

	Seite
ERSTES KAPITEL: DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	1
1.1 Begriffsbestimmungen	3
1.11 Bildung und Ausbildung	4
1.12 Ausbildung, Wissen, Forschung und Entwicklung	10
1.13 Arten der Ausbildung	14
1.2 Ausbildung im Betrieb	17
1.21 Lernort Betrieb	18
1.22 Ausbildungsbereiche	21
- Berufsausbildung	22
- Anlernen und Umschulen	23
- Fort- und Weiterbildung	24
1.23 Möglichkeiten und Grenzen der Ausbildung	27
1.3 Sichtweisen der betrieblichen Ausbildung	30
1.31 Ausbildung als Funktion	31
1.32 Ausbildung - Konsum oder Investition?	33
1.33 Ausbildung im Lichte des Systemansatzes	36
- Systemkonzeptionen und Artefakte	36
- Inputs und Outputs des Ausbildungssystems	37
- Interne Bestandteile und Umweltbeziehungen des Ausbildungssystems	39
- Ziele des Ausbildungssystems	43
- Aktivitäten des Ausbildungssystems	45
1.4 Determinanten der Ausbildung	47
1.41 Kontextfaktoren	47
- Externe Einflußfaktoren	49
- Interne und psychologische Einflußfaktoren	56
1.42 Personen und Personengruppen	61
- Externe Aktorengruppen	62
- Interne Aktorengruppen	66
- Einflußnahme der Aktoren	70
1.5 Entwicklungstendenzen betrieblicher Ausbildung	72
1.51 Entwicklungen in der Berufsausbildung	73
1.52 Entwicklungen im Bereich des Anlernens und Umschulens	75
1.53 Entwicklungen im Fort- und Weiterbildungsbereich	77

## ZWEITES KAPITEL:

FORSCHUNGSANSÄTZE ZUR DISKUSSION DES WANDLUNGSPRO-  
ZESSES BETRIEBLICHER AUSBILDUNG

	79
2.1 Curriculumforschung	80
2.11 Zentrale Probleme der Curriculumforschung	81
2.12 Komponenten des Curriculums	86
2.13 Antriebskräfte und Einflußfaktoren der Curriculumentwicklung	88
- Gründe für curricularen Wandel	89
- Einflußfaktoren der Curriculument- wicklung	92
2.14 Personen im Curriculumentwicklungsprozeß	99
2.15 Ermittlung und Auswahl der Ziele und Inhalte	102
- Formulierungsprobleme	103
- Inventarisierungsprobleme	104
- Klassifikationsprobleme	104
- Wertungsprobleme	106
- Auswahl der Ziele	107
2.16 Die Begründung von Zielen und Inhalten	108
2.17 Funktionen und Zwecke der Zielermittlung	112
2.18 Kritische Würdigung	113
2.2 Bildungsplanung	114
2.21 Notwendigkeiten einer Planung des Bil- dungswesens	116
2.22 Entwicklungen und Zielsetzungen der Bil- dungsplanungsansätze	121
- Erste Ansätze einer quantitativen Be- schreibung des bestehenden Bildungs- systems	122
- Phase der Entwicklung eines prognosti- schen Instrumentariums für Zwecke der Bildungsplanung	124
- Auseinandersetzung mit vorliegenden Bildungsplanungsansätzen	125
-- Ertragsraten-Ansatz	126
-- Manpower-Ansatz	127
-- Social demand - Ansatz	128
- Interdisziplinäre Durchdringung der Problemkomplexe	132
2.23 Kritische Würdigung	134

	Seite
2.3 Personalentwicklung und Management Development	136
2.31 Gegenwärtige Schwerpunkte in der Personalentwicklung	138
- Bedarfsermittlung	139
- Eignung und Motivation der Mitarbeiter	143
- Ziele, Inhalte, Methoden, Medien	144
- Kosten- und Erfolgskontrolle	146
2.32 Umwelteinflüsse	150
2.33 Abstimmung der Personalentwicklung auf andere Bereiche	155
2.34 Interessen der beteiligten und betroffenen Personen	158
2.35 Management Development	160
2.36 Kritische Würdigung	169
2.4 Gestaltungskonzeptionen des geplanten organisatorischen Wandels	171
2.41 Ansätze der Systementwicklung	172
- Formulierung und Auflistung von "misfit"-Faktoren im Design-Prozeß	174
- Systemanforderungen in der Entwicklung computerunterstützter Informationssysteme	176
- Zielplanung im Rahmen der Systemtechnik	180
2.42 Ansätze des geplanten organisatorischen Wandels	181
- Planned Organizational Change	181
- Organization Development	182
- Organisatorische Innovationsforschung	185
2.43 Interdisziplinäre Beiträge in der Personalentwicklung und Curriculumforschung	186
- Systemanalytischer Planungsansatz	187
- Linkage Ansatz	190
2.5 Zusammenfassende Beurteilung der vorgestellten Ansätze	192
 DRITTES KAPITEL: STRUKTUR DER ANFORDERUNGEN	 196
3.1 Begriff der Anforderungen	196
3.11 Anforderungen als Ausdruck von Bedürfnissen und Interessen	198
3.12 Beschränkungen, denen eine Problemlösung genügen muß	202

3.13	Merkmale und Kriterien	204
3.14	Funktionale Erfordernisse	206
3.15	Ziele und Anforderungen	209
3.2	Theoretische Vorstrukturierung der Anforderungen	213
3.21	Der Inhalt ausgewählter Anforderungen	216
	- Die Erhöhung der Durchlässigkeit	216
	- Abstimmung schulischer und betrieblicher Ausbildungsprogramme	218
	- Realisierung der Chancengleichheit	220
	- Erhöhung der Mobilität der Teilnehmer	225
	- Die Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten (Fähigkeiten) und Einstellungen zur Berufsfertigkeit bzw. zur Berufsfähigkeit	227
3.22	Die Ordnung der Anforderungen	228
	- Möglichkeiten der Klassifizierung	229
	-- allgemeine (grundsätzliche) und spezifische Anforderungen	230
	-- nach Funktionen und Aufgaben	233
	-- nach Ergebnis, innerer und äußerer Organisation der Berufsbildung	234
	-- nach Input, Output und Ausbildungsprozeß	237
	-- nach Personen	239
	- Erstellung eines eigenen Anforderungskatalogs	241
3.3	Empirisch strukturierter Katalog von Anforderungen	244
3.31	Ziele und Methodik der Untersuchung	244
3.32	Durchführung der Untersuchung	255
	- Die unserer Untersuchung zugrundeliegende Grundgesamtheit	256
	- Der Verlauf der Erhebung	257
3.33	Ergebnisse der Untersuchung	260
	- Bedeutung der Anforderungen	261
	- Empirische Strukturierung der Anforderungen	266
3.34	Anforderungen im Spiegel gesellschaftlicher Interessen	275

## VIERTES KAPITEL:

EINFLUSSFAKTOREN DER FESTLEGUNG DER ANFORDERUNGEN	281
4.1 Beteiligte und betroffene Personen, Gruppen und Institutionen	282
4.1.1 Diskussion der empirischen Ergebnisse zum Einfluß der Aktorengruppen auf die Festlegung der Anforderungen	292
- Kontrollorgane	301
- Managementebenen	302
- Stabsabteilungen	308
- Institutionalisierte Personenmehrheiten	309
- Direkt betroffene Fachabteilungen	310
- Betriebsrat	313
- Teilnehmer	316
- Externe Berater	319
- Sonstige externe Aktorengruppen	322
4.1.2 Strategien und Methoden zur Ermittlung der Anforderungen	326
- Befragungsverfahren	328
- Arbeitsplatzanalysen, Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitsstudien	330
- Literatúrauswertungen	330"
- Auswertung von Planungsunterlagen, Prognoseverfahren	331
4.2 Umweltbedingungen bei der Festlegung von Anforderungen	341"
4.2.1 Konzeptionalisierung der Umwelteinflüsse	341
- Komponenten der Umwelt	345
- Eigenschaften der Umweltelemente	348
- Situationsbedingungen des Wandlungsprozesses	350
4.2.2 Spekulativ-theoretische Vorstrukturierung der Umwelteinflüsse	353
4.2.3 Diskussion der empirischen Ergebnisse	356
- Überprüfung der a priori-Dimensionierung	362
- Zusammenhang zwischen Umwelteinflüssen und Anforderungsfestlegungen	370
4.3 Zusammenfassung	376

	Seite
FÜNFTES KAPITEL: PROZESSVERLAUF UND PROZESSERGEBNIS	377
5.1 Eigene Fallstudien und empirische Untersuchungen	379
5.11 Das "Stuttgarter Modell"	380
- Initiierung und Ausgangsüberlegungen	380
- Prozeßverlauf	382
5.12 Studienreform an der Hochschule St.Gallen	388
- Ingangsetzung des Prozesses	390
- Prozeßverlauf	391
5.13 Empirische Arbeiten zur Einführung von Ausbildungsprogrammen	396
- Praktikerheuristiken	397
- Implementierungsmodell von GIACQUINTA et al.	398
- Technologische Innovationen in Schulen und Universitäten	402
5.2 Empirische Ergebnisse	407
5.21 Konfliktpotential der Anforderungen	409
5.22 Verhalten der Akteure im Wandlungsprozeß	416
5.23 Abstriche an Anforderungen	420
5.24 Prozeßergebnis	434
5.3 Resümee und Ausblick	444
VORWORT	I
VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN	XII
VERZEICHNIS DER TABELLEN	XV
ANHANG I: Allgemeine Angaben über die befragten Unternehmen sowie ihre Ausbildungsaktivitäten	XVII
ANHANG II: Residualmatrizen	XXVII
LITERATURVERZEICHNIS	XXIX