

## Wissenstransfer am DIE

*Das hier vorgelegte Papier erläutert das Transferverständnis des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE). Es dient als Orientierung über Transferaufgaben des gesamten Instituts, als Grundlage für Transferstrategien und als Leitkonzept für die Abteilung Wissenstransfer (WIS).*

Institute der Leibniz-Gemeinschaft wollen durch Forschung erzeugtes Wissen gesellschaftlich umfassender wirksam werden lassen (Leibniz-Gemeinschaft, 2019). Dies ist Ausdruck einer wissenschaftspolitischen Entwicklung, die sich aktuell in zahlreichen Transferpapieren, -leitbildern und -strategien der Wissenschaftsorganisationen sowie in Förderprogrammen spiegelt. Hochschulen profilieren Transfer als 3. Säule neben Forschung und Lehre.

Für das DIE ist diese Perspektive nicht neu. Wissenstransfer gehört zu den Profilkonstanten des DIE. Bereits der Blick in die Tradition des Hauses mit seiner Vergangenheit als Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (PAS) belegt dies.

Transferbeispiele von früher und heute sind: Vorträge von DIE-Wissenschaftlern bei Fachtagungen der Weiterbildungsverbände, Beratungen von Abgeordneten bei Formaten wie „Leibniz im Bundes-“, oder „Landtag“; Analysen des DIE im „Nationalen Bildungsbericht“; das jährliche „DIE-Forum“ oder die „DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung“ (heute „weiter bilden“) als Orte einer orchestrierten Perspektivverschränkung von Forschung, Praxis und Politik; der „ProfilPASS“ als wissenschaftlich entwickeltes und breit im Feld implementiertes Instrument; „wb-web“ als Ort für den nebenberuflichen Kompetenzerwerb.

Transfer ist im DIE dabei heute untrennbar mit Forschungsaufgaben verwoben. Unter dem Leitbegriff anwendungsorientierter Grundlagenforschung (vgl. Schrader & Goeze, 2011) werden im DIE Forschungsfragen bearbeitet, die steuerungsrelevantes Wissen generieren sollen für verbesserte evidenzbasierte Steuerung von Bildungssystemen und eine erfolgreichere Bildungspraxis. Damit Erkenntnisse dort ankommen, wo sie benötigt werden, bedarf es des Transfers. Der Transferauftrag ist somit eng an die Institutsziele gebunden, insbesondere an „die gesellschaftlich und zugleich bildungspolitisch relevante Aufgabe, das Lernen und die Bildung Erwachsener wissenschaftlich zu fundieren und dadurch erfolgreich zu gestalten.“ In Anlehnung an die Leibniz-Definition (Leibniz-Gemeinschaft, 2019, S. 1) definiert das DIE Transfer wie folgt:

*DIE-Wissenstransfer bezieht sich auf den Austausch zwischen Forschung, Praxis und Politik der Erwachsenen- und Weiterbildung. Das DIE versteht Wissenstransfer als die qualitätsgesicherte Übersetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse, Konzepte und Technologien in zielgruppenadäquat rezipierbare Wissensbestände und nutzbare Instrumente sowie umgekehrt die Übersetzung von Erfahrungen, Erwartungen und Problembeschreibungen aus Politik und Praxis in wissenschaftlich bearbeitbare Forschungsfragen oder Infrastrukturangebote. Er erfüllt daher eine Schnittstellenfunktion in mehreren Richtungen. Transfer verknüpft Wissensbedarfe der Transferpartner des Feldes mit der Forschungsagenda des DIE und versetzt Akteure des Feldes in die Lage, wissenschaftliche Erkenntnisse zu nutzen. Das DIE gestaltet die Schnittstellen durch eigene Transferkanäle, in die es eigene und externe Wissensbestände einspeist. Daneben bedienen DIE-Wissensträger auch Transferkanäle Dritter.*

## 1. Transferpartner und Ziele

DIE-Wissenstransfer zielt auf den Austausch zwischen Forschung, Praxis und Politik im Handlungsfeld der Erwachsenen- und Weiterbildung (inklusive informeller Formen des Lernens Erwachsener). Adressatinnen und Adressaten (hier auch Transferpartner genannt) des DIE-Transfers sind Akteure aus Praxis und Politik der Erwachsenen- und Weiterbildung:<sup>1</sup>

- leitendes, planendes und disponierendes Personal in Weiterbildungseinrichtungen oder bei Anbietern digitaler Lernangebote,
- Professionelle der betrieblichen Weiterbildung,
- Lehrende im Haupt- und Nebenerwerb,
- mit Weiterbildung beruflich befasste Personen in Stätten beigeordneter Bildung,
- Professionelle in lokalen und regionalen Bildungsverbänden, Netzwerken, Beratungsstellen mit Weiterbildungsbezug,
- leitendes und operatives Personal in Verbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung,
- politisch und administrativ mit Fragen der Erwachsenen- und Weiterbildung oder des Lernens Erwachsener befasste Personen in Ministerien, Parteien, Ausschüssen,<sup>2</sup>
- mit entsprechenden Themen befasste Medienschaffende.

Mit seinem Wissenstransfer verfolgt das DIE folgende Ziele:

- Die Transferpartnerinnen und -partner sollen über Zugänge zu wissenschaftlichem Wissen verfügen, das ihr professionelles Handeln fundieren kann, das ihnen z.B. neue Deutungen ihres Handelns erschließt, die Rahmenbedingungen ihres Handelns analysieren hilft, ihr Handlungsrepertoire erweitert oder ihnen ermöglicht, Entscheidungen auf dem Stand des fachlichen Diskurses und möglichst evidenzbasiert treffen zu können.

- Das DIE unterstützt auf diesem Wege insbesondere in der Praxis die *individuelle Professionalitätsentwicklung* des Weiterbildungspersonals.
- Das im DIE-Transfer bereitgestellte und in Transferkanälen übermittelte wissenschaftliche Wissen soll zielgruppenadäquat aufbereitet sein und an Fragenstellungen bzw. Entwicklungsherausforderungen des Handlungsfeldes ansetzen.
- Um eine möglichst breite und uneingeschränkte Nutzung des bereitgestellten Wissens zu ermöglichen, werden im DIE-Wissenstransfer Strategien des offenen Zugangs umgesetzt (Open Access, Open Educational Resources, Open Source).
- Forschungsbasierte Entwicklungen (Instrumente, Verfahren, Modelle, digitale Technologien und Werkzeuge) sollen im Feld auf Anwendbarkeit, Passung und Wirkung erprobt und – wenn sinnvoll – von Transferpartnern als Innovationen implementiert werden.<sup>3</sup>
- Mit der Versorgung des Handlungsfeldes durch – über Trägergrenzen hinweg geteilte – Begriffsgrundlagen, Konzepte und Innovationen stärkt das DIE Erwachsenen- und Weiterbildung als eigenständigen Bildungsbereich. Insofern das DIE eine feldweite Vernetzung von Transferpartnern betreibt, bei der sich Akteure aus Praxis und Politik aus Teilfeldern begegnen und gemeinsam geteilte Wissensbestände, Begriffe und Verfahren etablieren können, verbessert das DIE die Bedingungen für eine *kollektive Professionalisierung* des Praxisfeldes, auch wenn die Möglichkeiten hier nicht überschätzt werden dürfen. Die träger- und professionspolitischen Schritte obliegen anderen Akteuren, z.B. den Verbänden und Beschäftigten sowie den Sozialpartnern.
- Im Kontext eines vom DIE initiierten Dialogs von Forschung, Praxis und Politik soll Forschung Kenntnisse über Praxis und Politik gewinnen, die es ermöglichen, relevante Forschungsfragen und -ergebnisse zu erzeugen.

<sup>1</sup> Die Lernenden (bzw. die an Bildung interessierte breite Öffentlichkeit) werden meist nur vermittelt über die professionellen Akteure des Feldes adressiert.

<sup>2</sup> Somit umfasst Transfer im DIE auch Aufgaben der Politikberatung.

<sup>3</sup> Insofern die hierfür benötigten und bereitgestellten Wissensbestände Prozesse, Verfahren und Techniken betreffen (= „Know how“ darstellen), betreibt das DIE auch Technologietransfer. Da dieser Begriff in der außeruniversitären Forschung überwiegend im Kontext der Natur- und Technikwissenschaften verwendet wird und der Begriff „Wissenstransfer“ auch prozedurales Wissen einbezieht, wird der Begriff „Technologietransfer“ in diesem Papier nicht weiter verwendet.

## 2. Möglichkeiten und Begrenzungen

Mit der Etablierung der Erwachsenenbildung als wissenschaftlicher Disziplin verbinden sich Modernisierungserwartungen von und für Bildungspraxis und Bildungspolitik (vgl. Schrader, 2011, S. 17ff.). Der akademischen Professionalisierung des Weiterbildungspersonals war die Erwartung unterlegt, Praxis zu verbessern. Praxis- und anwendungsbezogene Erwartungen an Wissenschaft sind mit dem Programm evidenzbasierter Bildungsreform (vgl. Bromme et al., 2014) erneuert worden. Den Modernisierungsversprechen steht eine weit verbreitete Skepsis gegenüber, ob Transfer gelingen kann. Dennoch lässt sich Transfer unter bestimmten Bedingungen wahrscheinlicher machen, die DIE-Wissenstransfer einerseits berücksichtigt und andererseits im Zuge seiner Praxis weiter erforscht.

Zunächst ist zu beachten, dass es innerhalb und zwischen Akteursgruppen in Praxis und Politik unterschiedlich ausgeprägte Voraussetzungen und Interessen an der Rezeption wissenschaftlichen Wissens gibt. Dies zeigen Studien zu den wissensrelevanten Ausgangslagen im Feld, etwa zu Informationsverhalten, Wissens- und Infrastrukturbedarfen (Müller, 2007; Müller, 2019; Lorenz, 2014; Brandt et al., 2015; Kühn et al., 2015; Schöb et al., 2015; Scheidig, 2016; wbmonitor, 2019) oder zu den Qualifikationen, Wissensbeständen und Kompetenzen des Weiterbildungspersonals (Autorengruppe Personalmonitor, 2016; Hof, 2001; Marx et al., 2014; Rohs et al., 2017). Jüngst hat eine Mehrheit der Führungskräfte in Weiterbildungseinrichtungen (64 %) erklärt, Bedarf an wissenschaftlichen Konzepten und/oder Forschungsergebnissen zu haben, insbesondere jene mit bildungswissenschaftlichem Hintergrund (Christ et al. 2019, S. 15). Zugleich wird in derselben Erhebung von fast jedem zweiten Anbieter (46%) moniert, dass die Forschung zu wenig an den für die Einrichtungen relevanten Fragen interessiert sei (ebd.).

Wissenschaftliches Wissen kann „als Sach-, Orientierungs-, Deutungs-, Erklärungs- und Begründungswissen [...] in verschiedenen Momenten vor, in und nach dem Handlungsvollzug inhalts- und prozessbezogen vielfältige Aufgaben“ erfüllen (Scheidig, 2016, S. 77f.). Durch Transformation wird es Basis und Bestandteil „professionellen Wissens“ (Bromme, 1992) von Akteuren im Feld – oder um es mit dem erwachsenenpädagogischen Professionalitätsdiskurs zu sagen: „Professionalität heißt, [...] die Fähigkeit nutzen zu können, breit gelagerte, wissenschaftlich vertiefte und damit vielfältig abstrahierte Kenntnisse in konkreten Situationen angemessen anwenden zu können“ (Tietgens, 1988, S. 37). Dass dies gelingen kann, also dass die fallbezogene Verknüpfung von wissenschaftlicher Erkenntnis und berufspraktischer Erfahrung möglich ist, hat breite empirische Evidenz (vgl. z.B. Digel et al., 2010; Goeze, 2016). Wie vielversprechende wissenschaftlich erprobte Innovationen erfolgreich im Bildungssystem Verbreitung finden, untersucht die Implementationsforschung (vgl. Schrader et al., 2020).

Um die Relationierung von Theorie und Praxis erfolgreich zu gestalten, bedarf es Anstrengungen auf beiden Seiten: Wissenschaft muss sich um Verständlichkeit bemühen, ohne die nötige sprachliche Exaktheit aufzugeben; sie bedarf der Feldkenntnis und -nähe, Praxis muss akzeptieren, dass von der Wissenschaft produziertes Wissen nicht unmittelbar praktisch sein wird, sondern von ihr selbst „praktikabel“ gemacht werden muss.

### 3. Aufgaben und Angebotsspektrum

Das Produkt- bzw. Angebotsspektrum des DIE-Wissenstransfers ist geprägt von Transfer-Traditionen (eingeführten und im Feld anerkannten Formaten), von Themenagenden des Feldes, von Forschungsagenden des DIE (-Forschungsbereichs), von medialen und kommunikationsbezogenen Veränderungen sowie von Kompetenzen der Mitarbeitenden im Transfer. Zu den Produkten zählen:

- Publikationen, Vorträge, Lehrveranstaltungen und Interviews zu Forschungsergebnissen und Theoriewissen
- Handreichungen, Beratungs- und Fortbildungskonzepte
- Entwicklung und Betrieb eigener Transferkanäle als Informationsinfrastrukturen, z.B. Publikationsorgane, Portale oder Social-Media-Kanäle
- Moderation und Betreuung von Beratungssettings und Netzwerken
- Eigene oder in Kooperation durchgeführte Veranstaltungen und von mehreren Transferpartnern gemeinsam erstellte Produkte

Um Perspektiven zu verschränken und Diskurse zu gestalten, Wissensbedarfe zu erheben und Forschung anzuregen, pflegt das DIE Netzwerke mit Akteuren aus Forschung, Praxis und Politik. Diese Netzwerke ermöglichen es, Innovationen zu erproben, Wirkungen von Innovationen zu messen, geeignete Verfahren, Instrumente oder Anwendungen zu implementieren und die Gelingensbedingungen von Implementationen zu ermitteln. In diesem Zuge macht das DIE Transfer- und Transformationsprozesse auch zu Forschungsgegenständen.

Das DIE agiert mit seinen Angeboten zur Wissensvermittlung und zum Kompetenzerwerb in einem Feld, das auch Hochschulen (Studiengänge) und Verbände/Bildungsanbieter (Fortbildung) nutzen. Um hier keine Konkurrenzen entstehen zu lassen, setzt das DIE auf die wissenschaftlich fundierte Entwicklung von „Prototypen“, die auch von anderen Akteuren genutzt, adaptiert und disseminiert werden können, auf (berufsbegleitende) komplementäre Angebote und kooperative Umsetzung.

Transfer ist Aufgabe des gesamten DIE. Seit 2019 sind deshalb auf Transfer bezogene Leistungsindikatoren auch für das wissenschaftliche Personal im Forschungsbereich formuliert. Gleichwohl bezeichnet Wissenstransfer auch eine einzelne Abteilung und ist damit organisationsstrukturell verankert, auch als Teil des Leitungskollegiums. Die Aufgaben der Abteilung WIS bestehen in:

- Informationsinfrastrukturen technisch betreiben;
- Fachinformationen und Forschungsergebnisse aufbereiten und verbreiten;
- Perspektiven verschränken, Diskurse gestalten;
- Wissensbedarfe erheben, Forschung anregen;
- Kooperationen anbahnen und pflegen;
- Innovationen erproben und implementieren;
- Wirkungen und Gelingensbedingungen ermitteln.

Diese Aufgaben werden – mit unterschiedlicher Akzentuierung und unterschiedlichen Formaten – in drei Arbeitsschwerpunkten bearbeitet: Publikationen, Portale und Praxisnetzwerke.

Der DIE-Transfer orientiert sich an den in diesem Zuge gewonnenen Qualitätsmerkmalen wie Zuverlässigkeit, Aktualität, Zugänglichkeit, Adressatenorientierung, Multimedialität, Angemessenheit der Darstellung, Vielstimmigkeit, Verwendbarkeit.

Für Transferaufgaben sind besondere Kompetenzen und Fähigkeiten erforderlich, so etwa die

- zur verständlichen verbalen und (audio-)visuellen Darstellung und Aufbereitung von wissenschaftlichen Inhalten;
- zur Konzeption und für den Betrieb von Informationsinfrastrukturen;
- zur Orchestrierung von inhaltlichen Perspektiven aus Forschung, Praxis und Politik;
- zur Moderation von Gruppenprozessen und zum Aufbau von Netzwerken sowie
- umfassende Feldkenntnis.

Forschungsabteilungen und WIS arbeiten produkt- und projektbezogen eng zusammen; sie unterstützen sich wechselseitig in Fragen der Forschung und des Transfers.

## 4. Erfolg und Indikatorik

In der Leibniz-Gemeinschaft gibt es keine einheitliche Indikatorik für die Erfolgsmessung. Sie soll jeweils abhängig von den Zielsetzungen durch die Einrichtungen definiert werden. Die Transferforschung unterscheidet „erfolgt“ von „erfolgreich“ Wissenstransfer. Danach ist Transfer *erfolgt*, wenn der Sendeinhalt technisch zum Empfänger übermittelt ist. *Erfolgreicher* Transfer beinhaltet aber eine Aneignungskomponente – etwa, dass übermitteltes Wissen transformiert

und in eigene Handlungen integriert wird (vgl. z.B. Weber, 2004, S. 21f.). Das DIE operationalisiert Zielplanung und Erfolgsmessung entlang eines Modells aus Leistung (Angebot), Nutzung (erfolgter Transfer) und Wirkung (erfolgreicher Transfer).<sup>4</sup> Leistungs- und nutzungsbezogene Kennzahlen werden systematisch dokumentiert, Wirkungsdimensionen exemplarisch in eigenen Forschungsvorhaben untersucht. Typische Indikatoren zeigt die folgende Tabelle:

Aktivität	Leistung	Nutzung = erfolgter Transfer	Wirkung = erfolgter Transfer (ausgew. Beispiele)
<b>DIE-Forschung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl Vorträge und Beiträge in außerakademischem Diskurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nutzungshäufigkeit, Reichweite gem. an Anzahl Downloads</li> <li>Teilnehmerzahl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verwendung von Daten, Modellen, Argumenten</li> <li>Agenda Setting</li> <li>Anfragen für Beratung / Reviews</li> </ul>
<b>Informations-Infrastrukturen (Buchreihen, Zeitschriften, Portale)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl Neuerscheinungen im Publikationsprogramm</li> <li>Anzahl Content-Elemente in Portalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nutzungshäufigkeit</li> <li>Reichweite, gem. an Anzahl Downloads</li> <li>Seitenaufrufe, Besucher, Abos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachweisbarer Lernerfolg / Kompetenzzuwachs</li> </ul>
<b>Innovationen und Implementation (GRETA, ProfilPASS)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl Beratungen, Vorträge</li> <li>Neuentwicklungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl Kooperationspartner, Nutzungspartner</li> <li>Anmeldezahlen für Validierungen und Zertifizierungen</li> <li>Nutzungshäufigkeit der Instrumente</li> <li>Anzahl Downloads</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>durch Validierung ausgelöste Fortbildungsaktivität</li> <li>Aufnahme in QM-Regelwerke</li> </ul>
<b>Social Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl Posts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl Follower, Fans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Likes, Retweets</li> </ul>
<i>Erhebung</i>	<i>systematisch</i>	<i>systematisch</i>	<i>exemplarisch</i>

<sup>4</sup> Vgl. strukturanaloge Angebot-Nutzung-Wirkungs-Beziehungen in Modellen zum Lernen im Unterricht (vgl. Helmke 2007; Seidel 2014).



## 5. Perspektiven

Entwicklungsfelder für den Wissenstransfer im DIE sind:

- eine systematischere Klärung, welche Inhalte aus dem Forschungsbereich wann mit welchem Ziel wie transferiert werden sollen,
- eine Weiterentwicklung der Formate der Politikberatung,
- eine systematischere Internationalisierung des Transfers,
- eine intensivere Mitwirkung an Berufsbildern und Karrierewegen im Transfer,
- eine intensivere Beteiligung an Forschung über Transfer (Modellbildung, empirische Wirkungsforschung, Implementationsforschung).

Die in den letzten Jahren aufgebaute Kompetenz des DIE für Aufgaben des Transfers kann so auch Strahlkraft in die Leibniz-Gemeinschaft entfalten.

## Literatur

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016). *Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf>

Brandt, P., Bosche, B., Jütten, S. & Strauch, A. (2015). Einschätzungen der Zielgruppe: Vor einer bundesweiten Strategie zur Anerkennung der Kompetenzen von Lehrkräften in der Weiterbildung. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, (1), 54-56.

Bromme, R. (2014) (Nachdr. der Ausg. Bern 1992). *Der Lehrer als Experte. Zur Psychologie des professionellen Wissens*. Münster: Waxmann.

Bromme, R., Prenzel, M. & Jäger, M. (2014). Empirische Bildungsforschung und evidenzbasierte Bildungspolitik. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften Suppl.* (17), S. 3-54.

Christ, J., Koscheck, S., Martin, A. & Widany, S. (2019). *Wissenstransfer – Wie kommt die Wissenschaft in die Praxis? Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2018*. [https://wbmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse\\_20190513.pdf](https://wbmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20190513.pdf)

Digel, S., Schrader, J. & Hartz, S. (2010). Akzeptanz und Wirkung mediengestützter Fallarbeit – Die Bedeutung von Vorwissen und Vorerfahrung von Lehrpersonen. In J. Schrader, R. Hohmann & S. Hartz (Hrsg.), *Mediengestützte Fallarbeit. Konzepte, Erfahrungen und Befunde zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenenbildnern* (S. 233-262). Bielefeld: wbv.

Goeze, A. (2016). *Professionalitätsentwicklung von Lehrkräften durch videofallbasiertes Lernen – Voraussetzungen, Prozesse, Wirkungen*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Helmke, A. (2007). In H. Meyer & E. Terhart: Guter Unterricht - nur ein Angebot? Interview mit dem Unterrichtsforscher Andreas Helmke. [http://www.unterrichtsdiagnostik.info/media/files/publ/Helmke\\_2007\\_Guter\\_Unterricht-nur\\_ein\\_Angebot\\_Friedrich\\_Jahrheft\\_S62-65.pdf](http://www.unterrichtsdiagnostik.info/media/files/publ/Helmke_2007_Guter_Unterricht-nur_ein_Angebot_Friedrich_Jahrheft_S62-65.pdf)

Hof, Ch. (2001). *Konzepte des Wissens. Eine empirische Studie zu den wissenschaftlichen Grundlagen des Unterrichtens*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kühn, Ch., Brandt, P., Robak, S., Pohlmann, C. & Dust, M. (2015). *Funktionsprofile, Weiterbildungsverhalten und Zertifizierungsinteressen des niedersächsischen Weiterbildungspersonals*. <https://www.die-bonn.de/doks/2015-weiterbildungsverhalten-01.pdf>

- Leibniz- Gemeinschaft (2019). Leitbild Leibniz-Transfer. [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/Neues/Mediathek/Publikationen/Brosch%C3%BCren/Leitbild\\_Transfer\\_Einzelseiten.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Neues/Mediathek/Publikationen/Brosch%C3%BCren/Leitbild_Transfer_Einzelseiten.pdf).
- Lorenz, L.M. (2014). *Forschungsinfrastrukturen in der Erwachsenenbildung unter der besonderen Berücksichtigung von Open Access*. [www.die-bonn.de/doks/2013-forschungsmethode-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2013-forschungsmethode-01.pdf)
- Marx, Ch., Goeze, A. & Schrader, J. (2014). Pädagogisch-psychologisches Wissen zur Gestaltung von Lehr-Lernsituationen: (Wie) Unterscheidet es sich in Erwachsenenbildung/Weiterbildung und Schule? *Hessische Blätter für Volksbildung*, 64 (3), 238-251.
- Müller-Naevecke, Ch. (2019). *Wie bildet sich die Weiterbildung? Studie zur Erschließung von Fachinformationen*. Bielefeld: wbv.
- Müller, Ch. (2007). *Fachzeitschriften und Scientific Community. Eine Untersuchung über die Nutzung von Fachzeitschriften der Erwachsenenbildung*. <https://www.die-bonn.de/doks/mueller0602.pdf>.
- Rohs, M., Rott, K., Schmidt-Hertha, B. & Bolten, R. (2017). *Medienpädagogische Kompetenz von ErwachsenenbildnerInnen*. [https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-30/04\\_rohs\\_rott\\_schmidt-hertha\\_bolten.pdf](https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-30/04_rohs_rott_schmidt-hertha_bolten.pdf)
- Scheidig, F. (2016). *Professionalität politischer Erwachsenenbildung zwischen Theorie und Praxis. Eine empirische Studie zu wissenschaftsbasierter Lehrtätigkeit*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. Online verfügbar unter [http://www.content-select.com/index.php?id=bib\\_view&ean=9783781555433](http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783781555433)
- Schöb, S., Sahlender, M., Brandt, P., Fischer, M. & Wintermann, O. (2015). *Information und Vernetzung - Bedarfe und Information und Vernetzung - Bedarfe und Erwartungen von Lehrkräften an online-gestützte Fortbildungsangebote*. <https://www.die-bonn.de/doks/2015-erwachsenenbildner-01.pdf>
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Schrader, J. & Goeze, A. (2011). Wie Forschung nützlich werden kann. *REPORT*, 34(2), 67-76.
- Schrader, J., Hasselhorn, M., Hetfleisch, P. & Goeze, A. (2020). Stichwortbeitrag Implementationsforschung: Wie Wissenschaft zu Verbesserungen im Bildungssystem beitragen kann. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften* 23, 9-59.
- Seidel, T. (2014). Angebots-Nutzungs-Modelle in der Unterrichtspsychologie. Integration von Struktur- und Prozessparadigma. *Zeitschrift für Pädagogik* 60 (6), S. 850-866.
- Tietgens, H. (1988). Professionalität für die Erwachsenenbildung. In W. Gieseke, *Professionalität und Professionalisierung* (S. 28-75). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Weber, T. (2004). Gemeinsames Wissen. Unter welchen Bedingungen wir sagen, dass Wissenstransfer gelungen ist. In S. Wichter & O. Stenschke (Hrsg.), *Theorie, Steuerung und Medien* (S. 17-32). Frankfurt a. M.: Peter Lang.