

Berichte

VHS Minden Weiterbildung und Schule

(Ein Beispiel pf)

Träger im Ganztag

Betreuungsangebote in den verschiedensten Formen sollen Schülerinnen und Schülern Hilfe zur Selbstständigkeit und Eigenverantwortung eröffnen und Eltern – nicht nur bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – unterstützen.

Die zeitliche Verknüpfung des Unterrichts mit den Betreuungsangeboten führt für die teilnehmenden Kinder und Jugendlichen zu regelmäßigen und verlässlichen Schulzeiten. Die Lehrkräfte und das Betreuungspersonal sorgen für eine inhaltliche Verbindung des Unterrichts mit dem Betreuungsangebot. Die Betreuung ist im Rahmen des Schulprogramms in das schulische Bildungskonzept integriert.

Zur optimalen Nutzung der Angebote arbeiten die Erziehungsberechtigten, die Lehrkräfte, der Schulträger und die Träger bei der Durchführung der Betreuungsangebote intensiv zusammen.

Die VHS Minden führt zurzeit Betreuungsangebote in drei Formen durch:

- Ganztag an Grundschulen
- Ganztag an weiterführenden Schulen (Sekundarstufe I)
- Übermittagsbetreuung an Schulen der Sekundarstufe I (Geld oder Stelle).

Angebote für Lehrer, Pädagogen und Eltern

Sich im Ganztagsbereich zu engagieren, bedeutet auch mit allen relevanten

Gruppen, wie Eltern, Lehrkräften, Erziehern oder auch anderen Trägern, und ihren speziellen Themen in Kontakt zu kommen. Eine Volkshochschule wäre eine schlechte Weiterbildungseinrichtung, wenn sie diesen Bedarfen keine Rechnung tragen würde. So entstanden „ergänzende Angebote“, die sich an Eltern, Lehrkräfte, Erzieher aber auch an andere Träger richten. Unter den Rubriken für Lehrkräfte, pädagogisches Personal, Eltern und Träger finden Sie zielgruppenspezifische Angebote, die mittlerweile weit über das Themenfeld „Ganztag“ hinausgehen.

Angebote für Kinder und Jugendliche

Neben der traditionellen Erwachsenenbildung bietet die VHS Minden auch Kindern und Jugendlichen ein vielfältiges Angebot.

Berufsorientierung

Berufsorientierung ist ein Prozess, bei dem sich zum einen eine Person ihrer eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen bewusst wird und zum anderen die spätere Berufswahl durch Informationen über Berufsfelder und Berufe, ihre Bedeutung und ihre Anforderungen erleichtert wird. Im Idealfall sind beide Bereiche deckungsgleich, die individuelle Persönlichkeit und das berufliche Profil passen optimal zueinander.

Berufsorientierung hängt eng mit der persönlichen Lebensplanung zusammen und ist als mehrjähriger Prozess aufzufassen. So darf der soziale und personelle Zusammenhang besonders bei Jugendlichen nicht außer Acht gelassen werden. Es geht also nicht nur um fachlichen Kompetenzerwerb, sondern auch um die Persönlichkeitsentwicklung.

Berufsorientierung ist primäres Lernziel der Schule und im Rahmen der All-

gemeinbildung in Curricula und Lehrplänen verankert. Berufsorientierung ist etwas sehr Individuelles und frühzeitig und bewusst anzugehen. Beginnend mit der Erkenntnis eigener Stärken und Schwächen sind mögliche Berufswünsche und reale Erfahrungen in der Arbeitswelt abzuleiten.

In dem Bereich der Berufsorientierung unterstützt die VHS Minden die Initiativen *STARTKLAR!* und *Zukunft fördern* der Stiftung *Partner für Schulen NRW* und bietet darüber hinaus eine große Anzahl an Seminaren, Kursen und Projekten für Jugendliche an – zum Teil als Direktangebote über das Kursprogramm zum Teil als Auftragsmaßnahmen für Schulen, Elternpflegeschäften oder Wirtschaftsunternehmen.

Diese Internetpräsenz zeigt eine kleine Auswahl von möglichen Angeboten. Die VHS bietet auch präzise auf die jeweiligen Belange zugeschnittene Veranstaltungen an.

Regionale Bildungspartnerschaften

Die Zusammenarbeit mit Partnern im regionalen Umfeld ist eine zentrale Voraussetzung für zeitgemäße Bildung, denn Bildungsprozesse vollziehen sich vor Ort, im lokalen Raum. Bildungspartnerschaften bieten die Möglichkeit, flächendeckend gute und vielfältige Bildungsangebote zu verwirklichen. Das sollte alle Bildungsangebote vor Ort einschließen, von der frühkindlichen Bildung bis hin zur beruflichen Bildung, zur Weiterbildung und zu den Hochschulen. In vielen Kommunen arbeiteten die unterschiedlichen Akteure (zum Beispiel Schulen, Kindertagesstätten, Jugendhilfe, Volkshochschulen) bereits erfolgreich zusammen. Dabei sind vor allem die Ganztagschulen wichtige Impulsgeber. Regionale Bildungspartnerschaften sind

eine große Chance für alle Beteiligten, in gemeinsamer Verantwortung eine zukunftsweisende Bildungsarbeit zu gestalten, die allen Bevölkerungsgruppen zugute kommt.

Quelle: www.vhs-minden.de/weiterbildung_und_schule.html

Weiterbildungsgesetz der Schweiz verabschiedet

Das WeBiG schaffte mit der Schlussabstimmung im National- und Ständerat am 20. 6.2014 die letzte Hürde. Es wurde in beiden Räten mit einer klaren Stimmenmehrheit angenommen. Im Nationalrat wurde es mit 147 gegen 51 Stimmen angenommen. Der Ständerat stimmte der Gesetzesvorlage mit 37 gegen 6 Stimmen mit einer Enthaltung ebenfalls klar zu.

Während der Session hatten Stände- und Nationalrat noch zwei letzte Differenzen zu bereinigen. In das Gesetz aufgenommen wurde der Artikel 5.2 welcher festlegt, dass die öffentlichen und privaten Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen. Ebenfalls aufgenommen wurde eine neue Formulierung des Wettbewerbsartikels. Dieser besagt, dass öffentliche und private Anbieter von Weiterbildung ihre Angebote mindestens zu kostendeckenden Preisen anzubieten haben.

Der Schweizerische Verband für Erwachsenenbildung (SVEB) begrüßt, dass das WeBiG nun mit der Erarbeitung der Verordnung endlich in die Umsetzungsphase geht.

Quelle: www.alice.ch/de/sveb/service/news/detail/article/2014/06/20/dieschweiz-hat-ih-erstes-weiterbildungsgesetz/

Weiterbildung lohnt sich

Die 8. bundesweite Umfrage zum Erfolg von IHK-Weiterbildung bestätigt den Nutzen einer Weiterbildungsprüfung für die erfolgreichen Absolventen: Für 60 Prozent der Befragten hat die Weiterbildung positive Auswirkungen auf ihre berufliche Karriere. Mit einer gelungenen Weiterbildungsprüfung gelingt 73 Prozent der berufliche Aufstieg oder sie haben einen größeren Verantwortungsbereich. Damit geht einher, dass sich 63 Prozent finanziell verbessern, also deutlich mehr Geld am Monatsende in der Lohntüte haben. Im Durchschnitt aller hessischen Absolventen sind das monatlich ein paar hundert Euro, jeder fünfte gibt an, nach der Prüfung sogar 750 Euro und mehr on top verdient zu haben.

Dr. Brigitte Scheuerle, Federführerin des Bereiches Aus- und Weiterbildung der Arbeitsgemeinschaft hessischer IHKs (ARGE), empfiehlt angesichts der Umfrageergebnisse insbesondere Schülerinnen und Schülern, sich nicht lediglich auf ein Studium zu fokussieren: „Karrierperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten offerieren betriebliche Aus- und anschließende Weiterbildung in hervorragender Weise. Oft entspricht dieser Weg den Interessen eher, als der akademische Einstieg ins Berufsleben.“

Das hessische Umfrageergebnis bestätigt weitgehend die bundesweite Tendenz. Deutlich ausgeprägter ist jedoch in diesem Bundesland und besonders in Frankfurt das Weiterbildungsziel, für die berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung beruflicher Kenntnisse zu erreichen. Gleichzeitig bestätigen die hessischen Absolventen mehr als im Bundesdurchschnitt, dieses Ziel auch erreicht zu haben und berufliche Aufgaben nach der Prüfung besser als vor der Weiterbildung zu bewältigen.

Solche positiven Effekte auf das eigene berufliche Vorankommen zeigt die hohe Zufriedenheit der Teilnehmer, von denen sich 79 Prozent wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden würden. Drei von vier Prüfungsteilnehmern streben sogar eine erneute Weiterbildung an. 85 Prozent der Absolventen einer Weiterbildungsprüfung haben zuvor eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen.

Im vergangenen Jahr haben in Hessen in rund 60 Fortbildungsberufen wie Industriemeister, Fachkaufleute, Fachwirte oder Technischer Betriebswirt mit über 3.000 ehrenamtlichen Prüfern 10.500 Weiterbildungsprüfungen abgenommen. Dieses gute Weiterbildungs-niveau noch weiter auszubauen ist ein besonderes Anliegen von Dr. Brigitte Scheuerle: „Fakt ist, dass über 80 Prozent der zukünftig in Hessen benötigten Fachkräfte aus dem beruflichen Bereich kommen. Und für fast ein Drittel der hessischen IHK-Unternehmen bedeuten diese fehlenden Fachkräfte ein wirtschaftliches Risiko“.

Quelle: www.pressebox.de/inaktiv/industrie-und-handelskammer-frankfurt-am-main/Weiterbildung-lohnt-sich/boxid/691204

Trends in der Weiterbildung

Seit 2009 ermittelt der Wuppertaler Kreis e. V. (*der Bundesverband betriebliche Weiterbildung ist der Verband der führenden Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft*) im Rahmen seiner jährlichen Verbandsumfrage den Geschäftslage-Indikator Weiterbildung. Kern dieses Indikators sind die Markterfolge im vergangenen und laufenden Jahr sowie die Erwartungen für das kommende Jahr. Für 2014

hat der Wuppertaler Kreis einen Indexwert von 117 Punkten ermittelt.

1,3 Millionen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, überwiegend Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft, haben sich im Jahr 2013 in einem der über 130.000 Seminare, Lehrgänge und Veranstaltungen der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises für ihre berufliche Qualifikation weitergebildet.

An 910 Standorten sind mehr als 12.000 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Instituten tätig, darüber hinaus werden mehr als 31.000 freie Trainer/innen und Dozent/inn/en in den Seminaren und Lehrgängen eingesetzt.

Die Institute im Wuppertaler Kreis erzielten mit den Weiterbildungsdienstleistungen im Jahr 2013 gemeinsam einen Jahresumsatz von 1,24 Milliarden Euro.

Die Mehrheit der Weiterbildungseinrichtungen im Wuppertaler Kreis rechnet für das laufende Jahr mit einer anhaltend positiven Entwicklung mit stabilen oder leicht steigenden Umsätzen. Besonders positiv ist die Erwartung für das Angebotssegment der firmeninternen Seminare und der kundenorientierten Dienstleistungen für Unternehmen.

Die Weiterbildungsunternehmen richten ihre Dienstleistungen so aus, dass sie unmittelbar in die Personalentwicklungsprozesse der Unternehmen integriert werden können. Weiterbildung hat sich so zu einer umfassenden Dienstleistung entwickelt bis hin zur Übernahme ganzer Teilprozesse der Personalentwicklung. Beispiele hierfür sind die Bereitstellung von Online-Lernplattformen sowie die Unterstützung bei der Personalgewinnung.

Mit dem demografischen Wandel und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit verändert sich auch die Altersstruktur in den Unternehmen. Die Weiterbil-

dungsinstitute reagieren auf diese Veränderung und stellen passende Angebote zur Personalentwicklung bereit. Qualifizierung und Weiterbildung sind damit die Schlüsselfaktoren der Fachkräftesicherung.

Quelle: www.wkr-ev.de/trends14/trends2014.pdf

Ausweg aus Karriere-Sackgasse – Sieben von zehn Deutschen wollen sich weiterbilden
Fortbildungen in Fremdsprachen, IT und Betriebswirtschaft besonders gefragt.

Mehr als zwei Drittel der Deutschen brauchen nach eigener Einschätzung zusätzliche Kenntnisse, um beruflich voranzukommen: 71 Prozent sagen, dass ihnen bestimmte Fähigkeiten und Erfahrungen fehlen, um ihre Karriereziele zu erreichen. Ganz oben auf der Liste: Fast jeder Dritte möchte Fremdsprachen neu lernen oder verbessern. Je einem Viertel fehlt es an IT-Wissen oder betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, etwa im Finanzwesen oder Controlling.

Zu diesen Ergebnissen kommt die repräsentative Studie „Jobzufriedenheit 2014“, die auf einer Online-Befragung unter 1.000 Deutschen ab 18 Jahren basiert. Sie wurde im Auftrag der ManpowerGroup Deutschland im Frühjahr 2014 vom Marktforschungsinstitut Toluna durchgeführt. Die Ergebnisse sind bevölkerungsrepräsentativ hochgerechnet. Nach ihrem Weiterbildungsbedarf wurden alle Studienteilnehmer befragt, unabhängig davon, ob sie berufstätig sind oder nicht.

23 Prozent der Befragten bedauern, noch über keine oder zu wenig Auslandserfahrung beziehungsweise interkulturelle Kompetenz zu verfügen. Im Ranking der begehrtesten Zusatzqualifikationen ist dies der vierte Platz. „In unserer

global vernetzten Arbeitswelt ist Auslandserfahrung ein großer Pluspunkt“, sagt Herwarth Brune von ManpowerGroup Deutschland. „International aufgestellte Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern Aufenthalte an ausländischen Standorten ermöglichen“. Auf Rang Fünf folgen Fachkompetenzen, zu denen Präsentationstechnik, Qualitäts- und Projektmanagement zählen. 21 Prozent der Deutschen denken, dass sie in einem solchen Bereich Nachholbedarf haben. 19 Prozent möchten Personalverantwortung übernehmen, doch fehlt es ihnen nach eigener Einschätzung an der nötigen Führungskompetenz. In technischen Bereichen, etwa der Maschinenführung, sehen sich 17 Prozent noch nicht gut genug ausgebildet.

Gefragte Zusatzqualifikationen sind auch ein Führerschein für Autos oder speziellere Fahrzeuge (genannt von 12 Prozent) und Kommunikationskompetenzen wie Gesprächsführungstechniken (ebenfalls 12 Prozent). 7 Prozent mangelt es nach eigenen Angaben an sozialen Kompetenzen wie Team- und Konfliktfähigkeit. „Die Studie zeigt: Wer Fachkräfte binden will, kommt um das Thema Weiterbildung nicht herum“, sagt Herwarth Brune. „Chefs sollten in Mitarbeitergesprächen den Bedarf daher immer wieder thematisieren“.

Quelle: www.bildungsspiegel.de/bildungsnews/news/2482-ausweg-aus-karrieresackgasse-gesucht-sieben-von-zehn-deutschen-wollen-sich-weiterbilden.html

Rezensionen

Kipper, Jenny (2014): Die lernende Organisation? Personalentwicklung und Qualitätsmanagement – pädagogische Wissensformen und Technologie in Großunternehmen. Berlin: epubli. ISBN: 978-3-8442-8668-7 (€29,80)

In der nun als Buch vorliegenden Dissertation untersucht Jenny Kipper die „pädagogischen Anteile ... in Personalentwicklung und Qualitätsmanagement als initiiierende und flankierende Elemente von Lernprozessen in Organisationen“ (S. 1) Mit Hilfe von Experteninterviews nähert sich die Autorin deren pädagogischem Wissen und Handeln an. Keiner der Experten stammt aus Unternehmen mit pädagogischem Hintergrund. Hier identifiziert Kipper, vor dem Hintergrund einer Pädagogisierung der Wirtschaft (vgl. Nittel 1996, vgl. Kade/Nittel 2004) sowie einer Entgrenzung der Pädagogik (vgl. Lüde/Kade/Hornstein 2004), ein „eklatantes Forschungsdesiderat“ (S. 6)

Das Buch ist in drei Teile gegliedert, die die theoretische Verortung der Forschungsfrage, das Methodendesign mit den Falldarstellungen und schließlich die ausführliche Darstellung der Analysen schildern. Im ersten Teil ihres Buches setzt sich Kipper mit den Diskurslinien des pädagogischen Wissens und Handelns, der Lernenden Organisation, der Personalentwicklung und dem Qualitätsmanagement auseinander. Hier betont sie mit ihren Ausführungen zum Diskurs um Lernende Organisationen einen wesentlichen Anknüpfungspunkt zwischen Pädagogik und wirtschaftlich-orientierten Unternehmen. In diesem Zusammenhang fordere die Erzie-

hungswissenschaft stärkere Beteiligung, die sich in den Forderungen Geißlers nach einer eigenen Organisationspädagogik widerspiegele (vgl. Geißler 2000). Darüber hinaus stellt die Autorin ausführlich die theoretischen Grundlagen des pädagogischen Wissens und Handelns als Ausgangspunkt ihrer Überlegungen dar. Hier identifiziert sie erziehungswissenschaftliche Anteile in den entsprechenden Fachdiskursen.

Darauf aufbauend erläutert sie im zweiten Teil ihr methodisches Vorgehen, das den Forschungsprozess und bereits erste kurze Analysen in Form von Fallportraits beinhaltet. Das qualitativ-rekonstruktive Design der Arbeit beruht auf einem sample von 28 Experten, die in zwölf Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet tätig waren oder sind. Damit setzt die Autorin explizit nicht auf die Methode der teilnehmenden Beobachtung als Instrument zur Erhebung pädagogischer Anteil in Personalentwicklung und Qualitätsmanagement, sondern auf die stellvertretende Rekonstruktion der Handlungspraxis im Medium des Expertenwissens (S. 2). Die Analyse erfolgte einerseits mit Hilfe der strukturellen Beschreibung nach Fritz Schütze sowie andererseits angelehnt an der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (S. 37 f.).

Im dritten Teil ihrer Veröffentlichung, dem Herzstück des Buches, rekonstruiert die Autorin detailliert und kleinschrittig die verschiedenen Dimensionen des pädagogischen Wissens und der entsprechenden Technologien in den beiden Untersuchungsfeldern Personalentwicklung und Qualitätsmanagement. Das so erarbeitete, sehr lesenswerte, theoretische Modell fokussiert vor allem auf zwei Fragen: 1. „Welche pädagogischen Anteile sind in den Handlungsfeldern ... gegenwärtig und wo werden sie sichtbar beziehungsweise welche pädagogischen

Wissens- und Handlungsformen können über Experteninterviews rekonstruiert werden“ (S. 119). 2. „Welche Verbindungen sehen die Experten zwischen den Feldern.“ (ebd.) Kipper identifiziert so in den beiden Handlungsfeldern Personalentwicklung und Qualitätsmanagement hochspezialisierte Wissensformen und Technologien der pädagogischen Sinnwelt. Dieses implizite pädagogische Wissen hat sowohl einen alltagsweltlichen Charakter wie auch „Bezüge zu organisationalen Gegebenheiten“ (S. 206). Neben Wissen über Didaktik, Zielgruppendifferenzierung und Organisationslernen (u. a.) ist auch Selbstreflexivität auffindbar. Als pädagogische Technologien lassen sich in den beiden Bereichen Medien, Methoden, Veranstaltungsformen und Programme rekonstruieren. Die Experten der Personalentwicklung, so Kipper, verfügen eher über eine makrodidaktische Perspektive – vergleichbar zu Hauptberuflich Pädagogischen Mitarbeitern einer VHS, die Qualitätsmanager dagegen eher über eine mikrodidaktische – vergleichbar den Kursleitenden, wozu auch entsprechende Wissensformen vorhanden sind. Gleichwohl sind die Technologien zumeist an der organisationalen Logik und nicht an der pädagogischen Sinnwelt orientiert. Abschließend begründet die Autorin den Charakter von Personalentwicklung und Qualitätsma-

nagement als pädagogische Sonderfälle, da die Akteure über pädagogisches Wissen verfügen und pädagogisch-intendiertes Handeln rekonstruierbar ist, aber sie nicht in pädagogischen Einrichtungen tätig sind. So weisen sie im Hinblick auf die professionstheoretischen Merkmale markante Differenzen zur organisationalen Normalform der Pädagogik auf.

Mit der Arbeit gelingt Kipper eine empirische Skizze einer Pädagogisierung wirtschaftlicher Organisationen im Hinblick auf die von den befragten Experten genutzte Sprache. Dies geht allerdings mit einer gleichzeitigen Entpädagogisierung der Technologien einher. Dieses Spannungsfeld, – und hier liegt ein wesentliches Merkmal der Arbeit, dürfte den Raum für weitere Forschungen öffnen. So scheint die Pädagogik von anderen Disziplinen als eine Art „Steinbruch“ genutzt zu werden, ohne das der immanente Sinngehalt der genutzten Kategorien eigentlich erfasst wird. Dieses Fazit der Autorin verweist damit explizit auch auf die Herausforderungen und Notwendigkeiten der akademischen Ausbildung des Nachwuchses in den beiden untersuchten Bereichen, der sich für die Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Pädagogik zu interessieren scheint.

Rez.: Nikolaus Meyer, Erika J. Schimpf

Mitarbeiter/innen

Eckhard Bender, Jg. 1952, Programmbereichsleitung Berufliche Bildung, Leitung der Prüfungszentrale der Berliner Volkshochschulen an der Albert-Einstein-VHS Tempelhof-Schöneberg/Berlin.

Günther Böhme, Prof. Dr. Dr. h. c., Jg. 1923, Vorsitzender der Universität des 3. Lebensalters Universität Frankfurt/M. – Veröffentlichungen u. a.: Kultur und pädagogische Reform. Zur Aktualität einer humanistischen Bildung, Idstein 2008.

Gabriele Botte, Dr., Jg. 1957, Leiterin VHS Offenbach am Main, Sprecherin HessenCampus Offenbach, Kommunale Verantwortliche für das Projekt „Lernen vor Ort“.

Horst Dräger, Prof. (a. D.) Dr. phil. habil., Jg. 1940, Volksschullehrer; Assistent an den Universitäten Essen und Bochum; Hochschullehrer für Erziehungswissenschaft Universität Trier.

Annika Goeze, Dr., Jg. 1978, Leiterin Nachwuchsgruppe „Professionelle Kompetenzen des Weiterbildungspersonals“, Programmleitungsaufgaben „Lehren, Lernen, Beraten“ am DIE – Veröffentlichungen u. a.: (mit Hettfleisch/Schrader) Wirkungen des Lernens mit Videofällen bei Lehrkräften: Welche Rolle spielen instruktionale Unterstützung, Personen- und Prozessmerkmale? Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 16 (1) 2013, S. 79–113.

Susanne Kraft, Dr., Jg. 1960, Programmbereichsleitung Grundbildung, Schulabschlüsse und Berufliche Bildung VHS München.

Christian Marx, Jg. 1986, Mitglied Nachwuchsgruppe „Professionelle Kompetenzen des Weiterbildungspersonals“, wissenschaftl. Mitarbeiter „Lehren, Lernen, Beraten“ am DIE, Doktorand WissenschaftsCampus Tübingen.

Dieter Nittel, Prof. Dr. phil. habil., Jg. 1954, Universitätsprofessor für Erziehungswissenschaft Universität Frankfurt am Main – Veröffentlichungen u. a.: (mit Schütz) Zwischen Verberuflichung und Professionalität. Professionalisierungsdynamiken und Anerkennungskämpfe in der sozialen Welt der Erzieherinnen und Weiterbildner, in: Käßpflinger/Robak/Schmidt-Lauff (Hg.), 2013, S. 111-129.

Ingrid Schöll, Dr. phil., Jg. 1956, Direktorin VHS Bonn, Mitglied Beirat der DGWF und Mitglied Beirat Adolf Grimme Institut sowie im Ausschuss für Weiterbildung des Landesverbandes der Volkshochschulen NRW; beratend tätig für DVV international – Veröffentlichungen u. a. in den Themenbereichen: Marketing, Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement, selbstgesteuertes Lernen, Statistik.

Josef Schrader, Prof. Dr., Jg. 1958, Wissenschaftlicher Direktor des DIE und Professor für Erwachsenenbildung/Weiterbildung Universität Tübingen – Veröffentlichungen u. a.: Struktur und Wandel der Weiterbildung, Bielefeld 2012.

Andrea Siewert, Jg. 1967, Lehrbeauftragte Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung Universität Frankfurt/M. – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Nittel) Lebenslauf-Biographie, in: Dinkelaker/von Hippel (Hrsg.): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen, Stuttgart 2014.

Felicitas von Küchler, Jg. 1952, Sozial- und Bildungswissenschaftlerin, langjährige wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIE, z. Zt. Leiterin des Projekts „Lernen vor Ort“ in Offenbach am Main.

Johannes Wahl, Jg. 1985, wissenschaftl. Mitarbeiter Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung Universität Frankfurt/M. – Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Dellori) Die Relevanz des lebenslangen Lernens für das berufliche Handeln pädagogisch Tätiger. Ergebnisse aus einer komparativ angelegten Studie zur pädagogischen Berufsgruppenforschung, in: Soziale Passagen. Journal für Empirie und Theorie der Sozialen Arbeit, Heft 2/2012, S. 217-230.