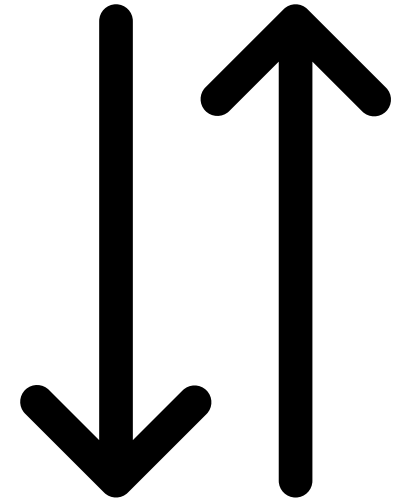
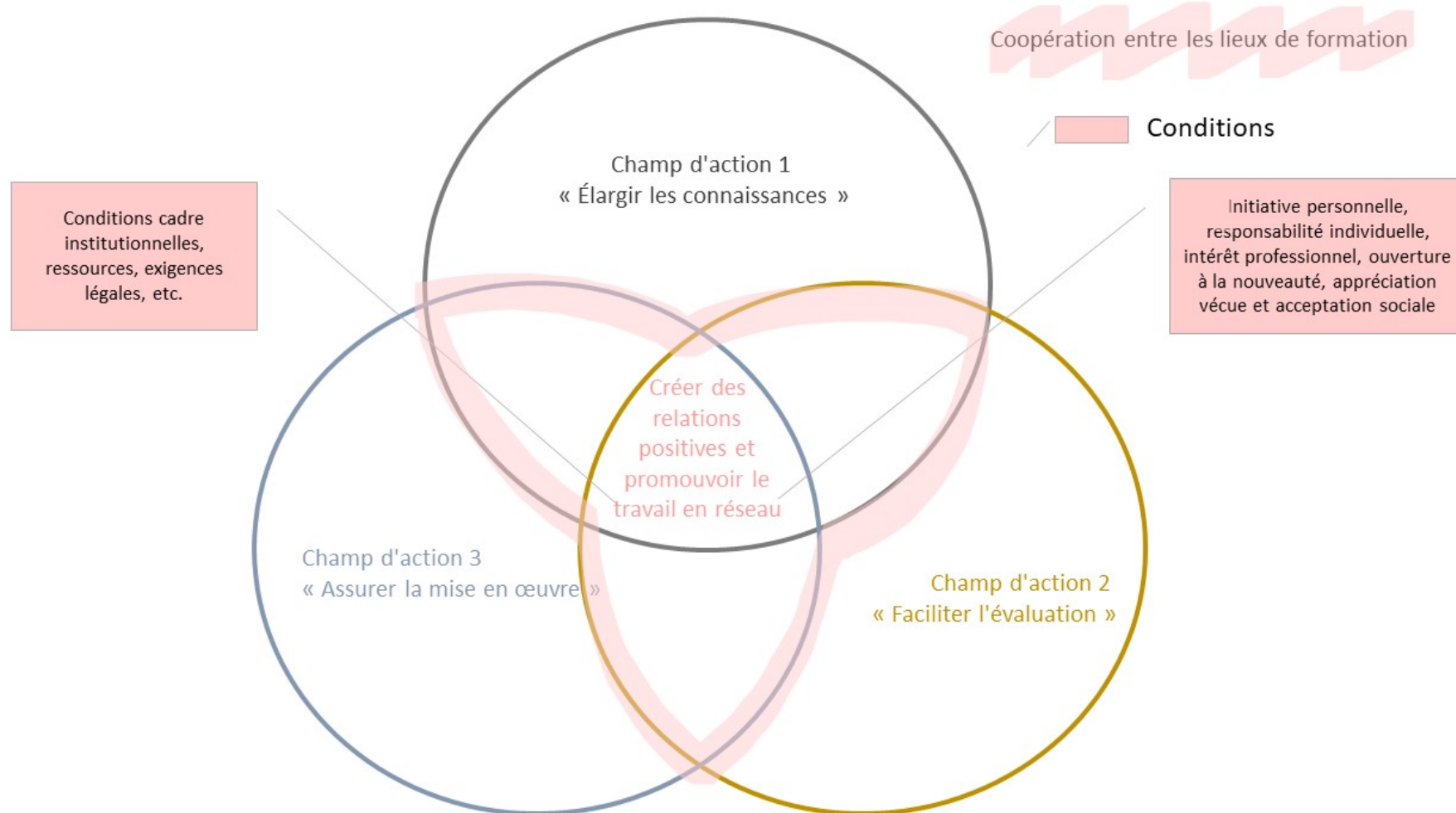


**LE TRANSFERT
D'INNOVATION DANS
LE SYSTÈME DE
FORMATION
PROFESSIONNELLE
SUISSE**

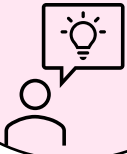
**STRATÉGIES POUR LES
RESPONSABLES DE LA
FORMATION
PROFESSIONNELLE**



○ Champs d'action pour un transfert d'innovation réussi



Élargir les connaissances



Au sens de Rogers (1995), le champ d'action 1 concerne l'apprentissage des innovations en premier lieu. Par conséquent, toutes les stratégies formelles et informelles qui ont trait à l'acquisition d'informations peuvent être résumées comme un "élargissement des connaissances". Sur le plan formel, il s'agit de réunions de comités, d'échanges d'expériences, de formation et de formation continue ainsi que de l'utilisation de médias spécialisés. La collecte informelle d'informations peut se traduire, par exemple, par des conversations transversales par rapport aux lieux de formation sous forme de réunions à bas seuil, d'appels téléphoniques, d'e-mails ou d'échanges d'expériences avec les apprentis. En outre, des newsletters, émanant par exemple de grandes entreprises et de fournisseurs de l'industrie ou d'écoles professionnelles, d'organisations du monde du travail, d'universités et d'écoles supérieures, peuvent aider à découvrir les innovations. Les plateformes d'échange telles que skillsnet.swiss ou, de plus en plus, les produits M365 tels que Teams ont également le potentiel de permettre aux personnes de se tenir au courant des dernières informations au sein des différents lieux de formation.

Faciliter l'évaluation



Les responsables de la formation professionnelle fondent leur appréciation de l'opportunité d'inclure ou non une nouveauté en tant qu'innovation dans la formation des apprentis sur leur expertise et leur expérience. Des facteurs tels que les convictions personnelles (pédagogiques et/ou professionnelles), l'intérêt pour le domaine professionnel, l'ouverture à la nouveauté ou l'auto-efficacité perçue sur le plan professionnel jouent un rôle essentiel. Le champ d'action 2 "Faciliter l'évaluation" vise donc à soutenir les responsables de la formation professionnelle dans leur évaluation autonome des innovations. Dans la mesure du possible, il est conseillé de pouvoir essayer et tester soi-même les innovations afin d'augmenter l'auto-efficacité individuelle face à l'innovation. Dans le cas d'innovations plus complexes, il peut également être utile de travailler avec des méthodes de formation spécifiques. Selon Baron et Meyer (1987), par exemple, les méthodes axées sur les projets favorisent l'apprentissage holistique, orienté vers l'expérience et l'action, des responsables de la formation professionnelle ainsi que des apprentis. Les projets transversaux relatifs aux lieux de formation dans le domaine de l'innovation sont particulièrement adaptés au renforcement et à l'établissement d'une coopération entre les responsables de la formation professionnelle. Ces derniers peuvent utiliser leurs compétences spécifiques au lieu d'apprentissage pour soutenir les apprentis et, ce faisant, évaluer eux-mêmes ou en équipe l'innovation utilisée par les apprentis.

Assurer la mise en œuvre



Le champ d'action 3 "Assurer la mise en œuvre" dépend essentiellement des deux autres champs d'action "Élargir les connaissances" et "Faciliter l'évaluation". L'enseignement et l'apprentissage dans les cultures d'apprentissage innovantes exigent l'individualisation de l'apprentissage, ce qui requiert un haut degré d'autodiscipline et de responsabilité personnelle. L'objectif d'une culture d'apprentissage individuelle et innovante est atteint avant tout lorsque les organisations, ou dans ce cas les lieux de formation individuels, se perçoivent également comme des entités apprenantes et sont prêtes à se développer en permanence. Les hiérarchies plates, telles que celles possibles dans les structures de travail en équipe, favorisent ce processus. L'aspect de la mise en réseau et de l'établissement de relations positives reste également central ici. Ainsi, pour assurer la mise en œuvre des innovations dans la formation professionnelle, il ne suffit pas de connaître les innovations et de les avoir essayées ou de les avoir jugées utiles. Toutes les parties prenantes de la formation professionnelle, y compris les établissements de formation, doivent réfléchir à leurs propres attitudes et convictions à l'égard des innovations et de la nature de l'apprentissage dans le contexte professionnel, et être disposées à expérimenter de nouveaux formats. La mise en œuvre d'innovations dans la formation des apprentis nécessite de l'espace, du courage et une tolérance aux erreurs avérée afin que les expériences dans les lieux de formation respectifs soient bienvenues. Celles-ci génèrent à leur tour de nouvelles connaissances et facilitent les évaluations futures.



PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE

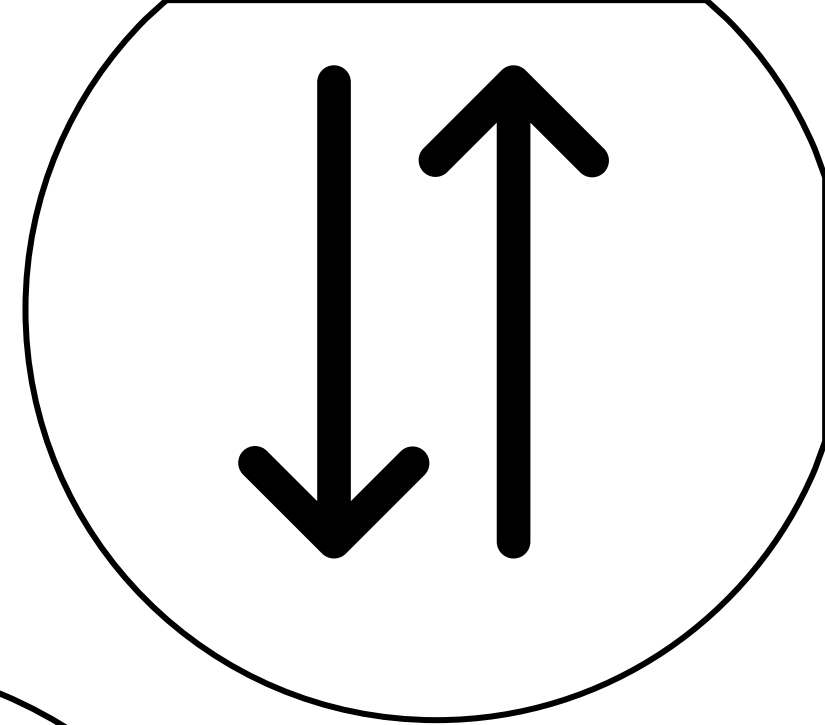
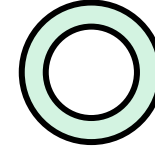
Zentrum
Berufsbildung



ZEBE

TRANSFERT D'INNOVATION

STRATÉGIES POUR
L'ENTREPRISE
FORMATRICE





ELARGIR LES CONNAISSANCES EN TANT QUE FORMATEUR EN ENTREPRISE




Introduction

Afin de pouvoir intégrer de nouveaux contenus dans la formation de tes apprentis en fonction des innovations de la profession, tu devras d'abord être toi-même au courant de ces nouveautés. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider à élargir ton niveau de connaissances.

Conditions préalables

- Ouverture d'esprit et intérêt pour la nouveauté
- Intérêt pour le domaine professionnel à former
- Mise en réseau dans l'entreprise
- Mise en réseau avec d'autres entreprises et lieux de formation
- Bonne relation avec les apprentis et le corps enseignant

Stratégies et recommandations d'action

- Participer régulièrement à des formations continues en rapport avec sa profession
 - Participer régulièrement à des cours de formation continue méthodologique et didactique
 - Jouer des rôles secondaires, par exemple en tant qu'experts d'examen, dans les processus de réforme des plans de formation, dans les comités d'experts, etc.
 - Participer à des visites transversales aux lieux de formation, maintenir le contact par téléphone ou par courriel
 - Utiliser les plateformes d'échanges numériques, les bulletins d'information et les sources spécifiques au domaine professionnel
 - Participer à des projets d'innovation au sein de l'entreprise
 - Établir ou utiliser des canaux d'échange entre les lieux de formation
 - Rechercher activement les compétences que les apprentis acquièrent sur d'autres lieux de formation et les relier aux spécificités de l'entreprise
- 



FACILITER L'ÉVALUATION EN TANT QUE FORMATEUR EN ENTREPRISE



Introduction

Après avoir pris connaissance d'une innovation, tu dois être convaincu qu'elle apportera une valeur ajoutée à la formation de tes apprentis. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider dans l'évaluation.


Conditions préalables

- Connaissance d'une innovation
- Possibilité d'expérimentation et/ou d'échange d'expertise
- Mise en réseau avec d'autres entreprises et lieux de formation
- Compétences méthodologiques
- Compétences professionnelles
- Intérêt pour le domaine professionnel également au-delà de ses frontières
- Perception de l'auto-efficacité professionnelle

Stratégies et recommandations d'action

- Formation continue ciblée dans le domaine de l'innovation
- Possibilité de stages internes ou interentreprises pour tester l'innovation
- Échange interne
- Canaux d'échange avec des formateurs d'autres entreprises
- Canaux d'échange avec l'OrTra
- Lancer et accompagner des projets pour les apprentis dans le domaine de l'innovation (évaluer l'innovation sur cette base)





ASSURER LA MISE EN ŒUVRE EN TANT QUE FORMATEUR EN ENTREPRISE



Introduction

Si l'évaluation de l'innovation s'est avérée concluante sur la base de ta propre évaluation et de celle d'autres experts et d'autres responsables de la formation professionnelle, il est important de la rendre accessible à tes apprentis et de l'intégrer dans leur programme de formation. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider à assurer cette mise en œuvre.

Conditions préalables

- L'innovation apporte des avantages ou améliore la qualité de la formation
- L'innovation te convainc en tant que professionnel
- Haut degré d'autodiscipline et de responsabilité personnelle
- Compétences méthodiques-didactiques
- Un environnement innovant dans une entreprise propice à l'apprentissage
- Mise en réseau avec d'autres entreprises et lieux de formation
- Conditions cadres encourageantes, par exemple sous la forme d'une tolérance aux erreurs avérée
- Ressources (pour les formateurs et les apprentis)

Stratégies et recommandations d'action

- Établir des accords entre les lieux de formation pour coordonner les nouveaux contenus
- Lancer des projets pour les apprentis (si possible également transversaux aux lieux de formation)
- Utiliser le potentiel d'innovation des apprentis
- Promouvoir la responsabilité des apprentis dans le processus de développement des compétences
- Établir des hiérarchies plates
- Impliquer les apprentis dans les processus de stratégie et d'innovation
- Permettre aux apprentis de participer à des stages dans d'autres départements
- Utiliser l'innovation comme une composante du TPI / TPP
- Participer au processus de réforme du plan de formation



PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE

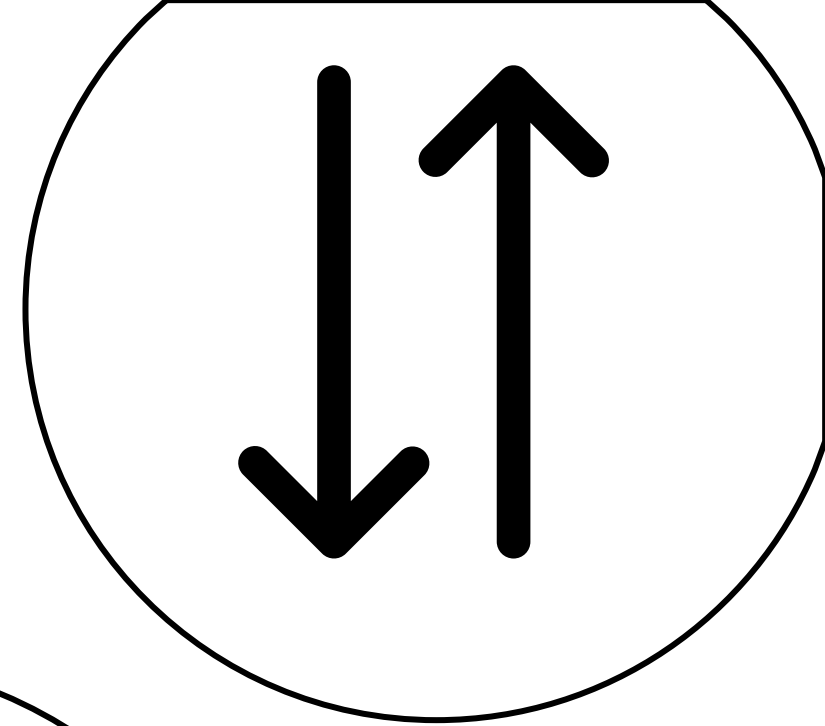
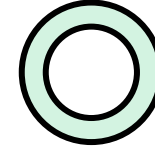
Zentrum
Berufsbildung




ZEBE

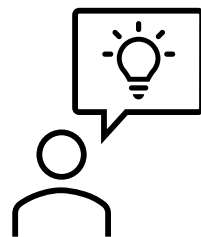
TRANSFERT D'INNOVATION

STRATÉGIES POUR
L'ÉCOLE
PROFESSIONNELLE





ELARGIR LES
CONNAISSANCES EN
TANT
QU'ENSEIGNANT EN
CHARGE DES
CONNAISSANCES
PROFESSIONNELLES



Introduction

Afin de pouvoir intégrer de nouveaux contenus dans la formation de tes apprentis en fonction des innovations de la profession, tu devras d'abord être toi-même au courant de ces nouveautés. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider à élargir ton niveau de connaissances.


Conditions préalables

- Ouverture d'esprit et intérêt pour la nouveauté
- Intérêt pour le domaine professionnel des apprentis
- Mise en réseau à l'interne de l'école
- Mise en réseau avec d'autres écoles et lieux de formation
- Bonne relation avec les apprentis et le corps enseignant

Stratégies et recommandations d'action

- Participer régulièrement à des formations continues en rapport avec sa profession
- Participer régulièrement à des cours de formation continue méthodologique et didactique
- Jouer des rôles secondaires, par exemple en tant qu'experts d'examen, dans les processus de réforme des plans de formation, dans les comités d'experts, etc.
- Participer à des visites transversales aux lieux de formation, maintenir le contact par téléphone ou par courriel
- Utiliser les plateformes d'échanges numériques, les bulletins d'information et les sources spécifiques au domaine professionnel
- Établir ou utiliser des canaux d'échange entre les lieux de formation
- Rechercher activement les compétences que les apprentis acquièrent sur d'autres lieux de formation et les relier aux cours de base ou avancés





FACILITER
L'ÉVALUATION EN
TANT
QU'ENSEIGNANT EN
CHARGE DES
CONNAISSANCES
PROFESSIONNELLES



Introduction

Après avoir pris connaissance d'une innovation, tu dois être convaincu qu'elle apportera une valeur ajoutée à la formation de tes apprentis. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider dans l'évaluation.

Conditions préalables

- Connaissance d'une innovation
- Possibilité d'expérimentation et/ou d'échange d'expertise
- Mise en réseau avec d'autres écoles et lieux de formation
- Compétences méthodologiques
- Compétences professionnelles
- Intérêt pour le domaine professionnel des apprentis également au-delà de ses frontières
- Perception de l'auto-efficacité professionnelle

Stratégies et recommandations d'action

- Formation continue ciblée dans le domaine de l'innovation
- Étudier la littérature spécialisée et les rapports de terrain sur l'innovation
- Possibilité de stages dans une entreprise ou dans un centre de CIE pour tester l'innovation
- Échange interne
- Canaux d'échange avec des responsables de la formation professionnelle d'autres lieux de formation
- Canaux d'échange avec l'OrTra
- Lancer et accompagner des projets pour les apprentis dans le domaine de l'innovation (évaluer l'innovation sur cette base)





ASSURER LA MISE
EN ŒUVRE EN TANT
QU'ENSEIGNANT EN
CHARGE DES
CONNAISSANCES
PROFESSIONNELLES




Introduction

Si l'évaluation de l'innovation s'est avérée concluante sur la base de ta propre évaluation et de celle d'autres experts et d'autres responsables de la formation professionnelle, il est important de la rendre accessible à tes apprentis et de l'intégrer dans leur programme de formation. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider à assurer cette mise en œuvre.

Conditions préalables

- L'innovation apporte des avantages ou améliore la qualité de la formation
- L'innovation te convainc en tant que professionnel
- Haut degré d'autodiscipline et de responsabilité personnelle
- Compétences méthodiques-didactiques
- Un environnement innovant dans une organisation propice à l'apprentissage
- Conditions cadres encourageantes, par exemple sous la forme d'une tolérance aux erreurs avérée
- Ressources

Stratégies et recommandations d'action

- Établir des accords entre les lieux de formation pour coordonner les nouveaux contenus
 - Lancer des projets pour les apprentis
 - Concevoir des leçons ouvertes dans lesquelles les apprentis peuvent intervenir
 - Utiliser l'innovation dans le sens de l'expérimentation
 - Soutenir méthodiquement les apprentis dans le développement d'une attitude investigatrice
 - Promouvoir la responsabilité des apprentis dans le processus de développement des compétences
 - Effectuer des visites d'entreprises avec les apprentis
 - Participer au processus de réforme du plan de formation
- 

PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE

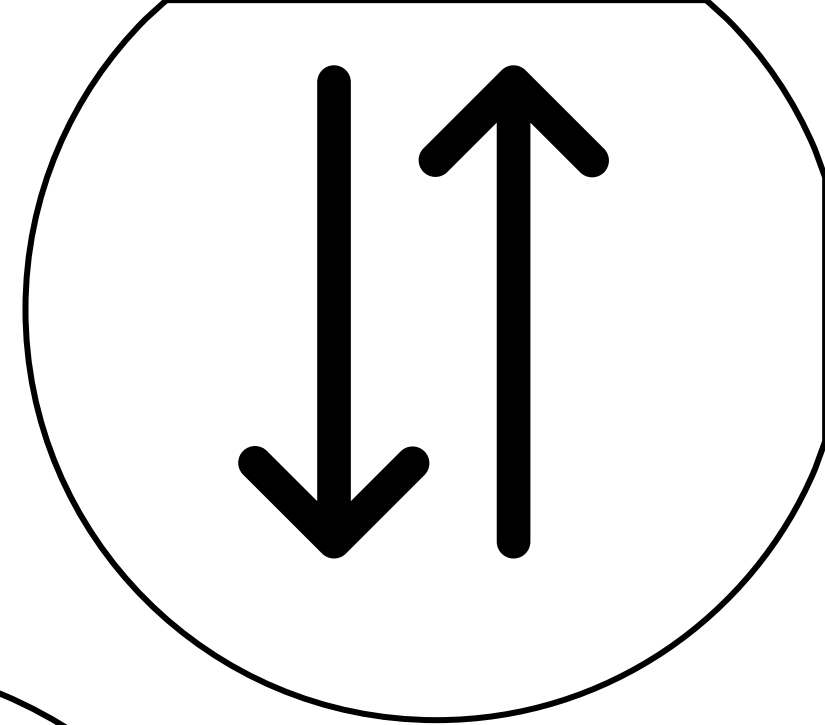
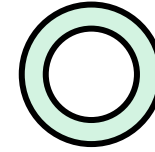
Zentrum
Berufsbildung


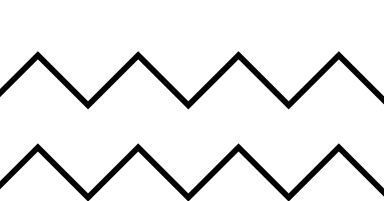


ZEBE

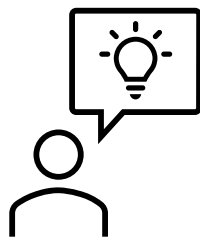
TRANSFERT D'INNOVATION

STRATÉGIES POUR LES
COURS
INTERENTREPRISES
(CIE)





ELARGIR LES CONNAISSANCES EN TANT QUE FORMATEUR ACTIF DANS LES CIE




Introduction



Afin de pouvoir intégrer de nouveaux contenus dans la formation de tes apprentis en fonction des innovations de la profession, tu devras d'abord être toi-même au courant de ces nouveautés. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider à élargir ton niveau de connaissances.

Conditions préalables

- Ouverture d'esprit et intérêt pour la nouveauté
- Intérêt pour le domaine professionnel à former
- Mise en réseau à l'interne des CIE
- Mise en réseau avec d'autres CIE et lieux de formation
- Bonne relation avec les apprentis et les formateurs

Stratégies et recommandations d'action

- Participer régulièrement à des formations continues en rapport avec sa profession
 - Participer régulièrement à des cours de formation continue méthodologique et didactique
 - Jouer des rôles secondaires, par exemple en tant qu'experts d'examen, dans les processus de réforme des plans de formation, dans les comités d'experts, etc.
 - Participer à des visites transversales aux lieux de formation, maintenir le contact par téléphone ou par courriel
 - Utiliser les plateformes d'échanges numériques, les bulletins d'information et les sources spécifiques au domaine professionnel
 - Établir ou utiliser des canaux d'échange entre les lieux de formation
 - Échanger les expériences spécifiques au secteur (par exemple via l'OrTra)
 - Rechercher activement les compétences que les apprentis acquièrent sur d'autres lieux de formation et les relier aux cours de base ou avancés
- 



FACILITER L'ÉVALUATION EN TANT QUE FORMATEUR ACTIF DANS LES CIE



Introduction

Après avoir pris connaissance d'une innovation, tu dois être convaincu qu'elle apportera une valeur ajoutée à la formation de tes apprentis. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider dans l'évaluation.



Conditions préalables

- Connaissance d'une innovation
- Possibilité d'expérimentation et/ou d'échange d'expertise
- Mise en réseau avec d'autres centres de CIE, d'autres lieux de formation et avec l'OrTra
- Compétences méthodologiques
- Compétences professionnelles
- Intérêt pour le domaine professionnel également au-delà de ses frontières
- Perception de l'auto-efficacité professionnelle

Stratégies et recommandations d'action

- Formation continue ciblée dans le domaine de l'innovation
- Possibilité de stages dans une entreprise pour tester l'innovation
- Échange interne
- Canaux d'échange avec des responsables de la formation professionnelle d'autres lieux de formation
- Canaux d'échange avec l'OrTra
- Lancer et accompagner des projets pour les apprentis dans le domaine de l'innovation (évaluer l'innovation sur cette base)





ASSURER LA MISE EN ŒUVRE EN TANT QUE FORMATEUR ACTIF DANS LES CIE




Introduction

Si l'évaluation de l'innovation s'est avérée concluante sur la base de ta propre évaluation et de celle d'autres experts et d'autres responsables de la formation professionnelle, il est important de la rendre accessible à tes apprentis et de l'intégrer dans leur programme de formation. Les stratégies et recommandations d'action suivantes peuvent t'aider à assurer cette mise en œuvre.

Conditions préalables

- L'innovation apporte des avantages ou améliore la qualité de la formation
- L'innovation te convainc en tant que professionnel
- Haut degré d'autodiscipline et de responsabilité personnelle
- Compétences méthodiques-didactiques
- Un environnement innovant dans une organisation propice à l'apprentissage
- Conditions cadres encourageantes, par exemple sous la forme d'une tolérance aux erreurs avérée
- Ressources

Stratégies et recommandations d'action

- Établir des accords entre les lieux de formation pour coordonner les nouveaux contenus
 - Lancer des projets pour les apprentis
 - Utiliser le potentiel d'innovation des apprentis
 - Promouvoir la responsabilité des apprentis dans le processus de développement des compétences
 - Vérifier les éventuelles nouvelles acquisitions ou organiser des visites d'entreprises
 - Maintenir les échanges avec l'OrTra
 - Participer au processus de réforme du plan de formation
- 



Bibliographie

- Aprea, C., Sappa, V. & Tenberg, R. (2020). Konnektivität und integrative Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. In C. Aprea, V. Sappa & R. Tenberg (Hrsg.), Konnektivität und lernortintegrierte Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung/ Connectivity and Integrative Competence Development in Vocational and Professional Education and Training (VET/PET) (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik/ Beiheft, S. 9–12).
- Barabasch, A., Keller, A., & Danko, J. (2019). Innovative Lernkultur in Unternehmen aus der Perspektive der Lernenden. In F. Gramlinger, C. Iller, A. Ostendorf, K. Schmid, & G. Tafner (Hrsg.), Bildung = Berufsbildung?! Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) (S. 229-240). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG. [https:// doi.org/10.3278/6004660w229](https://doi.org/10.3278/6004660w229)
- Bormann, I. (2011). Innovationen als 'Wissenspassagen'. Theoretische Grundlegung und Implikationen für die Analyse. DDS – Die Deutsche Schule, 103(1), 53–64.
- Braun-Thürmann, Holger (2005): Innovation. Bielefeld.
- Buddeberg, M., & Gebauer, M.M. (2013). Der Beitrag von kollektiver Selbstwirksamkeitsüberzeugung und wahrgenommenem Schulleiterhandeln für Innovationsbereitschaft von Lehrkräften. In K. Schwippert, M. Bensen & N. Berkemeyer (Hrsg.), Schul- und Bildungsforschung. Diskussionen, Befunde und Perspektiven (S. 111–128). Münster: Waxmann
- Czycholl, R., & Ebner, H. G. (2006). Handlungsorientierung in der Berufsbildung. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.), Handbuch der Berufsbildung (S. 44–54). Wiesbaden: VS Verlag.
- Drebes, T. (2019). Innovationstransfer als sozialorganisatorischer Prozess. In: A. Ebner, & S. Hiss, (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie und Politische Ökonomie, (Band 4). Baden-Baden: Nomos.
- Euler, D. (2004). Lernortkooperation – eine unendliche Geschichte? In D. Euler (Hrsg.), Handbuch der Lernortkooperation (S. 12–24). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Flick, U. (2016). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fürstenberg, F. (2005). Kooperative Arbeitsorganisation. Innovationspotenziale und Zukunftsperspektiven. Mering: Hampp.
- Gröschner, A. (2013). Innovationskompetenz als Element der Lehrerbildung – Befunde und Perspektiven. In M. Rürup & I. Bormann (Hrsg.), Innovationen im Bildungswesen. Analytische Zugänge und empirische Befunde Educational governance, (Bd. 21, S. 303–327). Wiesbaden: Springer.
- Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. Journal of Education and Work, 14(1), 113–131.
- Hauschildt, J. (2005). Dimensionen der Innovation. In S. Albers & O. Gassmann (Hrsg.), Handbuch Technologie- und Innovationsmanagement: Strategie—Umsetzung—Controlling (S. 23–39). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-90786-8_2
- Häcker, T. (2004): Mit Portfolios in Projekten expansiv lernen. In: Dörthe KRAUSE & Peter EYERER (Hrsg.): Projektarbeit mit Ernstcharakter. Ein Handbuch für die Praxis der Aus- und Weiterbildung in Schule und Hochschule. (2. völlig neu gest. und überarb. Aufl.). Pfinztal: TheoPrax Stiftung, Fraunhofer Institut für Chemische Technologie, 212-227.
- Hortsch, H., Persson, M., & Schmidt, D. (2012). Methodenbuch für das berufliche Lehren und Lernen mit ausgewählten bautechnischen Beispielen. Dresden: Verlag der Wissenschaften GmbH.
- Krapp, A., & Weidenmann, B. (2006). Pädagogische Psychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim: Beltz.
- Kruse, J. (2015). Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz. Weinheim: Beltz Juventa.





Bibliographie

- Lanfer, J. (2018). Innovationen in Politik und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer.
- Levitt, B., & March, J.G. (1996): Organizational learning. In: M. Cohen & L. Sproull (Ed.): Organizational Learning. Thousand Oaks, CA
- Lipowsky, F. (2011). Theoretische Perspektiven und empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfort- und -weiterbildung. E. Terhart, H. Bennewitz, & M. Rothland (Hrsg.), Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf (S. 398–417), Münster: Waxmann.
- Mayring P., & Fenzl, T. (2014). Qualitative Inhaltsanalyse. In: N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), Handbuch methoden der empirischen Sozialforschung (S.543–556). Wiesbaden. Springer VS.
- Rammert, Werner (2010): Die Innovationen der Gesellschaft. In: Howaldt, Jürgen/Jacobsen, Heike (Hrsg.): Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Wiesbaden. S. 21–52.
- Roblin, N. P., Tondeur, J., Voogt, J., Bruggeman, B., Mathieu, G., & van Braak, J. (2018). Practical considerations informing teachers' technology integration decisions: the case of tablet PCs. *Pedagogy and Education*, 27(2), 165-181.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.
- Rogers, E. M. (2003): *Diffusion of Innovations*. 5. Auflage. New York.
- Schatzman, L., & Strauss, A.L. (1973). *Field Research. Strategies for a Natural Sociology*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- SBFJ (2020). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2018*. Bern: SBFJ.
- Schreier, M. (2013). Qualitative Analyseverfahren. In W. Hussy, M. Schreier, & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (S. 245–275). Berlin Heidelberg. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_7
- Tilmann, D. (2019). Innovationstransfer als sozialorganisatorischer Prozess. Baden-Baden: Nomos.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3, 130–154.
- Wiechmann, J. (2002). Der Innovationstransfer in der Breite des Schulwesens. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 5(1), 95–117.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22.

