

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Notwendigkeit einer Didaktik der Mitarbeiterbildung	7
1. Bildung als unternehmerischer Engpaß	7
2. Begriff und Struktur der Mitarbeiterbildung	7
3. Aufgaben der Berufs- und Wirtschaftsdidaktik	11
Lernen in wirtschaftlich-beruflichen Situationen	17
1. Lehren und Lernen in der Wirtschaft	17
1.1 Was bedeutet Lernen?	17
1.2 Was bedeutet Lehren?	20
1.3 Lernsituation, Lernprozeß	23
2. Typische Lernvorgänge in wirtschaftlichen Situationen	26
2.1 Funktionales und intentionales Lernen	26
2.2 Individuelles und Gruppenlernen	26
Grundlagen der Unterrichts- und Unterweisungsplanung	29
1. Planung und Lernprozeß	29
2. Struktur und Aufbau einer Unterrichtseinheit im Rahmen der betrieblichen Mitarbeiterbildung	31
2.1 Didaktische Strukturierung	32
2.1.1 Sachanalyse	32
2.1.2 Didaktische Analyse	33
2.1.3 Planung des Unterrichtsverlaufs	35
2.1.4 Planungsbeispiele	38
3. Rechtliche und organisatorische, berufs- und betriebsspezifische Grundla- gen	47
3.1 Ausbildungsordnung	47
3.1.1 Ausbildungsberufsbild	48
3.1.2 Ausbildungsrahmenplan	50
3.1.3 Innerbetrieblicher Ausbildungsplan	54
3.1.4 Betriebliches Curriculum	56
3.1.5 Betrieblicher Versetzungsplan	57
3.1.6 Prüfungsanforderungen	60

3.2 Betriebliche Laufbahnen	61
3.2.1 Grundsätzliche Bedeutung	61
3.2.2 Beispiel für eine Laufbahnplanung	62
3.2.3 Quantitative und organisatorische Überlegungen	65
4. Modell zur Planung eines Curriculums für die Mitarbeiterbildung	71
4.1 Felder der Mitarbeiterbildungs-Planung	71
4.2 Basisplanung	74
4.2.1 Analyse und Planung der bildungspolitischen Bedingungen im Unternehmen dargestellt an einem Beispiel	75
4.2.2 Planung der didaktischen Planung (Curriculare Organisationsplanung)	93
Zielkonzeption für eine Didaktik der Mitarbeiterbildung	107
1. Zielorientierte Mitarbeiterbildung	107
1.1 Begründung einer Zielorientierung	107
1.2 Konstitutive Merkmale der Mitarbeiterbildungsziele	108
1.3 Zielbereiche und Zielebenen	109
1.4 Zielorientierung im Planungssystem	111
2. Zielsystem der betrieblichen Mitarbeiterschulung	112
2.1 Grundlagen der systemorientierten Mitarbeiterschulung	114
2.2 Übergeordnete Ziel-Antinomien	118
2.2.1 Wirtschaftsdidaktische Imperative der Zielvereinbarung	118
2.2.2 Ökonomische und soziale Ziele	120
2.2.2.1 Ökonomische Ziele	120
2.2.2.2 Anthropologisch-soziale Ziele	122
2.2.2.3 Ziel-Antinomie zwischen ökonomischen und anthropologisch-sozialen Zielen	122
3. Inhalts- und Zielbereiche der Mitarbeiterbildung	125
3.1 Lernbereiche der Mitarbeiterbildung	125
3.2 Übergeordnete Leitziele für die einzelnen Lernbereiche	128
3.3 Didaktische Vorüberlegungen zur Lernzielformulierung	153
3.3.1 Zur Zielorientierung	153
3.3.2 Zu den Lernbereichen	153
3.3.3 Didaktische Prinzipien bei der Stoffauswahl	155
3.3.4 Problem- und Situationsorientierung	159
3.3.5 Berücksichtigung der aktiven Lernmethoden	159
4. Ableitung von Lernzielen in der Mitarbeiterbildung	160
4.1 Die Bedeutung der Lernzielformulierung	160
4.2 Phasen der Lernzielableitung	166
4.3 Trainingsprogramm zur Lernzielformulierung	169

4.3.1 Begriff der Lernziele	169
4.3.2 Abstraktionsniveau der Lernziele	172
4.3.3 Strukturierung der Inhalte	174
4.3.4. Formulierung von Feinzielen	176
4.3.5 Lernzielhierarchie	183
4.3.6 Lernzielniveaustufen	197
5. Richt- und Grobziele zu den einzelnen Lernbereichen	200
Gestaltung des Unterrichts in der betrieblichen Mitarbeiterbildung	221
1. Methoden in der Mitarbeiterbildung	221
2. In der Praxis verwendete Ausbildungsmittel	227
Anhang	229