

Inhalt

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

Bärbel Bergmann

Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

1. Veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt	13
2. Begriff der Innovation	15
3. Leistungsfähigkeit und Alter	18
3.1 Körperliche Leistungsfähigkeit und Alter	19
3.2 Kognitive Leistungsfähigkeit und Alter	19
3.3 Berufliche Leistung und Alter	23
3.4 Gründe für unterschiedliche Alters-Leistungstrends bei psychometrischen Intelligenzmessungen und bei Leistungen im Beruf.....	24
3.5 Konzept des arbeitsinduzierten Alterns	28
4. Entstehung individueller Innovation	35
4.1 Beschreibung des Innovationsprozesses	35
4.2 Transferieren als Innovationsprozess	37
5. Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer	39
5.1 Innovation als notwendige Bedingung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen Studien zur Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer	39
5.2 Studien zur Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer	41
6. Schlussfolgerungen zur Sicherung der Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer	44
Literatur	49

Peter Dehnbostel

Perspektiven für das Lernen in der Arbeit

1. Einleitung: Ausgangssituation	53
2. Modelle arbeitsbezogenen Lernens	55
3. Zukunftsorientierte betriebliche Lernformen	61
3.1 Das Konzept der Lernstation	62
3.2 Das Konzept der Lerninsel	65
3.3 Perspektiven unterschiedlicher Lernformen	67
4. Zukunftsorientierte betriebliche Lern- und Kompetenzoptionen	69
4.1 Neuorientierung des Lernens und des Wissenserwerbs	70
4.2 Erfahrungslernen und organisiertes Lernen verbinden	72
4.3 Kompetenzentwicklung als Basis reflexiver Handlungsfähigkeit	76
5. Prospektive Gestaltung von Arbeitsumgebungen und Entwicklungswegen	80
5.1 Erschließung und Gestaltung von Arbeitsprozessen als Lernort	80
5.2 Lernförderliche Netzwerkbildungen	83

5.3	Betriebsbezogene Entwicklungs- und Aufstiegswege	85
6.	Resümee	87
	Literatur	89

Dieter Kirchhöfer

Perspektiven des Lernens im sozialen Umfeld

1.	Das Erkenntnisinteresse am Thema „informelles Lernen“	95
2.	Die Entgrenzung des Lernens und die Herausbildung einer neuen Lernkultur	100
2.1	Entgrenzungsdimensionen	100
2.2	Die Entgrenzung der Arbeit	102
2.3	Entgrenzungen des Lernens	106
3.	Dimensionen des informellen Lernens	111
3.1	Die Intentionen im Begriffsgebrauch „informelles Lernen“	111
3.2	Informelles Lernen im sozialen Umfeld	115
4.	Das Selbst – die Wirkungszusammenhänge persönlichkeitsinterner Faktoren im informellen Lernen	122
4.1	Die Struktur des personalen Selbst	124
4.2	Biografische Entstehungszusammenhänge des informellen Lernens	126
4.3	Der aktuelle psychische Zustand des Individuums	128
5.	Die Lernhaltigkeit und Lernförderlichkeit der Umwelt	130
5.1	Die Umwelt der Arbeitsfelder – die Lernhaltigkeit oder Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze	130
5.2	Die Umwelt der Waren	135
5.3	Die Umwelt der Institutionen	135
5.4	Die Lernhaltigkeit sozialer Umwelten	139
	Literatur	142

Burkart Lutz

Ostdeutsche Jugendliche und das Problem der zweiten Schwelle

1.	Einleitung	147
2.	Ursachen und Rahmenbedingungen einer exzeptionellen historischen Konstellation	150
2.1	Die Bevölkerungspolitik der DDR und ihre Langfristwirkungen	150
2.2	Die Herausbildung stark alters homogener Personalstrukturen als Folge von Sozialplänen und massenhafter Frühverrentung in den frühen 90er Jahren	152
2.3	Massiv reduzierte Aufnahmefähigkeit der Beschäftigungsstrukturen für Nachwuchskräfte: Die „demografische Arbeitsplatzlücke“	155
3.	Angebotsreduzierende Entwicklungen und die „demografische Arbeitsplatzlücke“	157
3.1	Die Frühverrentungshypothese	157
3.2	Die Verdrängungshypothese	159

3.3	Demografische Arbeitsplatzlücke und Nachwuchskräfte	164
4.	Die Reaktionen der Betriebe: Guter Wille, aber faktisch vorherrschender kurzfristiger Opportunismus	167
4.1	Übernahme nach der Ausbildung: Unbefristet, befristet oder gar nicht?	168
4.2	Gründe für Ausbildung und Übernahme	170
4.3	Drei Typen von Betrieben	172
4.4	Sind Veränderungen in Sicht?	174
5.	Die Jugendlichen: Bittere Lektionen und heroischer Pragmatismus	176
5.1	Die Schüler und Schülerinnen vor der ersten Schwelle: Starke Orientierung auf Berufsausbildung und unverzügliche Erwerbstätigkeit	177
5.2	Wie findet man einen Ausbildungsplatz?	178
5.3	Erste Lektionen: Die Einsicht in die eigenen Grenzen und die Abwertung von Leistung und Kompetenz	180
5.4	Die Probleme an der zweiten Schwelle	182
5.5	Zugeständnisse an der zweiten Schwelle	183
6.	Nachwuchsstau und zunehmend schwierigerer Zugang zum Arbeitsmarkt	186
6.1	Der Arbeitsmarktzugang von Jungeren in den 90er Jahren	186
6.2	Arbeitslosigkeitsrisiko und soziale Ungleichheit an der zweiten Schwelle	187
6.3	Vier Typen des Zugangs zum Arbeitsmarkt	189
6.4	Weitreichende Folgewirkungen erfolgreichen oder misslungenen Arbeitsmarkt-Eintritts	190
6.5	Tendenzen zunehmender Ungleichheit	192
7.	Ansatzpunkte einer gestaltenden – „proaktiven“ – Politik	194
7.1	Neue Formen gleitender Ablösung der Generationen	194
7.2	Mobilitätsförderung mit Verstärkung der Heimatbindung	196
7.3	„Jugendwerkstätten“ als Anstoß zur Selbsthilfe	198
	Literatur	200

Lutz von Rosenstiel, Monika Wastian

Wenn Weiterbildung zum Innovationshemmnis wird: Lernkultur und Innovation

1.	Einleitung	203
2.	Grundlegende Begriffe und Modelle	207
2.1	Weiterbildung	207
2.2	Innovation	208
2.2.1	Definition und Dimensionen zur Beschreibung und Bewertung von Innovation	208
2.2.2	Der Innovation untergeordnete Konstrukte und Begriffe: Kreativität, divergentes Denken, Problemlösen	211
3.	Geht Weiterbildung am Bedarf vorbei?	213
4.	Wo stecken die potenziellen Kreativitätsbremsen bei Weiterbildungsmaßnahmen?	220
4.1	Extrinsische Motivation und Vorgaben	221
4.2	Fähigkeit und Bereitschaft des Wissensvermittelnden	224
4.3	Gruppenprozesse	225
5.	Ist Kreativität erlernbar?	226

6.	Lernkultur und Rahmenbedingungen in der Organisation	230
6.1	Innovation durch Weiterbildung? – Es kommt (auch) auf das organisationale Umfeld an!	230
6.2	Was sind die Innovationskiller in Organisationen?	233
6.2.1	Bedingungen des Innovationsprozesses selbst	233
6.2.2	Bedingungen, die in den Innovationsprozess eingreifen	234
6.2.3	Bedingungen, die den Innovationsprozess umgeben	235
6.3	Lernkultur in der Organisation: Geburtsstätte oder Grab für die Innovativität?	236
7.	Schluss	242
	Literatur	242

Eckart Severing

Entberuflichung der Erwerbsarbeit – Folgerungen für die betriebliche Bildung

1.	Einleitung	247
2.	Entberuflichung der Arbeit?	247
2.1	Entberuflichung: Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen	248
2.2	Entberuflichung: begrenzte Selbstorganisation der Arbeitstätigkeit	249
2.3	Individualisierung der Qualifizierungsplanung	251
2.3.1	Betriebliche Qualifizierungsstrategien bei einfachen Tätigkeiten	253
2.3.2	Qualifizierungsstrategien für Wissensarbeiter	256
3.	Konsequenzen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung	257
3.1	Zugänge der Berufspädagogik	257
3.2	Folgerungen für den Funktionswandel institutionalisierter betrieblicher Bildung	260
3.2.1	Bildungsberatung für neue Lernformen	262
3.2.2	Bereitstellung von Lernmedien	264
3.2.3	Qualitätssicherung und Selbstevaluation	269
3.2.4	Zertifizierung selbstständigen Lernens	271
3.2.5	Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen für selbstständiges Lernen	274
4.	Zusammenfassung und Ausblick: Renaissance der betrieblichen Persönlichkeitsbildung?	275
	Literatur	276

Horst Siebert

Erwachsene – lernfähig, aber unbelehrbar?

1.	Einführung	281
2.	Konstruktivismus – eine Wende der Wahrnehmung	284
3.	Der Konstruktivismus als Kognitionstheorie	291
4.	Lernen als soziale Konstruktion	295
4.1	Zum Selbstverständnis der Pädagogik	297
4.2	Lernen als Aneignung von Lebenswelten	297
4.3	Die Lernenden	302
4.4	Die Lehrenden	302

4.5	Das Wissen der Gegenstände	305
5.	Auch Nichtwissen will gelernt werden	306
6.	Lernen und Denken mit Gefühl	311
7.	Gibt es eine konstruktivistische Ethik?	315
8.	Ist der Konstruktivismus politisch gefährlich?	321
9.	Der Konstruktivismus in der pädagogischen Diskussion	325
	Literatur	330

Thomas Stahl, Alexandra Angress

Europa als Chance oder Einmischung für die nationale Kompetenzentwicklung

1.	Einleitung: Bildung und Bananen	335
2.	Die EU-Bildungspolitik: Genesis und historische Entwicklung	337
2.1	Orientierung und Unterstützung statt Harmonisierung und Regulierung	337
2.2	Auf dem Weg zu einer europäischen Politik des Lebenslangen Lernens?	339
3.	Bildung vs. Kompetenzentwicklung: Aus der (Zuständigkeits-)Not eine (Gestaltungs-)Tugend machen	341
3.1	Die Bildungspolitik der EU verlagert sich in Anwendungsfelder von Kompetenz	341
3.2	Die Verlagerung von Kompetenzentwicklung in Anwendungsfelder entspricht einem säkularen Trend zu neuen Lernkulturen	343
3.3	Die neue EU-Bildungspolitik	350
4.	Das Memorandum über Lebenslanges Lernen	351
4.1	Das „offene Koordinationsverfahren“ in der europäischen Bildungspolitik ..	351
4.2	Die Ziele des Memorandums	354
4.3	Lebensumspannendes Lernen	356
4.4	Die sechs Grundbotschaften der Europäischen Kommission zum Lebenslangen Lernen	359
4.4.1	Neue Basisqualifikationen für alle	359
4.4.2	Höhere Investitionen in die Humanressourcen	360
4.4.3	Innovation in den Lehr- und Lernmethoden	361
4.4.4	Bewertung des Lernens	362
4.4.5	Umdenken in Berufsberatung und Berufsorientierung	363
4.4.6	Das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen	363
5.	Europa: eine Chance für Kompetenzentwicklung in Deutschland	365
	Literatur	369

Volker Volkholz, Annegret Köchling

Lernen und Arbeiten

1.	Einleitung	375
2.	Kompetenz vor Qualifikation	380
2.1	Die Ausgangssituation	380
2.2	Kompetenzorientierter Neueinstieg: die Auswertungsstrategie	383
3.	Konstruktion von Typologien	386

3.1	Typologie der Wissensanforderungen	386
3.2	Typologie der Beanspruchungen	391
3.3	Die Arbeitskräfteeinsatzbilanz	393
4.	Arbeitszufriedenheit(en) als Ergebnis	395
4.1	Arbeitszufriedenheit als Bewertungsmaßstab	395
4.2	Arbeitszufriedenheit(en) in der Arbeitskräfteeinsatzbilanz	398
5.	Veränderer und Veränderungen	402
5.1	Fragestellung	402
5.2	Einstieg in eine Wissenslandkarte Deutschlands	402
5.3	Alter und Vorgesetzte	407
5.4	Alter und Employabilität	409
5.5	Ausblick	410
6.	Perspektiven	410
6.1	Betriebspraktische Perspektive	411
6.2	Wissenschaftliche Perspektive	411
6.3	Förderpolitische Perspektive	414
	Literatur	415
Autorinnen und Autoren		417