

INHALT

Einleitung	11
– Wandlungen im Produktionsbetrieb (11)	
– Aufgaben des Weiterbildungsmanagements (11)	
– Der Weiterbildungsmanager als „Vermittler“ (12)	
– Qualifizierung (13)	
– Charakterisierung betrieblicher Lehr-/ Lernprozesse (13)	
– Didaktischer Bezugsrahmen (14)	
1 Didaktische Strukturanalyse betrieblicher Weiterbildung	21
1.1 Erkenntnisdimensionen der didaktischen Theorie Paul Heimanns zur Strukturierung betrieblicher Lehr-/ Lernprozesse	21
1.2 Strukturanalyse betrieblicher Weiterbildung	28
1.3 Bedingungsgefüge betrieblicher Weiterbildung	30
– Arbeitsprozeß und Handlungsanforderungen (32)	
– Allgemeines betriebliches Bedingungsgefüge (34)	
– Arbeitsplatzbezogenes Bedingungsgefüge (36)	
– Unternehmensinterne und externe Einflußfaktoren (38)	
– Konditionierende Faktoren (38)	
– Normierende Faktoren (38)	
– Didaktische Faktoren (39)	
2 Bedingungsanalyse betrieblicher Weiterbildung	41
2.1 Sozio-technische Wandlungstendenzen	41
2.1.1 Wandlungen im gegenwärtigen Produktionsbetrieb	37
– Allgemeine Bedingungsbereiche der Fabrik (41)	
– Paradigmenwechsel der Fabrikgestaltung (42)	
– CIM (Computer Integrated Manufacturing) (43)	
– Lean Production (46)	
2.1.2 Gestaltungen betrieblicher Arbeitswelt	47
– Arbeitsorganisatorische Optionen (47)	
– Arbeitsorganisation: Leistungszentrum (50)	
– Arbeitsorganisation: Gruppenarbeit (50)	
2.1.3 Handlungsanforderungen in der Produktion	52
– Technische Handlungsanforderungen (53)	
– Technische Funktionslogik und Handlungslogik des Anwenders (56)	
– Soziale Handlungsanforderungen (58)	
– Individuelle Handlungsvoraussetzungen (58)	
– Zusammenfassung sozio-technischer Wandlungstendenzen (60)	

2.1.4 Weiterbildung in der Fabrik	61
– Betriebszweck und betriebliche Weiterbildung (61)	
– Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld (62)	
– Aufgaben des Weiterbildungsmanagements (64)	
– Stellung der Weiterbildung in der betrieblichen Aufbauorganisation (69)	
– Erstausbildung als Voraussetzung betrieblicher Weiterbildung (70)	
2.2 Normierende Bedingungen	72
2.2.1 Arbeitswelt und Wertewandel	72
– Tendenzen des Wertewandels (72)	
– Wandel des Bildes vom Mitarbeiter (75)	
– Wandel der Mitarbeiterführung (76)	
2.2.2 Rechtliche Bedingungen	78
– Berufliche Weiterbildung in Tarifverträgen (78)	
– Weiterbildung und Beteiligungen des Betriebsrats (78)	
– Weiterbildung in Betriebsvereinbarungen (81)	
– Beispiele von Betriebsvereinbarungen (82)	
2.2.3 Zum Wandel des Verständnisses betrieblicher Weiterbildung	86
– Bestimmungsdimensionen der Weiter-“Bildung“ (87)	
– Wandlungen von Aufgaben und Anforderungen (88)	
– Orientierung am Mitarbeiter (89)	
– Überwindung der Trennung von Arbeit und Lernen (90)	
– Von der Angebots- zur Nachfrageorientierung (91)	
2.3 Didaktische Bedingungen	92
2.3.1 Weiterbildungs-Konzeption im Produktionsbetrieb	92
– Tendenzen „ganzheitlicher“ Bildungskonzeptionen (92)	
– Konzeptions-Ebenen (96)	
– Weiterbildungskonzeption im Werk (96)	
– Exkurs: Konzeption zur Weiterbildung leistungsstarker Facharbeiter (99)	
2.3.2 Methodenwandel betrieblicher Weiterbildung	100
– Methoden im betrieblichen Kontext (100)	
– Lernortverlagerung (101)	
– Lernqualität des Arbeitsplatzes (101)	
– Arbeitsplatzbezogenes Lernen (101)	
– Sozialformen des Lernens (103)	
– Wandel des Führungsverhaltens (104)	
2.3.3 Mitarbeiterbildung und Bildungstechnik	105
– Begriff der Bildungstechnik (105)	
– Rechnerunterstützte Lehr-/ Lernsysteme (105)	
– Grenzen rechnerunterstützter Lehr-/ Lernsysteme (107)	

3	Entscheidungsfindung zur Planung betrieblicher Weiterbildung	109
3.1	Zusammenhang von Bedingungsanalyse und Entscheidungsfindung betrieblicher Qualifizierungen	109
3.1.1	Bedingungs- und Entscheidungsstruktur	109
3.1.2	Planungsprozeß-Struktur	113
3.2	Entscheidungsfindung für betriebliche Qualifizierungen	116
3.2.1	Qualifizierungsbedarfsermittlung als Voraussetzung mitarbeiterorientierter Qualifizierungsplanungen	116
–	Grenzen vorherrschender Methoden und Instrumente (116)	
–	Bedarfsermittlung aus didaktischer Perspektive (117)	
–	Integrierte Produktions- und Weiterbildungsplanung (120)	
–	Mitarbeiterentwicklungs-Datei (122)	
3.2.2	Qualifizierungsplanung	127
–	Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsprogramme (127)	
–	Lehrveranstaltungsplanung (131)	
3.2.3	Mitarbeiterorientierte Lehr-/ Lernmethoden	140
–	Ausbildungsmethoden (140)	
–	Aspekte des Lernens im Erwachsenenalter (142)	
–	Artikulation des Lehr-/ Lernprozesses (144)	
–	Lehren und Lernen am Arbeitsplatz (146)	
–	Lehren und Lernen im Rahmen von Gruppenarbeit (151)	
–	Partizipatives und konsensbezogenes Führungsverhalten (159)	
–	Grundstruktur der Leitung (161)	
–	Mitarbeiterorientierte Aufgabengestaltung (161)	
–	Kommunikations- und Kooperationstraining (164)	
3.2.4	Bildungstechnik	166
–	Medientypen der Bildungstechnik (166)	
–	Dokumentation arbeitsmittelbezogener Handlungsanforderungen (168)	
–	Audio-visuelle Dokumentation (172)	
–	Rechnerunterstützte Lehr-/ Lernmedien (173)	
3.2.5	Ergebnissicherung	177
–	Aufgaben didaktischer Ergebnissicherung (177)	
–	Problematik von Erfolgskontrollen (177)	
–	Ergebnissicherung bei integrierter Produktions- und Weiterbildungsplanung (179)	
–	Ergebnissicherung im Kontext von Aufstiegsfortbildungen (180)	
–	Kriterienfindung zur Ergebnissicherung (181)	

3.3 Entscheidungsfindung zur Kostenrechnung	185
– Kosten-Rechnungen (185)	
– Kostenkalkulation im Leistungszentrum (187)	
– Kostenkalkulation einer innerbetrieblichen Veranstaltung (187)	
4 Bedingungsanalyse und Entscheidungsfindung zur Anwenderqualifizierung für rechnerunterstützte Produktionstechnik durch den Hersteller	190
4.1 Bedingungen und Entscheidungen	190
– Branchen- und Betriebssituation (190)	
– Situation der Kundens Schulung (191)	
– Normierende und didaktische Bedingungen (191)	
4.2 Entscheidungen und Bedingungen	192
– Zielsetzung (192)	
– Planungsvorgehen (192)	
– Inhaltsstrukturierung (194)	
– Lehr-/ Lernmethoden (195)	
5 Literatur	198
6 Bildverzeichnis	227
7 Stichwortverzeichnis	228