Internationales Monitoring

Schwerpunkt: Lernen im Prozess der Arbeit

Statusbericht 10

März 2004

Isabelle Le Mouillour
LeMouillour@hochschulforschung.uni-kassel.de

Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung

Universität Kassel

Mönchebergstr. 17
D - 34109 Kassel
http://www.uni-kassel.de/wz1/

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ... 2

2. Diskurs um das Lernen im Prozess der Arbeit ... 2

2.1 Überblick über die Zeitschriften ... 2

Academy of Management Learning and Education (AMLE) ... 2

The Journal of Workplace Learning (JWL) ... 3

Journal of European Industrial Training ... 3

International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning ... 3

International Journal of Training and Development ... 4

2.2 Betrachtung des Lernens im Prozess der Arbeit ... 4

Das Lernen ... 4

Die Gestaltungsaspekte der Lerntätigkeiten am Arbeitsplatz oder Lernbedingungen ... 5

Lernmethoden am Arbeitsplatz ... 5

3. Länderspiegel ... 7

3.1 Japan ... 7

Rotationsprinzip ... 7

3.2 Frankreich ... 7

Validation des acquis de l'expérience ... 7

Gruppenarbeit und Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit ... 7

3.3 Dänemark ... 9

Workplace learning from the Learners' Perspective ... 9

3.4 Großbritannien ... 10

Learning agreement ... 10

Lernen im Prozess der Arbeit als Instrument der Arbeitsmarktpolitik ... 10

4. Schlussfolgerungen ... 11

5. Literatur ... 12

Anhang 1: Liste ausgewählter Zeitschriftenartikel ... 13

Anhang 2: Lernen im Alter (Australien) ... 19

Anhang 3: Lernvereinbarungen zwischen dem Gewerkschaftsverband TUC und den einzelnen Arbeitgebern ... 21

1. Einleitung

Den internationalen wissenschaftlichen Diskurs über das Lernen im Prozess der Arbeit nachzeichnen zu wollen, bedarf einer ausführlichen Recherche- und Analysearbeit. Ich schlage den Lesern dieses Berichts vor, ausgewählte englischsprachige Zeitschriften aus den Jahrgängen 2001, 2002, 2003 und 2004 (dies entspricht der Laufzeit des internationalen Monitorings) zu präsentieren und die Entwicklung der Thematik „Lernen im Prozess der Arbeit“ zu skizzieren.

Schlagwörter: Der Diskurs um das Lernen am Arbeitsplatz, Länderspiegel

2. Diskurs um das Lernen im Prozess der Arbeit

Zuerst werden die Zeitschriften kurz dargestellt, anschließend werden die Schwerpunkte bei der Betrachtung des Themas „Lernen im Prozess der Arbeit“ systematisch präsentiert. Anhand der Titel der englischsprachigen Zeitschriften wird die Interdisziplinarität des Themas sichtbar. Dieses wird aus der Sicht der Ökonomie (*Academy of Management Learning and Education*), der Bildungsforschung (*International Journal of Lifelong Learning*, *Journal of European Industrial Training*), der pädagogischen Forschung (*International Journal of Educational Research*, *European Educational Research Journal*) und in einigen Fällen eindeutig themenspezifisch behandelt (*Journal of Workplace Learning*). Die Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es wurden 98 Artikeln aus sieben verschiedenen Zeitschriften berücksichtigt.

2.1 Überblick über die Zeitschriften

Academy of Management Learning and Education (AMLE)

Die Zeitschrift setzt sich mit der Thematik des Lernens und der Lernprozesse auseinander, in dem sie Artikel über Theorien, Modelle, Forschungsvorhaben, Kritiken und Retrospekiven veröffentlicht. Dargestellt als ein Austauschforum wendet sie sich hauptsächlich der Trainings- und Bildungspraxis zu. Die Zielgruppe dieser interdisziplinären Zeitschrift ist breit definiert: Forscher, Ausbilder, Programmleiter, Dekane und Leiter von Bildungsinstitutionen, sowie alle Praktiker von formalen Bildungseinrichtungen. AMLE veröffentlicht Materialien, die der Managementausbildung in den Hochschulen, den Universitäten und allen Organisationen gewidmet werden, die formal das Lernen über Management fördern. Die Redaktion wird von Roy J. Lewicki (Ohio State University) geleitet, weitere Mitglieder kommen aus den USA. AMLE erscheint quartalsweise (März, Juni, September und Dezember). In diesem Monitoringbericht

werden die Ausgaben von 2002 bis 2004 betrachtet. Die Zeitschrift erscheint im Academy of Management Verlag.

The Journal of Workplace Learning (JWL)

Diese Zeitschrift zielt auf die Darstellung und Diskussion von Forschungsergebnissen zu dem Thema „Arbeitsplatz als Lernort“. Dabei wird das Lernen als informelles, formelles und inzidentelles Lernen am Arbeitsplatz (work-based learning, off-the-job learning) durch die Individuen oder Teams verstanden. Der Fokus auf das Lernen an/für/am Arbeitsplatz hängt zusammen mit der Frage über direkte und/oder indirekte Förderung des Lernens. Durch die breite Definition des Lernens am Arbeitsplatz ermöglichen sich Themen wie die Evaluation des Lernens am Arbeitsplatz, das Wissensmanagement oder die Erhöhung der Lernfähigkeit des Individuums am Arbeitsplatz. Die Redaktion wird geleitet von Dr. Darryl Dymock, Deputy Director of the Centre for Lifelong Learning and Development, Department of Further Education, Employment, Science and Technology, South Australia. Weitere Mitglieder kommen aus den USA, Hong-Kong, Dänemark, etc. Es erscheinen 8 Ausgaben pro Jahr. Die Zeitschrift erscheint im Emerald Verlag (Bradford, UK).

Im JWL werden ausgewählte Konferenzpapiere nachträglich aufgearbeitet und publiziert. So auch die dritte internationale Konferenz über Berufs- und Lernforschung (Tampere, Finland 2003, Band 16 (1/2), 2004 und 15 (7/8), 2003). Es erscheinen ebenfalls Schwerpunktsausgaben, beispielsweise: Die Bedeutung des Lernens am Arbeitsplatz (Vol.15, Nr.3/2003) oder E-Arbeitsplatz und E-Learning (Vol.14, Nr. 4/2002).

Journal of European Industrial Training

Diese Zeitschrift erscheint erst seit Mitte der siebziger Jahre. Interessant ist bei dieser interdisziplinären Publikation die Vielfalt der Erfahrungsberichte, Forschungsergebnisse und Diskussionsansätze. Der geographische Schwerpunkt richtet sich auf die Länder der Europäischen Gemeinschaft. Die Redaktion wird von Dr. Thomas N. Garavan (University of Limerick, Ireland) geleitet, der Redaktionsausschuss ist europäisch besetzt. Diese Zeitschrift erscheint neunmal im Jahr bei Emerald Group Publishing (Bradford England).

International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning

Zu den Zielsetzungen des Journals gehört es, Fachleute hilfreich zu unterstützen, die in den Bereichen (Weiter-)Bildung, Erziehung und politische Entscheidungsfindung tätig sind. Veröffentlicht werden wissenschaftliche Aufsätze, Fallstudien, technische Berichte, Konferenzreports, Buchbesprechungen,

Kommentare und Nachrichten. Regelmäßig erscheinen Sonderausgaben wie beispielsweise zu dem Thema Lernen in vernetztem Umfeld (2002). Pro Jahr erscheinen sechs Zeitschriften. Die Redaktion wird von Dr. M.A. Dorgham (The Open University, Milton Keynes, UK) geleitet.

International Journal of Training and Development

Diese Zeitschrift dient als ein internationales Forum für Berichte über wissenschaftliche Forschung, Analysen und Debatten zugunsten der akademischen und korporativen Gemeinschaften sowie der Entscheidungsträger im Bereich der Definition und Implementierung der Bildungspolitik. Publiziert werden Aufsätze über Forschungsergebnisse, Methoden der empirischen Forschung, über Bildung, Bildungsbedarf, Bedarf an Kompetenzentwicklung und Kompetenzmessung; politische und strategische Fragestellungen (organisatorische Aspekte der Bildung, öffentliche politische Fragestellungen, Fragen der Lerninfrastruktur, Berufe im Bildungssystem), Benchmarking von Bildungspraktiken (Design, Entwicklung von Bildungsvorgängen; Kompetenzbasierte Ansätze, Evaluation auf individueller, unternehmerischer und gesamtwirtschaftlicher Ebene der Bildung). Hauptredakteur ist Paul Lewis. Die Zeitschrift erscheint viermal im Jahr im Blackwell Verlag.

2.2 Betrachtung des Lernens im Prozess der Arbeit

Die Artikel decken eine breite Palette von Themen ab, die im Zusammenhang mit LIPA stehen. Diese können unter vier Überschriften systematisiert werden. Die Zahlen entsprechen der Referenznummer der Artikel im Anhang 1 zu diesem Bericht.

Das Lernen

Die Lerntätigkeiten werden in zwei Zusammenhängen betrachtet: Das Lernen als Ergebnis oder Zusammenspiel von informellem und formellem Lernen (1, 5, 6, 34, 35, 42) sowie Lernen am Arbeitsplatz (8). Die andere Perspektive stellt das LIPA als besonderen Aspekt des Lebenslangen Lernens dar (20). Einige Artikel widmen sich dem Übergang zwischen Theorie und Praxis des Lernens im Prozess der Arbeit (37, 40, 65, 66) und insbesondere dem Übergang zwischen den eher theoretisch orientierten universitären Studiengängen und dem LIPA (33, 51).

Auf organisatorischer Ebene wird das LIPA im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Ergebnissen der Organisation (14, 44, 82, 90), dem Wissensmanagement (22, 26, 47, 48) und dem *Change management* (28, 32, 83) betrachtet.

Mehr Beachtung findet die individuelle Perspektive auf das Lernen im Prozess der Arbeit. Dabei werden folgende Schwerpunkte ausgearbeitet: Lerntransfer, Motivation, Karriere, Berufsvorbereitung.

- Lerntransfer oder von der Lerntätigkeit zur Arbeitstätigkeit (10, 14, 15)
- Der Mitarbeiter und seine Lerntätigkeit (85, 60, 65)
  - Das Lernen verstehen (36, 62)
  - Individuelle Dimensionen des LIPA (Habitus 19)
  - Lern- und Arbeitsmotivation: 7, 31
- Lernen, LIPA und Karriereverlauf (57, 69, 70, 81)

Die Gestaltungsaspekte der Lerntätigkeiten am Arbeitsplatz oder Lernbedingungen

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. des Arbeitsumfelds zur Förderung der Lerntätigkeiten lässt sich anhand der selektierten Artikel wie folgt zusammenfassen. Es sind drei wesentliche Ebenen:

- Die organisatorische Ebene: es werden die organisationale Lernkultur bzw. das Lernklima thematisiert (4, 12, 23, 26, 48, 56) u.a. der Grad der individuellen Autonomie bwz. des Empowerments (46);
- Die Gestaltung von Lernarrangements bzw. die Arbeitsplatzgestaltung: 6, 9, 10, 15 (Barriere und Facilitator), 22, 24, 25, 34, 50, 64, 67, 87 (training programme), 98;
- Das Lernen in der Gruppe, Lernen für die Gruppe, Lernen und Gruppenarbeit: 17, 19, Undergraduates und Team 27, 59, 78

Zusätzlich lassen sich zwei Bereiche identifizieren:

- Die Rolle der externen Partner in der Gestaltung/Durchführung des LIPA (Die Gewerkschaften: 51, 58, 60, 61, 75, insb. im englischen Kontext, und die externen Weiterbildner: 71);
- Qualitätsmanagement und Benchmarking; 1, 64.

Lernmethoden am Arbeitsplatz

Einen Schwerpunkt bildet die Betrachtung der Rolle der Lernbegleiter, wie im Rahmen des englischen Schemas des „*Learning agent*“ bereits vorgestellt. Dabei wird auf Kompetenzbedarf bzw. –entwicklung und die Rolle des *Learning agent* eingegangen. Unterschiedliche Bezeichnungen werden verwendet: *Workplace Trainer* (21), *Supervisor* (21, 22, 63, 64), *Workplace Mentor* (42), *Facilitator* (97 im IKT-Bereich). In den Artikeln 54, 76 und 80 wird insb. auf die Rolle des Learning agents bzw. seiner Betreuungsaufgaben im Sinne von Workplace guidance eingegangen.

Der Katalog der Lernmethoden ist vielfältig und wie folgt zusammengestellt:

- Collaborative Learning:38 92, 93, 94, 96, 97, 98;
- Community of practice:2, 39;
- Experiential Learning:56;
- ICT-Based LIPA:95;
- Just-in-Time learning:45;
- Management Development Programme:15, 30, 59;
- Novice-Expert Tandem:3;
- On-the-Job training:12;
- Problem-based learning: 47;
- Push and pull learning strategies:68;
- Self-directed learning:78;
- Simulation games:84 (as if), 89;
- Web-based distance Learning:16;
- Workforce Development Programme:25, 86;
- Workplace-focused action Learning:18, 44.

In den Artikeln werden unterschiedliche nationale Erfahrungen bzw. Forschungsergebnisse dargestellt. Dabei werden folgende Länder zitiert: Norwegen, England, Süd-Ost Asien, Malaysia, China, Frankreich, Australien, Nordamerika, Japan, Neuseeland, Kanada, Zypern und Mexiko. Diese Vielfalt widerspiegelt sich in der Vielzahl der betrachteten Arbeitsplätze: in den Unternehmen (von multinationalen Unternehmen bis zu Klein- und Mittleren Unternehmen, in den Schulen und Universitäten, in Dienstleistungsunternehmen und Technologieunternehmen), in den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen (Angestellte, Beamte, Freiberufler), und in den Stadien des beruflichen Lebens (Neuangestellte, ältere Mitarbeiter) sowie bzgl. der soziokulturellen Hintergründe (Migranten).

3. Länderspiegel

3.1 Japan

Rotationsprinzip

Im April hat das Unternehmen Wacoal Corp. ein Rotationsprogramm für das gesamte Unternehmen vorgestellt. Dabei werden die Mitarbeiter eingeladen, an verschiedenen Projekten teilzunehmen und in verschiedenen Abteilungen rotierend zu arbeiten. Dieses Programm zielt darauf ab, die Mitarbeiter flexibel und anpassungsfähig zu halten sowie den Transfer von implizitem Wissen innerhalb des Unternehmens zu fördern. Es bricht mit der Tradition, wendet sich an alle Mitarbeiter und bietet den Teilnehmern die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs (Japan Labor Flash 15.03.04).

3.2 Frankreich

Validation des acquis de l'expérience

Der Zwischenbericht des *Haut comité éducation-économie-emploi* (Hoher Ausschuss Erziehung-Wirtschaft-Beschäftigung) behandelt das Recht jedes Individuums, aus seiner eigenen Berufserfahrung Kompetenzen, Eignung und Kenntnisse anerkennen zu lassen. Trotz des Interesses, das das VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) in den verschiedenen wirtschaftlichen Sektoren und bei den Individuen erfährt, beschreibt das Haut comité die Probleme, die durch die Umsetzung dieses Verfahrens festgestellt wurden und schlägt einige Lösungsmöglichkeiten vor (Gleichheit des Zugangs zu dem gesamten Verfahren, Begleitung der am wenigsten Qualifizierten, Professionalisierung der Beteiligten an VAE, etc.) (Haut comité éducation-économie-emploi: 2004).

Gruppenarbeit und Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit

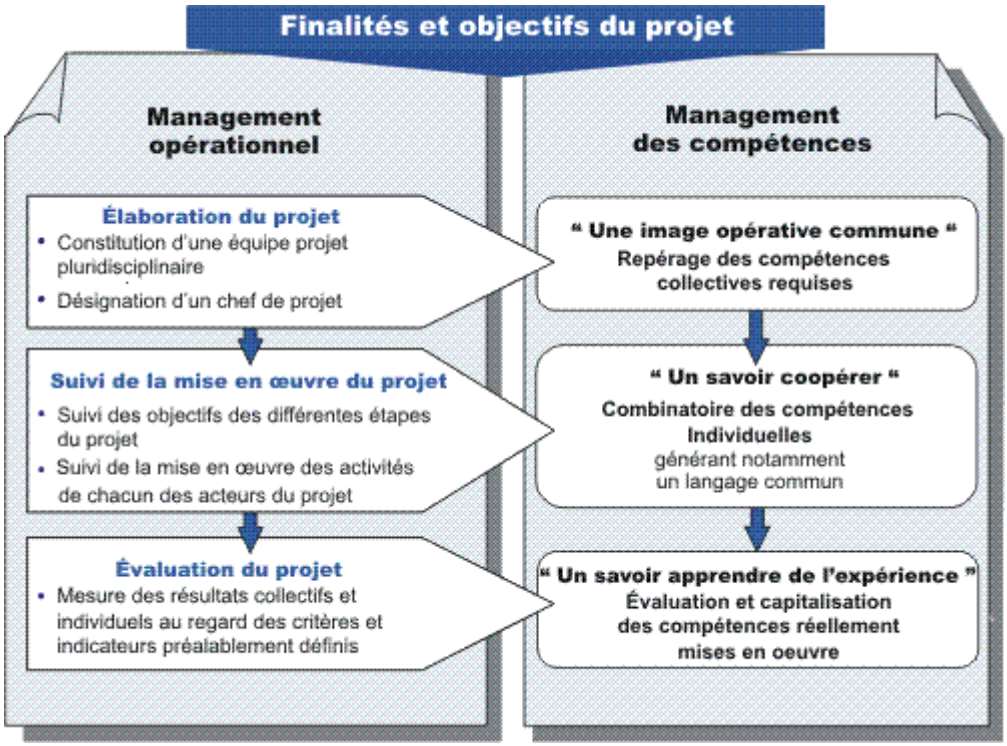
Nach Ellul (2004) haben sich die Ansätze in den 80er Jahren vorwiegend auf die individuelle Dimension der Kompetenzen konzentriert. Die Kompetenzen (im Französischen: *la compétence* im Singular) werden von dem Individuum in einer bestimmten Arbeitssituation produziert. Sie sind in einen bestimmten Kontext eingebunden und lassen sich in der Arbeitssituation beobachten. Ausgehend von der Unterscheidung zwischen individuellen Kompetenzen, Kompetenzen auf organisatorischer Ebene und Kompetenzen im Rahmen von Gruppenarbeit betont Ellul die Rolle der Arbeitsgruppe, insbesondere der projektbasierten Arbeit, als beruflichen Kontext zur Entstehung und Entwicklung von kollektiven Kompetenzen.

Starke Wechselwirkungen bestehen zwischen den verschiedenen operationellen Phasen der Ausarbeitung und der Umsetzung eines Projekts einerseits und des Managements der für die Projektarbeit notwendigen Kompetenzen. Sie betont insbesondere die Funktion der Projektleitung im Zusammenhang mit dem Kompetenzmanagement. Die Projektleitung hat zur Aufgabe, die Entwicklung von Synergien zwischen den individuellen Kompetenzprofilen, ein Phänomen der Agregation und der Umwandlung der individuellen Kompetenzen in kollektive Kompetenzen *(un phénomène d'agrégation et de transformation des compétences individuelles en compétences collectives*), zu ermöglichen. Der Projektleiter fördert das gemeinsame Lernen und die Entwicklung von kollektiven Kompetenzen. Die kollektive Kompetenz wird in Anlehnung an Le Boterf (1999) wie folgt charakterisiert:

- Ein gemeinsames operatives Bild (*image opérative commune*), d.h. eine Darstellung und eine Zustimmung zu der Zielsetzung des Projektes.
- Ein Code und eine gemeinsame Sprache, die innerhalb der Gruppe ausgearbeitet werden, verstärken das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gruppe von jedem der Mitglieder.
- Ein Zusammenarbeitswissen (*savoir coopérer*) das sich einerseits auf die Synergie der individuellen Kompetenzen im Hinblick auf die gemeinsame Zielsetzung und andererseits auf eine Solidarität innerhalb der Arbeitgruppe stützt.
- Ein „aus der Erfahrung lernen" Wissen (*savoir apprendre de l'expérience*), das dazu führt, dass das individuelle und gemeinsame Lernen „durch und in der Aktion" stattfindet.

Die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Phasen des operationellen Projektmanagements und dem Management der Kompetenzen einer Gruppe werden in der nachstehenden Abbildung dargestellt.

Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen Projekt- und Kompetenzmanagement



Quelle: Ellul (2004)

3.3 Dänemark

Workplace learning from the Learners' Perspective

Diese Konferenz wird im November 2004 in Kopenhagen stattfinden und ist von dem *Learning Lab Denmark* organisiert. Sie zielt darauf ab, Forscher aus unterschiedlichen Ländern zusammenzubringen, um über aktuelle Entwicklungen im Bereich des arbeitsbezogenen Lernens sowie über Methoden des wissenschaftlichen Umgangs mit den verschiedenartigen politischen, administrativen, pädagogischen Aspekten dieser Thematik zu diskutieren und zu analysieren. Die Anmeldungen zur Teilnahme sind noch in begrenzter Anzahl möglich. Obwohl die Anmeldung für Papers bereits verstrichen ist, bietet die Homepage der Konferenz einen Zugang zu den Konferenzunterlagen und zwar entlang von drei Schwerpunkten:

1. Lernen und Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit (on-the-job): Modelle, Förderung und Praxis

2. Verbindung von Lernen am Arbeitsplatz und Lernen in der Schule: Stärke-/Schwächeanalyse, formelles und informelles Lernen

3. E-Learning am Arbeitsplatz: Die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien

Für weitere Information: http://wl-conference2004.lld.dk/registration.html

3.4 Großbritannien

Learning agreement

Das Konzept des Learning Partnership Committee (LPC) wird im Anhang anhand des Textes der Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften präsentiert.

Weitere Informationen unter:

http://www.learningservices.org.uk/national/learning-2415-f0.cfm

Lernen im Prozess der Arbeit als Instrument der Arbeitsmarktpolitik

Im Vereinigten Königreich sollen in der Maßnahme ‚*Work based learning for adults*' (WBLA) Arbeitslose im Alter ab 25 Jahren die länger als 6 Monate Arbeitslosenunterstützung erhalten haben durch Schulung und Arbeitserfahrung in den Arbeitsmarkt reintegriert werden (Eurostat 2003). WBLA ist eine Kombination aus Anleitung, strukturierter Arbeitserfahrungen, Schulung und Qualifizierung zugeschnitten auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer. Es erfolgt keine Abgrenzung zwischen Schulung und Arbeitsplatzlernen. Die Teilnehmer erhalten eine Vergütung, die geringfügig höher ist als die sonstige Unterstützung. Das seit 1997 laufende Programm wird auf nationaler Ebene durchgeführt.

Seit November 1998 gibt es 29 Pilotprogramme des ‚New Deal 25+'. Hier werden Langzeitarbeitslose im Vereinigten Königreich angesprochen, die seit mehr als 2 Jahren Unterstützung beziehen. Das Maßnahmenpaket umfaßt neben einer Reihe von individuell zugeschnittenen Beratungsgesprächen eine Vielzahl weiterer Angebote, die nach den individuellen Bedürfnissen ausgewählt werden. Trainings zur Steigerung der Motivation und des Selbstvertrauens, sowie im Schreiben von Bewerbungen und Führen von Vorstellungsgesprächen gehören ebenso zum Angebot wie arbeitsbasierende Schulungen. Weiterhin besteht die Möglichkeit, bis zu 6 Monate einen der subventionierten Vollzeitarbeitsplätze anzunehmen oder an einer Vollzeitausbildung/-weiterbildung teilzunehmen. Anschließende und weiterführende Beratung wird je nach Bedarf angeboten (Eurostat 2003).

4. Schlussfolgerungen

Der Schwerpunkt dieses Monitoringberichts liegt auf der internationalen Betrachtung des Lernens im Prozess der Arbeit. Die internationale Relevanz des Themas wird durch die Betrachtung der nationalen Beispiele deutlich. Lernen im Prozess der Arbeit ist wesentlich in die Entwicklung des Lebenslangen Lernens eingebettet. Dies hat zur Folge, dass dieses Thema sowohl aus der Sicht bildungspolitischer Fragestellungen als auch aus der Sicht der Praxis betrachtet wird. Bemerkenswert ist die Kopplung der Praxis mit der Forschung bzw. angewandter interdisziplinärer Forschung.

Das Lernen im Prozess der Arbeit wird als Faktor des wirtschaftlichen Erfolgs der Organisationen betrachtet. Allerdings sind noch viele Fragen offen über die Gestaltung des Lernarrangements und der Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze. Diese Fragen werden in der Vielfalt der möglichen Lernbegleitermodelle deutlich, bis hin zu der Betrachtung der Gruppenarbeit als Faktor der Kompetenzentwicklung zwischen individueller und unternehmerischer Ebene.

5. Literatur

Eurostat (2003). Labour Market Policy. United Kingdom 2001. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Academy of Management Learning and Education (AMLE): http://www.aom.pace.edu/amle/

European Educational Research Journal. http://www.triangle.co.uk/eerj/index.html

Journal of European Industrial Training http://puck.emeraldinsight.com/vl=3921550/cl=27/nw=1/rpsv/jeit.htm

International Journal of Training and Development http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=1360-3736

The Japan Labor Flash (2004). Wacoal to launch new programs that would reward employee motivation in transfer of posts. Labor Flash No.11 Email Journal March 15, 2004 (Nikkei Sangyo Shimbun).

Haut comité éducation-économie-emploi (2004). Validation des acquis de l'expérience : construire une professionnalisation durable - Rapport d'étape. La documentation francaise. Paris.

Ellul, F. (2004). Travail en mode projet et management des compétences des collectifs de travail. CEDIP. http://www.3ct.com/ridf/Cedip/productions/En%20lignes/Journal/Numero28/journal28_notes%20de%20reflexion.htm#Travail%20en%20mode%20projet. 15.02.04.

Le Boterf, G. (1999). L'ingénierie des compétences. Editions d'Organisation: Paris.

Anhang 1: Liste ausgewählter Zeitschriftenartikel

1. Skule, S. (2004). Learning conditions at work: a framework to understand and assess informal learning in the workplace. In: International Journal of Training & Development 8:1, 8-20.

2. Hodkinson, H./Hodkinson, P. (2004). Rethinking the concept of community of practice in relation to schoolteachers' workplace learning. In: International Journal of Training & Development 8:1, 21-31.

3. Fuller, A./Unwin, L. (2004). Young people as teachers and learners in the workplace: challenging the novice–expert dichotomy. In: International Journal of Training & Development 8:1, 32-32.

4. Ashton, D.N. (2004). The impact of organisational structure and practices on learning in the workplace. In: International Journal of Training & Development 8:1, 43-53.

5. Evans, K./Kersh, N./Kontiainen, S. (2004). Recognition of tacit skills: sustaining learning outcomes in adult learning and work re-entry. In: International Journal of Training & Development 8:1, 54-72.

6. Lans, Th./Wesselink, R./Biemans, H.J.A./Mulder, M. (2004). Work-related lifelong learning for entrepreneurs in the agri-food sector. In:International Journal of Training & Development 8: 1, 73-89.

7. Ahmad, K. Z./ Bakar, R. A. (2003). The association between training and organizational commitment among white-collar workers in Malaysia. In: International Journal of Training & Development 7:3, 166-185.

8. Venter, K. (2003). Building on formal education: employers' approaches to the training and development of new recruits in the People's Republic of China. In: International Journal of Training & Development 7:3, 186-204.

9. Kirby, J. R./Knapper, Ch. K./Evans, Ch. J./Carty, A. E./Gadula, C. (2003). Approaches to learning at work and workplace climate. In: International Journal of Training & Development 7:1, 31-52.

10. E. A. Ruona, W./Leimbach, M./F. Holton III, E./Bates, R. (2002). The relationship between learner utility reactions and predicted learning transfer among trainees. In: International Journal of Training & Development 6:4, 218-228.

11. Clarke, N. (2002). Job/work environment factors influencing training transfer within a human service agency: some indicative support for Baldwin and Ford's transfer climate construct. In: International Journal of Training & Development 6:3, 146-162.

12. Versloot, B.M./Jong, J.A./Thijssen, J.G.L. (2001). Organisational context of structured on-the-job training. In: International Journal of Training & Development 5:1, 2-22.

13. Géhin, J.-P./Jobert, A. (2001). International briefing 8 Training and development in France. In: International Journal of Training & Development 5:1, 81-93.

14. Hager, P./Smith, E. (2004). The Inescapability of Significant Contextual Learning in Work Performance. In : London review of Education 2:1, 33-46.

15. Belling, R./James, K./Ladkin, D. (2004). Back to the workplace: How organisations can improve their support for management learning and development. In: The Journal of Management Development 23:3, 234-255.

16. Long, L.K./Smith, R.D. (2004). The role of Web-based distance learning in HR development. In: The Journal of Management Development 23:3, 270-284.

17. Battu, H./Belfield, C.R./Sloane, P.J. (2004). Human capital spillovers in the workplace: evidence for the service sector in Britain. In: International Journal of Manpower 25:1, 123-138.

18. O.V. (2004). Fostering high performance learning at work: Leading the way with action learning. In: Development and Learning in Organizations: An International Journal 18: 3, 20-22.

19. Hodkinson, P./Hodkinson, H./Evans, K./Kersh, N./Fuller, A./Unwin, L./Senker, P. (2004). The significance of individual biography in workplace learning. In: Studies in the Education of Adults 36:1, 6-24.

20. Hager, P. (2004). Lifelong learning in the workplace? Challenges and issues. In: The Journal of Workplace Learning 16:1-2, 22-32.

21. Gauld, D./Miller, P. (2004). The qualifications and competencies held by effective workplace trainers. In: Journal of European Industrial Training 28:1, 8-22.

22. MacNeil, C.M. (2004). Exploring the supervisor role as a facilitator of knowledge sharing in teams. In: Journal of European Industrial Training 28,:1, 93-102.

23. Smith, I.W. (2004). Continuing professional development and workplace learning 6: HRD and organisational learning. In: Library Management 25:1-2, 64-66.

24. Bierema, L.L./Eraut, M. (2004). Workplace-Focused Learning: Perspective on Continuing Professional Education and Human Resource Development. In: Advances in Developing Human Resources 6:1, 52-68.

25. Payne, J./Keep, E. (2004) Re-visiting the Nordic approaches to work re-organization and job redesign: lessons for UK skills policy. In: Policy Studies 24: 4, 205-225.

26. Poell, R. F./ van der Krogt, F.J. (2003). Learning strategies of workers in the knowledge-creating company. In: Human Resource Development International 6:3, 387-403.

27. Chen, G./Donahue, L. M./Klimoski, R. J. (2004).Training Undergraduates to Work in Organizational Teams. In: Academy of Management Learning & Education 3:1, 27-40.

28. Nokia Leads Change Through Continuous Learning. By: Masalin, L. (2003). Academy of Management Learning & Education 2:1, 68-71.

29. Clegg, S.R./Ross-Smith, A. (2003). Revising the Boundaries: Management Education and Learning in a Postpositivist World. In: Academy of Management Learning & Education 2:1, 85-98.

30. Kayes, D.Ch. (2002). Experiential Learning and Its Critics: Preserving the Role of Experience in Management Learning and Education. In: Academy of Management Learning & Education 1:2, 137-149.

31. Rausch, E. (2004). Developing Employees Who Love to Learn (Book). In: Academy of Management Learning & Education 1:1, 123-125.

32. Virkkunen, J./Pihlaja, J. (2004). Distributed systems of generalizing as the basis of workplace learning. In: Journal of Workplace Learning 16:1-2, 33–43.

33. Le Maistre, Ch./Paré, A. (2004). Learning in two communities: the challenge for universities and workplaces. In: Journal of Workplace Learning 16:1-2, 44–52.

34. Vos, H./Vizcarro, C. (2004). New developments in the assessment of learning: where are we? In: IJCEELL, Vol. 12, Nos. 1/2/3/4

35. Malcolm, J./Hodkinson, P./Colley, H. (2003). The interrelationships between informal and formal learning. In: Journal of Workplace Learning 15:7-8, 313-318.

36. Boud, D./Solomon, N.(2003). "I don't think I am a learner": acts of naming learners at work. In: Journal of Workplace Learning 15 :7-8, 326-331.

37. Collin, K./Tynjälä, P. (2003).) Integrating theory and practice? Employees' and students' experiences of learning at work. In: Journal of Workplace Learning 15:7-8, 338-344.

38. Carter, R. (2003). Collaborative learning in advanced supply systems: the KLASS pilot project Ed Rhodes. In: The Journal of Workplace Learning 15:6, 271-279.

39. Boud, D./Middleton, H. (2003). Learning from others at work: communities of practice and informal learning. In:) The Journal of Workplace Learning 15:5, 194-202.

40. Illeris, K. (2003). Workplace learning and learning theory. In: The Journal of Workplace Learning 15:5, 167-178.

41. Munby, H./Versnel, J./Hutchinson, N.L./Chin, P./Berg, D.H. (2003). Workplace learning and the metacognitive functions of routines. In: The Journal of Workplace Learning 15:3, 94-104.

42. Billett, St. (2003). Workplace mentors: demands and benefits. In: The Journal of Workplace Learning 15:3, 105-113.

43. Fenwick, T. (2003). Innovation: examining workplace learning in new enterprises. In: The Journal of Workplace Learning 15:3, 123-132.

44. Miller, P. (2003). Workplace learning by action learning: a practical example. In: The Journal of Workplace Learning 15:1, 14–23.

45. Beckett, D./Agashae, Z./Oliver, V. (2002). Just-in-time training: techne meets phronesis. In: The Journal of Workplace Learning 14:8, 332-339.

46. Spencer, B. (2002). Research and the pedagogics of work and learning. In: The Journal of Workplace Learning 14:7, 298–305.

47. Stonyer, H./Marshall, L. (2002). Moving to problem-based learning in the NZ engineering workplace. In: The Journal of Workplace Learning 14:5, 190–197.

48. Veng Seng, C./Zannes, E./Pace, R.W. (2002). The contributions of knowledge management to workplace learning. In: The Journal of Workplace Learning 14:4, 138–147.

49. Tikkanen, T. (2002). Learning at work in technology intensive environments. In: The Journal of Workplace Learning 14:3, 89-97.

50. Engeström, Y.(2004). New forms of learning in co-configuration work. In: Journal of Workplace Learning 16:1-2, 11–21.

51. Stoney, Ch. (2002). Partnership and workplace learning in the UK: pioneering work at British Telecommunications plc. In: The Journal of Workplace Learning 14:2, 58-67.

52. Somerville, M. (2002). Learning potentials and limitations under globalisation in aged care workplaces. In: The Journal of Workplace Learning 14:2, 68–75.

53. Gallo, M.L. (2002). Picture this: immigrant workers use photography for communication and change. In: The Journal of Workplace Learning 14:2, 49-57.

54. Geertshuis, S./Holmes, M./Geertshuis, H./Clancy, D./Bristol, A. (2002) Evaluation of workplace learning. Reports on an effort to implement good practices in learning evaluation. In: The Journal of Workplace Learning 14:1, 11–18.

55. Solomon, N./Boud, D./Leontios, M./Staron, M. (2001) Researchers are learners too: collaboration in research on workplace learning. In: The Journal of Workplace Learning 13:7, 274–281.

56. Järvinen, A./Poikela, E. (2001) Modelling reflective and contextual learning at work. In: The Journal of Workplace Learning 13:7, 282–289.

57. Livingstone, D.W. (2001) Worker control as the missing link: relations between paid/unpaid work and work-related learning. In: The Journal of Workplace Learning 13:7, 308–317.

58. Forrester, K.P. (2001). Modernised learning: an emerging lifelong agenda by British trade unions? In: The Journal of Workplace Learning 13:7, 318–325.

59. Howell, S.L./Carter, V.K./Schied, F.M. (2001). Making workers visible: unmasking learning in a work team. In: The Journal of Workplace Learning 13:7, 326–332.

60. Bratton, J.A. (2001). Why workers are reluctant learners: the case of the Canadian pulp and paper industry. In: The Journal of Workplace Learning 13:7, 333–343.

61. Sawchuk, P. H. (2001). Trade union-based workplace learning: a case study in workplace reorganization and worker knowledge production. In: The Journal of Workplace Learning 13:7, 344–351.

62. Hager, P. (2001). Workplace judgement and conceptions of learning. In: The Journal of Workplace Learning 13:7, 352–359.

63. Macneil, Ch. (2001). The supervisor as a facilitator of informal learning in work teams. In: The Journal of Workplace Learning 13:6, 246–253.

64. Billett, St. (2001). Learning through work: workplace affordances and individual engagement. In: The Journal of Workplace Learning 13:5, 209–214.

65. Kinman, G./Kinman, R. (2001). The role of motivation to learn in management education. In : The Journal of Workplace Learning 13:4, 132–144.

66. Garavan, T.N./McGuire, D. (2001). Competencies and workplace learning: some reflections on the rhetoric and the reality. In : The Journal of Workplace Learning 13:4, 144–164.

67. Agashae, Z./Bratton, J. (2001). Leader-follower dynamics: developing a learning environment. In: The Journal of Workplace Learning 13:3, 89–103.

68. Santos, A./Powell, J.A. (2001). Effectiveness of push and pull learning strategies in construction management. In: The Journal of Workplace Learning 13:2, 47-56.

69. Devins D./Johnson S./Sutherland J. (2004). Different skills and their different effects on personal development: An investigation of European Social Fund Objective 4 financed training in SMEs in Britain. In: Journal of European Industrial Training 28:1, 103-118.

70. Yardley, S.D. (2003). Perceptions/comparisons: voluntary and mandatory pre-employment government training. In: Journal of European Industrial Training 27:7, 341-354.

71. Kröll, M. (2003). The challenge of the age and competency structure in industry for innovations and human resource policy. In: Journal of European Industrial Training 27:7, 355-371.

72. O.V. (2003). Agfa develops the people skills of its technical managers. In: Journal of European Industrial Training 27:7, 380.

73. O.V. (2003). Home workers denied development opportunities. In: Journal of European Industrial Training 27:7, 382-383.

74. Johnston, K./Loader, K. (2003). Encouraging SME participation in training: identifying practical approaches. In: Journal of European Industrial Training 27:6, 273-280.

75. O. V. (2003). Unions to get workers on the learning pathway. In: Journal of European Industrial Training 27:6, 324-325.

76. O. V. (2003). Move over to mentoring when training budgets come under pressure. In: Journal of European Industrial Training 27:5, 264.

77. O.V. (2003). Older people and lifelong learning: choices and experiences. In: Journal of European Industrial Training 27:5, 265-266.

78. Poell, R.F./Pluijmen, R./Van der Krogt, F.J. (2003). Strategies of HRD professionals in organising learning programmes: a qualitative study among 20 Dutch HRD professionals. In: Journal of European Industrial Training 27:2-4, 125-136.

79. Acton, Th./Golden, W. (2003). Training the knowledge worker: a descriptive study of training practices in Irish software companies. In: Journal of European Industrial Training 27:2-4, 137146.

80. Stewart, J. /Knowles, V. (2003). Mentoring in undergraduate business management programmes. In: Journal of European Industrial Training 27:2-4, 147-159.

81. Kelly, A./Brannick, T./Hulpke, J./Levine, J./To, M. (2003). Linking organisational training and development practices with new forms of career structure: a cross-national exploration. In: Journal of European Industrial Training 27:2-4, 160-168.

82. Leonard, D./McAdam, R. (2003). Impacting organizational learning: the training and experience of quality award examiners and assessors. In: Journal of European Industrial Training 27:1, 16-21.

83. Simons, P.R.J./Germans, J./Ruijters, M. (2003). Forum of organisational learning: combining learning at work, organisational learning and training in new ways. In: Journal of European Industrial Training 27:1, 41-48.

84. Vermeulen, R.C.M. (2002). Narrowing the transfer gap: the advantages of "as if" situations in training. In: Journal of European Industrial Training 26:8, 366-374.

85. van Woerkom M./Nijhof W.J./Nieuwenhuis L.F.M. (2002). Critical reflective working behaviour: a survey research. In: Journal of European Industrial Training 26:8, 375-383.

86. Stavrou-Costea E. (2002). The role of human resource management in today's organizations: the case of Cyprus in comparison with the European Union. In: Journal of European Industrial Training 26:6, 261-268.

87. Tennant C./Boonkrong M./Roberts P.A.B. (2002). The design of a training programme measurement model. In: Journal of European Industrial Training 26:5, 230-240.

88. Cheetham G./Chivers G. (2001). How professionals learn in practice: an investigation of informal learning amongst people working in professions. In: Journal of European Industrial Training 25:5, 248-292.

89. Baranauskas, M.C.C./ Gomes Neto, N.G./Borges, M.A.F. (2001). Learning at work through a multi-user synchronous simulation game. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 11:3.[MM1]

90. Tillema, H.H.(2002). Monitoring competence development: using performance assessment instruments as learning tools in organisations. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 12:1/2/3/4.

91. Castaneda-Figueiras, S. (2002). A cognitive framework for learning outcomes assessment. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 12:1/2/3/4.

92. Viktor, H.L. (2002). Combining humans and machines into a cooperative multi-agent learning system. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 12:1/2/3/4.

93. McLoughlin, C. (2002). Designing an effective web-based environment for collaboration and teamwork. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 12:5/6.

94. Daradoumis, T./Xhafa, F./Marques, J.M. (2002). A methodological framework for project-based collaborative learning in a networked environment. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 12:5/6.

95. Linton, F./House, D. (2002). Accelerating workplace learning. In: IJCEELL 12:5/6.

96. Haake, J.M. (2002). Cooperative learning and execution of work processes. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 12:5/6.

97. Borges, M.A.F. /Baranauskas, M.C.C. (2003). Supporting the facilitator in a collaborative learning environment. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 13:1/2, 39-56.

98. Rozenfeld, H./Freitas, A.P./da Horta, L.C. (2003). Teaching product development in a corporate education program – a new approach. In: International Journal of Continuing Engineering Education and Lifelong Learning (IJCEELL) 13:1/2, 148-170.

Anhang 2: Lernen im Alter (Australien)

Overview and key objectives

This commissioned ANTA report develops a conceptual framework for understanding the education and training needs of older workers in order to inform the context of future directions for education and training policy. This framework has been developed after an extensive review of existing literature and research in this area from both Australian and international sources. This report has 3 main purposes:

1. To better understand the issues surrounding older workers and their participation in vocational education and training.

2. To inform the development of ANTA policy relating to older workers

3. To identify future research directions that would be of greatest benefit to the ongoing needs of policy makers, VET practitioners and, ultimately, the Australian community.

Key research questions

The report provides a critical analysis of the existing research literature related to vocational education and training and older workers based on relevant publicly available data. Specifically, this research sought to address the following questions:

1. What are the key themes and concepts that are emerging that could inform a theoretical framework and how are these related?

2. What do we know about demand, barriers and opportunities for the training of older workers including such matters as education and training provision, and skills recognition?

3. How can/should different sub-groups of older workers be identified or defined and what is the size of those groups in absolute terms and relative to the working age population?

4. How do the needs of different sub-groups of older workers vary and are any of these in particular need of intervention from the VET system?

5. What differences operate by industry sector generally and in the context of New Apprenticeship Career Pathways?

6. What does the literature not tell us and where are the needs for future research – short, medium and long-term?

Quelle: Chappel, C./Hawke, G./Rhodes, C./Solomon, N. (2003). Major Research Program for Older Workers. Stage 1: The Conceptual Framework. The Australian Centre for Organisational, Vocational and Adult Learning. http://www.oval.uts.edu.au/papersdl/olderworkers.pdf

Anhang 3: Lernvereinbarungen zwischen dem Gewerkschaftsverband TUC und den einzelnen Arbeitgebern

Trades Union Congress

learning in partnership

model learning agreement

Partners

Union Representatives at Workplace A

Employer

Aims

- To build a partnership in Workplace A.
- To encourage the staff within the Workplace A to participate in Life Long Learning
- To provide access to Life Long Learning
- To establish a learning centre within the Workplace
- To build upon the Government's current learning initiatives
- To work with organisations such as the TUC Learning Services to ensure the partnership is a success

Who the agreement covers

This agreement covers all full and part time employees of Workplace A.

The employer will undertake to ensure that this agreement will not be used as an alternative to collective bargaining with the Unions and agrees to maintain and use existing negotiating procedures and arrangements other than those specified in this agreement.

The partners agree that all individual grievances arising from any educational or learning initiative shall be subject to the existing grievance procedures.

The Establishment of a Joint Union/Employer Learning Partnership Committee (LPC)

The Partners agree to establish a joint Union/ Employer learning partnership committee, which will be responsible for introducing, implementing and monitoring learning initiatives.

The main responsibilities of the committee will include,

- Identifying the learning needs of both the staff and the Employer
- Prioritising learning needs
- Identification of those groups and individuals who are to benefit from the various learning initiatives
- Producing a realistic Learning Plan (LP), setting goals and targets for the learning provision within the Workplace, which will include establishing a learning centre
- Establishing the standards for the learning to satisfy
- Determination and monitoring of the provisions available
- Maintenance of any contracts with outside education and training providers
- Ensuring that the Learning Plan is effectively implemented so that the LPC meets their goals and targets for learning provisions

The partners agree that any learning needs analysis is undertaken with the full co-operation of all partners, and that any such analysis will be solely for learning and educational purposes. The analysis will not be used in relation to other issues such as pay, performance appraisal, redundancy, disciplinary, procedures etc.

The partners commit to regularly updating the learning needs analysis of participants in any learning programme.

The LPC will comprise of equal numbers of Employer and Union representatives and the employer will place at least one senior member of its management team on the joint LPC, so that the committee is then able to take effective decisions.

The partners agree to ensure that all sectors of the workplace are represented equally on the joint LPC, and that members of the LPC are provided with all relevant information concerning the learning provision and their duties/responsibilities as members of the committee.

The partners will have the responsibility of disseminating all information on matters relating to learning in the workplace and will ensure that all employees and managers are made aware of the learning opportunities available and the work of the LPC.

The LPC will meet once a month (or as agreed by a meeting) to carry out the tasks as identified by this partnership agreement.

A Chairperson and Secretary will be appointed at the first meeting of the joint LPC, and once a year thereafter, to facilitate the future meetings of the committee.

Equal opportunities, Equal access

The partners recognise the importance of equal opportunities and equal access to enhance skill levels in order to meet both the business objectives of the employer as well as the individual learning and development needs of the employees.

The partners will ensure that training and development will be provided to all employees.

The LPC will:

- Make every effort to ensure that when any learning takes place the specific needs of specific individual employees are taken into account.
- Ensure that Workplace Union Learning Reps are given the opportunity to take suitable training enabling them to offer support, advice and guidance to their members and work with employer to introduce a learning culture

into the workplace

- Assist the individual employees/learning reps to make informed choices in regards to learning programmes giving those concerned the ability to secure the maximum benefits possible from the opportunities available.

Although participation by employees will be on a voluntary basis, the Unions agree to actively encourage their members to fully participate in all learning initiatives and opportunities.