

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	IV
Verzeichnis der Tabellen	V
Abkürzungsverzeichnis	V
Zeichen und Symbole	VI
1 Thematisierung, Zielsetzung und Bearbeitungsgang	1
1.1 Hinführung und Thematisierung	1
1.2 Zielformulierung - Anliegen der Arbeit	10
1.3 Vorgehensweise - Bearbeitungsgang	12
2 Wirtschaftspädagogik	19
2.1 Allgemeine Bestimmung, Perspektiven und Fragestellungen der Disziplin	19
2.2 Wirtschaftspädagogik: Wissenschaftstheoretische Positionenvielfalt, facettenreicher Gegenstandsbereich und Interdisziplinarität	20
2.3 Gegenstandsbereiche und Benennung zentraler Kategorien	22
2.3.1 Wirtschaftspädagogik als koevolutionäre Disziplin	22
2.3.2 Lernen als wirtschaftspädagogische Kategorie	23
2.3.3 Lehren und Situationsgestaltung	24
2.3.4 Institutionell-organisatorischer und gesellschaftlich-historischer Rahmen	25
2.4 Personalentwicklung: Eine wirtschaftspädagogische Problemstellung?	25
2.4.1 Skizze grundlegender Tatbestände	25
2.4.2 Veränderungstendenzen im Wirtschaftssystem und Folgen für eine Wirtschaftspädagogik	26
3 Die (wirtschafts-) didaktische Perspektive - Grundlagen, Modelle und Explikation einer integrierten Modellierung	31
3.1 Allgemeine Hinführung - Hintergrund und zentrale Fragen der Didaktik - Struktur der Untersuchung	31
3.1.1 Die Diskussion um Begriff, Gegenstand und Aufgaben der Didaktik	34
3.1.2 Eingrenzungen und die Reichweite von Didaktik - am Beispiel Allgemeiner vs. Fachdidaktik	38
3.2 Zur Konkretisierung didaktischer Überlegungen: die Didaktischen (Struktur-) Modelle	44
3.2.1 Grundüberlegungen zu Modellen und zur Aussagenreichweite	45
3.2.1.1 Hinweise der Allgemeinen Modelltheorie	45
3.2.1.2 Didaktische Modelle und Theorien - Didaktische Modellbildung	50
3.2.1.2.1 Didaktische Modelle und Theorien	50
3.2.1.2.2 Didaktische Modellbildung	55

3.2.2	Grundlagen für die Bestimmung von Grundaussagen und zur Verortung didaktischer Konstanten an Hand ausgewählter Beispiele	57
3.2.2.1	Übersicht zu didaktischen Modellen und Ansätzen	58
3.2.2.2	Berliner Modell der Didaktik	63
3.2.2.3	Kategoriale Bildung und Kritisch-konstruktive Didaktik	65
3.2.2.4	Konstruktivistisch gestützte Modelle; Situierung des Lernens	68
3.3	Didaktische Konstanten sowie Basisbereiche und -aussagen	71
3.3.1	Eine Grundfigur der Didaktik	71
3.3.2	Bildung - Kompetenz - Qualifikation - Schlüsselqualifikationen: eine begriffliche Annäherung	72
3.3.3	Basis I: Lern- und Handlungstheorien	80
3.3.3.1	Ein Ausgangspunkt: Lernbegriff und Lerntheorien	80
3.3.3.2	Der Handlungsbegriff - Grundlage und Perspektive des Lernens?	82
3.3.3.3	Eine Konkretisierung von „Lernen - Handeln“: die Handlungsorientierung	85
3.3.3.4	Lerntheoretische Schlußfolgerung: Rolle des Lerngegenstandes	87
3.3.4	Basis II: Die Lern- und Handlungssituation	88
3.3.5	Basis III: institutionell-organisatorische und gesellschaftlich-historische Einbettung der Situation	91
3.3.6	Basis IV: Inhalte und Inhaltswahl	91
3.4	Zusammenführung: eine integrierte didaktische Modellierung	94
3.4.1	Die Elemente der Modellierung	101
3.4.2	Die Ebenen der Modellierung	110
3.5	Ausblick und erste Überleitung: Lernen als „neuer“ Grundtatbestand in Unternehmen	114
3.6	Zusammenführung und offene Fragen - ein Zwischenergebnis	116
4	Rekonstruktionsmethode und -modell: didaktische Projektierfolie	119
4.1	Eingrenzung des Rekonstruktionsbegriffs und zum Verständnis seiner Verwendung	119
4.2	Ausweis zentraler Aspekte und Fragestellungen sowie möglicher Problemfelder	121
4.3	Strukturelemente der integrierten didaktischen Modellierung im Hinblick auf die Personalentwicklung	125
4.4	Übertragung von Prozessen und Prozeßstrukturen	127
4.5	Die Verbindung von Personalentwicklung und Situation	128
4.6	Rekonstruktionsüberlegungen und zugewiesene Funktionen	129
4.7	Zusammenfassung und Überleitung	130

5	Personalentwicklung als Fragestellung von Unternehmungen und Wissenschaft unter wirtschaftspädagogisch-didaktischer Perspektive: Applikation der integrierten didaktischen Modellierung	132
5.1	Einstieg und Hinführung: Positionierung der Personalentwicklung	134
5.2	Applikation (Teil I): Annäherung an die Personalentwicklung: Einordnungsmöglichkeiten - Einschätzungen - Kontexte - Definitionen	136
5.2.1	Zum Gegenstand einer Personalentwicklung und zur Verwendung des Begriffs „Personalentwicklung“	136
5.2.2	Aussagestand und -ebenen, mögliche Niveauproblematik	138
5.2.3	Personalentwicklung in kontextbezogener Orientierung	142
5.2.4	Begriffliche Einordnungen und Definitionsangebote - die Suche nach zentralen Aspekten	143
5.3	Applikation (Teil II): Entwicklungs- und Bearbeitungsschwerpunkte der Personalentwicklung - Anknüpfungsmöglichkeiten der Analyse	148
5.3.1	Systematisierende Überlegungen zu zentralen Elementen von Personalentwicklungsdiskussion und Personalentwicklungsbearbeitung in bezug auf die integrierte didaktische Modellierung	150
5.3.1.1	Ziele der Personalentwicklung, Zielkataloge und Ansätze zur Zieldifferenzierung	151
5.3.1.2	Maßnahmen als ein zentraler Bezugspunkt der Personalentwicklung: Instrumente, Mittel, Methoden	158
5.3.1.3	Irritation in der Personalentwicklung: Qualifikations- und Kompetenzbegriffe	163
5.3.2	Funktionsorientierte Personalentwicklung	168
5.3.3	Zur Verortungsmöglichkeit „der“ Personalentwicklung in verschiedenen disziplinären Kontexten	172
5.4	Applikation (Teil III): Modellierungen zur Personalentwicklung, personen- und maßnahmenbezogene Perspektiven	173
5.4.1	Modellierungen zur Personalentwicklung: Gemeinsamkeiten, Modelle und Theoriekonstrukte, Konzeptionen	173
5.4.2	Die Orientierung am einzelnen: Interpretation der Personalentwicklung als Verhaltensbeeinflussung	181
5.4.3	Personalentwicklung als Maßnahmenplanung und -durchführung sowie Situationsgestaltung	183
5.4.3.1	Die Gestaltung von Struktur, Organisation und Maßnahme	183
5.4.3.2	Phasenmodelle der Personalentwicklung	186
5.5	Zusammenfassende Betrachtung	191
6	Forschungsfragen und Ausblick	193
6.1	Zusammenfassung, Forschungsdesiderata, weiterer Klärungsbedarf	193
6.2	Potentielle Probleme und offene Fragen	196
7	Literaturverzeichnis	198

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Grundaufbau der Arbeit (inhaltliche Orientierung).....	15
Abb. 2:	Struktur der Untersuchung (formale Orientierung).....	18
Abb. 3:	Perspektiven und Objekte (in) einer Wirtschaftspädagogik.....	20
Abb. 4:	Disziplinen, Grundstruktur und Perspektiven.....	22
Abb. 5:	Vereinfachte Ableitungsstruktur beruflich-betrieblicher Qualifikationen.....	28
Abb. 6:	Lernsituation - ein Grundmodell.....	33
Abb. 7:	Binnenstruktur des 3. Kapitels.....	34
Abb. 8:	Differenzierungsmöglichkeiten von Didaktik.....	42
Abb. 9:	Ansatzpunkte und Positionierungshinweise zur Didaktik.....	44
Abb. 10:	Arten von Modellkonstruktionen - Systematisierung von Modellen (Vorschlag).....	48
Abb. 11:	Aspekte und Elemente einer generellen Modellbetrachtung.....	56
Abb. 12:	Differenzierte und präzisierte Struktur der bisherigen und der weiteren Überlegungen in Kapitel 3.....	62
Abb. 13:	Berliner Modell der Didaktik (Schematische Darstellung).....	65
Abb. 14:	Grundzüge eines konstruktivistischen Unterrichtskonzepts.....	69
Abb. 15:	Eine didaktische Grundfigur - das Didaktische Dreieck.....	72
Abb. 16:	Handlungskompetenz: Qualifikations- und Kompetenzstruktur.....	79
Abb. 17:	Handeln - Lernen - Lernhandeln (Handlungssequenz).....	83
Abb. 18:	Dimensionen des Handlungsbegriffs aus didaktischer Sicht.....	84
Abb. 19:	Die Situation und ihre Komponenten.....	89
Abb. 20:	Von „Bildung“ zu „Situation“ - mögliche Zusammenhänge (Verbindung der Ankerpunkte).....	93
Abb. 21:	Integrierte Didaktische Modellierung - Gesamtsicht.....	97
Abb. 22:	Integrierte Didaktische Modellierung - Wirkungsvermutung zwischen den Ebenen.....	98
Abb. 23:	Integrierte Didaktische Modellierung - Systemebenen.....	99
Abb. 24:	Integrierte Didaktische Modellierung - Element-Ebenen-Verknüpfung.....	101
Abb. 25:	Integrierte Didaktische Modellierung - Verschachtelung und Relativität der Ebenen (Beispiel).....	112
Abb. 26:	Grundstruktur des Kapitels 5 (formale Orientierung).....	134
Abb. 27:	Bedeutungsmöglichkeiten und Synonyma der Personalentwicklung.....	137
Abb. 28:	Theorie- und Handlungsebenen.....	141
Abb. 29:	Ansatzpunkte der Personalentwicklung und Personalentwicklungsziele.....	155
Abb. 30:	Interessensstruktur (bzgl. Personalentwicklung und Weiterbildung).....	155
Abb. 31:	Die wichtigsten Methoden der PE nach NEUBERGER.....	161
Abb. 32:	Kriterien zur PE-Bewertung (mit Ausprägungsbeispielen).....	162

Abb. 33:	Regelkreis der Personalentwicklung (Beispiel)	169
Abb. 34:	Gemeinsamkeiten bzgl. der PE in der Personalentwicklungsliteratur nach BECKER	173
Abb. 35:	PE-Verständnisse in der Literatur nach SCHNEIDER.....	174
Abb. 36:	Inhalte der Personalentwicklung nach BECKER.....	179
Abb. 37:	Idealtypischer Ablauf der Implementation von PE	181
Abb. 38:	Einsatzbereiche der Personalentwicklung.....	185
Abb. 39:	Personalentwicklungsprozeß als Beispiel strukturbetonender Konzeptionen.....	188
Abb. 40:	Struktur- und Aktivitätsfelder betrieblicher Weiterbildung.....	190

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1:	Didaktische Richtungen, Ansätze und Modelle - eine exemplarische Über- sicht.....	59
Tab. 2:	Anknüpfungspunkte zwischen Elementen der PE-Definitionen und der inte- grierten didaktischen Modellierung (Beispiele).....	148

Abkürzungsverzeichnis

Abb.....	Abbildung
Anm.....	Anmerkung
AMT.....	Allgemeine Modelltheorie
BBA.....	Betriebliche Bildungsarbeit
BBiG.....	Berufsbildungsgesetz
Bd.....	Band
bspw.....	beispielsweise
BWL.....	Betriebswirtschaftslehre
bzgl.....	bezüglich
bzw.....	beziehungsweise
CBT.....	computer based training
CUU.....	Computer-unterstützte Unterweisung
d.A.....	der Autor
d.h.....	das heißt
d.V.....	der Verfasser
ders.....	derselbe
dies.....	dieselbe
ebda.....	ebenda
etc.....	et cetera
ggfls.....	gegebenenfalls
ggü.....	gegenüber
HwO.....	Handwerksordnung
i.d.R.....	in der Regel
i.e.....	id est