

Forum Beruf und Bildung

Herausgegeben von Prof. Dr. Uwe Andreas Michelsen

Band 2

Jutta Schweitzer

Leitlinien makrodidaktischer Planung der innerbetrieblichen Weiterbildung von Führungskräften

ISSN 0940-5461

LTV - Verlag

GLIEDERUNG

| | Seite |
|--|-----------|
| 1. Problemstellung | 1 |
| 1.1 Anlaß und Zielsetzung der Arbeit | 1 |
| 1.2 Vorgehensweise | 5 |
| 1.3 Forschungsstand zum Thema | 7 |
| 1.4 Begriffsbestimmungen | 10 |
| | |
| 2. Determinanten zur makrodidaktischen Planung der innerbetrieblichen Weiterbildung von Führungskräften | 21 |
| 2.1 Festlegung der Strukturmomente der makrodidaktischen Planung | 21 |
| 2.2 Analyse ausgewählter Didaktikansätze zur Festlegung leitender Prinzipien der Programmentwicklung | 24 |
| 2.3 Paradigmatische Einordnung | 31 |
| 2.4 Strategische Vorgehensweise | 35 |
| | |
| 3. Der gesellschaftliche Rahmenkranz als normatives Element der Planung | 47 |
| 3.1 Vorbemerkungen zur normativen Orientierung | 48 |
| 3.2 Grundgesetz | 55 |
| 3.2.1 Wertwandel in gesellschaftlichen Zielen | 55 |
| 3.2.2 Konsequenzen für die Weiterbildung | 62 |
| 3.3 Soziale Marktwirtschaft | 63 |
| 3.3.1 Wertwandel in volkswirtschaftlichen Zielen | 66 |
| 3.3.2 Konsequenzen für die Weiterbildung | 68 |
| 3.3.3 Wertwandel im Arbeitsethos | 71 |
| 3.3.4 Konsequenzen für die Weiterbildung | 76 |
| 3.4 Bildungspolitik | 79 |
| 3.4.1 Gesetzliche Regelungen zur Weiterbildung | 79 |
| 3.4.2 Ausgewählte Daten zum Weiterbildungsverhalten | 82 |
| 3.4.3 Trägerschaft | 84 |
| 3.4.4 Legitimation | 85 |
| 3.4.5 Ziele und Inhalte | 86 |
| 3.5 Befragungsergebnisse | 88 |
| | |
| 4. Die betrieblich-institutionelle Ebene als bedingungssetzendes Element der Planung | 91 |
| 4.1 Unternehmensgrundsätze | 93 |
| 4.1.1 Unternehmenszweck | 96 |
| 4.1.2 Unternehmensziele | 98 |
| 4.1.3 Unternehmenspotentiale | 99 |
| 4.1.4 Verhalten der Firmen gegenüber bestimmten Adressaten | 99 |
| 4.2 Führungsgrundsätze | 102 |
| 4.2.1 Berücksichtigung von Weiterbildungsaussagen in Führungsgrundsätzen | 103 |

| | | Seite |
|-----------|--|-------|
| 4.2.2 | Verbindlichkeit und Beteiligte | 105 |
| 4.2.3 | Modelle innerbetrieblicher Weiterbildung | 106 |
| 4.3 | Weiterbildungsgrundsätze | 109 |
| 4.3.1 | Bedeutung der Weiterbildung | 112 |
| 4.3.2 | Verzahnung der Weiterbildung mit anderen Instrumenten und der Unternehmenspolitik | 112 |
| 4.3.3 | Ziele der Weiterbildung | 113 |
| 4.3.4 | Berücksichtigung von unterschiedlichen Interessen | 117 |
| 4.3.5 | Beteiligte | 121 |
| 4.3.6 | Kooperationsformen | 125 |
| 4.3.7 | Selbstverständnis der Bildungsabteilungen | 128 |
| 4.3.8 | Zusammenfassung | 136 |
| 4.4 | Weiterbildungskonzeptionen | 138 |
| 4.4.1 | Organisationsentwicklung | 139 |
| 4.4.2 | Management-Development | 144 |
| 4.4.3 | Klassische Schulung | 149 |
| 4.5 | Zusammenfassung | 155 |
| 5. | Lernbereich Führung als situationsorientiertes Element der Planung | 159 |
| 5.1 | Vorbemerkungen zur Situationsorientierung | 162 |
| 5.2 | Ergebnisse der Führungsforschung | 165 |
| 5.2.1 | Organisationstheoretische Erkenntnisse | 167 |
| 5.2.1.1 | Klassische Ansätze | 167 |
| 5.2.1.2 | Ergebnisse formaler Führungstheorien | 168 |
| 5.2.1.2.1 | Entscheidungstheoretische Führungsforschung | 168 |
| 5.2.1.2.2 | Systemtheoretische Führungsforschung | 174 |
| 5.2.2 | Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse | 178 |
| 5.2.2.1 | Eigenschaftstheorie | 179 |
| 5.2.2.2 | Rollentheorie | 183 |
| 5.2.2.3 | Trainingsorientierte mehrdimensionale Modelle | 190 |
| 5.2.3 | Zusammenfassung und Praxiserfahrung | 192 |
| 5.3 | Ergebnisse der Qualifikationsforschung | 195 |
| 5.4 | Prospektive Anforderungen | 198 |
| 5.5 | Personalwirtschaftliche Instrumente als konkrete betriebliche Ressourcen | 207 |
| 5.6 | Zusammenfassung | 213 |
| 6. | Zielgruppenbereich als teilnehmerorientiertes Element der Planung | 217 |
| 6.1 | Vorbemerkungen zur Teilnehmerorientierung | 218 |
| 6.2 | Merkmale der Teilnehmerorientierung | 220 |
| 6.2.1 | Der Erwachsene | 220 |
| 6.2.2 | Kennzeichnung der Lernvoraussetzungen | 222 |

| | Seite | |
|------------|--|------------|
| 6.3 | Soziokulturelle und sozioökonomische Einflußfaktoren auf das Lernen | 227 |
| 6.3.1 | Gesellschaftliches Lernklima | 227 |
| 6.3.2 | Abbau sozialer Vorurteile | 228 |
| 6.3.3 | Entwicklung der Qualifikationsstruktur und Arbeitssituation | 229 |
| 6.3.4 | Sozialisationswirkungen | 230 |
| 6.3.5 | Bezugsgruppen | 230 |
| 6.4 | Situative Einflußfaktoren auf das Lernen | 231 |
| 6.4.1 | Biologisch-orientierte Phasenmodelle | 234 |
| 6.4.2 | Komplexe Modelle | 237 |
| 6.4.2.1 | Identitätsentwicklung nach Erikson | 237 |
| 6.4.2.2 | Psychosoziales Modell nach Havighurst | 238 |
| 6.4.2.3 | Biosoziales Modell nach Schein | 240 |
| 6.4.2.4 | Phasengerechte Weiterbildung | 241 |
| 6.5 | Biographische Einflußfaktoren auf das Lernen | 248 |
| 6.5.1 | Lernfähigkeit | 250 |
| 6.5.2 | Lernmotivation | 253 |
| 6.5.2.1 | Modellvorstellungen zur Erklärung von Weiterbildungsmotivation | 254 |
| 6.5.2.2 | Empirische Daten zur Weiterbildungsmotivation | 256 |
| 6.5.2.3 | Zusammenfassung und Bestimmung von Gestaltungshinweisen | 261 |
| 6.6 | Lernschwierigkeiten | 262 |
| 6.6.1 | Gesamtgesellschaftliche Lernbarrieren | 263 |
| 6.6.2 | Betriebliche Lernbarrieren | 264 |
| 6.6.3 | Personale Lernschwierigkeiten | 265 |
| 6.7 | Zusammenfassung | 269 |
| 7. | Programmentwicklung als finales Element der Planung | 272 |
| 7.1 | Kompilierte Richtziele der innerbetrieblichen Weiterbildung von Führungskräften | 274 |
| 7.2 | Inhalte der Führungskräfte-Weiterbildung | 280 |
| 7.2.1 | Sammlung von Inhaltskomplexen | 281 |
| 7.2.2 | Auswahl von Inhalten | 286 |
| 7.2.3 | Systematisierung von Inhalten | 287 |
| 7.2.3.1 | Eindimensionale Ordnungen | 288 |
| 7.2.3.2 | Mehrdimensionale Ordnungen | 293 |
| 7.2.4 | Zusammenfassung und Praxiserfahrung | 296 |
| 7.3 | Organisationsformen | 303 |
| 7.3.1 | Systematisierungsansätze für Methoden der Führungskräfte-Weiterbildung | 304 |
| 7.3.2 | Kriterienorientierte Beschreibung von Methoden | 306 |
| 7.3.2.1 | Arbeitsorganisatorisch-orientierte kollektive Weiterbildungsmethoden | 307 |
| 7.3.2.2 | Arbeitsorganisatorisch-orientierte individuelle Methoden | 315 |
| 7.3.2.3 | Pädagogisch-orientierte kollektive Weiterbildungsmethoden | 323 |
| 7.3.2.4 | Pädagogisch-orientierte individuelle Methoden | 331 |
| 7.3.2.5 | Methodenkombinationen | 333 |
| 7.3.3 | Zusammenfassung | 334 |
| 7.4 | Medien | 339 |

