

# Inhalt

1	Arbeitsplatznahes Lernen von Un- und Angelernten mit Computer Based Training .....	11
1.1	Das Problem der Qualifizierung von Un- und Angelernten .....	11
1.2	Entwicklung von Lösungsstrategien mit Computer Based Training .....	17
1.2.1	Entwicklungsziele .....	17
1.2.2	Evaluationskonzept .....	21
2	Die Notwendigkeit arbeitsplatznaher Weiterbildung .....	32
2.1	Entwicklungstendenzen von Markt, Betrieb und Arbeit .....	34
2.2	Neue Prinzipien der Arbeitsorganisation und Weiterbildung .....	38
2.3	Selbstlernen als Grundlage arbeitsplatznahen Lernens .....	39
2.4	Ist der Arbeitsplatz ein geeigneter Lernort? .....	41
2.5	Die Didaktik arbeitsplatznaher Bildung ist weiter zu fassen .....	43
3	Computer Based Training im arbeitsplatznahen Lernen .....	45
3.1	Didaktisches Design der CBT-Module .....	47
3.1.1	Didaktische und motivationale Aspekte des Selbstlernens mit CBT .....	50
3.1.2	Interaktivität als Gestaltungsmerkmal der CBT-Module .....	59
3.2	CBT-Lernprogramme im Modellversuch .....	67
3.2.1	CBT-Entwicklungen im Modellversuch .....	67
3.2.2	Einsatz weiterer CBT-Lernprogramme .....	80
3.3	Einbindung von CBT in ein Weiterbildungskonzept .....	91
3.3.1	Unterstützung der modularen Weiterbildung zum Facharbeiter .....	91
3.3.2	CBT zur arbeitsplatznahen Qualifizierung .....	97
3.4	Die Nutzung von CBT im arbeitsplatznahen Lernen .....	98
3.4.1	Bezugsrahmen der Nutzungsevaluation .....	99
3.4.2	Evaluation der Nutzung des CBT-Moduls „Technische Kommunikation Metall (TeKoM)“ .....	102
3.4.3	Ergebnisse der Nutzung des CBT Moduls „TeKoM“ .....	105

4	Arbeitsplatznahes Lernen bedarf der Entwicklung der betrieblichen Lernkultur .....	124
4.1	Lernen als Arbeiten .....	127
4.2	Kooperative Führungsphilosophie .....	129
4.3	Arbeitsorganisation muß Lernorganisation beinhalten .....	134
5	Motivationale Voraussetzungen selbständigen Lernens bei Un- und Angelernten .....	139
5.1	Zum Begriff des selbständigen Lernens .....	141
5.1.1	Selbstgesteuertes Lernen – Konzepte und Elemente .....	142
5.1.2	Das Konzept der Selbstlernkompetenz .....	146
5.2	Motivation und selbständiges Lernen .....	150
5.2.1	Lernmotivation als Aspekt der Selbstlernkompetenz .....	151
5.2.2	Kausalattribution von Erfolg und Mißerfolg als Motivationskonzept .....	154
5.3	Zum motivationalen Status von Un- und Angelernten .....	157
5.3.1	Un- und Angelernte als Lernungewohnte .....	157
5.3.2	Empirische Untersuchung von Kontrollüberzeugungen .....	161
5.4	Resultate der Untersuchung .....	165
5.5	Kontrollüberzeugungen als Faktoren für den Aufbau stabiler Selbstlernkompetenz – Schlußfolgerungen aus der Untersuchung .....	202
6	Der schwierige Prozeß der Entwicklung der Lernkultur im Unternehmen .....	207
6.1	Ansatzpunkte in Klein- und Mittelbetrieben .....	209
6.2	Organisationsentwicklung als pädagogische Strategie .....	212
6.3	Entwicklung eines Konzepts arbeitsplatznaher Weiterbildung mit CBT durch die Mitarbeiter selbst .....	222
6.4	Ein Lernarrangement mit CBT .....	228
6.5	Methoden und Instrumente der Entwicklung arbeitsplatznahen Lernens .....	232
6.5.1	Erhebung der Schwachstellen .....	232
6.5.2	Aufbau- und Ablauforganisation .....	233
6.5.3	Objektive Bedarfserhebung (Top-down-Approach) .....	239
6.5.4	Subjektive Qualifikationspotentialanalyse (Bottom-up-Approach) ..	242
6.5.5	Eine Strategie zur Entwicklung der Lernkultur .....	247

6.5.6	Eine Strategie zur Organisationsentwicklung	248
6.6	Workshop-Konzepte zur Personal- und Organisationsentwicklung	254
6.6.1	Workshop mit Führungskräften	254
6.6.2	Workshop mit Meistern	257
6.6.3	Workshop mit Mitarbeitern	260
7	Arbeitsplatznahes Lernen in der betrieblichen Praxis	266
7.1	Firma E: Lernkultur als partizipatives Entwicklungskonzept	267
7.2	Firma D: Organisationsentwicklung als Bestandteil einer Lernkultur	299
Anhang		
A	Checkliste für den Einsatz von CBT	349
B	Literaturverzeichnis	352