

	Seite
Vorbemerkung	7
1. Einleitung: Zielvorstellungen und Status quo	8
1.0 Zielvorstellungen	8
1.1 Einige Mängel der gegenwärtigen Ausbildungsordnungen	12
1.1.1 Keine Angabe der allgemeinen Lernziele und der Lehr- und Lernmethoden	12
1.1.2 Mangelnde inhaltliche und zeitliche Verbindlichkeit	13
1.1.3 Mangelnde Aktualität	14
1.2 Aktueller Reformversuch: Die Stufenausbildung	15
1.3 Probleme der Berufsgliederung und Berufsstatistik	18
2. Probleme und Möglichkeiten der Analyse von Qualifikations- anforderungen	28
2.0 Kategorien zur Klassifikation und Deskription von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen	28
2.1 Industrie- und betriebssoziologische Untersuchungen	44
2.1.1 Makrosozialwissenschaftliche Untersuchungen	46
2.1.2 Untersuchungen von Teilbereichen des gesellschaft- lichen Reproduktionsprozesses	52
2.1.2.1 Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich	52
2.1.2.2 Angestelltentätigkeiten in Büro und Verwaltung ...	68
2.1.2.3 Polarisierung oder breite berufliche Grundbil- dung für alle abhängig Erwerbstätigen?	71
2.1.3 Arbeitsplatzuntersuchungen und ihre Rückwirkung auf die Konzeption beruflicher Curricula	77
2.2 Zur Binnenstruktur von Qualifikationen – einige arbeits- und lernpsychologische Aspekte der Qualifikation	84

2.2.0	Vorbemerkung zur Erläuterung des Begriffs „Binnenstruktur“ und zur Bedeutung arbeitspsychologischer Untersuchungen im Rahmen dieser Studie	84
2.2.1	Veränderungen der Stellung des Arbeitenden im Produktionsprozeß als Veränderungen der technologischen Funktionen der lebendigen Arbeit im Mensch-Maschine Funktionssystem	89
2.2.2	Entwicklungsstand von Problemstellung und Methode in den Arbeitswissenschaften, insbesondere in der Arbeitspsychologie	93
2.2.3	Zur arbeitspsychologischen Bestimmung der Begriffe Qualifikation und Lernziel	95
2.2.3.1	Der in der gegenwärtigen Praxis von Ausbildungsordnungen, Beurteilungsbögen u.a.m. gebräuchliche Begriff der Qualifikation – im Sinne der Leistungsanforderung	95
2.2.3.2	Probleme der Beziehungen zwischen Qualifikation bzw. Leistungsanforderung und Lernziel	99
2.2.4	Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Können als Momente der Qualifikation	102
2.2.4.1	Fertigkeiten	102
2.2.4.2	Kenntnisse (Wissen)	103
2.2.4.3	Fähigkeiten	106
2.2.4.4	Können	110
2.2.5	Die Ebenen des Arbeitsprozesses	111
2.2.5.1	Die Tätigkeit als obere Ebene in der hierarchischen Struktur des Arbeitsprozesses	111
2.2.5.2	Die Ebenen der Handlung und der Operation	118
2.2.6	Formen und Ebenen der Regulation von Handlungen im Arbeitsprozeß	125
2.2.6.1	Antriebsregulation: Zur Funktion von Motiven und Einstellungen in der Regulation der Handlung	127
2.2.6.2	Ausführungsregulation von Handlungen im Arbeitsprozeß	128

2.2.7 Abschließende Bemerkungen zu Übergängen und Wechselbeziehungen zwischen den Regulations-ebenen sowie Problemen ihrer Ausbildung	151
2.3 Herleitung von Qualifikationen und Lernzielen aus komplexen Arbeitssituationen	155
2.3.1 Verhältnis von Qualifikation und Lernziel	155
2.3.2 Zum Verhältnis von arbeitsanalytisch/industriesoziologischer Qualifikationsanalyse und Lernzielbestimmung aus komplexen Arbeits- und Lebenssituationen	160
2.3.3 Zum Stand der berufspädagogischen Diskussion in der BRD	161
2.3.4 Arbeitsorganisation als Teil der komplexen gesellschaftlichen Arbeitssituation	163
2.3.5 Mitbestimmung als Teil der komplexen gesellschaftlichen Arbeitssituation	169
2.3.6 Komplexe gesellschaftliche Arbeitssituation und ihre Konsequenzen in der beruflichen Bildung der DDR	172
2.3.6.1 Die Polytechnik-Konzeption	173
2.3.6.2 Berufliche Bildung als Grundlagenbildung	175
2.3.6.3 Neuerertätigkeit als entwickelte Form schöpferischer Tätigkeit in der Berufsausbildung der DDR	179
2.3.6.4 Einige Anregungen aus der Gestaltung der beruflichen Bildung in der DDR für die Entwicklung der beruflichen Grundbildung in der BRD	181
3. Konsequenzen für die Entwicklung beruflicher Curricula	183
3.1 Vorläufige Folgerungen aus den bisherigen Überlegungen	183
3.2 Forschungsdesiderate	188
Anhang: Übersichten 1 bis 4	191
Literaturverzeichnis	197