

INHALTSVERZEICHNIS

=====

	Seite -----
1 <u>EINLEITUNG</u>	1
2 <u>PROBLEMSTELLUNG UND VORGEHENSWEISE</u>	3
3 <u>GRUNDBEGRIFFE UND ABGRENZUNGEN</u>	
3.1 Volks-, Erwachsenen- und Weiterbildung 	7
3.1.1 Zum Wandel der Begriffe 	7
3.1.2 Zur gegenwärtigen Diskussion und zum eigenen Standort 	10
3.2 Weiterbildung, Betriebs- und Wirtschafts- pädagogik 	16
3.3 Berufliche und betriebliche Weiterbildung ..	18
3.4 Formen betrieblicher Weiterbildung 	21
Anmerkungen zu Kapitel 3 	25
4 <u>ZUR REALISIERUNG BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG</u>	
4.1 Ursachen und Ziele 	26
4.2 Umfang, Formen und Organisation 	33
4.2.1 Allgemeines 	33
4.2.2 Institutionen der überbetrieblichen Weiterbildung 	38
4.2.3 Institutionen der zwischenbetrieblichen Weiterbildung 	41
4.2.4 Institutionen der betriebsinternen Weiterbildung 	42
4.2.5 Tendenzen 	45
4.3 Kosten und Finanzierung 	47
4.4 Adressaten 	55
4.5 Inhalte, Methoden und Medien 	59
4.6 Pädagogische Mitarbeiter 	73
Anmerkungen zu Kapitel 4 	82

5 LEGITIMATIONS-, RECHTFERTIGUNGS- UND BEGRÜNDUNGSPROBLEMATIK

5.1	Zum Legitimationsbegriff	94
5.2	Rechtfertigungen und Begründungen von Zielen in der betrieblichen Weiterbildung im Anschluß an Wolfgang WITTWER	99
5.2.1	Zur Ausgangslage und Vorgehensweise von WITTWER	99
5.2.2	Zum Konzept und zu den Ergebnissen von WITTWER	101
5.2.2.1	Zur Zielproblematik	101
5.2.2.1.1	Zielaussagenproblem	101
5.2.2.1.2	Zielgeltungsproblem	104
5.2.2.2	Zur Legitimation von Zielen	105
5.2.2.2.1	Rechtfertigungskategorien	106
5.2.2.2.2	Begründungskategorien	108
5.2.2.2.3	Verbindlichkeitskategorien	113
5.2.2.3	Legitimationsstrategien	116
5.2.2.4	Zusammenfassung und Kritik des Analyseschemas	118
	Anmerkungen zu Kapitel 5	120

6 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG IM WIDERSTREIT DER INTERESSEN

6.1	Interesse als soziologische Kategorie	124
6.2	Betriebliche Weiterbildung im Widerstreit ..	129
6.2.1	Harmonie versus Konflikt	129
6.2.2	Pluralismus versus öffentliche Verantwortung	135
6.2.3	Ökonomisch-pragmatisches versus emanzipatorisch-aufklärerisches Bildungsverständnis	142
6.3	Die Doppelfunktion des Pädagogischen Mitarbeiters bei der Vermittlung von Rechtfertigungs- und Begründungspositionen	149
	Anmerkungen zu Kapitel 6	151

7	DIE SITUATION DES PÄDAGOGISCHEN MITARBEITERS IN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG UND ÜBER- LEGUNGEN ZU IHRER VERBESSERUNG	
7.1	Zur Situation des Pädagogischen Mitarbeiters aus rollentheoretischer Sicht unter dem An- spruch der "relativen pädagogischen Autonomie"	157
7.1.1	Rollentheoretische Grundbegriffe	157
7.1.1.1	Rollentheoretischer Überblick	157
7.1.1.2	Allgemeine rollentheoretische Grund- begriffe	158
7.1.1.3	Zur Kritik am Strukturell-funktionalen Ansatz der Rollentheorie aus der Sicht des Symbolischen Interaktionismus'	161
Exkurs I:	Grundkategorien des Symbolischen Interaktionismus' im Anschluß an George H. MEAD	162
7.1.2	Zur Rolle des Pädagogischen Mitarbeiters	170
7.1.2.1	Organisationstheoretische Überlegungen	170
7.1.2.2	Rollenvielfalt und Rollensegmente ..	173
7.1.2.3	Rollenkonflikte	178
7.1.3	Überlegungen zur Verbesserung der Situa- tion des Pädagogischen Mitarbeiters aus rollentheoretischer Sicht	181
Exkurs II:	Zur relativen pädagogischen Auto- nomie	184
1)	Darstellung im Anschluß an Herman NOHL	184
2)	Kritik der "relativen pädagogi- schen Autonomie" und neuere An- sätze	187
3)	Zur Übertragbarkeit der relati- ven pädagogischen Autonomie auf die betriebliche Weiterbildung	190
7.2	Zur Aus- und Weiterbildung des Pädagogischen Mitarbeiters für die betriebliche Weiterbildung	194
7.2.1	Zu den Begriffen "Beruf" und "Professionalisierung"	194
7.2.2	Zum Professionalisierungsprozeß im Bereich der Weiterbildung	195
7.2.3	Überlegungen zur Ausbildung des Pädagogischen Mitarbeiters für die betriebliche Weiterbildung ...	198
	Anmerkungen zu Kapitel 7	204
8	ZUSAMMENFASSUNG	215