

Inhalt

Vorwort	11
---------------	----

BEITRÄGE

John Erpenbeck, Volker Heyse

Berufliche Weiterbildung und berufliche Kompetenzentwicklung

1. Gesellschafts- und wirtschaftspolitische Prämissen	15
2. Übergreifende gesellschafts- und wirtschaftspolitische Trends von unmittelbarem Einfluß auf die Veränderung von beruflicher Weiterbildung zur beruflichen Kompetenzentwicklung	18
3. Konsequenzen für die zukünftige Weiterbildung	25
4. Die zentralen Fragestellungen beim Übergang von der beruflichen Weiterbildung zur beruflichen Kompetenzentwicklung	29
4.1 Die Veränderung des Weiterbildungsbedarfs	31
4.2 Die Veränderung der Weiterbildungsmethoden	81
4.3 Die Veränderung der Bestimmung von Weiterbildungsqualität	93
4.4 Die Veränderung der Weiterbildungsorte und der Weiterbildungsteilnehmer	96
5. Erschwernisse bedarfsorientierter beruflicher Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	104
5.1 Defizite seitens der Weiterbildungsinstitute	105
5.2 Unternehmensinterne Probleme	107
6. Forschungsfragen	108
Literatur	113
Abbildungen	125

Bärbel Bergmann
Lernen im Prozeß der Arbeit

1.	Einführung	153
2.	Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit	160
2.1	Lernen als integrativer Bestandteil der Erwerbsarbeit	160
2.2	Veränderungen in den Organisationsstrukturen	160
2.3	Veränderungen im Technisierungsgrad	164
2.4	Qualitätsmanagement und Umweltgerechtigkeit	165
2.5	Veränderte Alterstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung	167
2.6	Veränderte Qualifikationsstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung	168
2.7	Schlußfolgerungen aus Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit	169
3.	Potentiale für ein Lernen im Prozeß der Arbeit	170
3.1	Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung	170
3.2	Lernende Unternehmen als Ziel	172
3.3	Lernförderliche Strukturen	173
4.	Befähigung zum Transfer als Ziel	178
4.1	Begriff und Arten des Transfers	178
4.2	Nachweis von Transfereffekten	181
4.3	Erklärung und Unterstützung von Transferleistungen	187
5.	Formen des Lernens in der Arbeit	190
5.1	Selbständiges und unterstütztes Lernen in der Arbeit	190
5.2	Vorbereitung und Unterstützung von Lerninterventionen am Lernort Arbeitsplatz	192
5.3	Lernmethoden	196
5.3.1	Lernen im Arbeitsvollzug	196
5.3.2	Lernen durch Aufgabengestaltung	200
5.3.3	Lernen durch Simulation	202
5.3.4	Kognitive Trainingsmethoden	208
5.3.5	Dialogisches Lernen im Arbeitsprozeß und Lernen in Problemlösegruppen	214
5.3.6	Veränderungen in den Methoden der Unterstützung des Lernens im Prozeß der Arbeit	219
6.	Implementierung von Lernunterstützungen in den Arbeitsprozeß	224
7.	Evaluation des Lernens im Prozeß der Arbeit	233
7.1	Übersicht über Teilprobleme	233
7.2	Lernbedarfsermittlung	235
7.3	Methodische Forderungen an Evaluationen	241
8.	Perspektiven	243
	Literatur	250

Erich Staudt, Andreas Joachim Meier
Reorganisation betrieblicher Weiterbildung

Einleitung	263
1. Der Bedeutungswandel der betrieblichen Weiterbildung in unternehmerischer und individueller Perspektive	263
2. Die Organisation betrieblicher Weiterbildung	268
3. Trends in der Unternehmensorganisation – die Rolle der betrieblichen Weiterbildung	275
3.1 Das lernende Unternehmen	275
3.2 Das schlanke Unternehmen	280
3.2.1 Gruppenarbeit und betriebliche Weiterbildung	284
3.2.2 Total Quality Management und betriebliche Weiterbildung	285
3.2.3 Kontinuierlicher Verbesserungsprozeß und betriebliche Weiterbildung	287
3.3 Zusammenfassung der Trends in der Unternehmensorganisation	290
4. Weiterbildung als Dienstleistung	291
4.1 Wandel im Personalwesen	293
4.1.1 Unternehmerische Orientierung des Personalwesens in der Mitte der 90er Jahre	293
4.1.2 Ziele eines modernen Personalmanagements	295
4.1.3 Organisatorische Konsequenzen für die Weiterbildung	296
4.2 Weiterbildung als interne Dienstleistung im Wertschöpfungs-Center	298
4.2.1 Aspekte und Varianten	298
4.2.2 Probleme und Grenzen des Wertschöpfungs-Center-Konzepts	304
4.3 Weiterbildung als externe Dienstleistung – Outsourcing von Weiterbildung	306
4.3.1 Motive für ein Outsourcing der Weiterbildung	307
4.3.2 Outsourcing-Varianten	308
4.3.3 Wirkungen eines Outsourcing von Weiterbildung	311
4.3.4 Besonderheiten in den fünf neuen Bundesländern	323
4.4 Fazit zur Dienstleistungsorientierung der Weiterbildung.....	324
5. Weiterbildungskooperationen von Klein- und Mittelunternehmen	325
5.1 Weiterbildung in KMU	326
5.2 Weiterbildungsverbunde von KMU	327
5.3 Kooperationen von Weiterbildungern und KMU	329
5.4 Mischformen der Kooperation	330
6. Ausblick	333
Literatur	334

Funktionen und Aufgaben des Weiterbildungspersonals

1.	Problemstellung	337
2.	Vorbemerkungen	339
2.1	Berufliche Weiterbildung vs. betriebliche Weiterbildung	339
2.2	Statistische Grundlagen	341
2.3	Kohortenspezifische Aspekte	343
2.4	Segmentation am Arbeitsmarkt	344
3.	Inhalt und Organisation der betrieblichen Weiterbildung	346
3.1	Umsetzung der betrieblichen Weiterbildung	346
3.2	Aufgaben der betrieblichen Weiterbildung	348
3.3	Das Personal in der betrieblichen Weiterbildung	350
4.	Trends im Funktions- und Aufgabenwandel	353
4.1	Informations- und Datengewinnung	353
4.2	Einzelergebnisse	356
4.3	Versuch einer Reduktion der Komplexität	361
4.3.1	Szenariomethode	361
4.3.2	Umfelder und Einflußbereiche der betrieblichen Weiterbildung	364
4.4	Ausgewählte Einflußfaktoren	366
5.	Entwicklungsrichtungen: Trends der betrieblichen Weiterbildung	371
5.1	Ausgewählte Einzeltrends	371
5.2	Externe Weiterbildungsträger	381
6.	Resumee und Schlußbemerkungen	386
6.1	Datenanalyse	386
6.2	Segmentation durch betriebliche Weiterbildung	387
6.3	Funktionswandel in der Weiterbildung	388
6.3.1	Ausgewählte Änderungen in Funktion und Aufgaben	388
6.3.2	Wirkungszusammenhänge	390
6.4	Externe Weiterbildungsträger	393
	Literatur	394

MATERIALIEN

Kuratorium der Arbeitsgemeinschaft

Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM)

Von der beruflichen Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung

Lehren aus dem Transformationsprozeß

Vorwort	401
I Die große Herausforderung	403
II Analysen, Entwicklungen, Perspektiven	407
Zusammenfassende Thesen	407
1. Der neue Stellenwert betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung	412
1.1 Veränderte Anforderungen an Unternehmen und Einrichtungen	412
1.2 Die lernende Organisation als Antwort auf die Herausforderungen der Zukunft	414
1.3 Personalentwicklung als Defizitbereich in den Unternehmen	415
1.4 Spezifika kleiner und mittlerer Unternehmen	416
1.5 Kompetenzentwicklung für eine neue Selbständigkeit	417
1.6 Kompetenzentwicklung der Führungskräfte	420
1.7 Qualifizierung im Kontext der Personal- und Organisationsentwicklung	421
2. Funktionsveränderungen im Markt beruflicher Weiterbildung	423
2.1 Der Markt als bewährtes Ordnungsprinzip – notwendige Rahmen- bedingungen als Gestaltungsaufgabe	423
2.2 Weiterbildung und regionale Entwicklung	424
2.3 Analyse, Transparenz, Beratung	425
2.4 Qualitätssicherung	427
3. Veränderte Lehr- und Lernformen	430
3.1 Neue Sichtweisen der Weiterbildung	430
3.2 Kombination von Lernen und Arbeiten	432
3.3 Lernen im sozialen Umfeld	434
3.4 Veränderte didaktisch-methodische Formen des Lehrens und Lernens	434
4. Die neue Aufgabe: Potentialsicherung Arbeitsloser	436
4.1 Die Notwendigkeit neuer Lösungsansätze	436
4.2 Kompetenzentwicklung in Verbindung von Lernen und Arbeiten	438
4.3 Neue Strukturen für Kompetenzentwicklung	442
5. Transformation international	444
5.1 Unterschiedlichkeit der Entwicklungen	445

5.2	Gemeinsame Ziele und Visionen	446
5.3	Gestaltung internationaler Zusammenarbeit	447
III	Vom Umbruch zur neuen Normalität	449
IV	Management der Veränderung	455
Anhang	460