

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XVII
Vorwort	1
Einführung	5
1 Grundlagenteil: Der Forschungsgegenstand	
betriebliche Weiterbildung	11
1.1 Terminologische Grundlagen:	
<i>Weiterbildung, Fortbildung, Qualifizierung</i>	13
1.1.1 <i>Weiterbildung und Fortbildung</i>	13
1.1.2 <i>Qualifizierung und Qualifikation</i>	18
1.2 Volksbildung, Erwachsenenbildung,	
<i>Weiterbildung, betriebliche Weiterbildung:</i>	
<i>eine historische Skizze</i>	23
1.2.1 <i>Die Bildung Erwachsener</i>	
<i>von der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts</i>	
<i>bis zur Weimarer Republik</i>	24
1.2.2 <i>Die Bildung Erwachsener in der Weimarer</i>	
<i>Republik und im Nationalsozialismus</i>	24
1.2.3 <i>Die Bildung Erwachsener nach dem</i>	
<i>zweiten Weltkrieg bis zum Strukturplan</i>	
<i>des Deutschen Bildungsrates (1970)</i>	27
1.2.4 <i>Die Bildung Erwachsener</i>	
<i>vom Strukturplan des Deutschen</i>	
<i>Bildungsrates (1970) bis heute</i>	31
1.3 Die Relevanz betrieblicher Weiterbildung	39
1.4 Forschungsmethodische Grundlegung	47
1.4.1 <i>Wissenschaftstheoretische und</i>	
<i>forschungsmethodische Orientierung</i>	47

1.4.2	<i>Systemwissenschaftliche Grundlegung</i>	50
1.4.3	<i>Betriebliche Weiterbildung – Systemwissenschaftliche Annäherung und Systemanalysevorschlag</i>	52
1.4.4	<i>Legitimation des systemwissenschaftlichen Ansatzes</i>	54
2	Systematischer Teil:	
	Systemanalyse betrieblicher Weiterbildung	57
2.1	<i>Analyse des Supersystems Betrieb</i>	59
2.1.1	<i>Zielsystemanalyse Betrieb</i>	59
2.1.2	<i>Bedingungssystemanalyse Betrieb</i>	62
2.1.2.1	Rechtliche Rahmenbedingungen .	63
2.1.2.2	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	67
2.1.2.3	Soziale Rahmenbedingungen	68
2.1.2.4	Betriebliche Teilpläne	72
2.1.2.5	Betriebsgröße	73
2.1.2.6	Weiterbildungsphilosophie	74
2.1.2.7	Determinanten von Weiterbildungsbedarf	76
2.1.2.7.1	Ereignisse, die zu Arbeitsfeldveränderungen führen können	77
2.1.2.7.2	Ereignisse, die zur Stellenneubildung führen können	78
2.1.2.7.3	Ereignisse, die zu Stellenneubesetzungen führen können	79
2.1.3	<i>Komponentenanalyse Betrieb</i>	81
2.1.4	<i>Grobstrukturanalyse betrieblicher Weiterbildung</i>	84
2.2	<i>Analyse des Systems betriebliche Weiterbildung</i> ..	89
2.2.1	<i>Zielsystemanalyse betrieblicher Weiterbildung</i>	89
2.2.1.1	Lernzielbereich (Fach-)Wissen	97

2.2.1.1.1	Grundwissen bzw. Grundlagenwissen	98
2.2.1.1.2	Überblicks- und Spezialwissen	99
2.2.1.2	Lernzielbereich Intellektuelle Fähigkeiten	99
2.2.1.2.1	Fähigkeit zur Anwendung von Regeln bzw. Algorithmen	100
2.2.1.2.2	Problemlösefähigkeit	102
2.2.1.3	Lernzielbereich Motorische Fertigkeiten	103
2.2.1.3.1	Feinmotorische und grobmotorische Fertigkeiten	105
2.2.1.3.2	Offene motorische Fertigkeiten und geschlossene motorische Fertigkeiten	105
2.2.1.3.3	Motorische Fertigkeiten mit linearer, alternativer oder repetitiver Struktur	106
2.2.1.3.4	Art und Anzahl motorischer Teilfertigkeiten	107
2.2.1.4	Exkurs: Lernzielbereich Einstellungen und Persönlichkeitseigenschaften	108
2.2.2	<i>Bedingungssystemanalyse betrieblicher Weiterbildung</i>	110
2.2.2.1	Lernfähigkeit von Erwachsenen	111
2.2.2.2	Sachausstattung	113
2.2.2.3	Personelle Ausstattung	114
2.2.2.3.1	Fachkompetenz bzw. fachliche Kompetenz	116
2.2.2.3.2	Methodenkompetenz	116
2.2.2.3.3	Sozialkompetenz	117
2.2.2.4	Zeitliche Vorgaben	118

2.2.3	<i>Komponentenanalyse betrieblicher Weiterbildung: Gestaltungselemente</i>	119
2.2.3.1	Planung betrieblicher Weiterbildung ...	119
2.2.3.1.1	Quantitativer Personalbedarf ..	121
2.2.3.1.2	Qualitativer Personalbedarf ...	122
2.2.3.1.3	Curricularer Rahmen	124
2.2.3.1.4	Weiterbildungskonzeption	127
2.2.3.1.4.1	Multiplikatorenkonzeption ...	129
2.2.3.1.4.2	Baukastensystem, Modulsystem, Lernpakete	132
2.2.3.1.4.3	Arbeitsplatzgebundene Qualifizierung (Training-on-the-job)	135
2.2.3.1.4.4	Qualifizierung außerhalb des Arbeitsplatzes (Training-off-the-job)	137
2.2.3.2	Durchführung betrieblicher Weiterbildung ...	141
2.2.3.2.1	Lernzielformulierung	143
2.2.3.2.2	Weiterbildungsmethoden	146
2.2.3.2.2.1	Methoden selbstgesteuerten Lernens (SL)	148
2.2.3.2.2.2	Methoden computerunterstützten Lernens (CUL)	151
2.2.3.2.2.3	Suggestopädische Methoden ..	152
2.2.3.2.2.4	Leittextmethode	153
2.2.3.2.2.5	Fallmethode, Rollenspiel und Planspiel	155
	Fallmethode	155
	Rollenspiel	156
	Planspiel	157
2.2.3.2.2.6	Unterweisungsmethoden	157
	Training Within Industry (TWI-Methode)	158
	Vier-Stufen-Methode	159
	Analytische Arbeitsunterweisung	160

H. W. G. B. B. B. B.

	Handlungsregulatorische	
	Unterweisungsmethoden	160
2.2.3.2.2.7	Referat, Vortrag, Vorlesung, Lehrvortrag	163
2.2.3.2.3	Sequenzierung	165
2.2.3.2.4	Sozialformen des Lernens	167
	Großgruppenunterricht	167
	Gruppenarbeit	168
	Partnerarbeit	169
	Einzelarbeit	169
2.2.3.2.5	Medieneinsatz	170
2.2.3.3	Kontrolle	
	betrieblicher Weiterbildung ...	173
2.2.3.3.1	<u>Kontrolle</u> des Lernergebnisses	177
2.2.3.3.1.1	Schriftliche Formen der Lernerfolgskontrolle	179
2.2.3.3.1.2	Mündliche Formen der Lernerfolgskontrolle	180
2.2.3.3.1.3	Diagnosebogen, Rating- skalen, Selbstkontrolle	181
	Diagnosebogen	181
	Ratingskalen	182
	Selbstkontrolle	183
2.2.3.3.1.4	Lernerfolgskontrolle bei motorischen Fertigkeiten	184
2.2.3.3.2	Kontrolle des Lerntransfers ...	185
2.2.3.3.2.1	Follow-Up- Veranstaltungen	185
2.2.3.3.2.2	Experimentelle Designs	186
2.2.3.3.3	Kontrollelement Teilnehmer- beurteilung	189

3 Pragmatischer Teil: Flexible Gestaltung betrieblicher Weiterbildung (FGBW)	193
3.1 Modul 1:	
<i>Quantitative Weiterbildungsbedarfsermittlung</i> ..	199
3.1.1 <i>Arbeitsfeldveränderungen</i>	201
3.1.2 <i>Stellenneubildung</i>	203
3.1.3 <i>Stellenneubesetzung</i>	204
3.2 Modul 2:	
<i>Qualitative Weiterbildungsbedarfsermittlung</i> ..	207
3.2.1 <i>Ermittlung von arbeitsplatzkonstituierenden Arbeitsaufgaben</i>	208
3.2.2 <i>Ermittlung von arbeitsaufgabenbezogenen Qualifikationsanforderungen und Bewertung individueller Qualifikationssegmente</i>	211
3.2.3 <i>Ermittlung von Weiterbildungsinhalten</i> ...	214
3.2.4 <i>Formulierung von Lernzielen</i>	214
3.2.5 <i>Ermittlung einer nach Dringlichkeit geordneten Rangreihe von Weiterbildungsinhalten</i>	214
3.3 Modul 3: Ermittlung von Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung	217
3.3.1 <i>Soziale Rahmenbedingungen</i>	218
3.3.2 <i>Rechtliche Rahmenbedingungen</i>	218
3.3.3 <i>Unternehmens- und Weiterbildungsphilosophie</i>	219
3.3.4 <i>Individuelle Eingangsqualifikation, Motivlage, Lernfähigkeit</i>	219
3.3.5 <i>Sachausstattung, personelle Ausstattung und zeitliche Vorgaben</i>	220
3.4 Modul 4: Ermittlung von Informationen zur Planung und Durchführung betrieblicher Weiterbildung	223

3.4.1 Grobkonzept betrieblicher Weiterbildung	224
3.4.2 Durchführung betrieblicher Weiterbildung	226
3.5 Modul 5: Nutzwertanalyse methodisch- didaktischer Gestaltungsalternativen	229
3.5.1 Vorauswahl der Gestaltungsalternativen	231
3.5.2 Ermittlung der Beurteilungskriterien	232
3.5.3 Ermittlung der Kriterienausprägungen	234
3.5.4 Nutzenmessung durch Gewichtung der Beurteilungskriterien und Ermittlung der Teilnutzwerte	236
3.5.5 Wertsynthese durch Zusammenfassung der einzelnen Teilnutzwerte zum Gesamtnutzen	238
3.5.6 Anwendungsfelder und Grenzen dieser Methode	239
3.6 Modul 6: Kontrolle betrieblicher Weiterbildung	243
3.6.1 Kontrolle des Lernergebnisses	244
3.6.2 Kontrolle des Transferergebnisses	246
3.6.3 Erfassung der Teilnehmerbeurteilung	247
Rückblick und Ausblick	249
Anmerkungen	253
Literaturverzeichnis	281
Stichwortverzeichnis	309
Zum Autor	317