

Strategien der betrieblichen Weiterbildung

Kompetenz und Organisation

von

Prof. Dr. Peter Faulstich

Institut für Sozialpädagogik,
Erwachsenenbildung und Freizeitpädagogik
an der Universität Hamburg

Technische Universität Darmstadt

Inv. Nr. 19056
12003
Institut für Berufspädagogik

Verlag Franz Vahlen München

Inhaltsverzeichnis

1. Problemaufriß, Konzept und Überblick	1
1.1 Theorie- und Interessenvergessenheit vorliegender Ansätze betrieblicher Bildungsarbeit	2
1.2 Kultur-politisches Konzept der Personalentwicklung	8
1.3 Überblick	10
2. Situation und Perspektiven betrieblicher Personalpolitik und Weiterbildung	15
2.1 Unternehmenskultur und Personalentwicklung	15
2.2 Ansätze der Personalentwicklung	36
2.3 Historie, Situation und Perspektiven betrieblicher Weiter- Bildungsansätze	40
2.4 Struktur- und Aktionsfelder betrieblicher Weiterbildung	54
3. Arbeit, Lernen und Persönlichkeit	59
3.1 Arbeit als gesellschaftliche Schlüsselgröße	59
3.2 Lernen als Kompetenzerwerb	67
3.3 Kompetenzen – Kategorien und Analysestrategien	76
3.3.1 Systematische Verortung von Kompetenzanalysen	78
3.3.2 Indikatoren von Kompetenz	83
3.3.3 Arbeitswissenschaftliche Analysen und psychische Aspekte	91
3.3.4 Vorschlag einer dreidimensionalen Sichtweise von Qualifikationsanalysen	98
3.3.5 Exkurs „Soziale Kompetenzen“	100
3.3.6 Partizipative Kompetenzanalyse	102

4. Bedarf als Phantom der betrieblichen Weiterbildungs- Planung	105
4.1 Modelle der Bedarfsentwicklung und Interessenstrukturen	106
4.2 Reichweite der Bedarfsentwicklung	109
4.3 Methoden betrieblicher Bedarfsermittlung	113
5. Vorbereitung betrieblicher Weiterbildung und didaktische Illusionen	119
5.1 Didaktische Konzepte der Erwachsenenbildung	119
5.2 Lernaufgaben in der betrieblichen Weiterbildung	127
5.3 Thematische Bezüge	130
6. Durchführen der Lernarbeit oder methodische Tricks	133
6.1 Methodenmoden	134
6.2 „Vollständige Handlung“, Orientierungsgrundlagen und Methodenselektion	136
6.3 Unterstützung „expansiven Lernens“ durch „Selbstorganisation“	141
7. Arbeitsplatzbezogene Lerntätigkeit	147
8. Gruppenarbeiten und –lernen	153
8.1 Gruppenvor- und –nachteile	153
8.2 Gruppenlernen	156
8.3 Gruppenstrukturen in der Arbeitsorganisation	159
9. Lernende Organisationen	163
9.1 Karriere des Konzepts „lernende Organisation“	163
9.2 Grundzüge der Metapher „lernende Organisation“	165
9.3 Irritationen der „gebildeten Unternehmung“	168
9.4 Anstöße reflektierter Personalentwicklung im „lernenden Unternehmen“	171

10. Diffusionstendenzen und Kooperationsstrategien zwischen Unternehmen und Erwachsenenbildungsträgern	175
10.1 Kombinationen externen und internen Lernens	176
10.2 „Mittlere Systematisierung“ und Institutionalisierung	180
10.3 Externalisierungstendenzen betrieblicher Weiterbildung und Reaktionen der Weiterbildungsträger	186
10.4 Kooperationsstrategien	190
11. Transferprobleme oder situative Anwendbarkeit	193
11.1 Transferproblem und Transfertheorien	193
11.2 Situiertes Lernen und Verallgemeinerbarkeit	197
11.3 Transferstrategien	199
12. Qualität, Controlling und/oder Evaluation	203
12.1 Qualitätsmanagement und Zertifizierung	206
12.2 Bildungscontrolling	209
12.3 Zu einem kombinierten Qualitäts- und Evaluationskonzept ...	211
13. Professionalität des Personals in der betrieblichen Weiterbildung	221
13.1 Dilemmata der Personalkompetenz	222
13.2 Aspekte der Kompetenz des Personalentwicklungspersonals ..	225
13.3 Personalentwicklung des Personalentwicklungspersonals	228
13.4 Professionelle Ethik bei Personalentwicklern und beim Bildungspersonal	231
14. Zukunftsperspektiven der Kompetenzentwicklung	237
Literaturverzeichnis	243