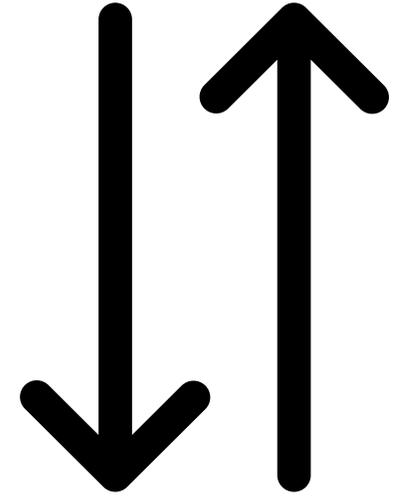
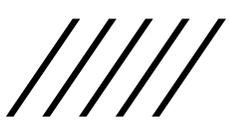
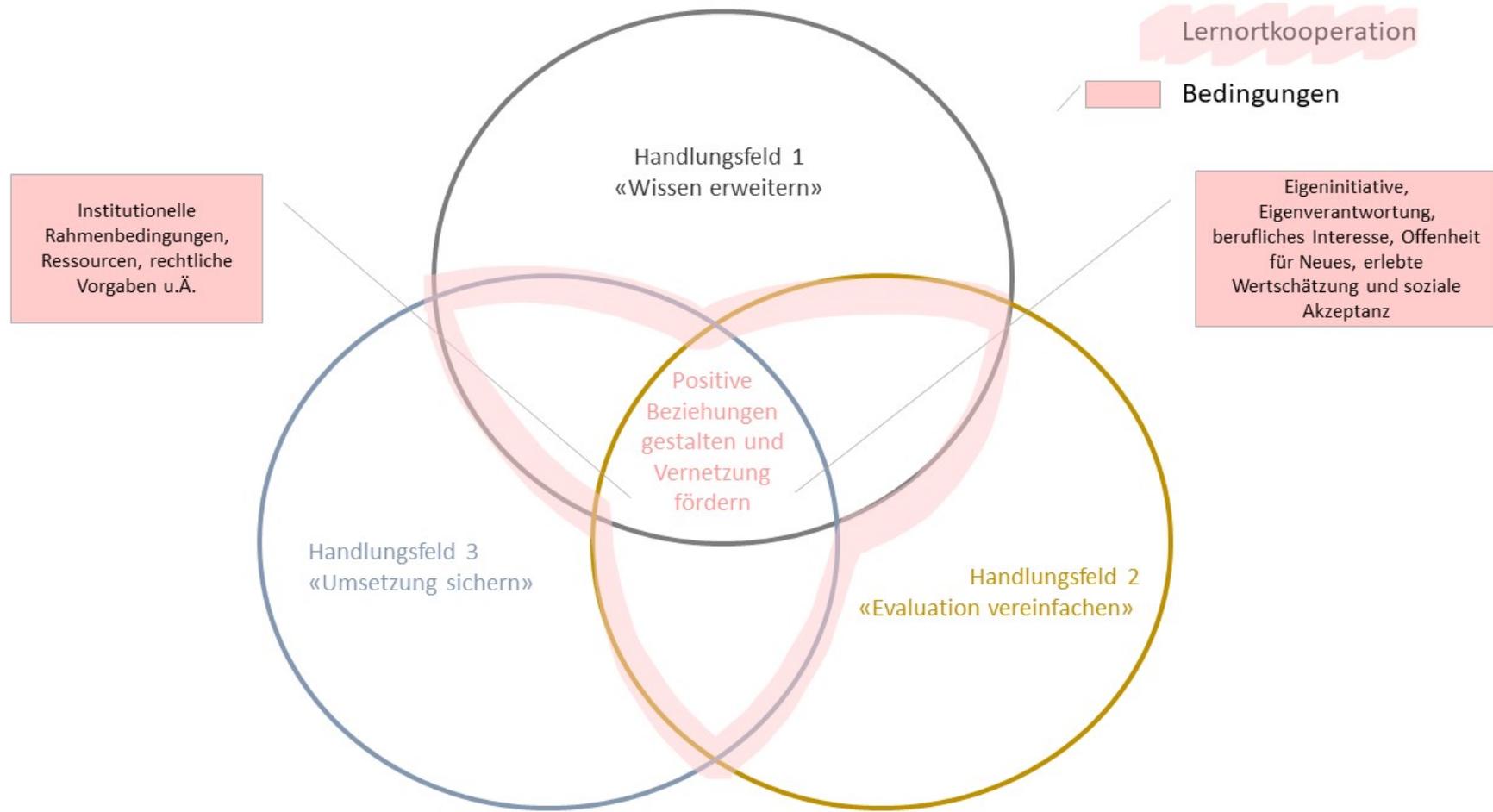


**INNOVATIONS-  
TRANSFER IM  
BERUFSBILDUNGS-  
SYSTEM SCHWEIZ**

**STRATEGIEN FÜR  
BERUFSBILDUNGS-  
VERANTWORTLICHE**



# ○ Handlungsfelder für einen gelingenden Innovationstransfer



## Wissen erweitern



Im Sinne von Rogers (1995) geht es im Handlungsfeld 1 darum, überhaupt von Innovationen zu erfahren. Daher lassen sich mit «Wissen erweitern» alle formalen und informellen Strategien zusammenfassen, welche mit der Informationsbeschaffung zu tun haben. Dazu gehören auf formaler Seite Kommissionssitzungen, Erfahrungstagungen, Aus- und Weiterbildungen sowie der Bezug von Fachmedien. Die informelle Informationsbeschaffung zeigt sich beispielsweise über lernortübergreifende Gespräche in Form von niederschweligen Treffen, Telefonaten, e-Mails oder Erfahrungsaustausch mit den Lernenden. Weiter können Newsletter z.B. von grösseren Betrieben und Lieferanten aus der Industrie oder von Berufsfachschulen, Organisationen der Arbeitswelt, Hochschulen und höheren Fachschulen helfen, sich über Innovationen zu informieren. Auch Austauschplattformen wie z.B. skillsnet.swiss oder in zunehmendem Masse auch M365 Produkte wie Teams haben Potential, sich lernortübergreifend auf den neusten Informationsstand zu bringen.

## Evaluation vereinfachen



Die Berufsbildungsverantwortlichen formen ihre Einschätzung darüber, ob eine Neuerung als Innovation in die Ausbildung der Lernenden aufgenommen wird oder nicht, auf Grundlage ihrer eigenen Expertise und ihren Erfahrungen. Dafür spielen Faktoren wie persönliche (pädagogische und/oder fachliche) Überzeugungen, Interesse am Berufsfeld, Offenheit für Neues oder die beruflich wahrgenommene Selbstwirksamkeit eine wesentliche Rolle. Im Handlungsfeld 2 «Evaluation vereinfachen» geht es deshalb darum, Berufsbildungsverantwortliche bei der eigenverantwortlichen Einschätzung über Innovationen zu unterstützen. Wann immer möglich ist es empfehlenswert, Innovationen selbst ausprobieren und erleben zu können um so die individuelle Selbstwirksamkeit im Umgang mit der Innovation zu steigern. Bei komplexeren Innovationen kann es sich ausserdem lohnen, mittels spezifischer Ausbildungsmethoden zu arbeiten. Gemäss Baron und Meyer (1987) unterstützen projektorientierte Methoden beispielsweise das ganzheitliche, erfahrungs- und handlungsorientierte Lernen von Berufsbildungsverantwortlichen und Lernenden gleichermaßen. Gerade lernortübergreifende Projekte im Bereich einer Innovation eignen sich gut, um eine professionelle Zusammenarbeit zwischen den Berufsbildungsverantwortlichen zu stärken und zu etablieren. Dabei können die Berufsbildungsverantwortlichen ihre lernortspezifischen Kompetenzen zur Begleitung der Lernenden einsetzen und die von den Lernenden genutzte Innovation im Verlaufe des Prozesses für sich selbst oder im Team evaluieren.

## Evaluation umsetzen



Das Handlungsfeld 3 «Umsetzung sichern» hängt massgebend von den anderen beiden Handlungsfeldern «Wissen erweitern» und «Evaluation vereinfachen» ab. Lehren und Lernen in innovativen Lernkulturen erfordert eine Individualisierung des Lernens, was wiederum ein hohes Maß an Selbstdisziplin und persönlicher Verantwortung verlangt. Das Ziel von einer individuellen, innovativen Lernkultur wird vor allem dann erreicht, wenn die Organisationen oder in diesem Fall die einzelnen Lernorte sich selbst ebenfalls als lernende Instanz betrachten und dazu bereit sind, sich laufend weiterzuentwickeln. Flache Hierarchien, wie sie beispielsweise in Teamarbeitsstrukturen möglich sind, begünstigen diesen Prozess. Der Aspekt der Vernetzung und der positiven Beziehungsgestaltung bleibt auch hier zentral. Damit also die Umsetzung von Innovationen in der Ausbildung der Lernenden gesichert werden kann, reicht es nicht, lediglich von den Innovationen zu erfahren und sie ausprobiert oder als nützlich eingeschätzt zu haben. Alle Stakeholder der Berufsbildung, also auch die Bildungsinstitutionen, müssen ihre Einstellungen und Überzeugungen gegenüber Innovationen und der Art des Lernens im Kontext der Arbeit reflektieren und bereit sein, mit immer neuen Formaten zu experimentieren. Die Implementierung von Innovationen in die Ausbildung der Lernenden braucht Raum, Mut und eine gelebte Fehlertoleranz, damit Experimente an den jeweiligen Lernorten erwünscht sind, die wiederum neues Wissen generieren und künftige Evaluationen erleichtern.



**PH LUZERN**  
PÄDAGOGISCHE  
HOCHSCHULE

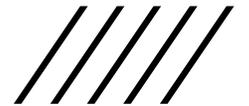
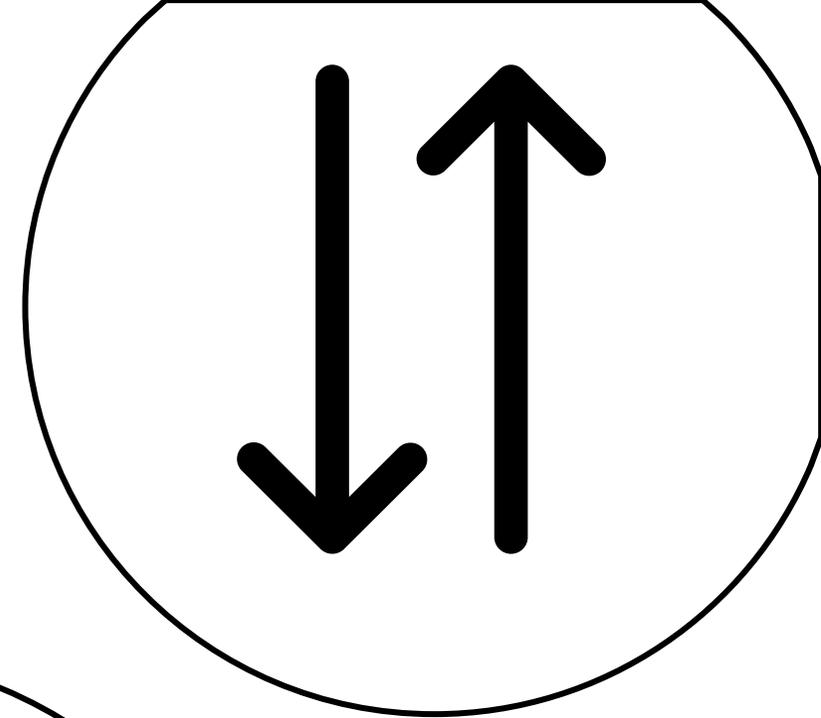
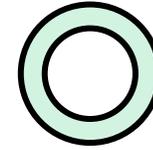
Zentrum  
Berufsbildung

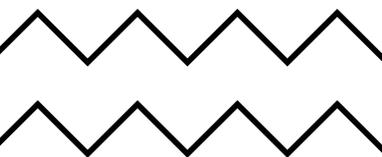


ZEBE

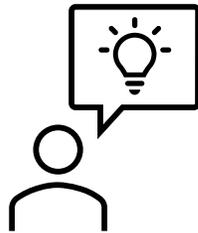
# INNOVATIONS- TRANSFER

STRATEGIEN FÜR  
DEN **BETRIEBLICHEN**  
LERNORT





# WISSEN ERWEITERN – ALS BETRIEBLICHE BERUFS- BILDENDE



## **Einleitung**

Damit du auf Grundlage von Innovationen im Beruf deiner Lernenden neue Inhalte in deren Ausbildung integrieren kannst, brauchst du selbst zunächst das Wissen über die Neuerung. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich in der Erweiterung deines Wissensstand unterstützen.

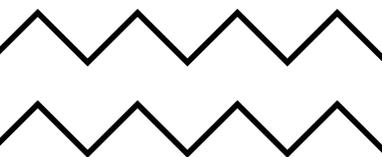
## **Voraussetzungen**

- Offenheit und Interesse gegenüber Neuem
- Interesse am auszubildenden Berufsfeld
- Betriebsinterne Vernetzung
- Betriebs- und lernortübergreifende Vernetzung
- Gute Beziehung zu den Lernenden und zum Kollegium

## **Strategien und Handlungsempfehlungen**

- Regelmässige fachliche Weiterbildungsbesuche
- Regelmässige methodisch-didaktische Weiterbildungsbesuche
- Nebenrollen z.B. als Prüfungsexperten, in Reformprozessen der Bildungspläne, in Fachgremien etc. wahrnehmen
- Niederschwellige lernortübergreifende Besuche, Telefon- oder e-Mail-Kontakte pflegen
- Nutzung von digitalen Austauschplattformen, Newslettern und berufs(feld)spezifischen Quellen
- Einbezug in betriebsinterne Innovationsprojekte
- Lernortübergreifende Austauschgefässe etablieren resp. nutzen
- Kompetenzen der Lernenden aus anderen Lernorten aktiv einfordern und mit betriebsinternen Spezifika in Verbindung bringen





# EVALUATION VEREINFACHEN – ALS BETRIEBLICHE BERUFS- BILDENDE



## **Einleitung**

Nachdem du dich über eine Innovation informiert hast, musst du davon überzeugt sein, dass sie für die Ausbildung deiner Lernenden einen echten Mehrwert bietet. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich in der Evaluation unterstützen.

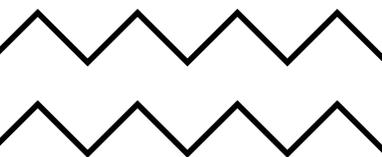
## **Voraussetzungen**

- Wissen über eine Innovation
- Möglichkeit der Erprobung und/oder des Fachaustauschs
- Betriebs- und lernortübergreifende Vernetzung
- Methodische Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen
- Interesse am Berufsfeld und über dessen Grenzen hinaus
- Beruflich wahrgenommene Selbstwirksamkeit

## **Strategien und Handlungsempfehlungen**

- Gezielte Weiterbildung im Bereich der Innovation
- Allfällige betriebsinterne oder -übergreifende Praktika zur Erprobung der Innovation
- Interner Austausch
- Austauschgefäße mit Berufsbildenden anderer Betriebe
- Austauschgefäße mit der OdA
- Lernendenprojekte im Innovationsbereich lancieren und begleiten (Innovation auf dieser Basis evaluieren)





# UMSETZUNG SICHERN- ALS BETRIEBLICHE BERUFS- BILDENDE



## **Einleitung**

Falls die Evaluation der Innovation auf Grundlage deiner persönlichen Einschätzung und jener weiterer Fachpersonen resp. Berufsbildungsverantwortlichen bestanden hat, gilt es, sie für deine Lernenden zugänglich zu machen und sie in deren Ausbildungsprogramm zu integrieren. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich dabei unterstützen.

## **Voraussetzungen**

- Innovation bringt Vorteile resp. eine qualitative Verbesserung der Ausbildung
- Innovation überzeugt dich als Fachperson
- Hohes Mass an Selbstdisziplin und Eigenverantwortung
- Methodisch-didaktische Kompetenzen
- Innovatives Umfeld in einer lernenden Organisation
- Betriebs- und lernortübergreifende Vernetzung
- Förderliche Rahmenbedingungen z.B. in Form einer gelebten Fehlertoleranz
- Ressourcen (bei Berufsbildenden und Lernenden)

## **Strategien und Handlungsempfehlungen**

- Lernortübergreifende Absprachen zur Abstimmung der neuen Inhalte
- Lernendenprojekte (nach Möglichkeit auch lernortübergreifend) lancieren
- Innovationspotential der Lernenden nutzen
- Eigenverantwortung der Lernenden im Kompetenzentwicklungsprozess fördern
- Flache Hierarchien etablieren
- Lernende in Strategie- und Innovationsprozesse einbeziehen
- Stages in anderen Abteilungen für die Lernenden ermöglichen
- Innovation als Bestandteil der IPA / VPA nutzen
- Im Reformprozess des Bildungsplans mitwirken



**PH LUZERN**  
PÄDAGOGISCHE  
HOCHSCHULE

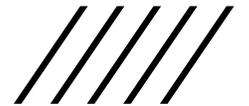
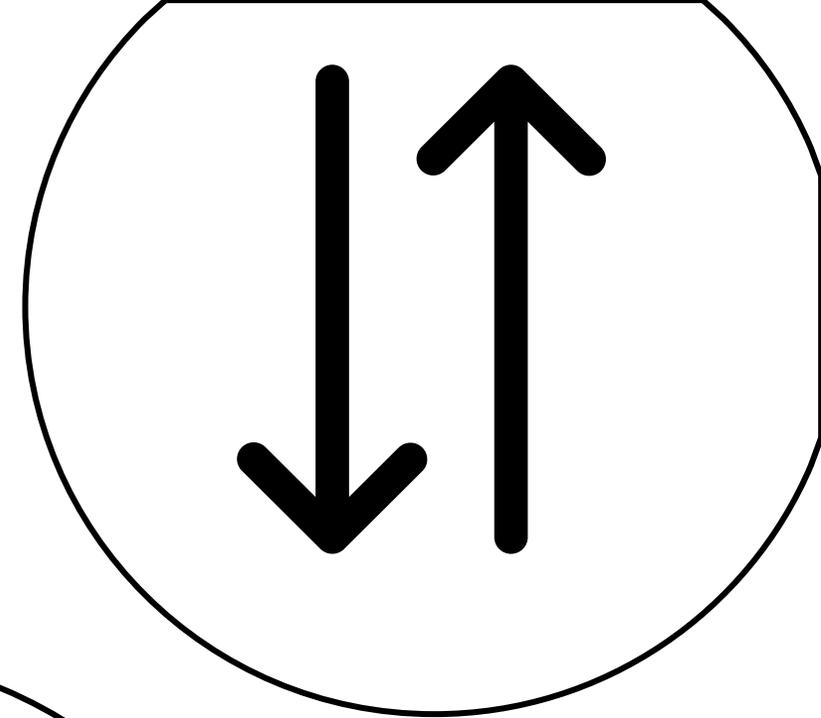
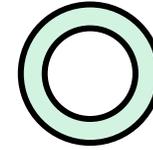
Zentrum  
Berufsbildung

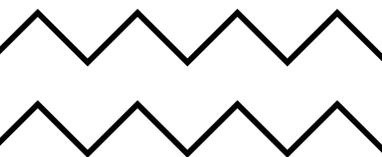


ZEBE

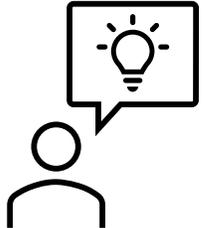
# INNOVATIONS- TRANSFER

STRATEGIEN FÜR DEN  
LERNORT  
BERUFSFACHSCHULE





# WISSEN ERWEITERN – ALS BERUFSKUNDE LEHRPERSON



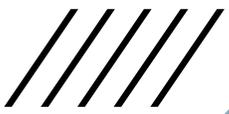
## Einleitung

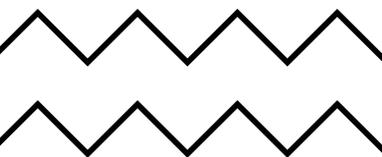
Damit du auf Grundlage von Innovationen im Beruf deiner Lernenden neue Inhalte in deren Ausbildung integrieren kannst, brauchst du selbst zunächst das Wissen über die Neuerung. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich in der Erweiterung deines Wissensstand unterstützen.

## Voraussetzungen

- Offenheit und Interesse gegenüber Neuem
- Interesse am Berufsfeld der Lernenden
- Schulinterne Vernetzung
- Schul- und lernortübergreifende Vernetzung
- Gute Beziehungen zu den Lernenden und zum Kollegium

## Strategien und Handlungsempfehlungen

- Regelmässige fachliche Weiterbildungsbesuche
  - Regelmässige methodisch-didaktische Weiterbildungsbesuche
  - Nebenrollen z.B. als Prüfungsexperten, in Reformprozessen der Bildungspläne, in Fachgremien etc. wahrnehmen
  - Niederschwellige lernortübergreifende Besuche, Telefon- oder e-Mail-Kontakte pflegen
  - Nutzung von digitalen Austauschplattformen, Newslettern und berufs(feld)spezifischen Quellen
  - Lernortübergreifende Austauschgefässe etablieren resp. nutzen
  - Kompetenzen der Lernenden aus anderen Lernorten aktiv einfordern und mit Grundlagen resp. Vertiefungsangeboten in Verbindung bringen
- 



# EVALUATION VEREINFACHEN – ALS BERUFSKUNDE- LEHRPERSON



## **Einleitung**

Nachdem du dich über eine Innovation informiert hast, musst davon überzeugt sein, dass sie für die Ausbildung deiner Lernenden einen echten Mehrwert bietet. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich in der Evaluation unterstützen.

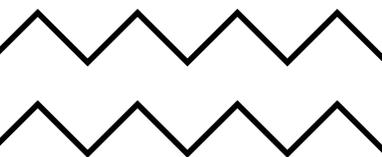
## **Voraussetzungen**

- Wissen über eine Innovation
- Möglichkeit der Erprobung und/oder des Fachaustauschs
- Schul- und lernortübergreifende Vernetzung
- Methodische Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen
- Interesse am Berufsfeld der Lernenden und über dessen Grenzen hinaus
- Beruflich wahrgenommene Selbstwirksamkeit

## **Strategien und Handlungsempfehlungen**

- Gezielte Weiterbildung im Bereich der Innovation
- Fachliteratur und Erfahrungsberichte bzgl. der Innovation studieren
- Allfällige Praktika zur Erprobung der Innovation in einem Betrieb oder üK-Zenter
- Interner Austausch
- Austauschgefäße mit Berufsbildungsverantwortlichen anderer Lernorte
- Austauschgefäße mit der OdA
- Lernendenprojekte im Innovationsbereich lancieren und begleiten (Innovation auf dieser Basis evaluieren)





# UMSETZUNG SICHERN- ALS BERUFSKUNDE- LEHRPERSON



## Einleitung

Falls die Evaluation der Innovation auf Grundlage deiner persönlichen Einschätzung und auf jener weiterer Fachpersonen resp. Berufsbildungsverantwortlichen bestanden hat, gilt es, sie für deine Lernenden zugänglich zu machen und sie in deren Ausbildungsprogramm zu integrieren. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich dabei unterstützen.

## Voraussetzungen

- Innovation bringt Vorteile resp. eine qualitative Verbesserung der Ausbildung
- Innovation überzeugt dich als Fachperson
- Hohes Mass an Selbstdisziplin und Eigenverantwortung
- Methodisch-didaktische Kompetenzen
- Innovatives Umfeld in einer lernenden Organisation
- Förderliche Rahmenbedingungen z.B. in Form einer gelebten Fehlertoleranz
- Ressourcen

## Strategien und Handlungsempfehlungen

- Lernortübergreifende Absprachen zur Abstimmung der neuen Inhalte
- Lernendenprojekte lancieren
- Offener Unterricht gestalten, in dem die Lernenden ein Mitspracherecht haben
- Innovation im Sinne eines Experiments nutzen
- Lernende methodisch im Aufbau einer forschenden Haltung unterstützen
- Eigenverantwortung der Lernenden im Kompetenzentwicklungsprozess fördern
- Betriebsbesuche mit den Lernenden unternehmen
- Im Reformprozess des Bildungsplans mitwirken



**PH LUZERN**  
PÄDAGOGISCHE  
HOCHSCHULE

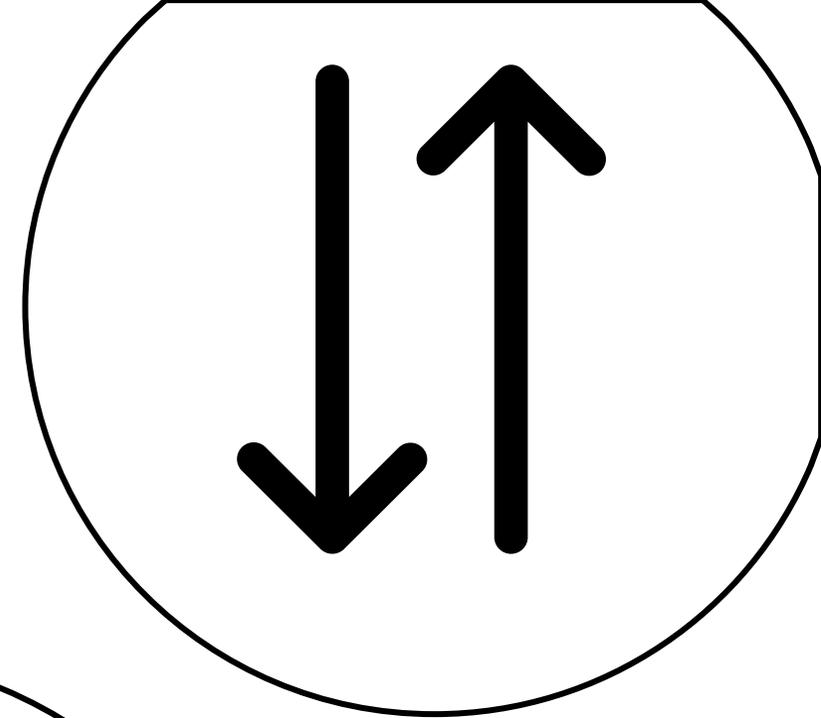
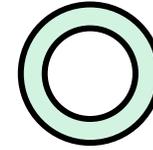
Zentrum  
Berufsbildung

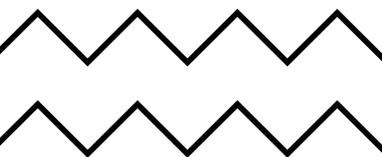


ZEBE

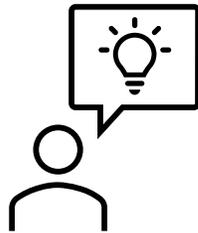
# INNOVATIONS- TRANSFER

STRATEGIEN FÜR DIE  
ÜBERBETRIEBLICHEN  
KURSE





# WISSEN ERWEITERN – ALS üK- LEITENDE



## **Einleitung**

Damit du auf Grundlage von Innovationen im Beruf deiner Lernenden neue Inhalte in deren Ausbildung integrieren kannst, brauchst du selbst zunächst das Wissen über die Neuerung. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich in der Erweiterung deines Wissensstand unterstützen.

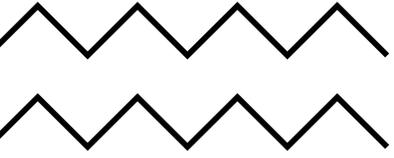
## **Voraussetzungen**

- Offenheit und Interesse gegenüber Neuem
- Interesse am auszubildenden Berufsfeld
- üK-interne Vernetzung
- üK- und lernortübergreifende Vernetzung
- Gute Beziehungen zu den Lernenden und zum Kollegium

## **Strategien und Handlungsempfehlungen**

- Regelmässige fachliche Weiterbildungsbesuche
- Regelmässige methodisch-didaktische Weiterbildungsbesuche
- Nebenrollen z.B. als Prüfungsexperten, in Reformprozessen der Bildungspläne, in Fachgremien etc. wahrnehmen
- Niederschwellige lernortübergreifende Besuche, Telefon- oder e-Mail-Kontakte pflegen
- Nutzung von digitalen Austauschplattformen, Newslettern und berufs(feld)spezifischen Quellen
- Lernortübergreifende Austauschgefässe etablieren resp. nutzen
- Branchenspezifischer Erfahrungsaustausch (z.B über OdA)
- Kompetenzen der Lernenden aus anderen Lernorten aktiv einfordern und mit Grundlagen resp. Vertiefungsangeboten in Verbindung bringen





# EVALUATION VEREINFACHEN – ALS üK- LEITENDE



## **Einleitung**

Nachdem du dich über eine Innovation informiert hast, musst davon überzeugt sein, dass sie für die Ausbildung deiner Lernenden einen echten Mehrwert bietet. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich in der Evaluation unterstützen.

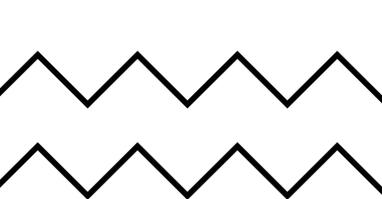
## **Voraussetzungen**

- Wissen über eine Innovation
- Möglichkeit der Erprobung und/oder des Fachaustauschs
- Vernetzung zu anderen üK-Zentren, Lernorten und zur OdA
- Methodische Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen
- Interesse am Berufsfeld und über dessen Grenzen hinaus
- Beruflich wahrgenommene Selbstwirksamkeit

## **Strategien und Handlungsempfehlungen**

- Gezielte Weiterbildung im Bereich der Innovation
- Allfällige Praktika zur Erprobung der Innovation in einem Betrieb
- Interner Austausch
- Austauschgefäße mit Berufsbildungsverantwortlichen anderer Lernorte
- Austauschgefäße mit der OdA
- Lernendenprojekte im Innovationsbereich lancieren und begleiten (Innovation auf dieser Basis evaluieren)





# UMSETZUNG SICHERN- ALS ÜK- LEITENDE



## **Einleitung**

Falls die Evaluation der Innovation auf Grundlage deiner persönlichen Einschätzung und auf jener weiterer Fachpersonen resp. Berufsbildungsverantwortlichen bestanden hat, gilt es, sie für deine Lernenden zugänglich zu machen und sie in deren Ausbildungsprogramm zu integrieren. Folgende Strategien und Handlungsempfehlungen können dich dabei unterstützen.

## **Voraussetzungen**

- Innovation bringt Vorteile resp. eine qualitative Verbesserung der Ausbildung
- Innovation überzeugt dich als Fachperson
- Hohes Mass an Selbstdisziplin und Eigenverantwortung
- Methodisch-didaktische Kompetenzen
- Innovatives Umfeld in einer lernenden Organisation
- Förderliche Rahmenbedingungen z.B. in Form einer gelebten Fehlertoleranz
- Ressourcen

## **Strategien und Handlungsempfehlungen**

- Lernortübergreifende Absprachen zur Abstimmung der neuen Inhalte
- Lernendenprojekte lancieren
- Innovationspotential der Lernenden nutzen
- Eigenverantwortung der Lernenden im Kompetenzentwicklungsprozess fördern
- Allfällige Neuanschaffungen prüfen oder Betriebsbesuche organisieren
- Austausch mit der OdA pflegen
- Im Reformprozess des Bildungsplans mitwirken





# Literatur

- 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](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.





# Literatur

- 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](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.

