

Inhaltsverzeichnis

I.	Betriebliche Bildung im Wandel	
1	Warum sich die betriebliche Bildung ändert	
	(Martin Posth, Volkswagen AG)	13
1.1	Technologischer Fortschritt	14
1.2	Selbstständigkeit und Kommunikation	14
1.3	Globaler Wettbewerb und Internationalisierung	14
2	Bildungsarbeit im lernenden Unternehmen	
	(Peter Meyer-Dohm, Volkswagen AG)	19
2.1	Das Menschenbild der betrieblichen Bildungsarbeit	19
2.1.1	Vom Taylorismus zur Teamarbeit	19
2.1.2	Sozioökonomische Rahmenfaktoren und Trends	20
2.1.3	Vom Wandel des Führungsstils	21
2.1.4	Herausforderungen an die betriebliche Bildungsarbeit	22
2.2	Grundsätze der betrieblichen Bildungsarbeit	24
2.2.1	Ganzheitlich orientierte Bildungsarbeit	24
2.2.2	Rechtzeitige und realistische Bedarfsplanung	25
2.2.3	Praxisnahes und praxisintegriertes Lernen	27
2.2.4	Qualifizieren der Mitarbeiter als Führungsaufgabe	29
2.3	Das Unternehmen als lernendes System	29
3	Organisation- und Personalentwicklung in der Berufsbildung	
	(Karl-Klaus Pullig, Universität-GH-Paderborn)	33
3.1	Die Organisation als lernendes menschliches System	33
3.2	Berufsbildung als Teil der Personalentwicklung	37
3.2.1	Systembestandteile der Personalentwicklung	37
3.2.2	Wirtschaftliche Grundforderungen und gesetzlicher Rahmen der Berufsbildung	38
3.2.3	Arbeitsinhalt/Organisation und Berufsbildung	38
3.2.4	Entgeltsystem und Berufsbildung	39
3.2.5	Leistungs-/ Entscheidungs- und Sanktions-System und Berufsbildung	39
3.2.6	Die Berufsbildung als Teil der Personalentwicklung	40
3.3	Organisationsentwicklung als zeitgemäßer methodischer Ansatz organisatorischer Selbsterneuerung	40
3.3.1	(Re-) Organisationsstufe	40
3.3.2	Kurzdarstellung einiger Organisationsentwicklungsgrundprinzipien	41
3.3.3	Zum mehrdimensionalen Menschenbild der Organisationsentwicklung	41
3.3.4	Zur Beteiligung der Betroffenen	41

3.3.5	Organisationsveränderungen als längerfristiger Lernprozeß	42
3.3.6	Beachtung des Gesamtsystems	42

II. Neuorientierung der beruflichen Bildung

1	Selbstqualifizierung und Selbstorganisation: Zwei Leitideen einer neuen Berufsbildung (Peter Schneider, Universität-GH-Paderborn)	45
1.1	Die Signatur der Neuzeit	45
1.2	Münchhausens Schopf	46
1.3	Entwicklungstrends	47
1.4	Konsequenzen für das Bildungswesen	50
1.5	Von der Qualifikation zur Kompetenz	52
1.6	Selbstqualifizierung und Selbstorganisation	55
1.6.1	Selbstorganisation	55
1.6.2	Prinzipien der Selbstorganisation	56
1.6.3	Wer/was ist das „Selbst“?	57
1.7	Selbstqualifizierung und Selbstorganisation in der Berufsbildung	58
1.7.1	Gruppe als lernendes System	58
1.7.2	Gestalt als Konferenz	59
1.7.3	Prozeß als ganzheitliche Kompetenzentwicklung	59
1.7.4	Umwelt als entwicklungsfähige Organisation	61
1.7.5	Ausbildungskompetenz: Eine neue Qualität	61
1.8	Konzeptionelle Bausteine einer kontinuierlichen und kooperativen Selbstqualifizierung	61
1.8.1	Formen und Orte der Selbstqualifizierung	61
1.8.2	Die Aufgaben der Teamkonferenz	62
1.8.3	Die Seminare	64
1.9	Kontinuierliche und kooperative Selbstqualifizierung als Modellversuch	65
1.9.1	Zum Verständnis des Modellversuchs	65
1.9.2	Entwicklungsverbund des Modellversuchs	66
1.10	Rückblick und Ausblick	66
1.10.1	Vorerfahrungen	66
1.10.2	Erste Erfahrungen und Probleme der Praxis	66
1.10.3	Ausblick	68
2	Schlüsselrolle des Ausbildungspersonals bei der Vermittlung beruflicher und sozialer Qualifikationen (Karlheinz Hiesinger, Eva Kuda, IG Metall)	73
3	Modellversuche als angewandte Berufsbildungsforschung (Heinz Holz, BIBB)	77

4	Modellversuchsergebnisse zur Methodenpluralität und -kompetenz in der Berufsausbildung (Dietrich Weissker, BIBB)	83
4.1	Modellversuchsgrundlagen	84
4.1.1	Erweiterung von Qualifikations- und Qualifizierungs-Kompetenzen	85
4.1.2	Das Handlungsmodell in der Weiterentwicklung	87
4.1.3	Motivation, Qualifikation und Integration von Auszubildenden und von Ausbildern ...	88
4.2	Modellversuchsergebnisse	89
4.2.1	Projektausbildungs-Modelle	89
4.2.2	Leittextausbildungs-Modelle	90
4.2.3	Teamausbildungs-Modelle	91
4.3	Modellversuchserwartungen	93
4.3.1	Förderung einer Veränderungskonzeption durch Modellversuche über eine Veränderungs-, Verständnis- und Verständigungskompetenz	94
4.3.2	Förderung einer Forschungskonzeption mit Modellversuchen über verbessertes Sammeln, Ordnen und Aufbereiten	95
4.3.3	Förderung einer Übertragungskonzeption für Modellversuche über betriebsinterne und betriebsexterne Aktivitäten	95
5	Ganzheitlich Qualifizieren – Ganzheitlich Prüfen Leistungsentwicklung und Prüfung unter dem Gesichtspunkt der Förderung (Peter Schneider, Universität-GH-Paderborn)	99
5.1	Jede Berufsbildung hat die Prüfung, die sie verdient	99
5.2	Das Ziel: Eine Pädagogik der Förderung	99
5.3	Exkurs: Zur pädagogischen Kritik am Beurteilungswesen	101
5.4	Faktoren einer dynamischen Leistungsentwicklung	103
5.5	Entwicklung und Bildung – eine pragmatische Annäherung	105
5.6	Instrumente der Förderung	109
5.6.1	Die Auszubildenden-Besprechung	109
5.6.2	Der Lernpaß	112
5.6.3	Das Werkstattwochenbuch als Instrument zur Individualisierung der Ausbildung ...	115
5.6.4	Die bildungsorientierte (Abschluß-)Prüfung	115
5.7	Der Doppelauftrag der Berufspädagogen: Qualifizierung und Selbstqualifizierung	117
III.	Praktische Modelle und Konsequenzen	
1	Das Qualifizierungskonzept für gewerblich-technische Auszubildende der Volkswagen AG (Harald W. Bongard, Volkswagen AG)	121

1.1	Fortschritt erfordert ständiges Weiterlernen	121
1.2	Veränderung der Technik erfordert Veränderung der Qualifizierung.	122
1.3	Die Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe und ihre betriebliche Umsetzung	124
1.4	Das Konzept	127
2	Ein neues Qualifizierungskonzept im Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung (Hans-Georg Ahrens, Udo Klein, Volkswagen AG)	137
3	Das Qualifizierungskonzept für Ausbilder bei der Volkswagen AG (Dietrich Over, Volkswagen AG)	143
3.1	Die Berufsausbildung bei der Volkswagen AG – unternehmerische Aufgabe und gesellschaftspolitische Verpflichtung	143
3.2	Bewahren oder Verändern – Berufsausbildung in der Kritik	143
3.3	Die Chance der Neuordnung.	144
3.4	Der „neue“ Ausbilder.	145
3.4.1	Fachkompetenz	146
3.4.2	Individualkompetenz.	146
3.4.3	Sozialkompetenz.	146
3.4.4	Berufspädagogische Kompetenz	146
3.5	Die Grundideen	147
3.6	Modellversuch „Kontinuierliche und kooperative Qualifizierung und Selbstqualifizierung von Ausbildern der Volkswagen AG“	148
3.7	Aufbau und Gliederung des Ausbilder – Qualifizierungskonzeptes	149
3.7.1	Ausbildungspraxis.	149
3.7.2	Teamkonferenz	149
3.7.3	Seminare.	149
3.8	Ziele und Aufbau der Seminare.	150
3.9	Zusammenhänge von Neuordnung, Qualifizierungskonzept für Auszubildende und Ausbilderqualifizierung	152
3.10	Erste Erfahrungen und Korrekturen.	153
3.11	Perspektiven	155
4	Kooperation und Koordination mit der Berufsschule und dem Betrieb (Reinhard Pfeifer, Klöckner-Stahl GmbH)	157
4.1	Neue Ausbildung erfordert neue Ausbildungskonzeption.	157
4.2	Umsetzung der Ausbildungsneuordnung	158
4.2.1	Neuorganisation für die Lernorte Lehrwerkstatt und Betrieb	158

4.2.2	Qualifizierungskonzept für Ausbilder/Berufspädagogen.	159
4.2.3	Auswirkung auf die Ausbildung; Erste Erfahrungen	162
5	Qualifizierung der Ausbilder im Handwerk (Hermann Roeder, Thomas Haumann, Technologie- und Berufsbildungszentrum (tbz), Paderborn)	165
5.1	Der Ausbilder im Handwerk	165
5.1.1	Die Ausbildung zum Handwerksmeister	166
5.1.2	Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung	167
5.2	Modellversuche zur Ausbilderqualifizierung im Handwerk	168
5.3	Modellversuch „Kontinuierliche Selbstqualifizierung der Ausbilder in der handwerklichen Berufsausbildung“	168
5.4	Schlußbemerkung.	172
6	Die Rolle der Berufsschule in der neuen Berufsbildung (Hermann Lanfer, Adolf Kolping Berufsschule, Brakel)	173
6.1	Zum Thema	173
6.2	Die neue Ausbildung und der Hintergrund oder: Handlungskompetenz – das neue Ziel	173
6.3	Zur (neuen) Rolle der Berufsschule	177
6.4	Zukunftsperspektiven, Probleme und Chancen	184
7	Schule und „neue“ Berufsbildung (Werner E. Spies, Universität Dortmund)	187
7.1	Neuzeit und das „Neue“ oder: Fortschritt als „größer“, „mehr“ und „weiter“	187
7.2	Die vergessenen Bedürfnisse der Jugend.	188
7.3	Notwendige Umgestaltung der schulischen Arbeit	189
7.4	Das Neue ist das zu verwirklichende Alte	191
7.5	Probleme und Chancen oder: Trotzdem heißt die Tugend der Pädagogen	192
IV.	Theoretische Grundlagen einer neuen Berufsbildung	
1	Lernen im Unternehmen – Vom Stellenwert betrieblicher Bildungsarbeit (Peter Meyer-Dohm, Volkswagen AG).	195
1.1	Lernen in einer dynamischen Umwelt	195
1.2	Lernen – Lehren – Bildung	197
1.3	Das lernende Unternehmen	199
1.3.1	Aspekte der Lernkultur	199
1.3.2	Führung im lernenden Unternehmen.	202
1.3.3	Arbeiten und Lernen	206

1.4	Lernen im Unternehmen und Bildungsarbeit	208
1.5	Schlußbemerkung	210
2	Berufsbildung als Allgemeinbildung (Peter Schneider, Universität-GH-Paderborn)	213
2.1	Einführung und Problemlage	213
2.2	Die Trennung von Allgemein- und Berufsbildung	215
2.3	Ein pädagogisches Menschenbild als Grundlage von Allgemeinbildung	217
2.4	Konsequenzen für eine allgemeinbildende Berufsbildung	219
3	Internationale Aspekte der beruflichen Bildung (Hermann Schmidt, BIBB)	227
3.1	Verbesserung der Berufsausbildung durch höhere Bildungsinvestitionen, neue Ziele und Schwerpunkte der beruflichen Qualifizierung	227
3.2	Export von Qualifizierungssystemen, Stellenwert des dualen Systems im internationalen Vergleich	230
3.3	Bewertungen	235
4	Betrieblicher Wandel – Konsequenzen für die Bildungsarbeit (Wolfgang Weber, Universität-GH-Paderborn)	237
4.1	Fragestellung	237
4.2	Felder des betrieblichen Wandels	238
4.3	Wirkungszusammenhänge zwischen Wandel und betrieblicher Bildungsarbeit	241
4.4	Konsequenz für die betriebliche Bildungsarbeit	242
5	Ganzheitlich Denken, ganzheitliches Handeln (Friedrich Fürstenberg, Universität Bonn)	245
5.1	Die Konfrontation von „Technokraten“ und „Visionären“	245
5.2	Technologischer Sachzwang und subjektive Interessenlage im Betrieb	246
5.3	Der betriebliche Bildungsauftrag	247
5.4	Betrieblicher Handlungsbedarf	249
	Literaturverzeichnis	252
	Autoren	263
	Stichwortverzeichnis	268