

Gesamtüberblick

- 1 Einführung**
- 2 Der didaktisch-curriculare Ansatz betrieblicher Weiterbildung**
- 3 Ermittlung und Planung des Weiterbildungsbedarfs**
- 4 Entwicklung und Realisation von Weiterbildungsmaßnahmen**
- 5 Zusammenfassung**

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
1.1	Ausgangssituation	1
1.2	Besonderheiten der didaktisch-curricularen Fragestellung in der betrieblichen Weiterbildung	4
1.2.1	Zur allgemeinen betriebspädagogischen Fragestellung	4
1.2.2	Zur besonderen didaktisch-curricularen Fragestellung in der betrieblichen Weiterbildung	6
1.2.2.1	Zum Verhältnis von Beruflicher Aus- und Weiterbildung	6
1.2.2.2	Zu den rechtlichen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen	9
2	Der didaktisch-curriculare Ansatz betrieblicher Weiterbildung	12
2.1	Betriebliche Weiterbildung in systemtheoretischer Perspektive	12
2.1.1	Systemtheoretische Orientierung	12
2.1.2	Der betriebliche Mitarbeiter in systemtheoretischer Sichtweise	13
2.1.2.1	Das individuelle Persönlichkeitssystem	13
2.1.2.2	Der Mitarbeiter innerhalb des produktiven sozialen Systems Betrieb	19

2.1.3	Das Subsystem "Betriebliche Weiterbildung" im Systemzusammenhang	23
2.1.3.1	Betriebliche Weiterbildung innerhalb des produktiven sozialen Systems Betrieb	23
2.1.3.2	Betriebliche Weiterbildung als Subsystem umfassender Supra-Systeme	25
2.2	Formalisierung der didaktisch-curricularen Konzeption	26
2.2.1	Zum konstruktiven Vorgehen	26
2.2.2	Didaktisch-curriculare Systemkonstruktion	28
2.2.2.1	Generalisierender Problembezug und grenzsetzende Bedingungen	28
2.2.2.2	Bildung konstitutiver Teilsysteme	32
2.3	Zum meta-wissenschaftlichen Wertsystem betrieblicher Weiterbildung	36
2.3.1	Zur Strukturierung der Wertbezüge	36
2.3.2	Einführung von allgemeinen Grundannahmen	39
2.3.3	Zur Übertragbarkeit überkommener pädagogischer Wertbezüge in die betriebliche Weiterbildung	41
2.3.4	Setzung des Sinnbezuges betrieblicher Weiterbildung	43

3	Ermittlung und Planung des Weiterbildungsbedarfs	54
3.1	Zum betrieblichen Investigationssystem	54
3.1.1	Investigation im betrieblichen Kommunikations- und Entscheidungszusammenhang	54
3.1.2	Grundzüge eines Investigationssystems betrieblicher Weiterbildung	57
3.2	Zielgruppenspezifische Investigation des Weiterbildungsbedarfes	66
3.2.1	Zur Maßgeblichkeit spezieller personalpolitischer Vorentscheidungen	66
3.2.2	Zur Ermittlung des anforderungs- und qualifikationsbedingten Weiterbildungsbedarfes	70
3.3	Einstellung der Investigationsergebnisse in den betrieblichen Planungszusammenhang	73
3.3.1	Ausformung eines betrieblichen Weiterbildungsplanungssystems	73
3.3.2	Zum Verhältnis von Personalplanung, Personalentwicklung und betrieblicher Weiterbildung	77
4	Entwicklung und Realisation von Weiterbildungsmaßnahmen	84
4.1	Zur Vorprägung didaktisch-curricularer Entscheidungen im engeren Sinne	84
4.1.1	Der handlungshypothetische Bezug	84

4.1.2	Bildung eines didaktisch-curricularen Zielsystems	85
4.1.3	Bildung eines didaktisch-curricularen Realisationssystems	93
4.1.4	Evaluative Rückkopplung	103
4.2	Bestimmung didaktisch-curricularer Zielvorgaben	113
4.2.1	Zum Rückgriff auf spezifische Situations- und Zieltheorien	113
4.2.2	Interpretation qualifizierungsbedeutsamer Situations- und Zielrelationen	116
4.2.3	Zur Analyse von Anforderungen und Qualifikationen	127
4.2.4	Zielgruppengemäße Bestimmung didaktisch-curricularer Zielvorgaben	133
4.3	Konstruktion betriebspädagogischer Curricula	150
4.3.1	Bestimmung und Formulierung zielgruppengemäßer Lehr- und Lernziele	150
4.3.2	Auswahl und Anordnung lehr- und lernzielgemäßer Inhalte	162
4.3.3	Methodische Vorentscheidungen	170
4.4	Zielgruppengemäße Maßnahmenplanung, -organisation und -durchführung	179
4.4.1	Gestaltungsentscheidungen zur Lehr- und Lernorganisation	179

4.4.2	ZielgruppengemäÙe Durchführung von Gesamt- und Einzelmaßnahmen	181
4.5	Zielgruppenspezifische Evaluation	182
5	Zusammenfassung	194
5.1	Das formale System innerbetrieblicher Weiterbildung	195
5.2	Konsequenzen des systemtheoretisch orientierten Ansatzes für die innerbetriebliche Weiterbildung	202

VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER UND ÜBERSICHTEN IM TEXT

1	Differenzierungsaspekte zum Verhältnis betrieblicher Aus- und Weiterbildung	8
2	Individuelles Persönlichkeitssystem	18
3	Der Mitarbeiter innerhalb des produktiven sozialen Systems Betrieb	20
4	Betriebliche Weiterbildung im Systemzusammenhang	29
5	Merkmalskataloge zur Typisierung von Industriebetrieben	30
6	Subsysteme Betrieblicher Weiterbildung	37
7	Metawissenschaftliches Wertesystem Betrieblicher Weiterbildung	53
8	Investigationssystem Betrieblicher Weiterbildung	67
9	Betriebliches Weiterbildungsplanungssystem	78
10	"Tätigkeitsfelder"	83
11	Didaktisch-curriculares Zielsystem	94
12	Didaktisch-curriculares Realisationssystem	104
13	Betriebspädagogisches und ökonomisches Evaluationssystem	112
14	Hypothetisches Wirkungsgefüge nach Steinle	120
15	Situations- und Zielrelationenschema	128

VERZEICHNIS DES ANHANGS

- 1 Zielgruppen betrieblicher Weiterbildung
Unternehmen A
- 2 Zielgruppen für Weiterbildungsaktivitäten
(Belegschaftsstruktur)
Unternehmen B
- 3 Programmrahmen betriebliche Weiterbildung
Unternehmen A
- 4 Formularvordruck BBF
- 5 Auszug aus: "Richtlinie Teilnahme an Weiter-
bildungsmaßnahmen" Großunternehmen A
- 6 Beispiele für Inputs aus der betrieblichen
Personalplanung
- 7 Funktionsbeschreibungen Berufskategorie
Personalfachkräfte
- 8 Schemata zur Arbeitsanalyse und zur Ermittlung
von Anforderungs- und Fähigkeitsprofilen
nach Wiesner
- 9 Funktionsklassifizierung nach Dirks
- 10 Anforderungsprofile und Tätigkeitsschwerpunkte
nach Dirks
- 11 Analyseschema zur Bestimmung didaktisch-
curricularer Zielvorgaben
- 12 Verhaltensprofile: Technik - Verwaltung -
Vertrieb, nach Kienbaum

- 13 **Lehr- und Lernziele in industriellen
Großunternehmen**
- 14 **Lehr- und Lernziele kommerzieller
Bildungsträgern**
- 15 **Bestimmung lehr- und lernzielgemäßer Inhalte**