

Inhaltsverzeichnis

VORBEMERKUNG	7
I. LERNINSEL AUF ZEIT – QUALIFIZIEREN IN DER REALSITUATION. BERUFSBILDUNG ALS INNOVATIONSAGENT	9
Träger/Standorte	12
Die Lernorganisation im Modellversuch: Neue Lernortkombinationen und Lernsituationen	13
1. Projektstufe im ersten Ausbildungsjahr - Das "Schraubstock-Projekt"	14
2. Projektstufe im zweiten Ausbildungsjahr - das "Instandhaltungsprojekt"	16
Zur Bedeutung der Projekthinhalte	21
Was kann ein solches Konzept für die betriebliche Personalentwicklung leisten?	23
"Personalentwicklung" bei den beteiligten Ausbilderinnen und Ausbildern	23
"Personalentwicklung" bei den beteiligten Auszubildenden	25
Die "Lerninsel auf Zeit" - ein "schlankes" Modell zur Vermittlung fach- und berufsübergreifender Qualifikationen in der Aus- und Weiterbildung	28
II. VIER STANDORTE - VIER MODELLE	31
Der erste Standort – Betrieb mittlerer Größe	31
Der zweite Standort – Kleiner Betrieb	40
Der dritte Standort – Kleiner Betrieb	46
Der vierte Standort – Betrieb mittlerer Größe	48

III. LERNEFFEKTE	55
Auswirkungen des Modellversuchs auf den Lernprozess der Auszubildenden	55
Erfahrungen mit der Durchführung des Konzepts	67
Allgemeine Empfehlungen	73
Sechs Bedingungen für die Übertragbarkeit des Konzepts	75
Für welche Organisationen eignet sich die "flexible Lerninsel auf Zeit"?	81
Weiterführung der Aktivitäten in den beteiligten Unternehmen	82
Ute Schmoldt-Ritter: Auswirkungen des Modellversuchs auf die Qualifikationen und die Dienstleistungsorientierung des Ausbildungspersonals	85
Doris Wenzel: Auswirkungen des Modellversuchs	97
Ausblick: Das betriebliche Ausbildungssystem als "Keimzelle" der lernenden Organisation	99
ANMERKUNGEN	109