelpunkt stehen dabei die Bedingungen und Verfahren, mit denen Lernprozesse in der Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen (Individuum, Gruppe, Organisation) gefördert und evaluiert werden können.

LiPA berücksichtigt Diskurse, die nach angemessenen theoretischen und praktischen Antworten auf den laufenden gesellschaftlichen Wandel suchen: Diskurse zur **Identifizierung und Unterstützung notwendiger Veränderungsprozesse** („Lebenslanges Lernen“, „Employability“), zur wachsenden **Wissensintensität jeglicher Wertschöpfung** („Wissensgesellschaft“), zu steigenden Anforderungen an **unternehmerisches Handeln** („Entrepreneurship“) u.a.m.

Die Gestaltungs- und Forschungsprojekte im Programmbereich zielen u. a. darauf ab,

- individuelle, organisations- und branchentypische **Rahmenbedingungen** und Formen des **Lernens im Prozess der Arbeit** zu identifizieren und eine Typologie der Lernkulturen zu entwickeln,

- Lernarrangements im Prozess der Arbeit hinsichtlich Aufwand (personell, materiell, finanziell) und Ergebnis (Kompetenzentwicklung) zu evaluieren und Empfehlungen für eine effektive Gestaltung zu erarbeiten,

- Lernintensität und Lernhaltigkeit von Arbeitsaufgaben und -prozessen zu erhöhen,

- Kompetenzpotenziale in Organisationen zur Unterstützung des organisationalen Wandels und innovationsförderlicher Kooperationsbeziehungen (auch organisationsübergreifend, z.B. in Unternehmensnetzwerken) zu erschließen und

- die im Arbeitsprozess erworbenen **Kompetenzen zu erfassen und zu bewerten**.

Alle **Gestaltungsprojekte** werden wissenschaftlich begleitet und mit ausgewählten Instrumentarien formativ **evaluiert**. Sie werden von Studien und Gutachten zu innovativen Entwicklungen des Lernens in der Arbeit **flankiert**.

### Programmbereich „Lernen im sozialen Umfeld“ (LiSU)

Das Forschungs- und Gestaltungsprogramm dieses Bereichs beschreibt und begründet, welche **außerhalb von Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen anzutreffenden Lernpotenziale** für die Kompetenzentwicklung in beruflichen oder berufsrelevanten Tätigkeitsbereichen und -strukturen bewusst und effektiv genutzt und entwickelt werden können. Als ein **Feld beruflicher Kompetenzentwicklung** prägt es maßgeblich zukunftsorientierte Lernkulturen mit aus.

Damit erweist sich LiSU als

- ein Feld zur Schöpfung von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen **Innovationspotenzialen** sowie zur Entwicklung neuer erwerbsichernder Tätigkeiten,

- eine unverzichtbare Ressource bei der Realisierung der **beschäftigungspolitischen** Leitlinien der Europäischen Union und bei der Gestaltung **demografischer** Wandlungsprozesse,

- ein wichtiges Element bei der Gestaltung von **lebensumspannendem Lernen**, einschließlich zunehmend „gebrochener“ Tätigkeits- und Lernverläufe in einer sich verändernden Arbeitswelt,

- ein Tätigkeits- und Lernfeld zur Ausprägung und **Entfaltung von Handlungskompetenz**, vorrangig durch **tätigkeitsgebundenes, selbstbestimmtes Lernen** in selbstgeschaffenen Lernarrangements sowie in vorwiegend informellen Lernstrukturen,

- ein **Element betrieblicher Personalentwicklung**, da auch über bewusste Nutzung solcher Kompetenzen, die in Tätigkeiten des sozialen Umfelds erworben wurden, zur Stabilität und Innovationsfähigkeit von Unternehmen beigetragen wird.

LiSU ist ein Forschungsprogramm mit einem breiten Raum für methodisch **offene Entwicklungs- und Gestaltungsarbeit**. Außer Forschungsarbeiten, die Prozesse beschreiben und analysieren, geht es um die Entwicklung und Erprobung **praktischer Modellprojekte**, d.h. um transferierbare Beispiele für aktive Mitgestaltung der sich verändernden Arbeitswelt und ihrer Lernkulturen.

Zu den Aufgaben und Funktionen des **Forschungs- und Gestaltungsmanagements** des Programmbereichs LiSU gehören visionäre, konzeptionell-strategische, moderierende, vernetzende, kommunizierende, steuernde und qualitätssichernde Tätigkeiten auf der Grundlage interdisziplinären Vorgehens.

- Dabei betrachtet LiSU nicht allein das vorwiegend tätigkeitsgebundene Lernen im sozialen Umfeld, sondern auch die **Schnittstellen** zu vielfältigen anderen Lernformen und

Lernorten. Von Interesse sind individuelle biografische Übergänge zwischen Tätigkeits- und Lernfeldern, wie z.B. zwischen freiwilliger Arbeit, Familienarbeit, geförderter Arbeit und traditioneller Erwerbsarbeit.

Zukünftige Forschungs- und Gestaltungsprojekte werden auf **Innovationspotenziale** des sozialen Umfelds für gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung orientieren. Dies besonders bei der Gestaltung neuer erwerbsichernder Tätigkeiten, bei der Bewältigung demografischer Wandlungsprozesse sowie bei veränderten diskontinuierlichen Tätigkeits- und Lernverläufen. Perspektivische Überlegungen beziehen sich auch auf die Entwicklung und Erprobung geeigneter **Instrumentarien zur Erfassung und Wertung der in LiSU erworbenen Kompetenzen**.

Beim Programmbereich „Lernen im sozialen Umfeld“ sind weiterhin die Programmteile **„Netzwerk – Jugendliche an der 2. Schwelle: Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener an der 2. Schwelle bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt“** und **„Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen – Intermediäre Leistungen und Funktionen zur Gestaltung zukunftsorientierter Lernkulturen“** angelagert.

### Programmbereich „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ (LiWE)

Die zentrale Aufgabenstellung im Programmbereich sind die Erprobung und Analyse von Möglichkeiten für **selbst organisierte Lernprozesse** und Kompetenzentwicklung in auch fremdorganisierten Lernumgebungen.

- Dabei betrachtet LiSU nicht allein das vorwiegend tätigkeitsgebundene Lernen im sozialen Umfeld, sondern auch die **Schnittstellen** zu vielfältigen anderen Lernformen und

In der **professionellen Unterstützung des Lernens** von Individuen, Gruppen, Organisationen und Regionen besteht die besondere Herausforderung für die berufliche Weiterbildung.

Dieser Herausforderung stellen sich **Weiterbildner und Weiterbildungseinrichtungen**, indem sie ihre eigenen Lernkonzepte, die Organisationsstruktur ihrer Einrichtungen und somit ihre **eigene Lernkultur professionell selbstorganisiert umgestalten**. Wer selbstorganisiert lernt, kann Selbstorganisation auch lehren. Mit ihren tätigkeits- und problemlösungsorientierten Lernmöglichkeiten leisten sie einen spezifischen Beitrag innerhalb einer sich entwickelnden Lerninfrastruktur.

**Ziele** der Arbeiten des Bereichs sind:

- Unterstützungsangebote** zur Förderung der Innovationsfähigkeit im Bereich beruflicher Weiterbildung zu machen,

- neue Organisations- und Kooperationsformen** in Weiterbildungseinrichtungen zu entwickeln und zu erproben,

- Trends der Professionalisierung** von Lernbegleitern aufzuzeigen und mit zu gestalten,

- Besonderheiten von Lernleistungen** für selbst organisiertes Lernen darzustellen und

- Wirkungen selbst organisierten Lernens** sichtbar und verstehbar zu machen.

**Ergebnisse** bisheriger Projekte lassen erkennen:

- Selbst organisiertes Lernen ist sowohl ein tragfähiges (Weiter-)Bildungskonzept als auch eine zeitgemäße (Lern-)Methode.

- Weiterbildner werden auf dieser Basis zu Multiplikatoren für die Entwicklung von Lernkompetenz und Lernkultur.

- Differenzierte Leistungsprofile beruflicher Weiterbildungseinrichtungen unterstützen selbst organisiertes Lernen.

- Mit den Veränderungen interner Lernkulturen von Weiterbildungseinrichtungen vollziehen sich gleichzeitig Veränderungen der Lernkultur insgesamt.

### Programmbereich „Lernen im Netz und mit Multimedia“ (LiNe)

Elektronische Informations- und Kommunikationsmittel sind ein Teil der Arbeits- und Freizeitwelt und damit ein wichtiger Teil der Erfahrungssphäre der Menschen geworden. Eine derartige technische Basis mit dem sich daraus ergebenden Möglichkeitsraum für die Entwicklung und Gestaltung von Lernarrangements ist neu in der Geschichte des Lernens. Die rasante technische Entwicklung der neuen Medien ist allerdings eher auf eine schnelle und effiziente Vermittlung von Informationen, Sach- und Fachwissen als auf die Entwicklung der Kompetenzen von Individuen und Gruppen ausgerichtet.

Aus diesem Widerspruch ergeben sich die **Ziele** für die Analyse und Gestaltung des Lernens im Netz und mit Multimedia:

- Neue Analyse- und Bewertungsverfahren** individueller Kompetenzen mit Hilfe elektronischer Mittel sind zu entwickeln.

- Analog ist die **Messbarkeit der Lernintensität** von Arbeitssystemen und Arbeitsplätzen zu fördern.

- Netz- und mediabasiertes informelles Lernen ist unter dem Aspekt des **Beitrags zur beruflichen Kompetenzentwicklung** zu analysieren.

- Die **Gestaltbarkeit von Teilen informellen Lernens** mit elektronischer Unterstützung ist zu überprüfen.

- Neue Organisationsmuster** für das Lernen in der Arbeit sind in diesem Bereich einzuführen.

- Strategien des Organisationslernens** sind mit Hilfe des Lernens im Netz und mit Multimedia zu optimieren.

- Zweckmäßige **Strategien** für ein zeitgemäßes **Kompetenzentwicklungsmanagement** sowie Modelle regionaler Infrastrukturen für kontinuierliches berufliches Lernen und Kompetenzentwicklung sind auf einer solchen Grundlage zu fördern.

- Der Transformationsprozess von Anbietern beruflicher Weiterbildung zu **Lerndienstleistern** ist mit Hilfe des Lernens im Netz und mit Multimedia zu unterstützen.

Die IuK-Technologien können teilweise die Rolle des traditionellen Lehrers übernehmen und als Vermittlungsinstrument zwischen allen am Lernprozess Beteiligten auftreten. Bei diesem als **E-Learning** bezeichneten Lernen interessiert die Zunahme an **Kompetenzförderlichkeit** im Verhältnis zum traditionellen Lernen sowie der sich wandelnde Gesamtlernprozess.

Schließlich ist es die Aufgabe von LiNe, das Lernen bei der Benutzung von Informations- und Kommunikationstechniken zu analysieren. Die Kompetenzförderlichkeit eines Lernens, das fest in die jeweilige Arbeits- oder Tätigkeitssituation eingebunden ist, steht hier im Zentrum des Interesses.

Zeit- und Ortsunabhängigkeit des selbst organisierten Lernens mit neuen Medien müssen durch Zeit- und Ortsintegration im Prozess des Tätigseins (Erwerbsarbeit, Familie und Freizeit) ersetzt werden.

Lernkulturen können nur als komplexe und miteinander verbundene Strukturen verstanden werden. Für die Projektarbeit von LiNe bedeutet das, neben notwendigen **theoretischen** und **empirischen Analysen** des Forschungsgegenstands wichtige Ziele in Projekten der **Lernpraxis** zu gestalten.

### Programmbereich „Grundlagenforschung“ (GRUFO)

Die Entwicklung einer neuen kompetenzorientierten, die Selbstorganisation von Denken und Tun betonenden Lernkultur ist unumgänglich – auch und gerade im beruflichen Bereich. Das zeigen die Ergebnisse aller anderen Programmbereiche ebenfalls. Was man aber unter **Lernkultur, Kompetenz, Kompetenzentwicklung und Selbstorganisation** zu verstehen hat, unterliegt den heftigsten Kontroversen. Differierende Theorien- und Schulbildungen interpretieren die Begriffe ganz unterschiedlich und operationalisieren sie auf völlig verschiedene Weise.

Um das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ auf ein solides Fundament zu stellen, ist es notwendig, diese Begriffe, ihre historischen und theoretischen Hintergründe, ihre tatsächlichen Realisierungen, die entsprechenden Messungen sowie die Vernetzungen ihrer Anwendungsbereiche zu analysieren, Übereinstimmungen in den unterschiedlichen praktischen Teilbeiträgen herauszuarbeiten und Differenzen klar zu benennen. Das ist die Aufgabe der „Grundlagenforschung“

Die Forschungen erfolgten von Anfang an in vier Themenbereichen:

- Durch **historische Untersuchungen** und theoretische Grundlagenforschungen wurde das Begriffsverständnis erhöht.

- Durch Erforschung tatsächlich vorhandener Lernkulturen und Kompetenzentwicklungswege wurden aktuelle und künftige **Gestaltungsmöglichkeiten** ausgelotet.

- Weiter wurden Wege gesucht, **Lernkultur, Kompetenzentwicklung und Selbstorganisation** quantitativ zu messen, qualitativ zu charakterisieren und komparativ zu beschreiben.