

Martin Allespach

Kooperatives Lernen im Betrieb

Zugänge aus Sicht der
pädagogisch-psychologischen Kooperationsforschung



agenda Verlag
Münster
1999

des Fürstentjrr.3 L;
Vaduz

d^l .o.

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 10 |
| Kapitel 1 | |
| Fragestellung und Aufbau der Arbeit | 1 2 |
| Kapitel 2 | |
| Ausgangssituation und Bedingungen für die Entstehung und Durchsetzung kooperativer Konzepte in der Produktion | 16 |
| 2.1 Paradigmawechsel in der Arbeitsorganisation - vom Fordismus zum Postfordismus | 17 |
| 2.1.1 Kennzeichen tayloristisch orientierter Betriebsorganisationen | 17 |
| 2.1.2 Gründe für den Paradigmawechsel | 20 |
| 2.1.3 Neue Konzepte der Arbeitsorganisation, expliziert am Beispiel lean production | 31 |
| 2.2 Einschätzungen zur Diskussion um die Neuorganisation von Arbeit und Produktion | 38 |
| 2.2.1 Politische Einschätzung | 39 |
| 2.2.2 Arbeitsorganisatorische Einschätzung | 42 |
| 2.2.3 Die humanistische Folie | 49 |
| Kapitel 3 | |
| Kooperative Konzepte in der Produktion | 57 |
| 3.1 Entwicklungslinien | 58 |
| 3.1.1 Individualwissenschaftliche Stufe | 58 |
| 3.1.2 Gruppenwissenschaftliche Stufe - der Human-Relations-Ansatz | 59 |
| 3.1.3 Aktionswissenschaftliche Stufe | 62 |
| 3.2 Teilautonome, qualifizierte, solidarische Gruppenarbeit als arbeitswissenschaftliche Gestaltungs- und Zielkategorie | 64 |
| 3.2.1 Formen und Gestaltungsvarianten | 64 |
| 3.2.1.1 Allgemeine Gruppenmerkmale | 65 |
| 3.2.1.2 Klassifizierung verschiedener Gruppenarbeitsmodelle | 65 |

| | | |
|---------|--|-----|
| 3.2.1.3 | Arbeitswissenschaftliche Merkmale teilautonomer, qualifizierter Gruppenarbeit | 67 |
| 3.2.2 | Annahme über die Wirksamkeit und Ziele teilautonomer qualifizierter, solidarischer Gruppenarbeit | 82 |
| 3.2.2.1 | Zielperspektiven für Unternehmen und Beschäftigte | 82 |
| 3.2.2.2 | Zielkonflikte oder Zielharmonie? | 88 |
| 3.3. | Arbeitspsychologische Einordnung und Bewertung von Gruppenarbeit | 91 |
| 3.3.1 | Arbeitspsychologische Implikationen | 91 |
| 3.3.1.1 | Motivation | 91 |
| 3.3.1.2 | Arbeitszufriedenheit | 102 |
| 3.3.2 | Arbeitspsychologische Bewertung von Gruppenarbeit als Grundlage für Arbeitsgestaltungsmaßnahmen | 105 |
| 3.3.3 | Arbeitspsychologische Interventionen | 118 |
| 3.3.3.1 | Organisationsberatung | 120 |
| 3.3.3.2 | Teamentwicklungsmaßnahmen | 122 |
| 3.4. | Der Kooperationsbegriff - Ergebnisse der Sozialpsychologie | 129 |
| 3.5 | Zusammenfassende Thesen | 135 |

Kapitel 4

| | | |
|-------|--|------------|
| | Qualifikations- und Bildungsbegriff im Kontext der arbeits-, erwachsenen- und allgemeinpädagogischen Diskussion - Ansätze für kooperatives Lernen | 140 |
| 4.1. | Die Auflösung des Widerspruchs zwischen Ausbildung und Bildung in einem arbeitspädagogisch begründeten Bildungsbegriff | 142 |
| 4.2. | Arbeiten und Lernen - bildungstheoretisch begründete arbeitspädagogische Konzepte | 153 |
| 4.2.1 | Handlungstheoretisch arbeitspädagogische Konzepte | 153 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|------------|
| 4.2.2 Die lernende Organisation | 157 |
| 4.2.2.1 Exkurs: Lernen als Deuten sozialer Realität | 166 |
| 4.2.3. Selbstorganisiertes Lernen | 170 |
| 4.3 Woraus ergeben sich Ansätze für kooperatives Lernen | 179 |
| Kapitel 5 | |
| Empirische Wirklichkeit zwischen Praxisforschung und beteiligter Beobachtung | 184 |
| 5.1 Theoretische Grundlagen - Kriterien subjektbezogener Forschung | 1 84 |
| 5.2 Methodisches Vorgehen - die forschungstheoretischen Grundlagen in ihrer Bedeutung für den zu untersuchenden Gegenstand | 1 88 |
| 5.3 Reduktive Inhaltsanalyse als Verfahren zur Auswertung des erhobenen Datenmaterials | 1 92 |
| 5.4 Exemplarische Fälle | 194 |
| 5.4.1 Betrieb A - Fertigungsteams nach japanischem Vorbild | 194 |
| 5.4.2 Betrieb B - teilautonome, qualifizierte Gruppenarbeit: Widersprüchlich und offen im Ausgang | 205 |
| 5.4.3 Betrieb C - reflektierter Kooperationsbegriff | 223 |
| 5.5. Schlußfolgerungen | 237 |
| Kapitel 6 | |
| Kooperatives Lernen in der Pädagogischen Psychologie | 250 |
| 6.1 Ansätze kooperativen Lernens | 251 |

| | |
|--|-----|
| 6.2 Interaktionsbedingungen und -kompetenzen für kooperatives Lernen | 258 |
| 6.2.1 Interaktionsbedingungen | 258 |
| 6.2.2 Interaktionskompetenzen zur Entwicklung sozialer und personaler Systeme | 261 |
| 6.3 Grundformen kooperativen Lernens | 265 |
| 6.3.1 Methoden kooperativen Übens | 266 |
| 6.3.2 Methoden kooperativer Wissensaneignung | 267 |
| 6.3.3 Methoden kooperativer Problemlösung und Wissensanwendung | 268 |
| 6.4 Kooperatives Lernen und Desegregation | 270 |
| 6.4.1 Interkulturelle Erziehung | 270 |
| 6.4.2 Kooperation als Bedingung der gemeinsamen Erziehung von Behinderten und Nichtbehinderten | 274 |
| 6.5 Kritische Bemerkungen zum kooperativen Lernansatz | 279 |

Kapitel 7

Wo und wie kann die Kooperationsforschung in der Pädagogischen Psychologie Kooperation und kooperatives Lernen im Betrieb unterstützen? **286**

| | |
|---|-----|
| 7.1 Konzeptionelle Grundlagen und Ansätze für Kooperation und Lernen in der betrieblichen Weiterbildung | 287 |
| 7.1.1 Divergente, homöostatische oder dialektische Zielkategorien | 287 |
| 7.1.2 Dominierende Tätigkeiten im schulischen und betrieblichen Kontext - von der isolierten zur pädagogisch-psychologisch begründeten, integrativen Berücksichtigung von Arbeiten und Lernen | 290 |
| 7.1.3 Perspektiven kooperativen Lernens im Kontext der betrieblichen Weiterbildung | 296 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------|
| 7.2 Bedingungen der Kooperation im Betrieb | 302 |
| 7.2.1 Interaktionsbedingungen | 302 |
| 7.2.2 Teamentwicklung unter den Aspekten der Reflexion von Konflikten und Entscheidungsprozessen | 31 1 |
| 7.3 Kooperative Methoden des Lernens im Betrieb | 314 |
| 7.4 Schlußbemerkung | 317 |
| Literaturverzeichnis | 321 |