

**Stellungnahme zum
Deutschen Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen e. V., Bonn (DIE)**

Inhaltsverzeichnis

1. Beurteilung und Empfehlungen	2
2. Zur Stellungnahme des DIE	4
3. Förderempfehlung	4

Anlage A: Darstellung

Anlage B: Bewertungsbericht

Anlage C: Stellungnahme der Einrichtung zum Bewertungsbericht

Vorbemerkung

Die Einrichtungen der Forschung und der wissenschaftlichen Infrastruktur, die sich in der Leibniz-Gemeinschaft zusammengeschlossen haben, werden von Bund und Ländern wegen ihrer überregionalen Bedeutung und eines gesamtstaatlichen wissenschaftspolitischen Interesses gemeinsam außerhalb einer Hochschule gefördert. Turnusmäßig, spätestens alle sieben Jahre, überprüfen Bund und Länder, ob die Voraussetzungen für die gemeinsame Förderung einer Leibniz-Einrichtung noch erfüllt sind.¹

Die wesentliche Grundlage für die Überprüfung in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz ist regelmäßig eine unabhängige Evaluierung durch den Senat der Leibniz-Gemeinschaft. Die Stellungnahmen des Senats bereitet der Senatsausschuss Evaluierung vor. Für die Bewertung einer Einrichtung setzt der Ausschuss Bewertungsgruppen mit unabhängigen, fachlich einschlägigen Sachverständigen ein.

Vor diesem Hintergrund besuchte eine Bewertungsgruppe am 6. und 7. Dezember 2022 das DIE in Bonn. Ihr stand eine vom DIE erstellte Evaluierungsunterlage zur Verfügung. Die wesentlichen Aussagen dieser Unterlage sind in der Darstellung (Anlage A dieser Stellungnahme) zusammengefasst. Die Bewertungsgruppe erstellte im Anschluss an den Besuch den Bewertungsbericht (Anlage B). Das DIE nahm dazu Stellung (Anlage C). Der Senat der Leibniz-Gemeinschaft verabschiedete am 4. Juli 2023 auf dieser Grundlage die vorliegende Stellungnahme. Der Senat dankt den Mitgliedern der Bewertungsgruppe und des Senatsausschusses Evaluierung für ihre Arbeit.

1. Beurteilung und Empfehlungen

Der Senat schließt sich den Beurteilungen und Empfehlungen der Bewertungsgruppe an.

Das DIE forscht zur Erwachsenen- und Weiterbildung und entwickelt daraus vielfältige, insbesondere auch digitale Serviceangebote. Forschungsgegenstand sind institutionelle, organisationale und personale Gelingensbedingungen von Lehr-Lern-Prozessen. Die Arbeiten werden in Rückkopplung mit der Praxis entwickelt und die Ergebnisse fließen wiederum in die Bildungsarbeit ein.

Kurz nach einer kritischen Evaluierung im Jahr 2012 übernahm der derzeitige Wissenschaftliche Direktor die Leitung des Instituts. Bei der vorgezogenen Evaluierung 2016 bescheinigte der Senat dem DIE bereits eine sehr gute **Entwicklung**. Sie wurde seitdem erfolgreich weitergeführt. In Ergänzung zu den zuvor eher im Mittelpunkt stehenden Infrastruktur-Aufgaben stärkte das DIE die Forschungsarbeiten strukturell und personell. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Zuwanderung sowie der Digitalisierung der Arbeitswelt werden die Themen des DIE gesellschaftlich und wissenschaftlich zunehmend wichtiger. Diese Situation bietet ein hohes Potenzial für die strategische Entfaltung und sollte noch konsequenter als bisher genutzt werden, um die Sichtbarkeit des Instituts weiter zu erhöhen. Dies zu gestalten wird ab 2024 die Aufgabe einer neuen Direktorin bzw. eines neuen Direktors sein, denn ruhestandsbedingt ist die Position neu zu

¹ Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die gemeinsame Förderung der Mitgliedseinrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V.

besetzen. Sie wurde im Mai 2023 als gemeinsame Berufung mit der Universität Köln ausgeschrieben.

Entlang von drei Betrachtungsebenen der Erwachsenenbildung ist der **Forschungsbereich** in geeigneter Weise in drei Abteilungen gegliedert. Die Arbeiten, u. a. zu Alphabetisierung und Grundbildung, sind von hoher Relevanz für Bildungsforschung und -politik. Das DIE ist am *Nationalen Bildungsbericht* beteiligt. Seit der letzten Evaluierung wurde die Anzahl referierter Publikationen erneut gesteigert, nun muss jedoch vermehrt auch in international rezipierten Zeitschriften veröffentlicht werden. Die Abteilungen des DIE werden als „sehr gut bis exzellent“, „sehr gut“ und „gut“ bewertet. In der als „gut“ bewerteten Abteilung wurden 2020 zwei Arbeitseinheiten zusammengeführt. Damit ein neues, eigenständiges Profil entwickelt werden kann, muss nun die noch vakante Leitung zügig wie geplant in gemeinsamer Berufung mit der Universität Köln besetzt werden. Der Forschungsbereich sollte zudem disziplinär noch weiter über die Erziehungswissenschaften hinaus geöffnet werden und z. B. die Organisationssoziologie und die Bildungsökonomie einbeziehen. Auch international vergleichende Arbeiten bieten sich an.

Die Forschungsabteilungen des DIE sind mit dem **Infrastrukturbereich** verschränkt, dessen Abteilungen „Wissenstransfer“ und „Forschungsinfrastrukturen“ als „gut bis sehr gut“ und „sehr gut“ bewertet werden. Neben der Bibliothek erstrecken sich die Leistungen vor allem auf stark nachgefragte spezifische Datenangebote mit hoher Relevanz für die Bildungsberichterstattung. Das Management der am DIE erhobenen Daten ist hervorragend. Die insbesondere dafür benötigte Informationstechnik sollte in Bezug auf die Sicherung gegen Cyber-Angriffe und die Standardisierung von IT-Leistungen noch verbessert und sachgerecht ausgestattet werden. Um den Infrastrukturbereich wissenschaftlich und strategisch zu stärken, wird empfohlen, den Möglichkeiten des Stellenplans entsprechend eine Leitungsposition als Mitglied des Vorstands einzurichten und gemeinsam mit einer Hochschule zu besetzen.

Das DIE plant, die Erhebung und Erschließung von empirischen Daten zur Weiterbildung in Deutschland auszubauen. Insbesondere soll die TAEPS-Studie, die das DIE mit dem *Leibniz-Institut für Bildungsverläufe* (LifBi) durchführt, im Anschluss an die bis 2026 laufende Förderung verstetigt und erweitert werden. Das vorgesehene „Forschungsnetzwerk Integrierte Struktur-, Organisations- und Professionalisierungsforschung in der Weiterbildung“ würde der Forschung weit über das DIE hinaus nutzen. Die Planungen, **zusätzliche Mittel der Bund-Länder-Förderung** in Höhe von 1 Mio. € p. a. zu beantragen, werden nachdrücklich unterstützt.

Für die derzeitigen Aufgaben ist die institutionelle Förderung des DIE mit 6,3 Mio. € (2021) auskömmlich. Gut ein Drittel des Budgets wirbt das Institut als **Drittmittel** ein (Ø 35 % in den Jahren 2019–2021), dabei ist es zum größten Teil in Verfahren des BMBF erfolgreich (76 %). Das DIE sollte sein Drittmittelportfolio diversifizieren, wie es bereits bei der letzten Evaluierung empfohlen worden war. Es sollte dabei vor allem auf Forschungsmittel setzen, die auf nationaler und europäischer Ebene wettbewerbsfähig vergeben werden, und insbesondere wieder regelmäßig die DFG-Abgabe einwerben.

Auf nationaler Ebene bestehen vielfältige **Kooperationen** vor allem mit weiteren Leibniz-Instituten. Die fruchtbare Verbindung zum LIfBi sollte auch im Hinblick auf das *Nationale Bildungspanel* (NEPS) weiter vertieft werden. Außerdem ist wichtig, dass das DIE seine Netzwerke in Verbindung mit den strategischen Überlegungen zur Internationalisierung der Forschungsarbeiten weiter ausbaut.

Das DIE bietet ein sehr gutes Qualifizierungsumfeld. Insbesondere konnten 2018 durch zusätzliche Mittel der institutionellen Förderung vier Nachwuchsgruppen eingerichtet werden, die die Forschungsarbeit am DIE weiter stärken. Hierdurch sind nun erfreulicherweise deutlich mehr **Promovierende** am Institut tätig als zuvor. Die Anzahl an abgeschlossenen Promotionen ist noch niedrig, mit einer Erhöhung ist jedoch in den kommenden Jahren zu rechnen. Während das DIE einen Anteil von 63 % **Frauen am wissenschaftlichen Personal** verzeichnet, ist nur eine der fünf Leitungspositionen auf Abteilungsebene mit einer Frau besetzt. Der Senat erwartet, dass das Institut eine Verbesserung erreicht.

2. Zur Stellungnahme des DIE

Der Senat begrüßt, dass das DIE beabsichtigt, die Empfehlungen und Hinweise aus dem Bewertungsbericht bei seiner weiteren Arbeit zu berücksichtigen.

3. Förderempfehlung

Der Senat der Leibniz-Gemeinschaft empfiehlt Bund und Ländern, das DIE als Einrichtung der Forschung und der wissenschaftlichen Infrastruktur, die in erheblichem Umfang wissenschaftliche Infrastrukturaufgaben wahrnimmt, auf der Grundlage der Ausführungsvereinbarung WGL weiter zu fördern.

Anlage A: Darstellung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen, Bonn (DIE)

Inhaltsverzeichnis

1. Kenndaten, Auftrag und Struktur	A-2
2. Gesamtkonzept und zentrale Arbeitsergebnisse.....	A-3
3. Veränderungen und Planungen.....	A-7
4. Steuerung und Qualitätsmanagement.....	A-10
5. Personal	A-13
6. Kooperation und Umfeld	A-15
7. Abteilungen des DIE.....	A-18
8. Umgang mit Empfehlungen der letzten externen Evaluierung	A-22

Anhang:

Anhang 1: Organigramm	A-26
Anhang 2: Publikationen, Nutzungszahlen, Patente und Gutachten	A-27
Anhang 3: Erträge und Aufwendungen	A-29
Anhang 4: Personalübersicht	A-30

1. Kenndaten, Auftrag und Struktur

Kenndaten

Gründungsjahr:	1957 (als „Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes“); Umbenennung 1994
Aufnahme in die Bund-Länder-Förderung:	1976
Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft:	1997
Letzte Stellungnahme des Leibniz-Senats:	2016
Rechtsform:	e. V.
Zuständiges Fachressort des Sitzlandes:	Ministerium für Kultur und Wissenschaft, Nordrhein-Westfalen (NW-MKW)
Zuständiges Fachressort des Bundes:	Bundesministerium für Bildung und For- schung (BMBF)

Gesamtbudget (2021)

- 6,4 Mio. € Institutionelle Förderung,
- 3,8 Mio. € Erträge aus Zuwendungen zur Projektfinanzierung,
- 0,3 Mio. € Erträge aus Leistungen.

Personalbestand (2021)

- 64 Personen im Bereich Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen,
- 41 Personen im Bereich Wissenschaftsunterstützendes Personal (Bibl., Techn.)
- 12 Personen im Bereich Wissenschaftsunterstützendes Personal (Administration)

Auftrag und Struktur

Satzungsauftrag (Satzung, §2): „(1) Das DIE e. V. ist ein wissenschaftliches Serviceinstitut. [...] (2) Der Tätigkeitsbereich des Instituts erstreckt sich auf die gesamte Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Wissenschaft und Praxis. (3) Das Institut unterstützt, fördert und entwickelt Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung/Weiterbildung über Publikationen, Fortbildungen, Beratungen, Informationen, Dokumentationen, Statistik, Kommunikation und Bibliothek, Planung und Entwicklung, Zertifikate und Prüfungen. (4) Das Institut konzipiert, initiiert und evaluiert Modelle, Konzepte und Forschungen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben betreibt das Institut auch eigene Entwicklungsforschung. (5) Das Institut bietet ein interdisziplinäres Forum für Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung. (6) Das Institut fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs. (7) Das Institut arbeitet mit Einrichtungen und Organisationen der Praxis und Forschung im In- und Ausland zusammen.“

Das DIE gliedert sich in **drei Forschungsabteilungen** (a) „System und Politik“, (b) „Organisation und Programmplanung“, (c) „Lehren, Lernen, Beraten“ und **zwei Infrastrukturbteilungen** (i) „Wissenstransfer“, (ii) „Forschungsinfrastrukturen“. Den Forschungsabteilungen sind aktuell zwei Nachwuchsgruppen zugeordnet; zwei weitere Nachwuchsgruppen nehmen im Januar 2023 ihre Arbeit auf. Die Stabsstellen „Internationalisierung“, „Methodenberatung“ und „Öffentlichkeitarbeit“ sowie die Abteilung „Zentrale Dienste“ sind beim Vorstand angesiedelt.

2. Gesamtkonzept und zentrale Arbeitsergebnisse

Das DIE verfolgt das Ziel, eigene Forschung, Wissenstransfer und Infrastrukturleistungen miteinander zu verzahnen. Dabei orientiert sich das Institut an einem Konzept anwendungsorientierter Grundlagenforschung, um Praxis und Politik dabei zu unterstützen, gesellschaftliche Herausforderungen mit den Mitteln der Erwachsenenbildung zu bewältigen. Diese Herausforderungen ergeben sich derzeit vor allem aus der Digitalisierung der Arbeits-, Lebens- und Bildungswelten, der Zuwanderung, der wachsenden sozialen und kulturellen Diversität, dem demografischen Wandel sowie seinen Folgen für eine im Lebenslauf verlängerte Erwerbsfähigkeit.

Die institutionelle Struktur der Erwachsenen- und Weiterbildung ist deutlich heterogener als im Schul- oder Hochschulbereich. Auch ist die Erwachsenen- und Weiterbildung stärker durch nationale Entwicklungspfade bestimmt. Das DIE betrachtet sie auf mehreren Ebenen:

- Auf der Makroebene stehen insbesondere Weiterbildungssysteme, ihre Struktur, ihre Entwicklung sowie ihre Steuerung durch nationale und internationale Akteure aus Politik und Zivilgesellschaft im Fokus, auch in einer vergleichenden Perspektive.
- Auf der Mesoebene werden die Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung betrachtet, das Management pädagogischer Dienstleistungen und die Entwicklung von Programmen sowie von bedarfs- und bedürfnisorientierten Angeboten.
- Auf der Mikroebene werden Lern- und Beratungsprozesse untersucht. Dabei liegt ein Schwerpunkt bei den Kompetenzen des Lehrpersonals, ihrer Diagnose, Förderung und Anerkennung.

Auch die Wirkungen der Erwachsenen- und Weiterbildung werden auf unterschiedlichen Systemebenen analysiert. So untersucht das DIE die Wirkungen der Weiterbildung auf der Ebene der individuellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Lernerfolge, monetäre und nicht-monetäre Erträge) in Abhängigkeit von professionellen Kompetenzen oder Merkmalen des Unterrichtsgeschehens, aber auch auf der Ebene der System- und Teilnahmestrukturen in der Folge bildungspolitischer Interventionen nationaler, inter- und supranationaler Akteure.

Forschung

Grundlegend für die Forschung des DIE ist eine erziehungswissenschaftliche Perspektive, gerichtet auf die Frage, wie sich institutionelle, organisationale und personale Bedingun-

gen für erfolgreiche Lehr-Lern-Prozesse identifizieren und wissenschaftlich fundierte pädagogische Angebote entwickeln lassen. Letztere sollen zur individuellen Entfaltung, zur gesellschaftlichen Integration und zur Beschäftigungsfähigkeit Erwachsener beitragen. Dabei werden erziehungswissenschaftliche Theorien und Konzepte um Ansätze aus anderen Disziplinen erweitert, u. a. aus der Governance- und vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung, der Bildungsökonomie, der Organisationssoziologie, der Lebenslaufforschung sowie der Lern-, Medien- und Kognitionspsychologie.

Auch methodisch stützt sich die Forschungsarbeit des Instituts auf Untersuchungsdesigns und Verfahren der Datenerhebung und Datenauswertung, die in unterschiedlichen Disziplinen beheimatet sind (u. a. standardisierte Befragungen, Large-Scale Assessments, qualitative und hypothesengenerierende Fallstudien, [quasi]experimentelle Designs, Längsschnittstudien).

Zu den Highlights seiner Forschungsbeiträge zählt das Institut u. a. die folgenden:

- In einem Literaturreview in der *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* wurde die konzeptuelle Diskussion sowie der internationale empirische Stand der Implementationsforschung gesichtet und auf dieser Basis Vorschläge für eine Weiterentwicklung der Implementationsforschung erarbeitet.
- In einem Literaturreview in der *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* wurde eine Bestandsaufnahme und Systematisierung des Diskussions- und Forschungsstands zum Gegenstandsbereich der Teilnehmendengewinnung in der Alphabetisierung und Grundbildung durchgeführt.
- Bei in Deutschland geborenen Erwachsenen mit geringem Leseverständnis wurden in Bezug auf deutsche Texte grundlegende Lesefähigkeiten und lesebezogene Sprachfähigkeiten untersucht. Festgestellt wurden bei den Probandinnen und Probanden u. a. Defizite in grundlegenden Lesefähigkeiten und der phonologischen Bewusstheit sowie Schwierigkeiten in der Lesegenauigkeit trotz transparenter Rechtschreibung.
- Eine in *Adult Education Quarterly* veröffentlichte Studie kommt zu dem Ergebnis, dass bei staatlich geförderten Volkshochschulen ein zahlenmäßiger Anstieg von Integrationskursen zu einem leichten Rückgang des übrigen Kursangebots führte, dass jedoch ein Anstieg der Teilnahme an Integrationskursen auch einen (geringen) Anstieg an Teilnahmen in den übrigen Kursen mit sich brachte.
- In einer sieben Länder umfassenden Analyse der Investitionsmuster in der beruflichen Erwachsenenbildung wurde gezeigt, dass große Typologien (speziell der „Varieties-of-Capitalism“-Ansatz) nur begrenzt für die Erklärung von Unterschieden zwischen Ländern in der Teilnahme und Institutionalisierung der Erwachsenenbildung geeignet sind. Vielmehr müssen für spezifische, ländervergleichende Forschungsfragen bei den komplexitätsreduzierenden Typologien nähere Ländermerkmale berücksichtigt werden.

In den Jahren 2019–2021 wurden am DIE durchschnittlich 5,7 Monografien pro Jahr veröffentlicht, 33 Einzelbeiträge in Sammelwerken, 32 Aufsätze in referierten Zeitschriften,

19,3 Arbeits- und Diskussionspapiere, 4 Sammelwerke in Herausgeberschaft sowie 3,3 Themenhefte von Zeitschriften.

Forschungsinfrastrukturen

Das DIE entwickelt und betreibt Informationsinfrastrukturen für die Forschung, die auch von Praxis und Politik der Erwachsenen- und Weiterbildung genutzt werden (zu Nutzungszahlen s. Anhang 2). Dazu gehören z. B. Daten aus den gemeinsam mit Trägerverbänden erstellten Statistiken zu Anbietern und Angeboten der Erwachsenenbildung (s. u.), ein Archiv von VHS-Programmen mit Print- und digitalen Beständen (sowohl Retrodigitalisate als auch aktuelle digital veröffentlichte und archivierte Programme) sowie Archivmaterialien zu bedeutenden Institutionen und Personen aus der Geschichte der Erwachsenenbildung. Unterstützt wird die Forschung durch eine Spezialbibliothek mit einem derzeitigen (31.12.2021) Bestand von 81065 Monografien (Papierversion und E-Books), 2910 laufenden Zeitschriften (elektronisch), 45 laufende Zeitschriften (Papierversion) sowie 3164 Volltexten im DIE-Repositorium. Um am Institut erzeugte Forschungsdaten für Re- und Sekundäranalysen verfügbar zu machen, hat das DIE ein Forschungsdatenmanagement etabliert, das auf einer Forschungsdaten-Policy, Beratungsleistungen und Datenmanagementplänen aufbaut. Die Forschungsdaten und Services sind im Kern auf die Erwachsenenbildung bezogen, werden, so das DIE, aber auch von angrenzenden Disziplinen der empirischen Bildungsforschung, Bildungssoziologie und -ökonomie und der historischen Forschung genutzt.

Seit der vergangenen Evaluierung wurden die DIE-Anbieterstatistiken in Form einer vollständigen Überarbeitung der Erhebungsbögen, der Dokumentation, der Berichte und Datensätze weiterentwickelt. Die Anbieterstatistiken umfassen die Volkshochschul-Statistik seit 1962 und die gemeinsame Weiterbildungsstatistik der Verbände *Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben*, *Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung* und *Katholische Erwachsenenbildung Deutschland* sowie die Daten aus *alphamonitor*, der von 2008 bis 2018 durchgeführten Anbieterbefragung zu Alphabetisierung und Grundbildung. Des Weiteren wurde die Retrodigitalisierung eines Samples der Print-Bestände des VHS-Programmarchivs abgeschlossen und das *Digitale Programmarchiv* (DiPA) gelauncht, das derzeit 4800 retrodigitalisierte Programmhefte deutscher Volkshochschulen mit 390319 Seiten umfasst.

Wissenstransfer

Wissenstransfer versteht das DIE als einen ko-konstruktiven Transformationsprozess. Die Praxispartner des DIE sind Akteure (leitend, planend, disponierend) auf den unterschiedlichen Handlungsebenen der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Forschungsergebnisse werden in Form von Publikationen, Vorträgen, didaktischen Materialien, Lehrveranstaltungen und Interviews sowie Handreichungen, Beratungs- und Fortbildungskonzepten, aber auch Dialogformaten kommuniziert. Im Zeitraum 2019–2021 haben DIE-Mitarbeitende 176 Kurzbeiträge im Bereich des Wissenstransfers veröffentlicht, z. B. in Form von Blogbeiträgen.

Das DIE stellt mehrere Publikationsorgane bereit (zu Nutzungszahlen s. Anhang 2):

- Die Zeitschrift *weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* erscheint viermal jährlich mit freier elektronischer Zweitveröffentlichung (*open-access grün*). Die Begutachtung der Einreichungen erfolgt durch eine extern besetzte Redaktionsgruppe.
- Das DIE ist Mitglied eines institutionellen Konsortiums, das viermal jährlich im *open access gold*-Modell die Zeitschrift *European Lifelong Learning Magazine* (ELM) herausgibt. Die Reviews werden vom *editorial board* vorgenommen.
- Die *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* (ZfW) erscheint dreimal jährlich im *open access gold*-Modell und ist *double-blind peer-reviewed* durch von Herausgebern bestellte Gutachter.

Darüber hinaus gibt das DIE mehrere Schriftenreihen mit hausinterner Qualitätskontrolle heraus. Hierzu zählen das *DIE Survey* (*OA gold*, Ø 13 017 Downloads p. a. in 2019–2021), *Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung* (*OA grün/gold*, Ø 49 409 Downloads p. a.), *Perspektive Praxis* (*OA grün/gold*, Ø 30 895 Downloads p. a.), *DIE BRIEF* (*OA gold*, Ø 1329 Downloads in 2020–2021), *texte.online/DIE Resultate* (*OA gold*, Ø 93 947 Downloads p. a.), den *ProfilPASS* (*OA gold*, Ø 10 492 Downloads p. a.). Das DIE gibt zudem institutionell die von einem unabhängigen Herausgebergremium verantwortete Lehrbuchreihe *Erwachsenen- und Weiterbildung. Befunde-Diskurse-Transfer* heraus.

Für den Wissenstransfer in die Praxis werden auch Informationsinfrastrukturen betrieben. In Zusammenarbeit mit der Bertelsmann-Stiftung wurde das *wb-web* aufgebaut und 2016 gelauncht (zur Nutzung s. Anhang 2). Dabei handelt es sich um ein Online-Portal für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung, das die Kompetenzentwicklung und Professionalisierung dieser Zielgruppe unterstützt und hierzu verschiedene Inhalte von Dossiers über Wissensbausteine und Kursmaterialien bis hin zu Podcasts bereitstellt. Es erhielt 2017 den OER-Award (Open Educational Resources) und wurde 2020 mit der für Bildungsmedien vergebenen Comenius EduMedia Medaille der Gesellschaft für Pädagogik, Information und Medien e. V. ausgezeichnet. Das als Infrastruktur für Information und Vernetzung gestartete Portal wurde 2020 um einen Lernbereich (EULE) ergänzt, der aus einer BMBF-Projektförderung hervorging und auf dem Kompetenzstrukturmodell der GRETA-Projekte beruht (s. Kap. 3). Inzwischen ist EULE auch an den Prototypen der Nationalen Bildungsplattform (NBP) angeschlossen und wird dort zusammen mit den GRETA-Inventaren (Kompetenzmodell, Portfolio) zu einem Referenzpunkt für Train-the-Trainer-Aktivitäten auf der NBP ausgebaut.

Als weiteres Projekt wurde das *DIALOG-Praxis Netzwerk für Wissenstransfer und Innovation* etabliert (koordiniert von der Abteilung Wissenstransfer), an dem 25 Weiterbildungseinrichtungen (z. B. die Paritätische Akademie NRW, die IHK Köln oder das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.) beteiligt sind und das Problemlagen der Praxis identifiziert. Die Kooperation reicht von der Unterstützung bei Datenerhebungen bis hin zur Beteiligung an Evaluations- oder Implementationsstudien als Modelleinrichtung. Zusammen mit Partnereinrichtungen, insbesondere aus der Leibniz-Gemeinschaft (s. Kap. 6), ist das DIE in der Politikberatung aktiv. Dabei verfassten DIE-Mitarbeitende

Gutachten u. a. für die Länder, den Bund, die EU und die OECD. Zudem wirkt das DIE beispielsweise am Nationalen Bildungsbericht mit (der alle zwei Jahre Stand und Herausforderungen des deutschen Bildungssystems darstellt und unter Federführung des Leibniz-Instituts für Bildungsforschung und Bildungsinformation DIPF erstellt wird) sowie am jährlich stattfindenden Bildungspolitischen Forum des Leibniz-Forschungsnetzwerks *Bildungspotenziale* (Leibniz Education Research Network – LERN). Im *ASEM Education and Research Hub for Lifelong Learning* (ASEM LLL Hub), dem Netzwerk für Forschungszusammenarbeit zum Lebenslangen Lernen zwischen Asien und Europa, engagieren sich seit 2020 DIE-Mitarbeiterinnen und wirken bei bildungspolitischen Empfehlungen mit, die als Diskussionsgrundlage für das ASEM-Bildungsministertreffen dienen (ASEMME8).

3. Veränderungen und Planungen

Entwicklung seit der letzten Evaluierung

Seit 2012 hat das DIE seine Forschungsarbeiten deutlich ausgeweitet, zur Grundlage für die Entwicklung von Transfer- und Infrastrukturleistungen gemacht und deren Transfer und Nutzung forschend begleitet. Dazu wurden gemeinsam mit den Beschäftigten Eckpunkte einer anwendungsorientierten Grundlagenforschung erarbeitet.

Weiterentwickelt wurde diese Forschung mit einem Schwerpunkt in der Interventions- und Implementationsforschung. Um diese Expertise durch entsprechende Studien weiter auszubauen, erhält das DIE seit 2017 dauerhaft zusätzliche Mittel der Bund-Länder-Förderung in Höhe von 960 T€ pro Jahr („kleiner strategischer Sondertatbestand“). Ermöglicht wurde hiermit die Einrichtung von vier Nachwuchsgruppen und zusätzlichen Stellen für Methodenberatung, Wissenstransfer und Forschungsdatenmanagement.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des DIE lag in der Professionalitätsentwicklung von Lehrkräften der Weiterbildung. In interdisziplinärer Zusammenarbeit wurde neben dem professionellen Wissen auch die Diagnose- und Handlungskompetenz von Lehrkräften untersucht. Im BMBF-geförderten Projekt GRETA (*Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung*) wurde ein Kompetenzmodell und Inventare zur Kompetenzbilanzierung entwickelt, erprobt und im Feld eingeführt.

Die zweite Wissenschaftliche Direktorin verließ das DIE 2017 für eine Professur an der Universität Duisburg-Essen; die Stelle wurde bislang nicht nachbesetzt. Im Forschungsbereich wurden auf Empfehlung des Beirates die beiden Abteilungen „Organisation und Management“ sowie „Programme und Beteiligung“ zu einer Abteilung „Organisation und Programmplanung“ zusammengelegt. Die Besetzung der Leitungsstelle, jetzt in gemeinsamer Berufung mit der Universität zu Köln, steht vor dem Abschluss. In den Jahren 2021 und 2022 wurden bereits die Leitungen der Abteilungen „Lehren, Lernen, Beraten“ (zuvor geleitet vom Institutsdirektor) und „System und Politik“ in gemeinsamen Berufungsverfahren mit der FernUniversität in Hagen besetzt. Die Kooperationsprofessuren des DIE mit der FernUniversität in Hagen bewegen sich in den Feldern „Kognition und Lernen Erwachsener“ sowie „Bildungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung des Systems der Weiterbildung und seiner Adressatinnen und Adressaten“.

Das ehemalige „Dateninformationszentrum“ (DIZ) wurde zum Jahreswechsel 2016/17 in die zwei neuen Abteilungen „Wissenstransfer“ und „Forschungsinfrastrukturen“ ausdifferenziert. Der Leiter des DIZ übernahm zunächst die Leitung beider Abteilungen, bis im Oktober 2017 die Leitung der Abteilung „Forschungsinfrastrukturen“ eigens besetzt wurde. Im Rahmen dieser Neuorganisation wurde auch eine Stelle für Datenmanagement eingerichtet, um die Voraussetzungen für die Aufbereitung eigener Forschungsdaten zur internen und externen Nachnutzung zu schaffen.

Strategische Arbeitsplanung für die nächsten Jahre

Die bislang am Institut durchgeführten Evaluations-, Interventions- und Implementationsstudien sind auf prototypische „Fälle“ in einzelnen Projekten begrenzt. Um zu überprüfen, ob sich die dort erzielten Einsichten in fördernde und hemmende Bedingungen für erfolgreiche und nachhaltige Innovationen verallgemeinern lassen, sind umfassendere Studien mit hohen Fallzahlen notwendig. Gemeinsam mit den Universitäten Tübingen und Köln sowie Bildungsforschungsinstituten der Leibniz-Gemeinschaft wurde deshalb 2022 im Leibniz-Wettbewerb ein Antrag auf einen Leibniz-WissenschaftsCampus „Implementing Evidence-based Innovations in Education“ gestellt, in dessen Rahmen Interventions- und Implementationsstudien entwickelt (einschließlich *Randomized Controlled Field Trials*), die Zusammenarbeit mit der Forschung zu Educational Governance verankert und neue Formate des Wissenstransfers für „Entscheiderinnen und Entscheider“ im Bildungssystem geschaffen und erprobt werden sollen. Das Ziel besteht darin, bildungsbereichsübergreifend theoretisch informierte und empirisch fundierte Einsichten in die Bedingungen evidenzbasierter Bildungsreform zu erarbeiten.

Daneben plant das DIE, in den kommenden Jahren sein Engagement in sogenannten Metavorhaben fortzusetzen und auszuweiten. Metavorhaben werden seit einigen Jahren vom BMBF gefördert und sollen Einzelprojekte (zumeist in zweistelliger Zahl) in thematisch übergreifenden Förderlinien begleiten und beraten. Im Jahr 2022 wurde die Mitarbeit in einem Metavorhaben *Sprachliche Bildung und Mehrsprachigkeit* begonnen (mit dem Mercator-Institut an der Universität zu Köln sowie mit der Universität Hamburg). Vorbehaltlich der Bewilligung soll zudem die Beteiligung an einem Metavorhaben *Digitalisierung im Bildungsbereich* fortgeführt werden (gemeinsam u. a. mit der Universität Duisburg-Essen, dem DIPF und dem Leibniz-Institut für Wissensmedien IWM).

Mittelfristig plant das DIE den Aufbau einer Weiterbildungsakademie. Sie soll der wissenschaftlich fundierten Entwicklung, Erprobung und Evaluierung von Fortbildungs- und Beratungsangeboten für alle Beschäftigtengruppen in der Erwachsenen- und Weiterbildung dienen. Um eine große Reichweite zu erzielen, wird sie Fortbildungs- und Beratungsangebote z. T. selbst präsenzformig, virtuell oder im *blended-learning*-Format durchführen, vornehmlich aber in Kooperation mit Weiterbildungseinrichtungen, Betrieben, Berufs- und Trägerverbänden sowie Universitäten. Geplant ist, für die Finanzierung dieses Vorhabens Mittel im Wettbewerbsverfahren der Leibniz-Gemeinschaft zu beantragen.

In Vorbereitung hierzu wurden bereits in den vergangenen Jahren abteilungsübergreifend Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur individuellen und kollektiven Professio-

nalisation insbesondere des Lehrpersonals in der Erwachsenen- und Weiterbildung realisiert. Hierzu gehören u. a. groß angelegte Monitoring-Studien zu den Beschäftigungsbedingungen, den Qualifikationen und den Kompetenzen des Lehrpersonals wie etwa im *wb-personalmonitor* oder in der Studie TAEPS (*Teachers in Adult Education – A Panel Study*; s. u.). Das Institut ist außerdem an zwei Anträgen für BMBF-geförderte Projekte zur Verbesserung der Digitalkompetenzen des Lehrpersonals im Schulbereich beteiligt. Ein von der Universität Tübingen und dem dortigen *Center for Digital Education* koordinierter Antrag betrifft ein Kompetenzzentrum im MINT-Bereich und wurde mittlerweile bewilligt. Ein noch laufender Antrag zielt auf die Koordination der Arbeit der domänenspezifisch arbeiteten Kompetenzzentren (MINT, Sprachen, ...) und wird von der Universität Potsdam koordiniert. Im Falle einer Bewilligung lägen die Aufgaben des DIE in der Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, der Qualifizierung von Lehrpersonen und der Beratung von Schulen.

Planungen mit zusätzlichem Mittelbedarf („Sondertatbestand“)

Das DIE plant mit weiteren zusätzlichen Mitteln der Bund-Länder Förderung („kleiner strategischer Sondertatbestand“) den Aufbau eines *Forschungsnetzwerks Integrierte Struktur-, Organisations- und Professionalisierungsforschung in der Weiterbildung*. Damit sollen bestehende Lücken in der Bildungsberichterstattung zur Erwachsenen- und Weiterbildung geschlossen und gleichzeitig die Voraussetzungen geschaffen werden, die Struktur-, Organisations- und Professionalisierungsforschung zur Weiterbildung zu erweitern und miteinander zu verzahnen. Das DIE begründet dieses Vorhaben u. a. mit einer bislang unklaren Datenlage durch verschiedene Formate der Bildungsberichterstattung; insbesondere mangelt es an Assessments zu pädagogisch-psychologischen, didaktischen und digitalen Kompetenzen von Lehrkräften.

Die Aufgabe des Forschungsnetzwerks soll zum einen darin bestehen, (interdisziplinäre) Forschung zur Professionalitätsentwicklung des pädagogischen Personals sowie zur Handlungskoordination zwischen Weiterbildungseinrichtungen und ihren meist nebenberuflich tätigen Lehrkräften zu organisieren, zum anderen Vorschläge für Konstrukte und Erhebungsinventare zu entwickeln und zu testen, die in den jeweiligen Erhebungswellen regelmäßig oder einmalig zum Einsatz kommen. Die Erhebung der Daten erfolgt durch ein Institut der Sozialforschung auf der Basis einer europaweiten Ausschreibung. Der kleine strategische Sondertatbestand wird zudem Ressourcen einplanen, um Organisations- und Personaldaten mit Daten aus der Bildungs- und Sozialberichterstattung zu verknüpfen.

Mit dem Netzwerk soll die TAEPS-Studie verstetigt und zugleich erweitert werden, indem die Verknüpfung von Struktur-, Organisations-, Personal- und auch Teilnehmendendaten (auf der Basis von Interventionsstudien) ermöglicht wird. TAEPS wird am DIE im Rahmen des BMBF-Projekts „Professionalisierung und Förderung der Kompetenzentwicklung von Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung – eine Längsschnittstudie mit randomisierten Feldexperimenten“ (Förderung 2020–2025) durchgeführt. Die Studie erfasst und untersucht die Qualifikationen, Beschäftigungsbedingungen, Kompetenzen, Weiter-

bildungsaktivitäten und -vorstellungen des Lehrpersonals sowie die Wirkungen von Fortbildungsaktivitäten. Insgesamt sollen für die Panelbefragung bundesweit ca. 6000 Zielpersonen in ca. 1000 Weiterbildungseinrichtungen repräsentativ ausgewählt werden.

Ergänzend zum bestehenden Personal sollen die folgenden neuen Stellen aus zusätzlichen Mitteln der institutionellen Förderung geschaffen werden:

- 1 Stelle Gesamtkoordination (E14)
- 3 Promotionsstellen (E13, 75 %)
- 1 Stelle Koordination Forschungsnetzwerk, Beratung Forschungsdatenmanagement (E13)
- 0,5 Sachbearbeitung (E6)
- 1 Stelle Datenmanagement, Nutzerberatung (E13)
- 0,5 Stelle Datenschutz, Monitoring der Erhebungen, Verknüpfung mit Daten der Sozialberichterstattung (E13)

Weitere Mittel sind u. a. für Erhebungen (690 T€/Jahr), Hilfskräfte (20 T€/Jahr), Publikationen, Ausstattung und Veranstaltungen (jeweils 10 T€/Jahr) veranschlagt.

Sondertatbestand: Zusammenfassung der Mittelplanung

	2027	2028	2029	2030	Dauerhaft
Eigenanteil + zusätzliche Mittel = Sondertatbestand	1.217 T€	1.217 T€	1.217 T€	1.217 T€	1.217 T€
Eigenanteil aus der bestehenden institutionellen Förderung (mindestens 3 % des Kernhaushalts)	220 T€	220 T€	220 T€	220 T€	220 T€
Zusätzliche Mittel der institutionellen Förderung	997 T€	997 T€	997 T€	997 T€	997 T€

4. Steuerung und Qualitätsmanagement

Ausstattung und Förderung

Im Jahr 2021 betrug das Gesamtbudget des DIE für laufende Ausgaben 10,4 M€. Es setzt sich zusammen aus der institutionellen Förderung von Bund und Ländern in Höhe von 6,3 M€, Erträgen aus Zuwendungen zur Projektfinanzierung in Höhe von 3,8 M€ (37 %) sowie Erträgen aus Leistungen in Höhe von 0,3 M€ (2 %). Im Zeitraum 2019–2021 warb das DIE Drittmittel schwerpunktmäßig bei Bund und Ländern ein (Ø 76 % der Drittmittel, Details s. Anhang 3).

Das DIE ist in einem separaten Gebäude auf einer Liegenschaft des BMBF untergebracht. Seine Kapazitäten, speziell hinsichtlich Büroflächen und Besprechungsräumen sowie deren Ausstattung, sieht das Institut als ausreichend und angemessen an. Insbesondere die über drei Stockwerke verteilte Bibliothek bietet nach Institutsangaben genügend Platzreserven für die nächsten Jahre. Neben der technischen Ausstattung für die tägliche Arbeit am Institut (darunter auch kollaborative Technik u. a. für Videokonferenzen) verfügt das DIE über weitere Technik, wie beispielsweise drei Eye-Tracker und drei Virtual-Reality-Brillen zur Erforschung des Einflusses digitaler Medien auf das Lernen Erwachsener.

Das Institut hat verschiedene Maßnahmen zur Datensicherung etabliert. Für Server und Backup-Schrank besteht eine unterbrechungsfreie Stromversorgung.

Aufbau- und Ablauforganisation

Der Vorstand besteht aus dem Wissenschaftlichen Direktor und der Kaufmännischen Direktorin. Er leitet und vertritt das Institut nach innen und außen.

Die mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsplanung, der Beschluss über die strategische Entwicklung sowie Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung obliegen dem Leitungskollegium, das viermal pro Jahr zusammentritt. Es besteht neben dem Vorstand aus den Abteilungsleitungen, der Sprecherin bzw. dem Sprecher der Nachwuchsgruppenleitungen sowie den Leitungen der Stabsstellen.

Mit der Institutskonferenz bietet sich den wissenschaftlichen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich beratend an der Strategieentwicklung des DIE zu beteiligen.

Qualitätsmanagement

Nach der Implementierung der Leibniz-Leitlinie zur Guten Wissenschaftlichen Praxis wird das DIE noch 2022 den im letzten November verabschiedeten Leibniz-Kodex in einer Betriebsvereinbarung verankern.

Im Jahr 2019 wurden am DIE zwei Ombudspersonen gewählt. Sie sind vernetzt mit den dezentralen und zentralen Ombudspersonen in der Leibniz-Gemeinschaft.

Seit 2018 hat das DIE eine Lokale Ethikkommission, deren Aufgabe es ist, Forschungsvorhaben anhand forschungsethischer und datenschutzrechtlicher Kriterien zu begutachten. Die Standards der Ethikvoten leiten sich aus den entsprechenden Vorgaben verschiedener Fachgesellschaften ab, wie den Richtlinien der *Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft* (DGfE), der *Deutschen Gesellschaft für Psychologie* (DGPs) sowie der DFG.

Das 2019 vom Leitungsgremium beschlossene Papier „Arbeitsergebnisse und Leistungsindikatoren“ definiert Publikationserwartungen an das wissenschaftliche Personal. Mitarbeitende auf einer Vollzeitstelle mit überwiegenden Forschungsanteilen sollen im Durchschnitt pro Jahr mindestens einen referierten Beitrag veröffentlichen. Geeignete Zeitschriften werden in abteilungsspezifischen Listen dokumentiert. Auch für Transferpublikationen und Beiträge in Professionszeitschriften bestehen Mindestexpectations. Die verschiedenen Maßnahmen der Informations- und Beratungstätigkeit werden in einem jährlichen internen Monitoring dokumentiert.

Seit 2015 gilt am DIE eine Open-Access-Policy (2022 revidiert) mit der Anforderung, Publikationen, deren freie Verfügbarkeit nutzungsrechtlich zulässig ist, auf dem institutionellen Repository zugänglich zu machen. Das Institut unterstützt die Forschenden in allen konzeptionellen, juristischen und finanziellen Fragen zum Thema: Ein Open-Access-Bauftraggeber berät hierzu und informiert über aktuelle Entwicklungen. Mit dem im Jahr 2021 institutsintern aufgelegten Open-Access-Fonds wird das Publizieren in etablierten internationalen Open-Access-Zeitschriften, die häufig APC-basiert sind, unterstützt. Das DIE ist den DEAL-Vereinbarungen mit Springer und Wiley beigetreten. Die Publikationsorgane des DIE werden sukzessive in *open access gold* überführt (s. Kapitel 2). Auf der

Grundlage von regelmäßigen Abfragen und im Austausch mit der DIE-Bibliothek erfolgt seit 2021 ein internes Open-Access-Monitoring.

Das DIE hat 2020 unter Einbeziehung des wissenschaftlichen Beirats ein Konzeptpapier zum Wissenstransfer erstellt. Dabei wird Transfer als Aufgabe des gesamten Instituts beschrieben (vgl. Kap. 2); den infrastrukturellen Rahmen stellt die Abteilung „Wissenstransfer“ zur Verfügung, die Transferkanäle entwickelt und betreibt (vgl. Kap. 7.4). Das Papier listet auch die Indikatoren zu Leistung (z. B. Contentzahl auf online-Plattformen), Nutzung (etwa Seitenaufrufe, Anmeldezahlen oder Downloads) und Wirkung (etwa Verwendung von Modellen oder Beratungsanfragen) auf, die am DIE erhoben werden.

In allen Infrastrukturen erfolgt die Arbeit anhand von Workflows mit definierten Zuständigkeiten, Meilensteinen und Prüfroutinen. Zur Sicherung der inhaltlichen Relevanz wurde ein Monitoring der Nutzungszahlen und Veröffentlichungen auf Basis des Datenmaterials aus den DIE-Infrastrukturen etabliert.

Die im Jahr 2017 institutionalisierte DIE-Forschungsdaten-Policy verlangt eine vollständige Begleitung des Forschungsprozesses. Hierzu erstellen alle DIE-Forschungsprojekte einen Datenmanagementplan auf Grundlage einer formalen Vorlage. Beginnend mit der Planung der Ressourcen und Verantwortlichkeiten für das Forschungsdatenmanagement werden im weiteren Verlauf Maßnahmen zur rechtssicheren Erhebung und Speicherung der Daten sowie zur Wahrung der ethischen Standards getroffen. Bei allen Schritten gelten die Kriterien der Guten Wissenschaftlichen Praxis und die FAIR-Prinzipien für den Umgang mit offenen Daten. Alle Forschungsvorhaben werden von einem dauerhaften Beratungsangebot eines Forschungsdatenmanagers flankiert.

Das DIE erfasst den Impact seiner Arbeit in Bezug quantitative Publikationsleistung, Resonanz auf Publikationen in der Fachöffentlichkeit und Reputation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Dies geschieht mittels Vergleich zum Output von Professorinnen und Professoren der DGfE bzw. anderer Einrichtungen, speziell den Leibniz-Instituten im Feld der Bildungsforschung, sowie mittels der bibliometrischen Instrumente von Google Scholar, insbesondere dem h-index.

Qualitätsmanagement durch Beiräte und Aufsichtsgremium

Die Mitgliederversammlung setzt sich aus Delegierten der Mitglieder des DIE e. V. zusammen. Sie entscheidet u. a. über das mittelfristige Arbeits- und Entwicklungsprogramm auf Vorschlag des Verwaltungsrates.

Der Verwaltungsrat überwacht die Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung des DIE. Er besteht aus 13 Mitgliedern und setzt sich zusammen aus Vertretungen von Bund (2) und Ländern (2), von Mitgliedseinrichtungen (7) sowie der Universität Duisburg-Essen (1) und des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (1).

Der Wissenschaftliche Beirat berät Vorstand und Verwaltungsrat in grundlegenden wissenschaftlichen Fragen sowie bei Fragen des Bedarfs an Service und Forschung. Ihm gehören bis zu 15 Personen an, die jeweils zu einem Drittel aus der Praxis, der Erwachsenenbildungswissenschaft sowie den angrenzenden Wissenschaften kommen. Die Mitglie-

der des wissenschaftlichen Beirats werden vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vorstands für vier Jahre gewählt; eine einmalige Wiederwahl ist zulässig. Der wissenschaftliche Beirat tritt mindestens zweimal pro Jahr zusammen. Er hat die satzungsgemäße Aufgabe, in regelmäßigen Abständen die Service- und Forschungsleistungen des DIE zu evaluieren und dem Verwaltungsrat hierüber zu berichten. Zuletzt wurde 2019 ein Audit durchgeführt.

5. Personal

Am DIE waren zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt 117 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 64 im Bereich Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 41 im Servicebereich und 12 in der Administration (Details s. Anhang 4). Durch den Sonderetatbestand (s. Kap. 3) und die Einwerbung von Drittmitteln steigerte das DIE seine Personalkapazität seit der letzten Evaluierung um ca. 30 %.

In den allgemeinen Grundsätzen für die Personalentwicklung hat das DIE die entsprechenden Grundlagen und Rahmenbedingungen (Wertschätzung der Beschäftigten, Aufgaben der Führungskräfte usw.) sowie die angewendeten Instrumente beschrieben. Hierzu zählen u. a. ein Mentoringprogramm und ein Mitarbeiterjahresgespräch.

Die Weiterbildungsangebote des DIE sind vielfältig und orientieren sich an Bedarf und Qualifikation der Beschäftigten. Für das wissenschaftliche Personal finden die monatlichen DIE-Seminare zu aktuellen Themen der Forschung, des Wissenstransfers, der Weiterentwicklung von Forschungsinfrastrukturen und der Wissenschaftskommunikation statt. Hinzu kommen Angebote zur Vermittlung fachübergreifender Kenntnisse (z. B. Academic English, SharePoint, Citavi, Office, InDesign). Zudem unterstützt das DIE die Weiterbildung der Mitarbeitenden durch Arbeitsfreistellung und Finanzierung (z. B. Bildungsurlaub, Studiengänge, zertifizierte Fortbildungen, Auslandspraktika).

Das DIE sieht sich in der Verantwortung, seinen Mitarbeitenden nach dem Ende projektbezogener Beschäftigungen Unterstützung bei der weiteren beruflichen Laufbahn anzubieten (DIE-interne Karrieren von Projekt- auf Dauerstellen, Wechsel in andere Felder des Wissenschaftssystems oder in Institutionen aus Politik und Praxis).

Wissenschaftliche und Administrative Leitungspositionen

Das DIE orientiert sich bei der Besetzung von wissenschaftlichen und administrativen Leitungspositionen an den Standards der Leibniz-Gemeinschaft.

Die erste und zweite wissenschaftliche Leitungsebene ist in gemeinsamer Berufung mit einer Hochschule besetzt. Der Wissenschaftliche Direktor ist Professor an der Universität Tübingen. In gemeinsamer Berufung mit der FernUniversität in Hagen wurde 2021 die Leitung der Abteilung „Lehren, Lernen, Beraten“ sowie 2022 die Abteilung „System und Politik“ neu besetzt. Darüber hinaus übernahm im Juni 2020 eine neue Leiterin die Abteilung „Forschungsinfrastrukturen“. Das gemeinsam mit der Universität zu Köln geführte Berufungsverfahren für die Leitung der Abteilung „Organisation und Programmplanung“ steht vor dem Abschluss.

2017 wechselte die damals zweite wissenschaftliche Direktorin des DIE auf eine Professur an der Universität Duisburg-Essen.

Promoviertes Personal

Aufgrund der intensivierten Forschungsorientierung hat das DIE mehr promoviertes Personal als vor der letzten Evaluierung. Außerdem kamen mit dem STB die Leitungen der neu eingerichteten Nachwuchsgruppen hinzu. Insgesamt haben ca. 15 Postdocs die Möglichkeit, sich durch die Übernahme eigenständiger Projektverantwortung weiterzuentwickeln.

Seit der letzten Evaluierung erfolgte eine Habilitation (im Jahr 2022). Gleichzeitig hat das Institut eine Reihe karrierebedingter Abgänge zu verzeichnen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen Rufe auf Professuren an den Universitäten Mannheim (Wirtschaftspädagogik), Heidelberg (Juniorprofessur Erwachsenenbildung mit Tenure-Track) und Tübingen (Erwachsenenbildung; Angewandte Kognitionspsychologie in gemeinsamer Berufung mit dem IWM), an der TU Kaiserslautern, der TU Chemnitz (beide Erwachsenenbildung) sowie der FH Emden/Leer (Psychologie) an. Hinzu kamen vier Vertretungs- und Gastprofessuren für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und (Nachwuchs-)Leitungskräfte.

Promovierende

Am 31. Dezember 2021 waren 13 Promovierende als wissenschaftliche Mitarbeitende am DIE tätig. Im Zeitraum von 2019–2021 erfolgten drei Promotionen, im laufenden Jahr werden zwei weitere Promotionsabschlüsse erwartet. Die durchschnittliche Promotionsdauer bei den Mitarbeitenden auf ausgewiesenen Promotionsstellen liegt bei etwa vier Jahren.

Das DIE bietet ein strukturiertes Ausbildungsprogramm für Promovierende an, welches auf die Vermittlung von Grundlagenwissen im Bereich von Theorien und Methoden der empirischen Bildungsforschung (quantitativ und qualitativ), auf vertiefte Kenntnisse in den jeweiligen Spezialgebieten sowie auf didaktische Fähigkeiten zur Darstellung und Kommunikation der Ergebnisse zielt.

In einem Doktorandenkolloquium müssen Ergebnisse mindestens zweimal präsentiert und besprochen werden, zudem findet ein halbjährliches Arbeits- und Beratungsgespräch mit der betreuenden Person statt. Eine (aus Mitteln des Sondertatbestandes neu eingerichtete) Stabsstelle zur Methodenberatung beantwortet individuelle Rückfragen. Mit den Promovierenden wird eine Promotionsvereinbarung geschlossen, außerdem gibt es eine zentrale Koordinationsstelle für organisatorische Fragen.

Durch Kooperationsverträge steht zudem die Unterstützung durch das Methodenzentrum an der Universität Tübingen sowie das dortige *LEAD Graduate School & Research Network* „*Learning, Educational Achievement and Lifecourse Development*“ zur Verfügung.

Wissenschaftsunterstützendes Personal

Das DIE ist bestrebt, wissenschaftsunterstützendem Personal mittel- und langfristige Karriereewege aufzuzeigen und zu ermöglichen sowie eine Entfristung in Aussicht zu stellen.

Für Ausbildungs- oder Fortbildungslehrgänge übernimmt das DIE eine Teilfinanzierung bzw. auch eine tageweise Freistellung, derzeit für ein berufsbegleitendes Bachelorstudium „Informationsmanagement“ an der Hochschule Hannover, ein berufsbegleitendes Bachelor-Fernstudium „Bibliothekswissenschaft“ an der Fachhochschule Potsdam sowie für eine Ausbildereignung an der IHK Bonn/Rhein-Sieg.

Am DIE sind Ausbildungsplätze vorhanden mit dem Ziel Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste, Kauffrau/-mann für Büromanagement, Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung. Ende 2021 war eine Ausbildungsstelle besetzt. Zuletzt wurden am DIE 2022 zwei Ausbildungen abgeschlossen. Im Anschluss an ihre Ausbildung werden alle Auszubildenden befristet mindestens für ein Jahr weiterbeschäftigt.

Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Institut orientiert seine Personalrekrutierung am Kaskadenmodell der Leibniz-Gemeinschaft. 2021 wurde am DIE ein Gleichstellungsplan verabschiedet. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal lag zum Stichtag 31.12.2021 bei 63 %, in Leitungspositionen bei 40 %. Um auf Leitungsebene Geschlechterparität zu erreichen, setzt das DIE auf Maßnahmen der aktiven Rekrutierung sowie auf die Festlegung und konsequente Anwendung gleichstellungsrelevanter Prinzipien und Verfahrensrichtlinien über alle Stufen des Besetzungsverfahrens hinweg. Die Rolle und Position der Gleichstellungsbeauftragten ist im Gleichstellungsplan verankert. Ein jährliches Budget in Höhe von 15 T€ wird für die Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit am DIE bereitgestellt.

Das DIE ist seit 2010 gemäß dem Audit *berufundfamilie* zertifiziert und ermöglicht den Mitarbeitenden Flexibilisierungen entsprechend ihrer Lebenssituation (z. B. mobiles Arbeiten, Teilzeit, Erziehungs- oder Pflegezeiten) sowie flexible Arbeitszeitmodelle. Informations-, Schulungs- und Coachingangebote zu BuF-relevanten Themen stehen allen Mitarbeitenden offen.

6. Kooperation und Umfeld

Die **Kooperationen des DIE mit Universitäten** umfassen gemeinsame Berufungen für wissenschaftliche Leitungsstellen der ersten und zweiten Leitungsebene, zielen aber insbesondere auf die Etablierung von Forschungsschwerpunkten ab. Der wissenschaftliche Direktor wurde von der Universität Tübingen zunächst abgeordnet (Berliner Modell), dann beurlaubt (Jülicher Modell) und ist Mitglied des neu gegründeten *Tübingen Center of Digital Education*. Zudem ist das DIE am dortigen *LEAD Graduate School and Research Network* beteiligt. Eine weitere Kooperationsvereinbarung besteht mit der FernUniversität in Hagen, wobei neben derzeit zwei gemeinsamen Berufungen auch im Rahmen gemeinsam eingeworbener Drittmittelprojekte kooperiert wird. Ein enger Kooperationspartner ist außerdem die Universität zu Köln, mit der derzeit eine gemeinsame Berufung besteht. Eine gemeinsame Berufung auf die Leitung der Abteilung „Organisation und Programmplanung“ wird in Kürze abgeschlossen werden. Thematisch bewegt sich diese Kooperation im Feld der Grundbildung und Alphabetisierung, die derzeit u. a. von einem vom Land NRW geförderten Forschungsverbund zu Fragen der Alphabetisierung und

Grundbildung sowie dem Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache gestützt wird. Die Kooperation mit der Universität Bonn konzentriert sich auf die Zusammenarbeit in der universitären Lehre, vor allem im Bereich der Lehrerbildung. Kooperationen mit weiteren Universitäten in Form von Forschungsprojekten bestehen derzeit u. a. mit der Humboldt-Universität zu Berlin, der Ludwig-Maximilians-Universität München, der RWTH Aachen, und der TU Kaiserslautern sowie den Universitäten Hannover, Würzburg und Marburg.

Das DIE kooperiert innerhalb der **Leibniz-Gemeinschaft** speziell mit dem DIPF, dem Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi), dem IWM, dem *Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik* (IPN) und dem *Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften* (GESIS). Seit 2013 ist das DIE im Leibniz-Forschungsnetzwerk (früher Forschungsverbund) *Bildungspotenziale* (LERN) und im Leibniz-Kompetenzzentrum *Bildung im Museum* aktiv. Zudem ist das DIE Gründungsmitglied des Leibniz-Strategieforums *Open Science* und in dessen Lenkungskreis vertreten.

Auf nationaler Ebene kooperiert das DIE u. a. mit Instituten der Fraunhofer-Gesellschaft, mit dem *Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz* (DFKI), dem *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BIBB; s. u.), der *Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V.* (DGWF), dem *Deutschen Volkshochschul-Verband e. V.*, der *Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung* (DEAE) und der *Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft e. V.* (KEB). Daneben bestehen Kooperationen mit weiteren Akteuren der Weiterbildungspraxis: Zehn Praxisverbände sind Mitglieder im Verein DIE e. V. Zu 25 *ProfilPASS*-Dialogzentren kamen seit 2016 im *wb-web*-Unterstützerkreis 23 Partnerschaften hinzu, 24 GRETA-Nutzungspartner ab 2019 und weitere 25 Einrichtungen im Rahmen des DIALOG-Praxisnetzwerks.

Für die Zusammenarbeit besonders mit europäischen Forschungsnetzwerken und strategischen institutionellen Partnern wurde 2017 eine Stabsstelle **Internationalisierung** eingerichtet. Seit 2019 hat die *European Society for the Education of Adults* (ESREA) ihr Sekretariat im DIE (vereinbart bis 2024). Darüber hinaus übte das DIE zwischen 2017 und 2021 Koordinationsaufgaben in der *EARLI Special Interest Group* (SIG) *Instructional Design* aus. Im Bereich Literacy und Grundbildung wirkt das DIE im *European Basic Skills Network* (EBSN) sowie im Begleitausschuss *Erasmus+* bei der Nationalen Agentur beim BIBB mit. Das Institut kooperiert zudem mit der *Electronic Platform for Adult Learning in Europe* (EPALE) als Zulieferer für wissenschaftsbezogenen Content für die Deutschland-Redaktion von EPALE. Auf internationaler Ebene kooperiert das DIE zudem u. a. mit dem *Verein für Bildungsforschung und -medien* in Graz (CONEDU), dem *Schweizerischen Verband für Weiterbildung* (SVEB), der *Finnish Lifelong Learning Foundation* (KVS), aber auch supranationalen Verbänden wie der *European Association for the Education of Adults* (EAEA) und dem *Nordic Network for Adult Learning* (NVL). Die Zusammenarbeit bezieht sich oft auf befristete Projekte, u. a. mit der *SkillsFuture Singapore Agency* (SSG) und dem *European Centre for the Development of Vocational Training* (CEDEFOP), ist mitunter aber auch dauerhaft angelegt, etwa zur Herausgabe des *Elm Magazine* oder zur Dissemination und Implementation des *ProfilPASS* in Südosteuropa (SKILLS Network u. a.). Darüber hin-

aus hat das Institut im Zuge seiner Internationalisierungsstrategie Kooperationsvereinbarungen mit strategischen institutionellen Partnern unterzeichnet: Dem Institute for Adult Learning (IAL) in Singapur (2017), der University of British Columbia (UBC) in Kanada (2018), der National Research University Higher School of Economics (NRU/HSE) in Moskau/Russland (2020; derzeit ruhend) und der Linköping University (LiU) in Schweden (2021).

Position der Einrichtung im fachlichen Umfeld

Seine Position im fachlichen Umfeld beschreibt das DIE am Beispiel der folgenden Einrichtungen:

Das *Leibniz-Institut für Bildungsverläufe* (LifBi) in Bamberg verantwortet u. a. das Nationale Bildungspanel (NEPS), das sich auch mit Bildung im Erwachsenenalter und lebenslangem Lernen beschäftigt. NEPS widmet sich dabei eher individuellen Bildungsentscheidungen und Sozialisationsprozessen im gesamten Lebenslauf, während das pädagogische Handeln in Organisationen des Bildungssystems nicht im Zentrum der Arbeit steht. Zwischen DIE und LifBi/NEPS bestehen vielfältige Kooperationsbeziehungen in der Nutzung von Datensätzen, im Forschungsdatenmanagement und in Forschungsprojekten, beispielsweise in der Längsschnittstudie TAEPS (s. Kap. 3). Seit 2022 ist der Wissenschaftliche Direktor zudem in die Leitung der Säule „Bildungsprozesse in lebenslaufspezifischen Lernumwelten“ des NEPS eingebunden.

Die Aufgabe des *Bundesinstituts für Berufsbildung* (BIBB) in Bonn besteht, so das DIE, vor allem in der wissenschaftlichen Beratung der nationalen Berufsbildungspolitik. Die Arbeitsschwerpunkte liegen in institutionellen und didaktischen Fragen der Berufsbildung sowie der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zur Verstärkung der Zusammenarbeit von DIE und BIBB, wie bei der letzten Evaluierung empfohlen, s. Kap. 8 (Empfehlung 9).

Das *UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen* (UIL) in Hamburg ist ein Forschungs-, Trainings-, Informations- und Dokumentationszentrum der UNESCO für den Bereich der Erwachsenenbildung. Es fördert die internationale Zusammenarbeit durch Netzwerke und Partnerschaften, trägt zur Umsetzung der Bildungsagenda 2030 der Vereinten Nationen bei und hilft UNESCO-Mitgliedstaaten beim lokalen und nationalen *Capacity Building*. Die Schwerpunkte seiner Arbeit liegen etwa in der Alphabetisierung und in der non-formalen Bildung für benachteiligte Gruppen. DIE und UIL teilen einen ganzheitlichen Ansatz für lebenslanges Lernen und fokussieren auf institutionelle Bedingungen und Politiken. Sie arbeiten u. a. in der Erstellung des Global Reports on Adult Learning and Education (GRALE) zusammen.

Das *Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung* (CEDEFOP) in Thessaloniki ist eine Agentur der Kommission, die EU-weite Ansätze zur Förderung der beruflichen Bildung in den Mitgliedsstaaten entwickelt (Qualifikationsrahmen, Mobilitätstools, Anerkennungsinstrumente, etc.). CEDEFOP und seine Netzwerke in den Mitgliedsstaaten liefern Daten und Informationen zu verschiedenen Politikbereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und werten diese aus; sie überwachen die Entwicklungen in den jeweiligen Ländern und unterstützen die Kommission bei ihrer Arbeit. Der Fokus der Aktivitäten liegt in der Analyse von Systemen der beruflichen Bildung und von einschlägigen

politischen Maßnahmen, in der Lehrlingsausbildung sowie in Prognosen beispielsweise zu Arbeitsmarktbedarfen. Der institutionelle Partner des CEDEFOP in Deutschland ist das BIBB. Beide Einrichtungen haben das Mandat, gemeinsam mit den Ländern und Sozialpartnern, das politische Programm in Bezug auf die berufliche Bildung auf Bundes- bzw. europäischer Ebene mitzugestalten. Mit dem CEDEFOP arbeitet das DIE im Rahmen von *ad hoc*-Anfragen an Expertisen zusammen.

7. Abteilungen des DIE

Abteilung 1: System und Politik

(10,2 VZÄ, davon 6,8 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 2,6 VZÄ Promovierende und 0,8 VZÄ Servicebereiche)

Die Abteilung beobachtet und analysiert das Weiterbildungssystem in Deutschland und im internationalen Vergleich. Sie geht der Frage nach, wie sich Struktur und Wandel von Weiterbildungssystemen beschreiben, verstehen und erklären lassen und welche bildungspolitischen Steuerungspotenziale daraus abgeleitet werden können. Der Blick richtet sich auf die Makroebene der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen des Mehrebenensystems der Weiterbildung, auf die bildungspolitischen und zivilgesellschaftlichen Akteure sowie auf die Effekte, die deren Handeln auf die Strukturen von Weiterbildungsanbietern, -angebot und -teilnahme haben. Darüber hinaus werden die Wirkungen der Teilnahme an Weiterbildung für Individuen und Gesellschaft untersucht. Die Forschung orientiert sich vor allem an Steuerungs- und Governance-Konzepten, der Systemtheorie, am Neo-Institutionalismus, an bildungsökonomischen und arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen sowie an Theorien zur Akkulturation und zum Sozialkapital.

Die Arbeit der Abteilung folgt drei aufeinander aufbauenden Schwerpunkten. Grundlegend sind die eigene Erhebung von Daten sowie die Erschließung von Analysepotenzialen durch die Verknüpfung von Sekundärdatenquellen auf regionaler und kommunaler Ebene. Diese Daten bilden die Basis für die Forschung zu den Zusammenhängen zwischen Angeboten, Teilnahmen und Erträgen sowie den jeweiligen politischen und gesellschaftlichen Kontexten. Dazu werden Methoden kausaler Inferenzstatistik, quasi-experimentelle Designs und kontrastive Fallstudien genutzt. Die Indikatoren und die Befunde der Forschung fließen in Publikationen der Bildungsberichterstattung wie dem Nationalen Bildungsbericht und dem Deutschen Weiterbildungsatlas ein.

In der Abteilung wurden im Zeitraum 2019–2021 u. a. 7 Monografien, 34 Einzelbeiträge in Sammelwerken und 28 Aufsätze in Zeitschriften mit Begutachtungssystem publiziert. Zudem wurden 5 Sammelwerke und eine Zeitschrift herausgegeben. In diesem Zeitraum wurden außerdem 7 Gutachten erstellt und zwei Promotionen vollendet.

Der Abteilung standen in den Jahren 2019–2021 Drittmittel in Höhe von 1,3 M€ zur Verfügung. Davon wurden Ø 403 T€ p. a. bei Bund und Ländern, Ø 15 T€ p. a. bei Stiftungen und Ø 1 T€ p. a. bei der DFG eingeworben.

Abteilung 2: Organisation und Programmplanung

(11,3 VZÄ, davon 6,45 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 2,1 VZÄ Promovierende und 2,75 VZÄ Servicebereiche)

Die Abteilung, die seit September 2020 vakant ist und derzeit noch kommissarisch vom Institutsdirektor geleitet wird, erforscht Entwicklungen auf der Mesoebene des Mehrebenensystems der Weiterbildung. Im Zentrum stehen Weiterbildungsorganisationen sowie deren Management, die Programmplanung und Angebotsentwicklung. Berücksichtigt werden insbesondere Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung in staatlicher, kommunaler und (werte)gemeinschaftlicher Trägerschaft, hochschulische und punktuell auch betriebliche Weiterbildung sowie Fernunterrichts- und Onlineanbieter.

Leitend für die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten der Abteilung ist die Frage, wie das Leitungs- und Programmplanungshandeln so koordiniert werden kann, dass die Beteiligung und das Lernen Erwachsener wirksam ermöglicht werden. Die Bearbeitung dieser Frage erfolgt erstens mit Blick auf gesellschaftliche Herausforderungen und Erwartungen, mit denen Weiterbildungsorganisationen konfrontiert sind und die sie durch Veränderungen in ihren Programmen aufgreifen. Zweitens werden die dazu erforderlichen organisationsinternen Abstimmungsprozesse, v. a. des leitenden und planenden Personals, untersucht. Drittens geht es um koordinative Prozesse zwischen Weiterbildungsorganisationen und ihren frei- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Lehrenden.

Zur Bearbeitung ihrer Forschungsfragen stützt sich die Abteilung auf ein breites Spektrum v. a. erziehungswissenschaftlicher sowie soziologischer Theoriebezüge. Sie nutzt in ihren Designs vornehmlich Methoden qualitativer Sozialforschung, verwendet aber dort, wo durch gezielte Interventionen Formen und Inhalte koordinierten Handelns verändert werden sollen, auch quasi-experimentelle Interventionsdesigns. Zentrale Arbeitsergebnisse bestehen in referierten, nationalen und internationalen Publikationen zur Erklärung z. B. des Leitungs- und Planungshandelns, der Handlungskoordination und des Leaderships in Weiterbildungsorganisationen wie auch des kollaborativen Lernens. Des Weiteren umfassen die Arbeitsergebnisse wissenschaftlich fundierte Online-Lernangebote, Curricula und Fortbildungskonzepte, z. B. für den Bereich der Finanziellen Grundbildung. Schließlich mündet auch die Weiterentwicklung methodischer Grundlagen der Programmforschung in zentrale Arbeitsergebnisse wie etwa ein digitales Programmarchiv, dessen Aufbau in der Abteilung „Forschungsinfrastrukturen“ beratend begleitet wurde.

In der Abteilung wurden im Zeitraum 2019–2021 u. a. 4 Monografien, 30 Einzelbeiträge in Sammelwerken und 20 Aufsätze in Zeitschriften mit Begutachtungssystem publiziert. Zudem wurden 4 Sammelwerke und 5 Zeitschriften herausgegeben. Darüber hinaus wurde in diesem Zeitraum eine Promotion abgeschlossen. In diesem Zeitraum wurden außerdem 13 Gutachten erstellt.

Der Abteilung standen in den Jahren 2019–2021 Drittmittel in Höhe von 1,9 M€ zur Verfügung. Davon wurden Ø 588 T€ p. a. bei Bund und Ländern, Ø 50 T€ p. a. bei Stiftungen und Ø 6 T€ p. a. bei sonstigen Förderern eingeworben.

Abteilung 3: Lehren, Lernen, Beraten

(14,75 VZÄ, davon 8,9 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 4,05 VZÄ Promovierende und 1,8 VZÄ Servicebereiche)

Die Abteilung untersucht die personengebundenen und mikrodidaktischen Bedingungen gelingender Lehr-, Lern- und Beratungsprozesse in formalen, non-formalen und informellen Lernkontexten. Besondere Aufmerksamkeit finden dabei die Erfassung, Analyse, Förderung und Anerkennung der professionellen Kompetenzen von Lehrkräften, die Lernvoraussetzungen und -bedürfnisse von Lernenden sowie die evidenzbasierte Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen. Thematische Schwerpunkte bilden die sprachliche (Grund-)Bildung Erwachsener und digitale Medien zur wirksamen Unterstützung von Lehrenden und Lernenden.

Die Abteilung orientiert sich theoretisch u. a. an der Professionalisierungs-, Kompetenz-, Kognitions- und Lernforschung, arbeitet interdisziplinär und setzt zur Bearbeitung der empirischen Fragestellungen ein breites Spektrum von zumeist quantitativen, aber auch qualitativen und kombinierten Forschungsmethoden ein. Die Abteilung kooperiert mit Forschungseinrichtungen im In- und Ausland, Verbänden und Einrichtungen der Bildungspraxis, um auch bildungsbereichsübergreifende Fragestellungen zu bearbeiten und Feldstudien mit Lehrkräften und Lernenden durchzuführen. Bei den Drittmitteln hervorzuheben sind das im Rahmen des Leibniz-Wettbewerbs geförderte Verbundprojekt COLD (*Competencies of School Teachers and Adult Educators in Teaching German as a Second Language in Linguistically Diverse Classrooms*) sowie das gemeinsam mit der Abteilung „System und Politik“ konzipierte Projekt TAEPS (s. Kap. 3).

Zentrale Arbeitsergebnisse sind u. a. die Entwicklung und Evaluation von Instrumenten zur Erfassung professioneller Kompetenzen des Lehrpersonals sowie von digitalen Tools zur Unterstützung von Lehr-Lern-Prozessen. Zu nennen ist hierbei das gemeinsam mit der Abteilung „Wissenstransfer“ durchgeführte Projekt GRETA oder die Entwicklung einer Suchmaschine zur Unterstützung von Alphabetisierungslehrkräften bei der Unterrichtsvorbereitung im Verbundprojekt KANSAS (*Kompetenzadaptive, nutzerorientierte Suchmaschine für authentische Sprachlerntexte*).

In der Abteilung wurden im Zeitraum 2019–2021 u. a. 22 Einzelbeiträge in Sammelwerken und 38 Aufsätze in Zeitschriften mit Begutachtungssystem publiziert. Zudem wurden 2 Sammelwerke und 4 Zeitschriften herausgegeben. In diesem Zeitraum wurden außerdem 5 Gutachten erstellt.

Der Abteilung standen in den Jahren 2019–2021 Drittmittel in Höhe von 3,7 M€ zur Verfügung. Davon wurden Ø 790 T€ p. a. bei Bund und Ländern, Ø 295 T€ p. a. im Leibniz-Wettbewerb, Ø 48 T€ p. a. bei der DFG, Ø 45 T€ p. a. bei der EU, Ø 5 T€ p. a. bei Stiftungen und Ø 49 T€ p. a. bei sonstigen Förderern eingeworben.

Abteilung 4: Wissenstransfer

(17,53 VZÄ, davon 11,15 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 0 VZÄ Promovierende und 6,38 VZÄ Servicebereiche)

Auf der Basis eines institutsweit geltenden Transferkonzepts übernimmt die Abteilung v. a. Aufgaben des Aufbaus, der Entwicklung und des Betriebs von Transferinfrastrukturen. Die Abteilung bedient mit (1) publizistischen Infrastrukturen („Publikationen“), (2) Informationsinfrastrukturen („Portale“) und (3) sozialen Infrastrukturen („Praxisnetzwerke“) drei Arbeitsfelder. Wichtige Beispiele sind (zu 1) die Zeitschrift *weiter bilden* und die neuen *Lehrbücher für die Erwachsenen- und Weiterbildung*, (zu 2) das Portal *wb-web* mit seinem Lernangebot EULE und (zu 3) das *DIALOG-Praxisnetzwerk für Wissenstransfer und Innovation* sowie die professionelle Community rund um den *ProfilPASS*, ein Instrument zur Dokumentation informell erworbener Kompetenzen. Ziel ist es, in den Transferinfrastrukturen und -formaten wissenschaftliches Wissen der Forschenden und professionelles Wissen des Handlungsfeldes in einen produktiven Austausch zu bringen. Die Infrastrukturen für Wissenstransfer ermöglichen auch, ihre Nutzung zu beobachten und Gelingsbedingungen und Effekte des Transfers zu beforschen. Hierzu hat die Abteilung erste Ergebnisse auch in referierten Journals vorgelegt.

Mit zunehmend wettbewerblich eingeworbenen Projekten leistet die Abteilung Forschungs- und Entwicklungsarbeit in den Feldern Professionalisierung des Bildungspersonals (rund um das Portal *wb-web*), Kompetenzermittlung, Zusammenarbeit zwischen Forschung und Praxis, KI-gestützte hybride Lernangebote und Interoperabilität von Lernplattformen.

In der Abteilung wurden im Zeitraum 2019–2021 u. a. 3 Monografien, 12 Einzelbeiträge in Sammelwerken und 3 Aufsätze in Zeitschriften mit Begutachtungssystem publiziert. Zudem wurde ein Sammelwerk herausgegeben.

Der Abteilung standen in den Jahren 2019–2021 Drittmittel in Höhe von 2,7 M€ zur Verfügung. Davon wurden Ø 597 T€ p. a. bei Bund und Ländern, Ø 263 T€ p. a. bei der EU, Ø 4,9 T€ p. a. bei Stiftungen und 5,2 T€ (Ø 1,7 T€ p. a.) bei sonstigen Förderern eingeworben.

Abteilung 5: Forschungsinfrastrukturen

(19,34 VZÄ, davon 6 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 0 VZÄ Promovierende und 13,34 VZÄ Servicebereiche)

Die Abteilung stellt Informationsinfrastrukturen für nationale und internationale Forschung in der Erwachsenen- und Weiterbildung bereit. Dies sind insbesondere die Spezialbibliothek, die Anbieterstatistiken zur öffentlich geförderten Weiterbildung und das Volkshochschul-Programmarchiv. Zusätzlich zu den Angeboten für Forschende pflegt und entwickelt die Abteilung Infrastrukturangebote für Verbände und Einrichtungen (Anbieterstatistiken) sowie Planende und Lehrende („Produktdatenbank Alphabetisierung und Grundbildung“) und übernimmt infrastrukturelle Aufgaben für das DIE in den Bereichen Webentwicklung, Datenredaktion und Forschungsdatenmanagement.

Seit Gründung der Abteilung im Jahr 2017 hat sich diese den Leitlinien einer offenen und transparenten Wissenschaft im Sinne von Open Science verpflichtet. Als wichtige Arbeitsergebnisse sind in diesem Zusammenhang die Einführung einer Forschungsdaten-Policy für das Institut sowie die Mitarbeit bei der Entwicklung von Standards für das Forschungsdatenmanagement in der empirischen Bildungsforschung zu nennen. Ein weiterer Schwerpunkt der letzten Jahre lag in der Weiter- und Neuentwicklung digitaler Angebote – vom Zuwachs verfügbarer elektronischer Zeitschriften über die Inbetriebnahme neuer Plattformen wie des digitalen Programmarchivs und der „Produktdatenbank Alphabetisierung und Grundbildung“ bis zur Entwicklung eines webbasierten Auswertungs- und Visualisierungsdashboards der Statistik. Zudem konnte die Qualität der eigenen Datenbestände zur Sekundärnutzung – insbesondere die Volkshochschul-Statistik – weiterentwickelt werden. Die Abteilung kooperiert eng mit den Forschungsabteilungen und der Abteilung „Wissenstransfer“.

In der Abteilung wurden im Zeitraum 2019–2021 u. a. 3 Monografien, 2 Einzelbeiträge in Sammelwerken und 7 Aufsätze in Zeitschriften mit Begutachtungssystem publiziert. Zudem wurde eine Zeitschrift herausgegeben.

Der Abteilung standen in den Jahren 2019–2021 Drittmittel in Höhe von 874 T€ zur Verfügung. Davon wurden Ø 221 T€ p. a. bei Bund und Ländern sowie Ø 61 T€ p. a. bei der DFG eingeworben.

8. Umgang mit Empfehlungen der letzten externen Evaluierung

Die Empfehlungen der letzten Evaluierung (vgl. Stellungnahme des Senats der Leibniz-Gemeinschaft vom 13. Juli 2016) griff das Institut wie folgt auf:

1. *[Im] Forschungs- und Entwicklungszentrum (FEZ) [...] sind in zwei von vier Programmen die Leitungen in eine operative und eine strategische aufgeteilt [...] Gleichzeitig wird das Daten- und Informationszentrum von einer Person geleitet, die nicht Mitglied des Vorstands ist. Die Leitungsstruktur des DIE sollte zügig so verändert werden, dass eine eindeutige fachliche Zuständigkeit auf der Leitungsebene aller FEZ-Programme gewährleistet ist. Außerdem sollte eine angemessene Repräsentation auch des Daten- und Informationszentrums im Vorstand gesichert werden.*

Die fachlichen Zuständigkeiten wurden geklärt und die Organisationsstruktur verschlankt. Um die Abteilungsleitungen enger in die Arbeit des Vorstandes einzubinden, wurde ein Leitungskollegium eingerichtet (s. Kap. 4.2); Entscheidungsbefugnisse der Abteilungsleitungen wurden erweitert, sie haben jetzt mehr Einfluss auf strategische Planungen und eine größere Budgetverantwortung.

2. *Überlegungen, zukünftig alle FEZ-Programmleitungen professoral zu besetzen, sind positiv und sollten bei Überlegungen zur strukturellen und organisatorischen Verankerung der gemeinsam mit der Universität zu Köln zu berufenden W2-Stelle berücksichtigt werden.*

Die professorale Besetzung der Leitungen der Forschungsabteilungen durch gemeinsame Berufungen ist erfolgt (SuP, LLB) oder steht kurz vor dem Abschluss (OuP; Ruf ergangen) (s. Kap. 5 „Wissenschaftliche und Administrative Leitungspositionen“).

- 3. Im Zuge der Stärkung seiner Forschungsaktivitäten sollte das DIE seine Publikationsleistungen insbesondere mit Blick auf Qualität und internationale Sichtbarkeit weiter steigern.*

Fortsetzung der seit 2012 begonnenen Neuausrichtung der Publikationsstrategie des Instituts: Reduzierung der Publikationen in Sammelwerken und der Vortragstätigkeit zugunsten (international) referierter Publikationen, Stärkung der Forschungskompetenz durch veränderte Rekrutierungsstrategie und Personalentwicklung, Einbeziehung der Infrastrukturabteilungen in die Publikationsstrategie des Instituts; zur Zahl (international) referierter Beiträge s. Anhang 2.

- 4. Das DIE muss weitere strategische Entscheidungen bezüglich der Aufbereitung, der Bereitstellung und des Managements seiner Daten treffen, um eine zeitgemäße Nutzung dieser hochinteressanten Quellen zu gewährleisten. Insgesamt hat das Institut seine Dienstleistungen zwar vorangebracht, dennoch sollte der Entwicklung des DIZ nach den notwendigen Reformen im FEZ künftig wieder größere Beachtung geschenkt werden.*

Aufwertung der strategischen Bedeutung der Infrastrukturaufgaben durch Gründung einer Abteilung „Forschungsinfrastrukturen“ (s. Kap. 3 und 7.5). Maßnahmen zur Aufbereitung und Bereitstellung von Forschungsdaten: Einstellung eines Forschungsdatenmanagers, Verabschiedung einer Forschungsdaten-Policy, Erstellung und Verabschiedung eines Datenmanagementhandbuchs, Implementation eines standardisierten Datenmanagements über den gesamten Lebenszyklus eines Forschungsprojekts, Mitentwicklung eines sog. Stamp (Standardisierter Datenmanagementplan für die Bildungsforschung), Mitarbeit in verschiedenen Open-Science-Initiativen, Kooperation im GO FAIR Implementations-Netzwerk EcoSoc-IN und Verbundmitgliedschaft im Bereich Forschungsdaten Bildung (VFDB).

- 5. Mit dem Ziel, seine Interventions- und Implementationsforschung deutlich auszubauen, plant das DIE die Einrichtung einer abteilungs- und programmübergreifenden Projektgruppe, die eine Längsschnittstudie zur individuellen Professionalisierung und Kompetenzentwicklung von Lehrpersonal durchführen soll. In wissenschaftlicher Hinsicht sind diese Pläne hoch interessant und relevant; außerdem leiten sie sich gut nachvollziehbar aus der Forschungsstrategie des DIE ab. Die geplante strukturelle Verankerung des Vorhabens im Rahmen von inhaltlich eng eingebundenen Nachwuchsgruppen ist jedoch noch einmal zu überdenken. Es wird empfohlen, die organisatorische Konzeption der geplanten Erweiterungsmaßnahme unter Berücksichtigung der strukturellen Schwächen zu überarbeiten. Soweit der Beirat die geplante Maßnahme positiv einschätzt, könnte dann ein „kleiner strategischer Sondertatbestand“ vorgesehen werden.*

Der thematische Schwerpunkt des „kleinen strategischen Sondertatbestands“ wurde nicht auf Fragen der Professionalisierung des Lehrpersonals begrenzt, sondern für alle im

Institut behandelten Forschungsthemen geöffnet. Die Empfehlung der Evaluationskommission, den Nachwuchsgruppenleitungen Eigenständigkeit in der Entwicklung ihrer Forschungsagenda zu ermöglichen, wurde umgesetzt.

6. *Das DIE sollte die weitere Diversifizierung seines Drittmittelportfolios entschlossen vorantreiben, insbesondere im Hinblick auf EU-Gelder.*

Das DIE gibt an, in den vergangenen Jahren verstärkt Anträge bei der DFG, im Leibniz-Wettbewerb, bei der EU-Kommission und bei Stiftungen gestellt zu haben. 2019 war das Institut im SAW-Verfahren erfolgreich. Bei Erasmus+ wurden 2021 zwei Anträge bewilligt, bei denen das DIE Projektkoordinator ist. Im Oktober 2022 startet das DIE als Partner in einem Horizon Europe-Projekt; s. Kap. 4 „Ausstattung und Förderung“ sowie Anhang 3.

7. *Zum Zeitpunkt der Evaluierung verfügte das DIE nach wie vor über einen verbindlichen Stellenplan. Es wird erwartet, dass der Zuwendungsgeber [...] die Verbindlichkeit des Stellenplans im tariflichen Bereich aufhebt und durch Kriterien ersetzt, die eine globale Steuerung des Personalbestands ermöglichen.*

Verbindlicher Stellenplan ist aufgehoben; in der Stellenübersicht im Programmbudget Kennzahl für unbefristetes Personal (auch im Zuwendungsbescheid festgeschrieben).

8. *Der Arbeitsbereich „Statistik“ muss aufgrund seiner zentralen Bedeutung künftig sowohl technisch als auch personell so ausgestattet werden, dass sein großes Potenzial zur vollen Entfaltung kommen kann.*

Besetzung einer neuen Stelle (75 % E13 PostDoc, Schwerpunkt Surveymethodologie); Arbeitskontext des Arbeitsbereichs verbessert durch Gründung der Abteilung „Forschungsinfrastrukturen“ und enge Kooperation mit dem Forschungsdatenmanagement; s. auch Kapitel 7.5.

9. *Da mit der Berufung der Wissenschaftlichen Direktorin Aspekte der beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung an Bedeutung gewonnen haben, sollte die Zusammenarbeit des DIE mit dem Bonner Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) weiter vertieft und entsprechend vertraglich formalisiert werden.*

Seit der letzten Evaluierung vertiefte Kooperation mit dem BIBB: projektbezogen durch ein Projekt zur Verbesserung der Berichterstattung zur Weiterbildung, institutionell durch Erweiterung der Datenbasis (DIE-Weiterbildungskataster) für die gemeinsam durchgeführte wb-monitor-Studie. Zusätzlich regelmäßiger informeller Austausch auf Leitungsebene; Öffnung von Fortbildungsangeboten für wissenschaftlichen Nachwuchs und institutsinterne Kommunikationsforen (z. B. DIE-Seminare).

10. *Es wird begrüßt, dass es dem DIE in der vergleichsweise kurzen Zeit seit der letzten Evaluierung gelungen ist, sein kooperatives Netzwerk insbesondere auf nationaler Ebene deutlich zu intensivieren. Das Institut wird ermutigt, diesen Weg engagiert weiterzuvollziehen und sich dabei noch systematischer um strategische Partnerschaften im Hinblick auf seine wissenschaftlichen Ziele zu bemühen.*

Das DIE gibt an, seine Vernetzung weiter gesteigert zu haben (s. Kap. 6). Zum einen hat das DIE seine strategischen Kooperationen mit Universitäten und anderen Leibniz-Instituten ausgeweitet, um interdisziplinäre Forschung im Feld der empirischen Bildungsforschung vertiefen zu können; zum anderen ist es gelungen, die Konsortialführerschaft in größeren Forschungsverbänden zu übernehmen (z. B. Projekte COLD, TAEPS) und damit seine Reputation in der Forschungslandschaft zu erhöhen.

11. Durch seine Mitarbeit in internationalen Netzwerken verfügt das DIE auch im Ausland über gute Kontakte, die ebenfalls noch stärker unter strategischen Gesichtspunkten organisiert und intensiviert werden sollten. Darüber hinaus wäre eine Steigerung der Anzahl von Gastaufenthalten am DIE, aber auch von DIE-Personal an anderen Einrichtungen wünschenswert. Hiervon könnten insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler profitieren.

Für die Zusammenarbeit speziell mit europäischen Forschungsnetzwerken und strategischen institutionellen Partnern wurde 2017 eine Stabsstelle Internationalisierung eingerichtet (s. Kap. 6). Seit 2018 haben das DIE knapp 130 Personen besucht. Hinzu kommen zwei Gastaufenthalte.

12. Mit rund fünf Jahren ist die durchschnittliche Promotionsdauer am DIE zu lang. Es wird erwartet, dass wirkungsvolle Maßnahmen ergriffen werden, um sie auf einen angemessenen Zeitraum zu verkürzen.

Einführung einer strukturierten Promovierendenausbildung 2015; Besetzung Stabsstelle Methodenberatung im Rahmen des kleinen strategischen Sondertatbestandes; durchschnittliche Promotionsdauer von ursprünglich mehr als 5 Jahren konnte bei ausgewiesenen Promotionsstellen verringert werden auf etwa vier Jahre (s. Kap. 5).

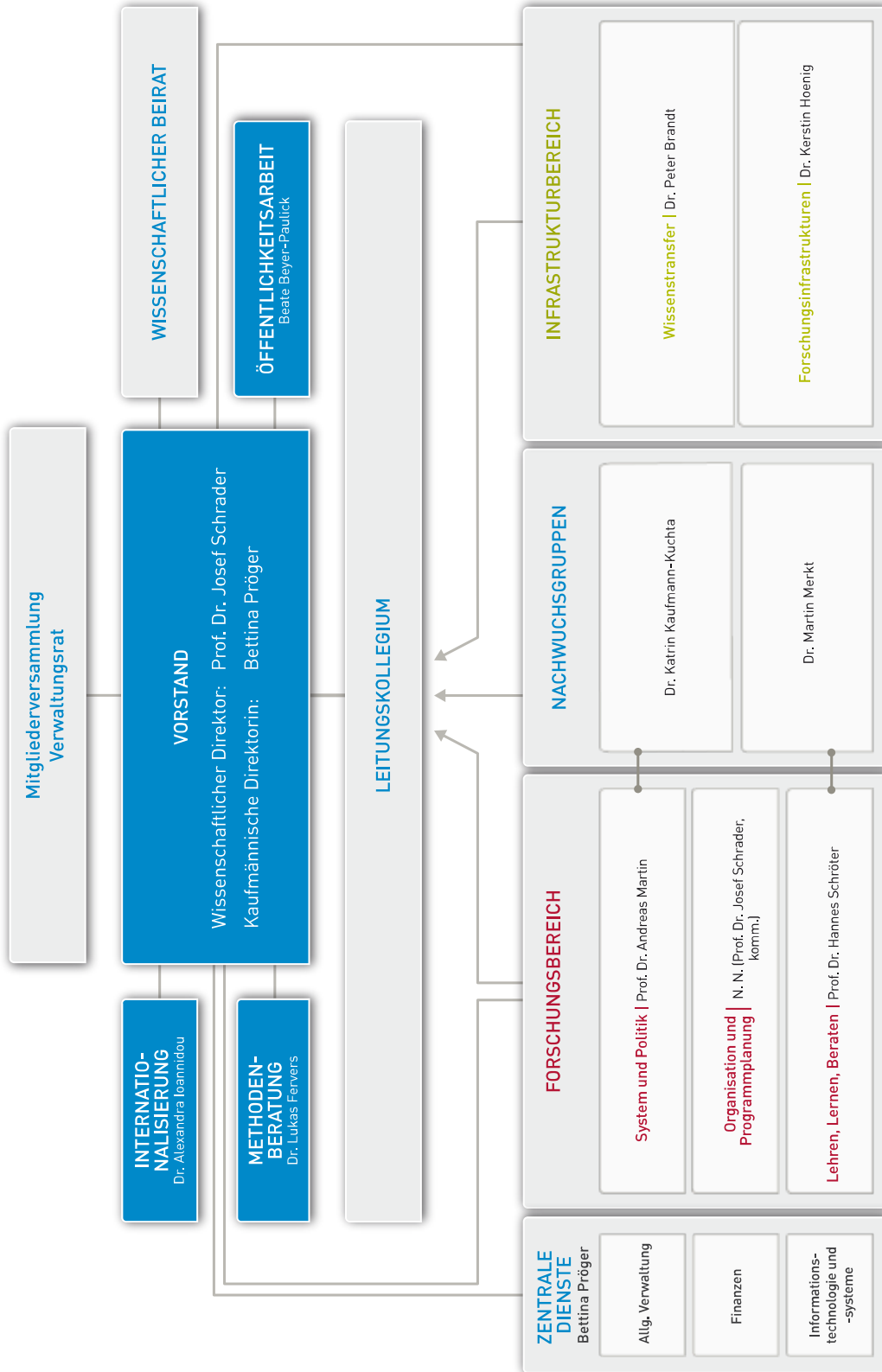
13. Die Verantwortung für das Qualitätsmanagement der Arbeitseinheiten von FEZ und DIZ liegt derzeit bei den jeweiligen Leitungen der Programme und Arbeitsbereiche. Diese Regelung stößt an ihre Grenzen, sobald übergreifende Aspekte der Institutsarbeit betroffen sind. Daher wird empfohlen, die Qualitätssicherung stärker im Vorstand zu bündeln.

Durch die engere Anbindung der Abteilungsleitungen an den Vorstand und die stärkere Einbeziehung in die Strategieentwicklung des Gesamtinstituts konnten die Qualitätserwartungen im Institut erweitert und breiter verankert werden. Dies kommt in einer Reihe von Entscheidungen und Maßnahmen zum Ausdruck, die mittlerweile institutsweit verankert sind (s. Kap. 4).

Anhang 1

Organigramm

ORGANIGRAMM SEPTEMBER 2022



Anhang 2

Publikationen, Nutzungszahlen, Patente und Gutachten

	Zeitraum		
	2019	2020	2021
Veröffentlichungen insgesamt	119	119	104
Monografien	6	5	6
Einzelbeiträge in Sammelwerken	36	28	36
Aufsätze in Zeitschriften mit Begutachtungssystem	28	32	36
Aufsätze in übrigen Zeitschriften	26	28	15
Arbeits- und Diskussionspapiere	18	24	16
Herausgeberschaft (Sammelwerke)	4	4	4
Herausgeberschaft (Zeitschrift)	3	5	2

Nutzungszahlen Wissenstransfer	2019	2020	2021
Institutionell herausgegebene Publikationen (Auswahl)			
Downloads <i>Zeitschrift für Weiterbildungsforschung</i>	73.383	106.935	123.273
Downloads <i>weiter bilden</i>	86.726	102.805	112.880
Abonnements <i>weiter bilden</i>	608	607	653
Downloads <i>DIE Survey</i>	14.932	12.306	11.813
Downloads <i>ProfilPASS</i>	9.626	10.703	11.147
Verkaufte Exemplare der Sonderedition „100 Jahre VHS“	3.914 ¹	35	20
Portal <i>wb-web</i>			
Eindeutige Besuche	726.425	863.577	ca. 765.000 ²
Downloads ³	82.439	108.927	99.586
Social Media Daten (User 09/2022)	Registrierte User ⁴ : 4.484 Twitter Follower: 1.690 Facebook Abonnenten: 1.406 LinkedIn Follower: 383		

Nutzungszahlen Forschungsinfrastruktur	2019	2020	2021
Spezialbibliothek Erwachsenenbildung			
Externe Besucher/-innen und Besuchergruppen	35	23	10
Zugriffe auf elektronische Zeitschriften	826	948	558
Recherchen im digitalen Bibliothekskatalog	63.000	63.605	63.506

¹ Inklusive Vorbestellungen aus 2018, die 2019 ausgeliefert wurden.

² Wegen einer Tracking-Störung in 4/2021 ist dieser Wert gegenüber gemessenen 694.904 eindeutigen Besuchen hochgerechnet.

³ Summiert „einmalige Downloads“ und Downloads der Wissensbausteine aus dem DIE-Repository auf.

⁴ Die Registrierung ist nur für Forum und Lernbereich erforderlich.

Archivanfragen & Page Impressions (Nachlass- & Metaarchiv)	2.376	2.721	2.849
Beratungen im Forschungsdatenmanagement	29	11	16
Programmarchiv			
Archivanfragen (Printbestände)	20	6	12
Zugriffe digitales Archiv (Page Impressions; Born Digitals/Retrodigitalisate)	12.255	8.137	14.306
Anbieterstatistiken der öffentlich geförderten Weiterbildung			
Auslieferung standardisierter Auswertungen	460	456	464
Auslieferung von Sonderauswertungen	83	68	72
Downloads von Veröffentlichungen im Rahmen der Bildungsberichterstattung (Berichte und Excel-Tabellen)	10.656	11.476	16.623
Neu abgeschlossene Datennutzungsverträge	4	2	1
Weitere Schutzrechte⁵⁾			
Prioritätsbegründende Anmeldungen (im Kalenderjahr)	-	-	-
Schutzrechte (Bestand jeweils am 31.12. des Jahres) ⁶⁾	3	3	3
Schutzrechtsfamilien (Bestand jeweils am 31.12. des Jahres)	-	-	-
Anzahl der Gutachten			
	14	16	7

⁵ Zu den finanziellen Aufwendungen und Erträgen aus Patenten, übrigen Schutzrechten und Lizenzen vgl. Anhang 3 „Erträge und Aufwendungen“.

⁶ Es handelt sich um Schutzrechte für GRETA (LLB), ProfilPASS (WIS) sowie wb-web (WIS).

Anhang 3

Erträge und Aufwendungen

Erträge		2019			2020			2021		
		T €	%	%	T €	%	%	T €	%	%
Erträge insgesamt (Summe I, II und III; ohne DFG-Abgabe)		11.191			10.491			11.404		
I.	Erträge (Summe I.1., I.2. und I.3)	10.348	100 %		8.940	100 %		10.401	100 %	
1.	<u>INSTITUTIONELLE FÖRDERUNG (AUßER BAUMAßNAHMEN UND GRUNDSTÜCKSERWERB)</u>	6.129	59 %		6.251	70 %		6.345	61 %	
1.1	Institutionelle Förderung (außer Baumaßnahmen und Grundstückserwerb) durch Bund und Länder nach AV-WGL	6129			6.251			6.345		
1.2	Institutionelle Förderung (außer Baumaßnahmen und Grundstückserwerb), soweit nicht nach AV-WGL									
2.	<u>ERTRÄGE AUS ZUWENDUNGEN ZUR PROJEKTFINANZIERUNG</u>	4.051	39 %	100 %	2.457	27 %	100 %	3.803	37 %	100 %
2.1	DFG	179		4 %	70		3 %	77		2 %
2.2	Leibniz-Gemeinschaft (Wettbewerbsverfahren)	201		5 %	299		12 %	385		10 %
2.3	Bund, Länder	2.871		71 %	1.878		77 %	3.050		80 %
2.4	EU	687		17 %	108		4 %	128		3 %
2.5	Wirtschaft	0		0	0		0	0		0
2.6	Stiftungen	99		2 %	50		2 %	60		2 %
2.7	Sonstige	14		1 %	52		2 %	103		3 %
3.	<u>ERTRÄGE AUS LEISTUNGEN</u>	168	2 %		232	3 %		253	2 %	
3.1	Erträge aus Dienstleistungen und Veranstaltungen	41			26			30		
3.2	Erträge aus Publikationen	4			2			1		
3.3	Erträge aus der Verwertung geistigen Eigentums, für das die Einrichtung ein gewerbliches Schutzrecht hält (Patente, Gebrauchsmuster etc.)	0			0			0		
3.4	Erträge aus der Verwertung geistigen Eigentums ohne gewerbliches Schutzrecht	0			0			0		
3.5	Einnahmen aus Overheadpauschalen	123			204			222		
II.	Sonstige Erträge	843			1.551			1.003		
1.	Mitgliedsbeiträge	3			3			3		
2.	Selbstbewirtschaftungsmittel aus dem Vorjahr	93			151			225		
3.	Rücklageentnahme aus Drittmitteln	747			1.397			775		
III.	Erträge für Baumaßnahmen (institutionelle Förderung Bund und Länder, EU-Strukturfonds etc.)	0			0			0		

Aufwendungen		T €	T €	T €
Aufwendungen (ohne DFG-Abgabe)		11.191	10.491	11.404
1.	Personal	6.656	7.002	7.187
2.	Materialaufwand	0	0	0
3.	Geräteinvestitionen	113	165	95
4.	Baumaßnahmen, Grundstückserwerb	0	0	0
5.	Bezogene Leistungen	573	575	1.218
6.	Mietnebenkosten	536	536	500
7.	Kooperationspartner in Drittmittelprojekten	908	496	372
8.	SAW-Abgabe	126	153	159
9.	Sonstige betriebliche Aufwendungen	731	564	586
10.	Einstellung Selbstbewirtschaftungsmittel	151	775	289
11.	Kassenreste aus Drittmitteln	1.397	225	998

DFG-Abgabe (soweit für die Einrichtung gezahlt – 2,5 % der Erträge aus der institutionellen Förderung)	153	156	158
---	-----	-----	-----

Anhang 4

Personalübersicht

(Stand: 31.12.2021)

	Vollzeit- äquivalente		Personen		Frauen		Auslän- der/innen
	insge- samt	davon dritt- mittelfi- nanziert	insgesamt	davon be- fristet	insgesamt	davon befristet	insgesamt
	Zahl	Prozent	Zahl	Prozent	Zahl	Prozent	Zahl
Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen	51,55	44 %	64	61 %	40	65 %	3
1. Ebene (wiss. Institutsleitung)	1	-	1	-	-	-	-
2. Ebene (Abteilungsleitungen o. Ä.)	3	-	3	-	1	-	-
3. Ebene (Gruppenleitungen o. Ä.)	2	-	2	-	1	-	-
Ggf. Nachwuchsgruppenleitungen	2,5	-	3	-	1	-	-
Weitere Personen mit Leitungsaufgaben	0,7	100 %	1	-	1	-	-
Personen ohne Leitungsaufgaben (A13, A14, E13, E14 u. Ä.)	33,6	51 %	41	63 %	25	60 %	3
Promovierende (A13, E13 u. Ä.)	8,75	55 %	13	100 %	11	100 %	-
Wissenschaftsunterstützendes Personal (Technik, Assistenzen, Bibliothek)	31,12	25 %	41				
Fachassistenzen (E9 bis E12, gehobener Dienst)	5,63	36 %	8				
Abteilungs-/Projektassistenzen (E5 bis E8, mittlerer Dienst)	8,35	51 %	13				
Vorstandsassistenzen	1,8	-	2				
Haustechnik (E5, mittlerer Dienst)	1	-	1				
Bibliothek (E9 bis E12, gehobener Dienst)	2	-	2				
Bibliothek (E5 bis E8, mittlerer Dienst)	2,27	-	3				
Informationstechnik - IT (E9 bis E12, gehobener Dienst)	6,5	23 %	8				
Statistik (E 9 bis E 12, gehobener Dienst)	2,62	-	3				
Statistik (E 5 bis E 8, mittlerer Dienst)	1	-	1				
Wissenschaftsunterstützendes Personal (Administration)	9,4	-	12				
Kaufmännische Direktorin	1	-	1				
Stabsstellen ÖA (ab E13, höherer Dienst)	1,6	-	3				
Stabsstellen ÖA (E9 bis E12, gehobener Dienst)	0,8	-	1				
Innere Verwaltung (Haushalt, Personal u. Ä.) (ab E13, höherer Dienst)	1	-	1				
Innere Verwaltung (Haushalt, Personal u. Ä.) (E9 bis E12, gehobener Dienst)	2,5	-	3				
Innere Verwaltung (Haushalt, Personal u. Ä.) (E5 bis E8, mittlerer Dienst)	1	-	1				
Hausdienste (E 5)	1,5	-	2				
Studentische Hilfskräfte		65 %	26				
Auszubildende	1	-	1				

Anlage B: Bewertungsbericht

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen, Bonn (DIE)

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung und zentrale Empfehlungen.....	B-2
2. Gesamtkonzept, Aufgaben und Arbeitsergebnisse	B-4
3. Veränderungen und Planungen.....	B-7
4. Steuerung und Qualitätsmanagement.....	B-8
5. Personal	B-10
6. Kooperation und Umfeld	B-12
7. Abteilungen des DIE.....	B-13
8. Umgang mit Empfehlungen der letzten externen Evaluierung	B-15

Anhang:

Mitglieder der Bewertungsgruppe

1. Zusammenfassung und zentrale Empfehlungen

Das DIE forscht zur Erwachsenen- und Weiterbildung und entwickelt daraus vielfältige, insbesondere auch digitale Serviceangebote. Forschungsgegenstand sind institutionelle, organisationale und personale Gelingensbedingungen von Lehr-Lern-Prozessen. Die Arbeiten werden über ein breites Netzwerk in enger Rückkopplung mit der Praxis entwickelt und die Ergebnisse fließen wiederum in die Bildungsarbeit ein. Des Weiteren erbringt das DIE Infrastrukturleistungen für die Wissenschaft; neben einer Spezialbibliothek samt Archivbeständen zählen hierzu die Erhebung, Aufbereitung und Veröffentlichung von Daten. Politikberatung nimmt das DIE u. a. mit seinen Beiträgen zum *Nationalen Bildungsbericht* wahr.

Damit ist das DIE in einem Bereich von zunehmender gesellschaftspolitischer Bedeutung aktiv. In den vergangenen Jahren hat das Institut bereits substanzielle Beiträge zu Themen des lebenslangen Lernens geleistet. Mit seiner Arbeit ist es in der Lage, Politik und Praxis bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen zu unterstützen, die durch den demographischen Wandel, die Zuwanderung oder die Digitalisierung der Arbeits-, Lebens- und Bildungswelt entstehen. Dieses Potenzial sollte das DIE konsequenter als bisher nutzen, um seine Sichtbarkeit weiter zu erhöhen.

Das Institut ist in zwei Bereiche mit insgesamt fünf Abteilungen gegliedert, deren Leistungen zweimal mit „sehr gut“ und je einmal mit „gut“, „gut bis sehr gut“ und „sehr gut bis exzellent“ bewertet werden (s. Kap. 7). Die drei Forschungsabteilungen „System und Politik“, „Organisation und Programmplanung“ sowie „Lehren, Lernen, Beraten“ sind in geeigneter Weise entlang von drei Betrachtungsebenen konzipiert. Sie sind mit dem Infrastrukturbereich verschränkt, der aus den Abteilungen „Wissenstransfer“ mit Bezug auf die Praxis und „Forschungsinfrastrukturen“ mit stark nachgefragten Angeboten für Wissenschaft und Bildungsberichterstattung besteht.

Nach einer kritischen Evaluierung im Jahr 2012 übernahm noch im selben Jahr der derzeitige Wissenschaftliche Direktor die Leitung des Instituts. Bereits bei der vorgezogenen Evaluierung 2016 wurde dem DIE eine sehr gute Entwicklung bescheinigt, die seitdem erfolgreich weitergeführt wurde. Wie empfohlen, wurden bereits zwei Abteilungsleitungen im Forschungsbereich in gemeinsamer Berufung mit Hochschulen besetzt. Zudem konnten nach einer Erhöhung der institutionellen Förderung (Sondertatbestand) 2018 vier Nachwuchsgruppen inklusive Promotionsstellen eingerichtet werden, mit denen eine weitere Stärkung der Forschungsorientierung erreicht wurde. 2024 tritt der Wissenschaftliche Direktor in den Ruhestand ein, so dass das Aufsichtsgremium den Prozess der Neubesetzung eingeleitet hat.

Im Einzelnen sollten bei der weiteren Entwicklung des DIE die folgenden Hinweise und Empfehlungen aus dem Bewertungsbericht, die im Text durch **Fettdruck** hervorgehoben sind, besonders beachtet werden:

Gesamtkonzept, Aufgaben und Arbeitsergebnisse (Kapitel 2)

1. Das DIE sollte sich, ausgehend von seiner erziehungswissenschaftlichen Perspektive, disziplinär weiter öffnen. So sollten insbesondere organisationssoziologische und bildungsökonomische Expertise in die Arbeiten einbezogen werden. Das bedeutet auch,

über den Ausbau von Kooperationen hinaus (z. B. in der Informatik), in größerem Umfang Expertise von außen an das Institut zu holen als das bisher der Fall ist.

2. Erwachsenenbildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind weltweit wichtige Themen. Gerade vor dem Hintergrund bildungsstruktureller Spezifika Deutschlands (besonderer Stellenwert des Volkshochschulwesens, duales System in der beruflichen Bildung) bietet es sich an, vergleichend zu arbeiten. Das DIE erkennt die Notwendigkeit zur Internationalisierung seiner Forschungsarbeiten und hat für diese Aufgabe eine Stabsstelle eingerichtet. Das Institut sollte diesen Weg nun entschlossen weitergehen und dabei anstreben, eine führende Rolle im deutschsprachigen Raum einzunehmen.
3. Wie bereits bei der vergangenen Evaluierung empfohlen, sollte das Institut eine höhere internationale Wahrnehmung seiner Publikationen erreichen und hierfür verstärkt in englischsprachigen Zeitschriften veröffentlichen.

Veränderungen und Planungen (Kapitel 3)

4. Im Jahr 2020 wurden auf Empfehlung des Beirats zwei zur mittleren Betrachtungsebene arbeitende Abteilungen zusammengelegt. Die so entstandene Abteilung „Organisation und Programmplanung“ wird seither kommissarisch vom Direktor geführt. Die Leitungsstelle sollte nun zügig besetzt werden, damit das neue, eigenständige Profil der Abteilung ausgebildet werden kann. Ein erstes Verfahren zur Besetzung in gemeinsamer Berufung mit der Universität zu Köln verlief 2022 ergebnislos. Um einen größeren Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern zu erreichen, wird empfohlen, fachlich breit und ggf. *open rank* auszuschreiben.
5. Um der Bedeutung des Infrastrukturbereichs und seiner Leistungen gerecht zu werden und eine forschungsnahe strategische Weiterentwicklung zu sichern, sollte das Institut eine Leitungsposition in diesem Bereich in gemeinsamer Berufung mit einer Hochschule besetzen. Wie bei der vergangenen Evaluierung empfohlen, sollte die neue Bereichsleitung Mitglied des Vorstands werden.
6. Das DIE plant, die Datenlage im Bereich des Weiterbildungsgeschehens und so die Bildungsberichterstattung weiter zu verbessern. Hierzu soll mit zusätzlichen Mitteln der Bund-Länder-Förderung in Höhe von 1 M€ p. a. ein „Forschungsnetzwerk Integrierte Struktur-, Organisations- und Professionalisierungsforschung in der Weiterbildung“ entstehen. Auf vielversprechende Weise knüpft das Institut damit an bereits erzielte Ergebnisse an. Insbesondere soll die bis 2026 laufende TAEPS-Studie im Rahmen des Sondertatbestands verstetigt und erweitert werden, sodass wichtige Längsschnittdaten entstehen. Die vorgesehenen Planungen schlagen eine Brücke zwischen den Abteilungen und haben das Potenzial, zu einem integralen Element für die künftige Entwicklung des DIE zu werden. Die hierbei entstehenden infrastrukturellen Angebote versprechen wichtige Impulse für die Forschung. Die Planungen des DIE werden daher nachdrücklich unterstützt.

Steuerung und Qualitätsmanagement (Kapitel 4)

7. Es wird begrüßt, dass die Erträge aus Zuwendungen zur Projektfinanzierung seit der letzten Evaluierung nicht nur in absoluten Zahlen deutlich gestiegen sind, sondern

auch in Relation zum Kernhaushalt. Allerdings stieg der Anteil an BMBF-Mitteln seit der letzten Evaluierung noch einmal deutlich von durchschnittlich 64 % in den Jahren 2012–2014 auf 76 % im Durchschnitt der Jahre 2019–2021. Damit ist es dem DIE nicht gelungen, das Drittmittelportfolio zu diversifizieren, wie es bei der letzten Evaluierung empfohlen worden war. Das Institut sollte intensiv daran arbeiten, mehr hochkompetitive Drittmittel (DFG, EU, Leibniz-Wettbewerb) einzuwerben.

8. Angesichts des hohen und wichtigen Datenbestandes sollte das Institut eine Aufstockung des Personals für IT-Services erreichen, damit u. a. Vertretungsregelungen eingeführt werden können und so eine verlässliche IT-Infrastruktur sichergestellt ist. Gleichzeitig sollte ein Beauftragter bzw. eine Beauftragte für Informationssicherheit (intern/extern) benannt und ein entsprechendes Managementkonzept erarbeitet werden. Zugunsten der weiteren Standardisierung von IT-Leistungen sollten die derzeit noch in verschiedenen Abteilungen angesiedelten IT-Services (Bibliothek, Wissenstransfer, Zentralabteilung etc.) zentralisiert werden.

2. Gesamtkonzept, Aufgaben und Arbeitsergebnisse

Das DIE forscht zur Erwachsenen- und Weiterbildung und entwickelt daraus vielfältige, insbesondere auch digitale Serviceangebote. Forschungsgegenstand sind institutionelle, organisationale und personale Gelingensbedingungen von Lehr-Lern-Prozessen. Die Arbeiten werden über ein breites Netzwerk in enger Rückkopplung mit der Praxis entwickelt und die Ergebnisse fließen wiederum in die Bildungsarbeit ein. Dabei adressiert das Institut Akteure auf unterschiedlichen Handlungsebenen und berät u. a. Weiterbildungseinrichtungen und ihr Personal. Des Weiteren erbringt das DIE Infrastrukturleistungen für die Wissenschaft; neben einer Spezialbibliothek samt Archivbeständen zählen hierzu die Datenerhebung, -aufbereitung und -veröffentlichung im Rahmen der Anbieterstatistiken der öffentlich geförderten Weiterbildung, die insbesondere der Bildungsberichterstattung dienen. Politikberatung übernimmt das DIE u. a. durch seine Beiträge zum *Nationalen Bildungsbericht*.

Damit ist das DIE in einem Bereich von zunehmender gesellschaftspolitischer Bedeutung aktiv. In den vergangenen Jahren hat das Institut bereits substanzielle Beiträge zu Themen des lebenslangen Lernens geleistet. Mit seiner Arbeit ist das Institut in der Lage, Politik und Praxis bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen zu unterstützen, die durch den demographischen Wandel, die Zuwanderung oder die Digitalisierung der Arbeits-, Lebens- und Bildungswelt entstehen. Dieses Potenzial sollte das DIE konsequenter als bisher nutzen, um seine Sichtbarkeit weiter zu erhöhen. Dabei sollte das Institut gemeinsam mit geeigneten Partnern auch die berufliche Bildung und Weiterbildung wieder stärker in den Blick nehmen und prüfen, inwiefern der weitere Ausbau von Kooperationen mit der Schul- und Unterrichtsforschung Gewinn bringen könnten (z. B. im Hinblick auf die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften sowie die Beratung von Schulen).

Im Forschungsbereich begegnet das Institut relevanten Fragestellungen auf mehreren Ebenen: Auf einer Makroebene werden Weiterbildungssysteme hinsichtlich Struktur,

Entwicklung und Steuerung betrachtet. Die Mesoebene erfasst Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung mit Blick auf Dienstleistungsmanagement sowie Programm- und Angebotsentwicklung. Auf der Mikroebene werden Lehr-, Lern- und Beratungsprozesse untersucht. Daraus ergibt sich die Gliederung des Forschungsbereichs in die drei Abteilungen „System und Politik“, „Organisation und Programmplanung“ sowie „Lehren, Lernen, Beraten“, die die drei Betrachtungsebenen in geeigneter Weise abbilden.

Das DIE sollte sich, ausgehend von seiner erziehungswissenschaftlichen Perspektive, disziplinär weiter öffnen. So sollten insbesondere organisationssoziologische und bildungsökonomische Expertise in die Arbeiten einbezogen werden. Das bedeutet auch, über den Ausbau von Kooperationen hinaus (z. B. in der Informatik), in größerem Umfang Expertise von außen an das Institut zu holen als das bisher der Fall ist.

Zudem wird es wichtig sein, abteilungs- und disziplinübergreifend die Methodenexpertise weiterzuentwickeln (z. B. bezüglich *data science*). Es bietet sich an, die jüngst in erster Linie für die Promovierenden und Postdocs geschaffene Methodenstelle zu erweitern. Sie sollte dazu dienen, die methodische Entwicklung insgesamt zu koordinieren und Forschungsprojekte zu beraten. Zur Methodenreflexion sollten zudem geeignete Veranstaltungsformate (z. B. *summer schools*) etabliert und Kooperationen mit externen Partnern eingegangen werden.

Erwachsenenbildung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind weltweit wichtige Themen. Gerade vor dem Hintergrund bildungsstruktureller Spezifika Deutschlands (besonderer Stellenwert des Volkshochschulwesens, duales System in der beruflichen Bildung) bietet es sich an, vergleichend zu arbeiten. Das DIE erkennt die Notwendigkeit zur Internationalisierung seiner Forschungsarbeiten und hat für diese Aufgabe eine Stabsstelle eingerichtet. Das Institut sollte diesen Weg nun entschlossen weitergehen und dabei anstreben, eine führende Rolle im deutschsprachigen Raum einzunehmen.

Auf allen drei Forschungsebenen finden sich enge Verschränkungen mit dem Infrastrukturbereich. Dieser gliedert sich in die Abteilung „Forschungsinfrastrukturen“, die Serviceleistungen vorwiegend für die Wissenschaft bereitstellt, und die Abteilung „Wissenstransfer“, die die Betreuung der Publikationen und Publikationsorgane des DIE sowie die Pflege der Onlineportale und Praxisnetzwerke verantwortet (s. hierzu auch Empfehlung Kap. 3). Es sollte darauf geachtet werden, dass die Mitarbeitenden der Forschungsabteilungen hinreichend Zeit für ihre wissenschaftliche Arbeit haben und nicht zu stark durch forschungsinfrastrukturelle Aufgaben beansprucht werden.

Arbeitsergebnisse

Forschung

Das DIE legt Arbeiten von hoher Relevanz für Bildungsforschung und -politik vor, u. a. Ergebnisse zu Alphabetisierung und Grundbildung. Im Projekt GRETA zur professionellen Expertise von Lehrenden ist dem Institut die Pilotierung eines Kompetenzmodells gelungen, zu dem in einem nächsten Schritt die Validierung ansteht. Es ist ein großer Erfolg für

das Institut, dass es seit 2020 am *Nationalen Bildungsbericht* beteiligt ist. Die Sichtbarkeit der DIE-Veröffentlichungen im Rahmen der Bildungsberichterstattung wird durch die hohe Zahl von jährlich 13.000 Downloads belegt (\emptyset 2019–2021).

Erfreulicherweise werden die Forschungsergebnisse des DIE nun deutlich häufiger in referierten Zeitschriften publiziert. **Wie bereits bei der vergangenen Evaluierung empfohlen, sollte das Institut eine höhere internationale Wahrnehmung seiner Publikationen erreichen und hierfür verstärkt in englischsprachigen Zeitschriften veröffentlichen.**

Forschungsinfrastrukturen

Das DIE erbringt in großem Umfang wesentliche Dienstleistungen für die Erwachsenen- und Weiterbildung, sowohl für die wissenschaftliche Fachgemeinschaft als auch für die Praxis. Hervorzuheben ist, dass das Institut sehr früh begann, auch digitale Services aufzubauen. Mit seinen Angeboten adressiert das DIE große Verbände ebenso wie individuelle Einrichtungen bis hin zum Lehr- oder Managementpersonal.

Neben der Bibliothek sind stark nachgefragte Datenangebote hervorzuheben. Insbesondere die vom DIE erhobenen und bereitgestellten Daten zur Beteiligung an den Angeboten der öffentlichen Erwachsenen- und Weiterbildung sind für die Bildungsberichterstattung wichtig. Wie vor sieben Jahren empfohlen, wurden vielfältige Maßnahmen umgesetzt, um die Nachnutzbarkeit der Daten zu sichern. 2017 wurde eine Forschungsdaten-Policy festgelegt. Das Vorgehen des DIE, kein eigenes Datenzentrum aufzubauen, sondern die am Institut generierten Daten in bestehende Strukturen (z. B. in das das Forschungsdatenzentrum von GESIS) zu integrieren, ist sinnvoll.

Zu den Ergebnissen zählt insbesondere die vollständige Retrodigitalisierung des VHS-Programmarchivs, die hervorragende Erschließung der Daten sowie deren frei zugängliche Bereitstellung im *Digitalen Programmarchiv* (DiPA). Es wird nun wichtig sein, das Material zur Entwicklung neuer Forschungsfragen zu nutzen. Insofern ist es begrüßenswert, dass das VHS-Programmarchiv nun auch im Rahmen des NFDI-Konsortiums *Text+* zugänglich gemacht werden soll, damit die Angebote weitere Bekanntheit erlangen.

Wissenstransfer

Für den Transfer der Erkenntnisse in Praxis und Politik bedient das DIE mehrere Kanäle: Publikationsorgane, Portale sowie Praxisnetzwerke. Die vielfältigen Publikationsorgane adressieren auf traditionelle Weise Praktiker bzw. Praktikerinnen in der Erwachsenenbildung; zu diesen zählt insbesondere eine im Fach stark rezipierte Lehrbuchreihe. Begrüßenswert ist die erfolgreiche Transformation eines Großteils der Publikationen in den Open-Access-Gold-Standard.

Im Bereich der Portale ist der 2016 erfolgte Launch und die kontinuierliche Weiterentwicklung des *wb-web* herauszuheben. Das Portal, das mit durchschnittlich 800.000 Besuchen p. a. (2019–2021) eine große Reichweite erzielt, enthält verschiedene Inhalte für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung (Dossiers, Kursmaterialien, Podcasts

etc.). Es wurde 2019/2020 um den integrierten Lernbereich EULE ergänzt, der nun planmäßig weiter ausgebaut werden sollte. Von diesen Angeboten profitieren in hohem Maß auch die Lehrkräfte im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung, für die das DIE zudem eine Produktdatenbank mit entsprechenden Bildungsressourcen (PAG) bereitstellt.

Zur weiteren Stärkung seiner Kommunikation mit der Praxis etablierte das DIE 2020 das *DIALOG-Praxis Netzwerk für Wissenstransfer und Innovation* mit 25 beteiligten Weiterbildungseinrichtungen (z. B. der IHK Köln). Dieses Instrument hat sich auch in anderen Kontexten bewährt. So konnte u. a. der *ProfilPass* stetig weiterentwickelt werden, ein seit 2006 verfügbares und viel genutztes Instrument für Erwachsene zur Ermittlung eigener Kompetenzen.

3. Veränderungen und Planungen

Entwicklung der Einrichtung seit der letzten Evaluierung

Nach zuvor schwierigen Jahren hat sich das DIE unter dem seit 2012 tätigen Wissenschaftlichen Direktor sehr gut entwickelt und seine Forschungsarbeiten in überzeugender Weise ausgebaut. Das bereits bei der letzten Evaluierung etablierte Mehrebenensystem (s. Kap. 2) bildet sich jetzt in den drei Abteilungen des Forschungsbereichs schlüssig ab. **Im Jahr 2020 wurden hierzu auf Empfehlung des Beirats zwei zur Mesoebene arbeitende Abteilungen zusammengelegt. Die so entstandene Abteilung „Organisation und Programmplanung“ wird seither kommissarisch vom Direktor geführt. Die Leitungsstelle sollte nun zügig besetzt werden, damit das neue, eigenständige Profil der Abteilung ausgebildet werden kann (s. Kap. 7). Ein erstes Verfahren zur Besetzung in gemeinsamer Berufung mit der Universität zu Köln verlief 2022 ergebnislos. Um einen größeren Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern zu erreichen wird empfohlen, fachlich breit und ggf. *open rank* auszuschreiben.** Bei den beiden anderen Abteilungen im Forschungsbereich ist die bei der letzten Evaluierung empfohlene professorale Besetzung der zweiten Leitungsebene bereits sehr gut gelungen.

Zum Jahreswechsel 2016/17 wurde das ehemalige „Dateninformationszentrum“ (DIZ) in die zwei neuen Abteilungen „Wissenstransfer“ und „Forschungsinfrastrukturen“ aufgeteilt, mit jeweils einer Abteilungsleitung an der Spitze. Aufgrund der Größe des Aufgabebereichs war dies eine nachvollziehbare Maßnahme. **Um der Bedeutung des Infrastrukturbereichs und seiner Leistungen gerecht zu werden und eine forschungsnah strategische Weiterentwicklung zu sichern, sollte das Institut eine Leitungsposition in diesem Bereich in gemeinsamer Berufung mit einer Hochschule besetzen. Wie bei der vergangenen Evaluierung empfohlen, sollte die neue Bereichsleitung Mitglied des Vorstands werden.**

Durch dauerhaft zusätzliche Mittel (Sondertatbestand) konnten 2018 vier Nachwuchsgruppen eingerichtet werden, die die Arbeiten des DIE im Bereich der Interventions- und Implementationsstudien stärken. Der Zuwachs an hochattraktiven wissenschaftlichen Stellen für Postdocs und Promovierende, daneben für die Methodenberatung, das Forschungsdatenmanagement und den Wissenstransfer kommt dem DIE sehr zugute (s. Kap. 5).

Strategische Arbeitsplanung für die nächsten Jahre

Die Arbeitsplanung für die kommenden Jahre ist durch eine Reihe aktueller Themen und vielversprechender Projekte konturiert, etwa die Weiterentwicklung des GRETA-Kompetenzmodells oder die bis 2026 laufende BMBF-finanzierte TAEPS-Studie (Teachers in Adult Education – a Panel Study), die das DIE mit dem Leibniz-Institut für Bildungsvorgänge (LifBi) durchführt. Diese Verbindung ist äußerst wertvoll und sollte auch im Hinblick auf das Nationale Bildungspanel (NEPS) weiter vertieft werden.

Planungen mit zusätzlichem Mittelbedarf („Sondertatbestand“)

Das DIE plant, die Datenlage im Bereich des Weiterbildungsgeschehens und so die Bildungsberichterstattung weiter zu verbessern. Hierzu soll mit zusätzlichen Mitteln der Bund-Länder-Förderung in Höhe von 1 M€ p. a. ein „Forschungsnetzwerk Integrierte Struktur-, Organisations- und Professionalisierungsforschung in der Weiterbildung“ entstehen. Auf vielversprechende Weise knüpft das Institut damit an bereits erzielte Ergebnisse an. Insbesondere soll die bis 2026 laufende TAEPS-Studie (s. o.) im Rahmen des Sondertatbestands verstetigt und erweitert werden, sodass wichtige Längsschnittdaten entstehen. Die vorgesehenen Planungen schlagen eine Brücke zwischen den Abteilungen und haben das Potenzial, zu einem integralen Element für die künftige Entwicklung des DIE zu werden. Die hierbei entstehenden infrastrukturellen Angebote versprechen wichtige Impulse für die Forschung. Die Planungen des DIE werden daher nachdrücklich unterstützt.

4. Steuerung und Qualitätsmanagement

Ausstattung und Förderung

Die institutionelle Förderung nach AV-WGL lag im Jahr 2021 bei 6,3 M€ und ist für das derzeitige Aufgabenportfolio auskömmlich. Dabei stieg der Kernhaushalt im Vergleich zu 2014 um knapp 30 %; Grund hierfür sind Aufwüchse aus dem PFI sowie die 2019 dauerhaft in den Kernhaushalt überführten Mittel des Sondertatbestandes in Höhe von ca. 1 M€ p. a. (s. Kap. 3). **Es wird begrüßt, dass die Erträge aus Zuwendungen zur Projektfinanzierung seit der letzten Evaluierung nicht nur in absoluten Zahlen deutlich gestiegen sind – von Ø 1,4 M€ p. a. (2012–2014) auf Ø 3,4 M€ p. a. (2019–2021) –, sondern auch in Relation zum Kernhaushalt (von 23 auf 35 %). Allerdings stieg der Anteil an BMBF-Mitteln seit der letzten Evaluierung noch einmal deutlich von durchschnittlich 64 % in den Jahren 2012–2014 auf 76 % im Durchschnitt der Jahre 2019–2021. Damit ist es dem DIE nicht gelungen, das Drittmittelportfolio zu diversifizieren, wie es bei der letzten Evaluierung empfohlen worden war; die DFG-Abgabe konnte nicht wieder eingeworben werden. Das Institut sollte intensiv daran arbeiten, mehr hochkompetitive Drittmittel (DFG, EU, Leibniz-Wettbewerb) einzuwerben.**

Das DIE befindet sich auf der Bonner Liegenschaft des BMBF. Wegen des deutlichen Personalwachstums der letzten Jahre sind die Bürokapazitäten zunehmend ausgeschöpft. Teilweise müssen Mitarbeitende in der Bibliothek arbeiten. Das Institut sollte nach Möglichkeiten suchen, eine Verbesserung bezüglich der vorhandenen Büroarbeitsplätze zu

erreichen und gleichzeitig verstärkt neue und flexible Arbeitsmodelle aufzubauen (z. B. *Remote Work* oder *Desk Sharing*).

Angesichts des hohen und wichtigen Datenbestandes sollte das Institut eine Aufstockung des Personals für IT-Services erreichen, damit u. a. Vertretungsregelungen eingeführt werden können und so eine verlässliche IT-Infrastruktur sichergestellt ist. Gleichzeitig sollte ein Beauftragter bzw. eine Beauftragte für Informationssicherheit (intern/extern) benannt und ein entsprechendes Managementkonzept erarbeitet werden. Zugunsten der weiteren Standardisierung von IT-Leistungen sollten die derzeit noch in verschiedenen Abteilungen angesiedelten IT-Services (Bibliothek, Wissenstransfer, Zentralabteilung etc.) zentralisiert werden.

Aufbau- und Ablauforganisation

Die Leitungsstruktur des DIE wurde seit der letzten Evaluierung in sehr geeigneter Weise weiterentwickelt. Der Vorstand besteht derzeit aus dem Wissenschaftlichen Direktor sowie der Kaufmännischen Direktorin, die sehr gut zusammenarbeiten.

Gemeinsam mit dem Vorstand bilden die Abteilungsleitungen, ein Sprecher bzw. eine Sprecherin der Nachwuchsgruppenleitungen sowie die Leitungen der Stabstellen das Leitungskollegium. Dieses entscheidet über strategische Fragen und u. a. die mittelfristige Forschungs- und Entwicklungsplanung. Es nimmt damit Aufgaben eines erweiterten Vorstands wahr, was begrüßt wird. Vor diesem Hintergrund sollte das Leitungskollegium jedoch häufiger als viermal jährlich zusammentreten, wie es derzeit noch vorgesehen ist. Die Ebene unterhalb der Abteilungsleitungen (insb. die Teamleitungen im Infrastrukturbereich) könnte noch besser in die Kommunikations- und Entscheidungswege miteinbezogen werden.

Qualitätsmanagement

Zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis setzt das DIE die Leibniz-Leitlinien um und hat 2019 eine Ombudsperson sowie ihre Vertretung gewählt. Zur forschungsethischen und datenschutzrechtlichen Prüfung von Forschungsvorhaben arbeitet am DIE seit 2018 eine lokale Ethikkommission.

Das DIE verfügt über ein hervorragendes Forschungsdatenmanagement, das den FAIR-Prinzipien verpflichtet ist. Dass sich das Institut stark für die Open-Access-Lizenzierung seiner Publikationsorgane einsetzt, wird begrüßt. Künftig sollte ein Informationsbudget aufgestellt werden, mit dem Kosten und Leistungen in Bezug auf die Publikationen einschließlich Open Access besser erfasst werden können.

Das DIE sollte wie geplant ein Forschungsinformationssystem etablieren.

Qualitätsmanagement durch Beirat und Aufsichtsgremium

Beirat und Aufsichtsgremium unterstützen das Institut sehr gut. Insbesondere die strukturellen Entwicklungen am DIE hat der Beirat sinnvoll begleitet. Künftig sollte er auch bei gemeinsamen Berufungen auf der zweiten Leitungsebene eingebunden werden und ein Beiratsmitglied Teil der Berufungskommission sein.

5. Personal

Das DIE verfügte zum Stichtag 31.12.2021 über Stellen im Umfang von rund 92 VZÄ. Im Bereich Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen sind inzwischen knapp 52 VZÄ vorhanden, eine Steigerung um 71 % im Vergleich zur letzten Evaluierung. Hintergrund sind die Ausweitung der Forschungsarbeiten, unterstützt durch den Sondertatbestand sowie gestiegene Drittmittel. Während auch im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Servicepersonals eine Steigerung vorliegt (+37 %), ging die Stellenanzahl im administrativen Bereich zurück (-11 %). Angesichts des seit 2015 erfolgten starken Wachstums, sollte das DIE die personelle Ausstattung der Verwaltung gut im Blick behalten. Es wird begrüßt, dass das Land Nordrhein-Westfalen, wie bei der letzten Evaluierung empfohlen, die Verbindlichkeit des Stellenplanes aufgehoben hat.

Wissenschaftliche und Administrative Leitungspositionen

Der Wissenschaftliche Direktor ist seit 2012 im Amt. Er hat das Institut in einer schwierigen Phase übernommen und die strukturelle und inhaltliche Konsolidierung des Instituts zukunftsweisend gestaltet. Seit seinem Amtsantritt sind die Forschungsleistungen des DIE sowie dessen Sichtbarkeit im Kontext der empirischen Bildungsforschung deutlich gestiegen. Aufgrund seines anstehenden Ruhestands 2024 wird begrüßt, dass der Prozess der Neubesetzung bereits durch das Aufsichtsgremium eingeleitet wurde und eine Vakanz vermieden werden soll.

Einer Empfehlung der kritisch verlaufenen Evaluierung 2012 folgend, war zur Stärkung der Forschungsorientierung des DIE im Jahr 2014 eine zweite Wissenschaftliche Direktorin berufen worden. 2017 wechselte sie auf eine Professur an der Universität Duisburg-Essen. Es ist nachvollziehbar, dass im Anschluss an die strukturellen Veränderungen und den erfolgreichen Ausbau der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten der letzten Jahre eine Wiederbesetzung dieser Stelle nicht geplant ist. Die Leerstelle sollte genutzt werden, die Leitung des Infrastrukturbereichs in gemeinsamer Berufung mit einer Hochschule zu besetzen (s. Kap. 3).

Auf der zweiten Leitungsebene gab es seit der letzten Evaluierung verschiedene Wechsel, die dazu genutzt wurden, auch diese Ebene in gemeinsamer Berufung mit einer Hochschule zu besetzen. So wurden 2021 und 2022 zwei Abteilungsleitungen mit sehr gut ausgewiesenen Wissenschaftlern besetzt, die beide bereits vorher am DIE tätig waren. Ein drittes Verfahren für die Leitung von „Organisations- und Programmplanung“ musste Ende 2022 ergebnislos beendet werden (s. Kap. 3). Diese Stelle zur Leitung der wichtigen Mesoebene muss nun zügig besetzt werden. Auch die Leitung der Abteilung „Forschungsinfrastrukturen“ wechselte seit der letzten Evaluierung mehrfach; 2020 gelang die Besetzung mit einer sehr gut ausgewiesenen Kandidatin, die von einem anderen Leibniz-Institut an das DIE kam.

Promoviertes Personal

Am DIE ist deutlich mehr promoviertes Personal beschäftigt als bei der letzten Evaluierung. Das Institut bietet sehr gute Qualifizierungsmöglichkeiten und verzeichnete bereits zahlreiche karrierebedingte Abgänge, auch in Bereiche außerhalb der Wissenschaft. In

seiner Personalentwicklung sollte das Institut Karrierewege außerhalb der Wissenschaft noch stärker berücksichtigen. Dazu könnten Pläne der Jobrotation zwischen Forschung, Bildungsadministration und Verbandsarbeit wieder aufgenommen werden.

Dank zusätzlicher Mittel der institutionellen Förderung konnte das DIE das Förderinstrument der Nachwuchsgruppen deutlich ausweiten. Mit zwei Promotionsstellen ausgestattet, ermöglichen sie qualifizierten Postdocs wichtige Führungserfahrungen. Sie werden jeweils für sechs Jahre besetzt, mit einer Zwischenevaluation nach drei Jahren. 2018 wurden vier Nachwuchsgruppen eingerichtet, zum Zeitpunkt der Evaluierung bestanden noch zwei: eine Nachwuchsgruppenleiterin hatte das DIE bereits 2020 für eine Juniorprofessur an der Universität Heidelberg verlassen, ein Nachwuchsgruppenleiter hatte im Januar 2022 eine Abteilungsleitung am DIE übernommen, in gemeinsamer Berufung mit der FernUniversität in Hagen. Planmäßig werden Anfang 2023 am DIE zwei neue vielversprechende Nachwuchsgruppen beginnen.

Promovierende

In den Jahren 2019–2021 wurden am DIE lediglich drei Promotionen abgeschlossen. Es wird erwartet, dass die Zahl in den kommenden Jahren steigt, da jetzt deutlich mehr Promovierende am Institut beschäftigt sind als zum Zeitpunkt der letzten Evaluierung (dreizehn anstatt fünf im Jahr 2014). Diese Steigerung wurde vor allem durch die Ausweitung der institutionellen Förderung (Sondertatbestand) erreicht, mit der im Rahmen der vier Nachwuchsgruppen auch je zwei Promotionsstellen geschaffen wurden. Künftig sollten die Leitungen der Nachwuchsgruppen stärker als bisher in die Betreuung der Promovierenden einbezogen werden.

Das DIE bietet ein sehr gut strukturiertes, auf drei Jahre angelegtes Ausbildungsprogramm an, in dem u. a. Grundlagenwissen im Bereich Theorien und Methoden vermittelt wird. Es wird begrüßt, dass die mittlere Promotionszeit von fünf auf vier Jahre verkürzt werden konnte.

Um die Internationalisierung des Instituts weiter voranzubringen, sollte geprüft werden, inwiefern Auslandsaufenthalte junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermöglicht und gefördert werden können. Hierbei könnte das Institut beispielsweise eine Anbindung der Promovierenden an die ESREA (*European Society for Research on the Education of Adults*) avisieren.

Wissenschaftsunterstützendes Personal

Auch im Bereich „Wissenschaftsunterstützendes Personal“ bietet das DIE vielfältige Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung an. Es wird begrüßt, dass das Institut, neben den Berufsrichtungen Büromanagement sowie Markt- und Sozialforschung, auch Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste ausbildet. Zuletzt wurden 2022 zwei Ausbildungen am DIE abgeschlossen.

Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das DIE wendet das Kaskadenmodell der Leibniz-Gemeinschaft an. 2021 wurde zudem ein Gleichstellungsplan verabschiedet. Derzeit liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen

am Personal im Bereich „Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen“ bei 63 %. Jedoch ist nur eine der fünf Leitungspositionen mit einer Frau besetzt; hier sollte das Institut eine Verbesserung erreichen.

6. Kooperation und Umfeld

Das DIE verfügt über exzellente Partner im Forschungs- und Infrastrukturbereich. Eine enge Kooperation besteht aufgrund der gemeinsamen Berufung des Wissenschaftlichen Direktors mit der Universität Tübingen und ihrem *Hector-Institut für Empirische Bildungsforschung*. Kooperiert wird außerdem mit dem dortigen *Leibniz-Institut für Wissensmedien* (IWM). Die Beziehungen nach Tübingen sollten auch nach dem ruhestandbedingten Ausscheiden des Direktors 2024 weiter aufrechterhalten werden.

Die Überlegung des Aufsichtsgremiums ist plausibel, die strategische Zusammenarbeit künftig wieder vor allem auf universitäre Partner im regionalen Umfeld auszurichten. So ist vorgesehen, die Nachfolge des wissenschaftlichen Direktors in gemeinsamer Berufung mit der Universität zu Köln zu besetzen. Derzeit besteht bereits eine befristete Kooperationsprofessur im Bereich „Sprachliche Grundbildung und Alphabetisierung“, außerdem profitiert das DIE von der Zusammenarbeit mit dem an der Universität angeschlossenen *Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache*. Eine weitere gemeinsame Berufung zur Neubesetzung der Abteilungsleitung „Organisation und Programmplanung“, die in einem ersten Verfahren gescheitert ist, wird nun erneut ausgeschrieben (s. Kap. 5 und 7).

Durch zwei weitere gemeinsame Berufungen der Abteilungsleitungen von „System und Politik“ sowie „Lehren, Lernen, Beraten“ bestehen zudem gute Beziehungen zur FernUniversität in Hagen. Mit weiterer Öffnung des fachlichen Spektrums (s. Empfehlung 1) könnte eine Anbindung an die Universität Bonn möglich werden.

Auf nationaler Ebene kooperiert das DIE mit den fachnahen Instituten der Leibniz-Gemeinschaft und ist in entsprechenden Verbundprojekten wie dem *Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale* (LERN) aktiv. Mit dem LIfBI wird insbesondere im Rahmen der TAEPS-Studie kooperiert (s. Kap. 3), das die Daten hierfür bereitstellt und Nutzerschulungen anbietet. Weitere Kooperationen auf nationaler Ebene konzentrieren sich auf Praxisverbünde, so die derzeit 25 Partnereinrichtungen im *DIALOG-Praxisnetzwerk*.

Auf internationaler Ebene wurden Fortschritte in der Netzwerkbildung erreicht (u. a. durch die Einrichtung einer Stabstelle Internationalisierung). So bestehen Verbindungen zu einzelnen Einrichtungen im Ausland (z. B. zur *Finnish Lifelong Learning Foundation*) oder zu supranationalen Verbänden (z. B. zur *European Association for the Education of Adults*). Die internationalen Kooperationen sollten entschieden weiter ausgebaut werden, um mittelfristig auch größere Netzwerke aufzubauen, durch die auch international den nötigen Austausch zwischen Forschung und Praxis erreicht werden kann.

7. Abteilungen des DIE

System und Politik

(10,2 VZÄ, davon 6,8 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 2,6 VZÄ Promovierende und 0,8 VZÄ Servicebereiche)

Die Abteilung bearbeitet die Makroebene politischer Rahmenbedingungen der Erwachsenenbildung, d. h. Forschungsfragen zu Strukturen, Prozessen und Wirkungen im nationalen Weiterbildungssystem. Der internationale Vergleich wird dabei vor allem durch eine Nachwuchsgruppe eingebracht. Die Abteilung nutzt modernste Methoden und erhebt innovative Daten, mit denen komplexe Datenstrukturen generiert werden. Es wird begrüßt, dass die Abteilung für Themenfelder, deren Bedeutung weiter zunehmen wird, interdisziplinär bereits breit aufgestellt ist. Jedoch sollte sie künftig verstärkt auch bildungsökonomische Expertise einbeziehen.

Der gemeinsam mit der FernUniversität in Hagen berufene Abteilungsleiter hat seine Aufgabe erst im Januar 2022 übernommen, nachdem er zuvor als Nachwuchsgruppenleiter in der Abteilung tätig war. Seine Aufgabe wird es sein, die derzeit noch breit gefächerten Forschungsthemen zu fokussieren und stärker an den übergreifenden Zielen des Instituts auszurichten. Seine bisherigen Arbeiten lieferten wichtige Erkenntnisse zur Wirksamkeit von Interventionen, insbesondere zur Effektheterogenität, die nun auch im Hinblick auf die Planungen zum Sondertatbestand von besonderer Relevanz sind (s. Kap. 3).

Während die Abteilung u. a. mit ihrem Beitrag zum *Bildungsbericht* oder der Mitarbeit am *Weiterbildungsatlas* bereits große öffentliche Sichtbarkeit erreicht, sollten die Publikationsleistungen insgesamt weiter verbessert werden. Sowohl in den zugrundeliegenden Methoden als auch in den anwendungsrelevanten Ergebnissen besteht eine hohe Anschlussfähigkeit an den internationalen Forschungsdiskus. Damit ist das Potenzial für eine verstärkte Veröffentlichungstätigkeit in englischsprachigen Zeitschriften in der Abteilung groß.

Die Leistungen der Abteilung „System und Politik“ werden als „sehr gut“ bewertet.

Organisation und Programmplanung

(11,3 VZÄ, davon 6,45 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 2,1 VZÄ Promovierende und 2,75 VZÄ Servicebereiche)

Der Forschungsgegenstand der Abteilung liegt in der Analyse von Organisationen der Weiterbildung und kann damit der Mesoebene von Bildungssystemen zugeordnet werden. Es werden Fragestellungen zur Zusammenarbeit von leitendem und planendem Personal in Weiterbildungsorganisationen bearbeitet, zur Programm- und Angebotsentwicklung und der damit einhergehenden Ermöglichung der Erwachsenenbeteiligung. Wichtige Ergebnisse betreffen u. a. die ökonomische Grundbildung.

Die Abteilung ist Mitte 2020 aus der Zusammenlegung zweier kleinerer Abteilungen („Organisation und Management“ sowie „Programme und Beteiligung“) entstanden. Diese sinnvolle Maßnahme erfolgte auf Empfehlung des Beirates, mit dem Ziel einer maßgebli-

chen Stärkung. Allerdings haben die beiden Stränge noch nicht zu einer produktiven Einheit zusammengefunden, was sich im Abteilungsnamen widerspiegelt; zudem schied im selben Jahr eine Nachwuchsgruppenleiterin aus der Abteilung aus, um als Juniorprofessorin an die Universität Heidelberg zu wechseln.

Die Abteilung wird derzeit noch kommissarisch vom Wissenschaftlichen Direktor geleitet. Ein erstes Verfahren zur Besetzung der Abteilungsleitung in gemeinsamer Berufung mit der Universität zu Köln schloss Ende 2022 erfolglos ab. Die Stelle sollte zügig besetzt werden (s. Kap. 3). Für die Neuausrichtung dieser wichtigen mittleren Betrachtungsebene sind vielversprechende und innovative Ansätze vorhanden, u. a. zu Professionalisierung und Qualitätsentwicklung. Dabei sollte, entsprechend Empfehlung 1 (s. Kap. 2), eine disziplinäre Öffnung erfolgen. Auch wird empfohlen, den Namen der Abteilung zu ändern.

Die Leistungen der Abteilung „Organisation und Programmplanung“ werden als „gut“ bewertet.

Lehren, Lernen, Beraten

(14,75 VZÄ, davon 8,9 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 4,05 VZÄ Promovierende und 1,8 VZÄ Servicebereiche)

Erkenntnisgegenstand der Abteilung ist die Mikroebene, auf der die Gelingensbedingungen von Lehr-, Lern- und Beratungsprozessen in den Blick genommen werden. Dabei ist die Schwerpunktsetzung auf die Digitalisierung dieser Prozesse als besonders zukunftsweisend hervorzuheben. Mit hoher Methodenkompetenz verfolgt die Abteilung innovative experimentelle Forschungsprojekte. So werden in einer Nachwuchsgruppe hochinteressante qualitative Videostudien zu Gesten durchgeführt. Besonderes Potenzial besitzen auch die Arbeiten zum informellen Lernkontext (etwa in Museen) – ein Thema, das in der deutschsprachigen Erwachsenenbildung noch wenig beforscht ist. Eine weitere Nachwuchsgruppe arbeitete bis 2019 zu professionellen Kompetenzen, bis ihre Leiterin einen Ruf an die TU Chemnitz erhielt.

Die Abteilungsleitung hatte bis 2020 der Wissenschaftliche Direktor des DIE inne. Seitdem ist sie in gemeinsamer Berufung mit der FernUniversität in Hagen durch einen langjährigen Mitarbeiter der Abteilung besetzt. Zu den Ergebnissen zählen eine Reihe bemerkenswerter Arbeiten, u. a. im hochrelevanten Feld von Alphabetisierung und Grundbildung. Diese fußen auf hervorragenden, am Institut vorhandenen Expertisen wie etwa in der Psycholinguistik. Die Ergebnisse werden sehr gut publiziert, vermehrt auch in international sichtbaren Zeitschriften. Gleichzeitig gelangen wichtige Erfolge in der kompetitiven Drittmittelinwerbung, etwa das aus dem Leibniz-Wettbewerb geförderte Verbundprojekt COLD, an dem neben vier Universitäten und dem Mercator-Institut in Köln auch zwei weitere Leibniz-Institute beteiligt sind (DIPF und IPN).

Die Leistungen der Abteilung „Lehren, Lernen, Beraten“ werden als „sehr gut bis exzellent“ bewertet.

Wissenstransfer

(17,53 VZÄ, davon 11,15 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 0 VZÄ Promovierende und 6,38 VZÄ Servicebereiche)

In der Abteilung werden die Arbeitsergebnisse des DIE im Bereich Wissenstransfer erbracht, die ausführlich in Kapitel 2 beschrieben werden. Hausintern werden außerdem wichtige Serviceleistungen wie die Beratung in Open-Access-Fragen übernommen.

Die Arbeit der Abteilung ist von hoher Relevanz im Feld der Erwachsenenbildung. Es wird daher begrüßt, dass der erfolgte Transfer bereits durch quantitative Kennzahlen bezüglich des Abrufs von Inhalten ermittelt wird. Aufbauend auf diesem umfangreichen quantitativen Monitoring sollte künftig verstärkt auch der qualitative Impact bzw. die Wirkung der einzelnen Maßnahmen in den Blick genommen werden.

Die Leistungen der Abteilung „Wissenstransfer“ werden als „gut bis sehr gut“ bewertet.

Forschungsinfrastrukturen

(19,34 VZÄ, davon 6 VZÄ Forschung und wissenschaftliche Dienstleistungen, 0 VZÄ Promovierende und 13,34 VZÄ Servicebereiche)

In der Abteilung werden die Arbeitsergebnisse des DIE im Bereich Forschungsinfrastrukturen erbracht, die ausführlich in Kapitel 2 beschrieben werden.

Die Abteilung verantwortet insbesondere das hervorragende Forschungsdatenmanagement sowie die statistischen Angebote zur öffentlich geförderten Weiterbildung. Dabei wird ein dauerhafter Informations- und Auswertungsservice angeboten, wobei Daten auch auf aggregierter Ebene (z. B. für ein Bundesland) oder als Scientific-Use-File bereitgestellt werden.

Die Leistungen der Abteilung „Forschungsinfrastrukturen“ werden als „sehr gut“ bewertet.

8. Umgang mit Empfehlungen der letzten externen Evaluierung

Die Empfehlungen des Senats der Leibniz-Gemeinschaft aus dem Jahr 2016 (vgl. Darstellungsbericht S. A-22ff.) setzte das DIE größtenteils erfolgreich um. Die Empfehlungen zu Publikationen in international wahrgenommenen Zeitschriften (3), zur Diversifizierung des Drittmittelportfolios (6), zu internationalen Netzwerken und Gastaufenthalten (11) bleiben bestehen.

Anhang

1. Mitglieder der Bewertungsgruppe

Vorsitz (Mitglied des Senatsausschusses Evaluierung)

Birgit **Spinath**

Psychologisches Institut, Universität Heidelberg

Stellvertretender Vorsitz (Mitglied des Senatsausschusses Evaluierung)

Beate **Tröger**

Universitäts- und Landesbibliothek Münster

Sachverständige

Andreas **Breiter**

Zentrum für Medien-, Kommunikations- und Informationsforschung, Universität Bremen

Claudia **Fahrenwald**

Professur für Organisationspädagogik mit Schwerpunkt Schulentwicklung, Pädagogische Hochschule Oberösterreich, Linz

Katharina **Maag Merki**

Lehrstuhl für Theorie und Empirie schulischer Bildungsprozesse, Universität Zürich

Peter **Schlögl**

Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Universität Klagenfurt

Kerstin **Schneider**

Lehrstuhl für Finanzwissenschaft und Steuerlehre, Universität Wuppertal

Elsbeth **Stern**

Professur für Lehr- und Lernforschung, ETH Zürich

Felicitas **Thiel**

Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie, Freie Universität Berlin

Vertretung des Bundes

[kurzfristige Absage]

Vertretung der Länder

keine Teilnahme

30. Mai 2023

Anlage C: Stellungnahme der Einrichtung zum Bewertungsbericht

**Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen, Bonn (DIE)**

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) dankt den Mitgliedern der Bewertungsgruppe sowie den Gästen für die geleistete Arbeit. Dieser Dank schließt die Mitarbeitenden des SAE-Referats ein. Das Evaluierungsverfahren war aus Sicht des DIE gut organisiert, fair in der Durchführung und transparent im Blick auf die Bewertungskriterien.

Der Bewertungsbericht bescheinigt dem DIE eine sehr gute Entwicklung seit den beiden vergangenen Evaluierungen. Die insgesamt sehr gute, aber auch differenzierte Bewertung schließt die erbrachten Leistungen in der Forschung, im Wissenstransfer sowie im Aufbau und in der Pflege von Infrastrukturen für Adressaten in Wissenschaft, Politik und Praxis der Erwachsenen- und Weiterbildung ein. Positiv wird vermerkt, dass es dem DIE 2018 gelungen ist, einen kleinen strategischen Sondertatbestand einzuwerben, der vor allem zur notwendigen Stärkung der Forschungskapazitäten des Instituts beigetragen hat. Die Rückmeldungen des Bewertungsberichts nimmt das DIE als Ermunterung und auch als Aufforderung, die bereits jetzt enge Verzahnung von problemorientierter, anwendungsorientierter und grundlagenbasierter Forschung, von Wissenstransfer und Infrastrukturleistungen fortzuführen und weiterzuentwickeln, innerhalb der Abteilungen und in abteilungsübergreifender Zusammenarbeit. Nur auf dieser Grundlage kann das DIE entscheidungs- und handlungsrelevantes Wissen für vielfältige Akteure erarbeiten, um das Lernen und die Bildung möglichst aller Erwachsenen auch in tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungsprozessen zu fördern. Nicht allein die Bewertungen, sondern mehr noch die Erfahrungen in den Gesprächen mit Sachverständigen und Gästen während der Begehung, die von fachlicher Informiertheit, echtem Interesse, persönlicher Wertschätzung und einer kritisch-konstruktiven Grundhaltung geprägt waren, haben die hohe Motivation sowie die Zufriedenheit und die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Institut gestärkt.

Im Fall einer weiteren Förderung wird das DIE die Empfehlungen des Bewertungsberichts, die die strategischen Planungen des Instituts stützen, aber auch ergänzen, konstruktiv aufnehmen. Das betrifft insbesondere die zügige professorale Besetzung der Leitungsstelle der Mesoabteilung des Forschungsbereichs, die Diversifizierung des Drittmittelpportfolios durch die Einwerbung weiterer hochkompetitiver Mittel bei der DFG, der EU und im Leibniz-Wettbewerb, die weitere Internationalisierung der Forschung und der Publikationsleistungen, die Profilierung in der international-vergleichenden Forschung, die weitere disziplinäre Öffnung auf der Basis erziehungswissenschaftlicher Expertise sowie die forschungsbasierte Weiterentwicklung der digitalen Infrastrukturangebote und der dazu notwendigen IT-Services und Informationssicherheitskonzepte. Nachdrücklich sieht sich das DIE durch die Bewertungsgruppe in seinen Planungen bestärkt, einen Antrag auf einen kleinen strategischen Sondertatbestand vorzubereiten, mit dessen Hilfe ein Forschungsnetzwerk zur integrierten Struktur-, Organisations- und Professionalisierungsforschung in der Weiterbildung aufgebaut werden soll. Die dafür notwendigen Arbeiten wird das Institut in Abstimmung mit dem Sitzland zeitnah angehen.

Um den beschriebenen Weg erfolgreich weitergehen zu können, wird das DIE die enge, vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftlichen Beirat, dem Verwaltungsrat und den kooperierenden Universitäten fortsetzen. Ohne deren Expertise, Engagement und Verantwortungsbewusstsein wären die sehr positiv bewerteten Entwicklungen nicht möglich gewesen.