

Glossar

für die betriebliche Bildungsarbeit

für das Bildungsmanagement

für Bildungsfachleute

aus der Perspektive der Arbeitnehmerorientierung



GEFÖRDERT VOM



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Projekt KomNetz

Glossar

Eine Handlungshilfe mit zentralen Begriffen

- für die betriebliche Bildungsarbeit
- für das Bildungsmanagement
- für Bildungsfachleute
- aus der Perspektive der Arbeitnehmerorientierung

Herausgeber:

Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen“
(KomNetz)

Bestellungen:

Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr Hamburg
Projekt KomNetz
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
Tel.: 040 – 65 41 28 06
E-Mail: joerg.meister@hsu-hh.de
www.komnetz.de

Manuskriptdruck
Stand: März 2006

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und
Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Vorwort

Das vorliegende Glossar enthält zentrale Begriffe des Projekts „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen“ (KomNetz). Ziel des von 2001 bis 2006 laufenden Projekts ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen darin zu unterstützen, eine lernförderliche Arbeitswelt zu schaffen, in der die Kompetenzentwicklung zu verbesserten beruflichen Entwicklungswegen und mehr Chancengleichheit führt. In dem Projekt wird die Kompetenzentwicklung in vernetzten Strukturen untersucht, gestaltet und vorangetrieben.

Die aufgeführten Begriffe sind für die Entwicklungs- und Forschungsarbeit des Projekts grundlegend und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Literaturangaben zu den einzelnen Begriffen sind nicht vorgenommen worden, sie sind aber im theoretischen Referenzrahmen und in den Veröffentlichungen des Projekts zu finden (vgl. www.komnetz.de).

Da das Glossar als Arbeitsmaterial dienen soll, ist linksseitig jeweils ein Stichwort aufgeführt, die rechte Seite steht für eigene Notizen zur Verfügung. Auf den folgenden Seiten erhält man im Inhaltsverzeichnis zunächst einen alphabetisch geordneten Überblick über alle Begriffe. Innerhalb eines einzelnen Stichworttexts verweisen die Pfeile (→) auf andere Stichwörter dieses Glossars. Am Ende des Glossars ist ein Stichwortverzeichnis aufgenommen, das auf die Stichwörter (fett gedruckt) verweist und auf zusätzliche bedeutende Begriffe in den Erläuterungstexten zu den Stichwörtern.

Prof. Dr. Peter Dehnbostel
(Projektleiter)

Inhaltsverzeichnis

Arbeitnehmerorientierte Beratung	8
Arbeitnehmerorientiertes Coaching (Begleitung)	10
Arbeitnehmerorientierung	12
Arbeitsbezogenes Lernen	14
Arbeitskreis (gewerkschaftlicher)	16
Arbeits- und Prozessorientierung	18
Begleitung	20
Beratung	22
Berufliche Entwicklungs- und Aufstiegswege	24
Berufliche Handlungskompetenz	26
Beruflicher Bildungsweg	28
Beschäftigungsfähigkeit (Employability)	30
Betriebliche Bildungsarbeit	32
Betriebliches Bildungsmanagement	34
Bildungsbedarfsanalyse	36
Bildungsbedürfnis	38
Bildungs- und Qualifizierungspass	40
Coaching	42
Community of Practice	44
Dezentrales Lernen	46
Didaktik	48
Diversity Management	50
E-Learning	52
Erfahrungslernen	54
Erfahrungswissen	56
Fachkompetenz	58
Formelles Lernen	60
Gender Mainstreaming	62

Gestaltung	64
Gruppenlernen (Teamlernen)	66
Implizites Lernen.....	68
Informelles Lernen	70
Innovationen	72
IT-Weiterbildungssystem	74
Kollegiale Beratung.....	76
Kompetenzen.....	78
Kompetenzentwicklung.....	80
Kompetenzorientierte Seminare	82
Kooperative Kompetenzentwicklung.....	84
Lebenslanges Lernen	86
Lernendes Unternehmen	88
Lernen im Prozess der Arbeit	90
Lernformen	92
Lerninsel	94
Lernkonzept	96
Lernkultur	98
Lernort	100
Lernortkooperation.....	102
Lernprozessbegleitung	104
Lernstatt.....	106
Lern- und kompetenzförderliche Arbeit.....	108
Lernzeiten	110
Methodenkompetenz	112
Mitarbeitergespräch	114
Netzwerk.....	116
Organisationales Lernen (Organisationslernen)	118
Organisationsentwicklung	120
Partizipation	122

Personalentwicklung.....	124
Personalkompetenz	126
Profiling (Kompetenzanalyse).....	128
Qualifikation	130
Qualifizierungsgespräch	132
Qualitätszirkel	134
Reflexive Handlungsfähigkeit.....	136
Schlüsselqualifikationen.....	138
Selbstgesteuertes Lernen	140
Selbstorganisiertes Lernen	142
Sozialkompetenz	144
Tarifverträge zur Qualifizierung.....	146
Vollständige Handlung	148
Weiterbildung (betriebliche)	150
Wissensmanagement	152
Zertifizierung	154

Arbeitnehmerorientierte Beratung

Unter arbeitnehmerorientierter Beratung ist eine spezifische Form der (→) Beratung zu verstehen. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie auf Arbeitnehmer und deren Bedarfe hinsichtlich beruflicher Entwicklungen und eines umfassenden Kompetenzerwerbs ausgerichtet ist. Sie findet punktuell statt und unterscheidet sich insofern von einem (→) arbeitnehmerorientierten Coaching.

Es sind zwei Formen der arbeitnehmerorientierten Beratung zu unterscheiden. So ist sowohl die formlose Beratung, die Arbeitnehmer ad hoc z.B. durch Betriebs- und Personalräte erhalten, als auch eine Beratung durch professionelle Berater für berufliche Entwicklungen unter dem Begriff der arbeitnehmerorientierten Beratung zusammengefasst.

Eigene Notizen

Arbeitnehmerorientiertes Coaching (Begleitung)

Unter arbeitnehmerorientiertem Coaching bzw. arbeitnehmerorientierter Begleitung ist eine spezifische Form des Coachings bzw. der personenbezogenen (→) Begleitung zu verstehen, das zur Reflexion und Weiterentwicklung des individuellen und beruflichen Bildungsweges eingesetzt wird. Es zeichnet sich dadurch aus, dass es auf Arbeitnehmer und deren Qualifizierungs- und Berufsbedarfe gerichtet ist. Arbeitnehmerorientiertes Coaching zielt auf die kontinuierliche Unterstützung der (→) Kompetenzentwicklung ab und wird von professionellen Begleitern angeboten. Beim arbeitnehmerorientierten Coaching erfolgt ein Ineinandergreifen von prozessorientierter, kontinuierlicher Begleitung und einer abgestimmten, punktuell stattfindenden (→) Beratung.

Eigene Notizen

Arbeitnehmerorientierung

Arbeitnehmerorientierung bezieht sich auf die besonderen Interessen- und Bedarfslagen von Beschäftigten mit Arbeitnehmerstatus, d.h. von Personen mit nichtselbstständiger Erwerbsarbeit. Der Arbeitnehmerstatus ist besonders durch die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber gekennzeichnet. Betriebliche Lernprozesse, (→) Kompetenzentwicklung und (→) Weiterbildung sind arbeitnehmerorientiert, wenn sie

- wenig reglementiert und partizipativ ausgerichtet sind,
- (→) Beschäftigungsfähigkeit und (→) beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegswegen dienen,
- die Entwicklung (→) beruflicher Handlungskompetenz als (→) reflexive Handlungsfähigkeit verfolgen,
- individuelle Lernerfahrungen, (→) Erfahrungswissen und (→) informelles Lernen gezielt einbeziehen und
- einen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit sowie zur qualitativen Entwicklung der Arbeit im Sinne (→) lern- und kompetenzförderlicher Arbeit leisten.

Eigene Notizen

Arbeitsbezogenes Lernen

Arbeitsbezogenes Lernen bezeichnet Lernprozesse, die sich auf Arbeit und Arbeitsprozesse beziehen. Der Begriff ist semantisch weit gefasst und enthält zahlreiche Unterbegriffe. Für die berufliche Bildung sind u.a. Lernen am Arbeitsplatz, arbeitsintegriertes Lernen und (→) dezentrales Lernen zu nennen. Die Differenzierung des arbeitsbezogenen Lernens in folgende Begriffe hat sich als sinnvoll erwiesen: arbeitsgebundenes Lernen, arbeitsverbundenes Lernen und arbeitsorientiertes Lernen.

Beim arbeitsgebundenen Lernen sind (→) Lernort und Arbeitsort identisch, das Lernen ist an den Arbeitsplatz gebunden. (→) Coaching und (→) Lerninseln sind Beispiele hierfür. Arbeitsverbundenes Lernen zeichnet sich dadurch aus, dass Lernort und realer Arbeitsplatz getrennt sind, gleichwohl zwischen ihnen eine direkte räumliche und organisatorische Verbindung besteht. (→) Lernstatt und (→) Qualitätszirkel sind Beispiele hierfür. Arbeitsorientiertes Lernen findet in zentralen Bildungseinrichtungen statt, so in berufsbildenden Schulen und Bildungszentren.

Eigene Notizen

Arbeitskreis (gewerkschaftlicher)

In Gewerkschaften sind Arbeitskreise eine weit verbreitete überbetriebliche Arbeits- und Kooperationsform. Sie dienen im Allgemeinen der Diskussion und Vertiefung von Sachthemen, die der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz / Personalvertretungsgesetz unterliegen oder von besonderem gewerkschaftlichen Interesse sind. Dabei richten sie sich an die entsprechenden Personengruppen, die mit den Themen befasst sind. Sie dienen aber auch als Austauschforum für Mitglieder und Funktionsträger aus Betrieben, um gemeinsame Themen zu erörtern und gewerkschaftliche Positionen zu entwickeln. Sie können auch als Teil der (→) betrieblichen Bildungsarbeit verstanden werden. Arbeitskreise gibt es insbesondere auf örtlicher und regionaler Ebene. Sie lehnen sich dabei dem Zweck entsprechend an Organisationsstrukturen oder Tarifgebietsstrukturen an.

Eigene Notizen

Arbeitskreis (gewerkschaftlicher)

Arbeits- und Prozessorientierung

Mit der Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien, der Abnahme manueller und der Zunahme wissensbasierter und dienstleistungsorientierter Arbeitstätigkeiten verändern sich die Arbeitskonzepte und die Formen der Arbeitsorganisation grundlegend. Die Abkehr von tayloristischen Arbeits- und Organisationsweisen seit den 1980er Jahren lässt sich als Weg von einer funktionsorientierten zu einer prozessorientierten Betriebs- und Arbeitsorganisation beschreiben. Die Renaissance des Lernens in der Arbeit ist auf diese veränderten Bedingungen und die damit verbundene wachsende Arbeits- und Prozessorientierung des Lernens in der (→) Weiterbildung und Berufsbildung zurückzuführen. Über lernförderliche Arbeitsumgebungen und neue (→) Lernformen wie (→) Lerninseln und (→) Coaching wird diese Arbeits- und Prozessorientierung unmittelbar berücksichtigt. Aber auch innerhalb von Bildungseinrichtungen findet die Arbeits- und Prozessorientierung in Kursen und Seminaren zunehmend Beachtung.

Eigene Notizen

Begleitung

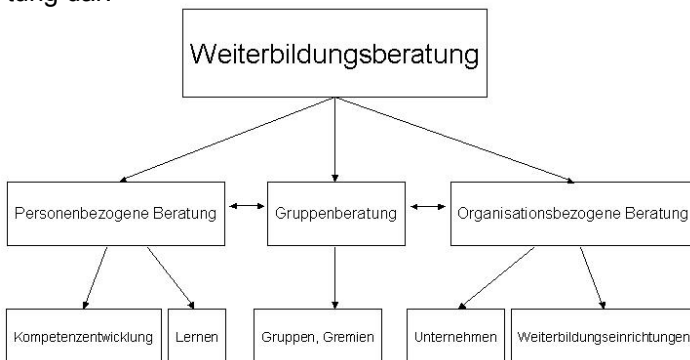
Der Begriff Begleitung zielt in der (→) Weiterbildung auf eine längerfristige oder kontinuierliche Betreuung und Entwicklung von Lernprozessen und beruflichen Entwicklungsprozessen. In Unternehmen findet diese Begleitung zunehmend durch professionelle Lernprozessbegleiter statt, aber auch Gruppenleiter und andere Funktionsträger nehmen diese Rolle wahr und werden dafür weitergebildet. In einem erweiterten Sinne leistet die Begleitung einen Beitrag zur (→) Kompetenzentwicklung. In neuen Weiterbildungskonzepten wie dem (→) IT-Weiterbildungssystem erfolgt die (→) Lernprozessbegleitung größtenteils am Arbeitsplatz und wird durch (→) Lernformen außerhalb der Arbeit wie (→) kompetenzorientierte Seminare ergänzt. Eine besondere Form der Begleitung ist das (→) arbeitnehmerorientierte Coaching, in dem eine personenbezogene Begleitung mit einer abgestimmten (→) Beratung verbunden wird.

Eigene Notizen

Beratung

In dem hier vertretenen Verständnis bezieht sich Beratung auf berufliche Bildung und (→) Weiterbildung. Im Unterschied zu einer kontinuierlichen (→) Begleitung geht es eher um eine punktuelle Information und Auskunft, die allerdings nicht standardisiert ist und zumeist auch keinen Reflexions- und Rückkopplungsprozess mit dem Beratenen umfasst. In der Weiterbildungsberatung steht die personenbezogene Beratung im Mittelpunkt, die von einer Gruppenberatung sowie von einer organisationsbezogenen Beratung zu unterscheiden ist.

Bei der personenbezogenen Beratung ist zwischen einer Beratung für die (→) Kompetenzentwicklung und einer Lernberatung zu unterscheiden. Lernberatung ist auf die Bewusstmachung des eigenen Lernhandelns in selbstgesteuerten Lernprozessen ausgerichtet. Sie ist häufig nicht trennscharf von der Lernbegleitung und wird im (→) arbeitnehmerorientierten Coaching zusammengefasst. Gruppenberatung stellt eine weitere Form personenbezogener Beratung dar.



Eigene Notizen

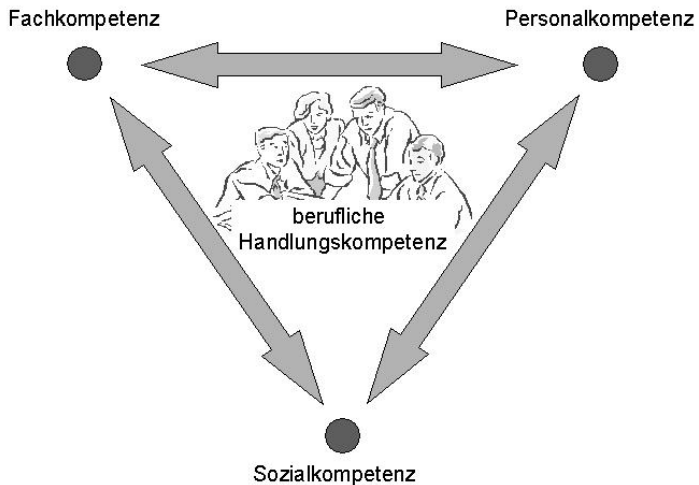
Berufliche Entwicklungs- und Aufstiegswege

Unter beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegswegen sind zwei Richtungen der beruflichen Entwicklung von Beschäftigten zu verstehen: Vertikal geht es um den beruflichen Aufstieg in der Betriebshierarchie, der zumeist mit erweiterter Aufgaben-, Personal- und Budget-Verantwortung verbunden ist, horizontal und diagonal geht es um Entwicklungen auf der gleichen betrieblichen Hierarchieebene, die zumeist mit erweiterten (→) Kompetenzen und Verantwortlichkeiten verbunden sind. Innerbetriebliche Rotationsmodelle und die Funktion eines Gruppensprechers sind Beispiele hierfür. Beide Entwicklungsrichtungen können mit einer zertifizierten, ggf. auch bundesweit anerkannten Fortbildung verbunden sein.

Eigene Notizen

Berufliche Handlungskompetenz

Unter einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz ist die Einheit von (→) Fachkompetenz, (→) Sozialkompetenz und (→) Personalkompetenz zu verstehen. Andere Kompetenzbereiche von der (→) Methodenkompetenz über die Lernkompetenz bis zur Sprachkompetenz sind Teil dieser drei übergeordneten Kompetenzdimensionen bzw. liegen quer dazu.



Eigene Notizen

Beruflicher Bildungsweg

Der Begriff beruflicher Bildungsweg kennzeichnet einen berufsbezogenen Weg, der dem gymnasial-akademischen Bildungsweg gleichwertig ist, bisher allerdings nur ansatzweise realisiert ist. Der berufliche Bildungsweg setzt zu Beginn der Sekundarstufe II ein und umfasst eine berufliche Ausbildung, eine in der beruflichen Bildung erworbene Hochschulzugangsberechtigung sowie eine berufliche (→) Weiterbildung, die zugleich einen Abschluss im tertiären Bereich enthält. In der Sekundarstufe I wird die Entscheidung für diesen Bildungsweg vorbereitet und getroffen. Im Unterschied zum so genannten zweiten Bildungsweg geht es im beruflichen Bildungsweg nicht um das Nachholen von allgemeinbildenden Abschlüssen, sondern um die Anerkennung beruflich erworbener (→) Kompetenzen. Das (→) IT-Weiterbildungssystem mit der Anerkennung von beruflichen (→) Qualifikationen auf die Hochschulabschlüsse von Bachelor- und Masterstudiengängen ist ein aktuelles, erfolgversprechendes Beispiel hierfür.

Eigene Notizen

Beschäftigungsfähigkeit (Employability)

Die Arbeitswelt verändert sich und bringt zunehmend Brüche in der Berufsbiografie mit sich sowie weniger gesicherte Arbeitsverhältnisse und häufigen Arbeitsplatzwechsel. Für Arbeitnehmer bedeutet diese Entwicklung, dass ihre (→) berufliche Handlungskompetenz kontinuierlich verändert und erweitert werden muss, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Dafür sind geeignete gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ist ein Handlungsauftrag an die Betriebsparteien, den Erhalt und Aufbau von Beschäftigung als präventive Arbeitsmarktpolitik zu betreiben. Das gesetzliche Instrumentarium dazu steht durch §92a Betriebsverfassungsgesetz und §2 Sozialgesetzbuch III zur Verfügung.

Eigene Notizen

Beschäftigungsfähigkeit (Employability)

Betriebliche Bildungsarbeit

Betriebliche Bildungsarbeit umfasst die Planung, Durchführung, Evaluation und Begleitung aller Maßnahmen der beruflichen Bildung, der Qualifizierung und des Trainings von Auszubildenden bis zu Führungskräften. Sie zielt dabei sowohl auf das (→) formelle, organisierte Lernen als auch auf das (→) informelle Lernen ab. Es setzt sich zunehmend ein erweitertes Verständnis betrieblicher Bildungsarbeit durch, das als Einheit von Berufspädagogik, (→) Personalentwicklung und (→) Organisationsentwicklung definiert und auch – wie international gebräuchlich – als Human Resource Development (HRD) bezeichnet wird. Die betriebliche Bildungsarbeit integriert einerseits nur Teilbereiche der Personal- und Organisationsentwicklung, reicht aber andererseits in ihrer Anbindung an Qualitäts- und Bildungsstandards, berufliche Aus- und Weiterbildungsgänge sowie an das öffentlich-rechtliche Bildungssystem über diese hinaus.

Eigene Notizen

Betriebliches Bildungsmanagement

Der Begriff betriebliches Bildungsmanagement ist in jüngerer Zeit im Zusammenhang mit der Diskussion über betriebliche Modernisierungs- und Innovationsprozesse publik geworden. Er ist als Oberbegriff zur (→) betrieblichen Bildungsarbeit zu verstehen und zielt auf Generierung, Entwicklung, Verwertung und Logistik von Wissen und Erfahrungen unter Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien. Das betriebliche Bildungsmanagement ordnet sich ebenso wie die betriebliche Bildungsarbeit in die Einheit von Berufspädagogik, (→) Organisationsentwicklung und (→) Personalentwicklung ein. Einzelbetrieblich geht es vor allem um die kontinuierliche Erneuerung und Erweiterung der Wissensbasis für Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse mit dem Ziel, Produkt- und Strukturinnovationen zu erreichen und die (→) Kompetenzen der Mitarbeiter zu erhöhen. Betriebsübergreifend geht es um die Einbettung des Unternehmens in Kooperationen, um dadurch (→) Erfahrungswissen und Wissensbestände unterschiedlicher Bereiche und Disziplinen über die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben und Institutionen zusammenzuführen.

Eigene Notizen

Bildungsbedarfsanalyse

Die betriebliche Bildungsbedarfsanalyse nimmt idealtypisch die Qualifikationserfordernisse aus der Sicht des Betriebes und das Kompetenz- und Qualifikationsvermögen der Beschäftigten auf. Betriebliche Qualifikationserfordernisse ergeben sich aus den Anforderungen der Arbeitsprozesse und beziehen sich dabei auf gegenwärtig und zukünftig zu erwerbende (→) Kompetenzen, die über Instrumente und Methoden der Früherkennung zu erheben sind. Der Bildungsbedarf wird über die Differenz zwischen den betrieblichen Qualifikationserfordernissen und dem Kompetenz- und Qualifikationsstand der Beschäftigten erfasst. Eine Bildungsbedarfsanalyse bildet die Grundlage für eine umfassende und nachhaltige Weiterbildungsplanung.

Für den einzelnen Mitarbeiter erfordert sie einen IST-SOLL-Vergleich, der den individuellen Kompetenz- und Qualifikationsstand mit dem betrieblichen Bildungsbedarf in Beziehung setzt und dabei die individuellen (→) Bildungsbedürfnisse der Beschäftigten aufnimmt. Mit Blick auf die (→) betriebliche Bildungsarbeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Tätigkeitsänderungen mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kompetenzen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den veränderten Arbeitsanforderungen angepasst werden können. Zudem muss der Arbeitgeber im Rahmen der Förderung der Berufsbildung auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der (→) Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer beraten.

Eigene Notizen

Bildungsbedürfnis

Ein Bildungsbedürfnis im Rahmen (→) lebensbegleitenden Lernens und beruflicher Entwicklungen beinhaltet individuelle Entwicklungsdispositionen, die sich aus den persönlichen Zukunftswünschen und Weiterbildungsinteressen des Subjekts ergeben. Eine eigenständige Analyse des individuellen Bildungsbedürfnisses hilft, sich der eigenen Ziele bewusst zu werden. Dabei kommen sowohl die Interessen am Arbeitsplatz als auch zu (→) beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegswegen zum Tragen. Der langfristige Erhalt der Employability bzw. (→) Beschäftigungsfähigkeit ist grundsätzlich ein individuelles Interesse der Beschäftigten. Mit (→) Profiling bzw. der Kompetenzanalyse werden die Bildungsbedürfnisse zumindest partiell erhoben. Das individuelle Bildungsbedürfnis sollte in der betrieblichen (→) Bildungsbedarfsanalyse Berücksichtigung finden.

Eigene Notizen

Bildungs- und Qualifizierungspass

Wichtige Instrumente zur Dokumentation erworbener Fähigkeiten und (→) Kompetenzen sind die Bildungs- und Qualifizierungspässe. Diese Pässe dokumentieren einzelne formell und informell erworbene Kompetenzen, (→) Qualifikationen, Module, Abschlüsse und Zertifikate. Sie stellen in der Regel berufsbiografische Dokumente dar, die individuelle Bildungsentwicklungen erfassen und die Reflexivität des Einzelnen unterstützen. Bildungs- und Qualifizierungspässe dienen der Selbststeuerung, wie auch dem Nachweis von Fähigkeiten und Kompetenzen auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt. Die Verbreitung von Bildungs- und Qualifizierungspässen ist in starkem Maße mit der Erfassung und Anerkennung des (→) informellen Lernens verbunden.

Eine Reihe von unterschiedlichen Bildungs- und Qualifizierungspässen sind in den letzten Jahren von einzelnen Unternehmen, von Bildungsträgern und öffentlichen Bildungsinstitutionen entwickelt worden. Eine besondere Bedeutung kommt dem auf europäischer Ebene entwickelten EURO-PASS zu, der zukünftig in allen Ländern der EU Verbreitung finden soll.

Eigene Notizen

Coaching

Coaching, das ursprünglich als vorrangig systemisch orientierte (→) Begleitung und (→) Beratung für das obere Management begriffen wurde, wird zunehmend in einem verallgemeinerten Sinne als Begleitung von Maßnahmen der (→) betrieblichen Bildungsarbeit verstanden und angewandt. Als neue (→) Lernform zielt es darauf ab, den Einzelnen in seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung zu fördern. Neuerdings geht es auch um die Begleitung und Förderung von Gruppen. Sinn eines Coachings ist es, individuelle und kollektive Entwicklungen zu reflektieren, Veränderungs- und Selbsterkenntnisprozesse zu ermöglichen, Handlungsweisen zu verändern und Selbststeuerungsprozesse zu erhöhen.

Eigene Notizen

Community of Practice

Eine Community of Practice (CoP) ist herkömmlich eine Praktikergemeinschaft, in der innerhalb und bei der Arbeit gelernt wird. Heute haben sich solche Gemeinschaften zu modernen (→) Lernformen weiterentwickelt, in denen Personen miteinander arbeiten und lernen, die ähnlichen Aufgaben gegenüber stehen. Mit dem gemeinsamen Interesse an Lösungen agieren sie stark selbstbestimmt miteinander, tauschen sich aus und unterstützen sich gegenseitig. Durch die individuellen und kollektiven Lernprozesse entsteht ein Wissens- und Erfahrungsbestand, der den Beteiligten eine effizientere Aufgabebearbeitung ermöglicht. Die intensive Kommunikation und das gemeinsame Interesse fördern die Entstehung eines identitätsstiftenden Beziehungsgeflechts. Communities of Practice werden als Lernformen z.Zt. in unterschiedlichen Varianten entwickelt, wobei Online- Communities als virtuelle Lernformen von besonderer Bedeutung sind. Communities of Practice besitzen als Lernform große Ähnlichkeiten mit (→) Netzwerken.

Eigene Notizen

Dezentrales Lernen

Dezentrales Lernen bezeichnet ein (→) Lernkonzept, das zur Neugestaltung betrieblichen Lernens beiträgt. Der Begriff orientiert sich an der Leitidee der Dezentralisierung, die sich in der Berufsbildung in der Erweiterung und relativen Autonomie betrieblicher (→) Lernorte sowie der Delegation von Verantwortung und (→) Kompetenzen in diese zeigt. Dezentralisierte Entscheidungs- und Dispositionsfunktionen werden als eine notwendige Bedingung zur Durchsetzung von eigenverantwortlichem Handeln und zur Qualitätsverbesserung von Berufsbildung angesehen. Selbstständigkeit und Selbststeuerung für Aus- und Weiterzubildende sowie das Bildungspersonal werden möglich, (→) berufliche Handlungskompetenz wird in wesentlichen Teilen in realen Arbeitsvollzügen erworben.

Eigene Notizen

Didaktik

Unter Didaktik ist die Theorie und Praxis des Lehrens und Lernens zu verstehen. Überlegungen zur Didaktik in beruflichen Lehr-Lernsituationen umfassen interdependente Entscheidungen über Ziele, Inhalte, Methoden, Medien, Adressatengruppen, sowie die Lernorganisation und die Ergebnis- und Lernerfolgskontrolle. Sie sind vor dem jeweiligen beruflichen und institutionellen Hintergrund zu kontextualisieren und zu treffen, wobei die Entscheidungen wesentlich davon abhängen, ob die Lernsituationen in einer schulischen Qualifizierung, in einem beruflichen Bildungsgang mit den (→) Lernorten Betrieb und Schule oder in einer gezielten betrieblichen Anpassungsqualifizierung stattfindet. Übergeordnetes Ziel didaktischer Überlegungen in der beruflichen Bildung ist die Förderung der (→) beruflichen Handlungskompetenz bzw. der (→) reflexiven Handlungsfähigkeit.

Der Begriff Didaktik wird in einem engen Verständnis in Abgrenzung zur Methodik gebraucht und beantwortet in diesem Begriffsverständnis die Frage nach dem WAS (Lerninhalte und Lernziele), während sich Methodik auf die Frage nach dem WIE (Vermittlungsfrage) bezieht.

Eigene Notizen

Diversity Management

Diversity Management ist bisher vor allem als ein Konzept der Unternehmensführung bekannt, das die Heterogenität der Beschäftigten beachtet und sie zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte. Der Begriff Diversity (Verschiedenheit oder Vielfalt) steht hierbei für einen ganzheitlichen Ansatz, der Unterschiedlichkeiten als Chance und Potenzial versteht und diese gezielt wahrnehmen, positiv wertschätzen und nutzen will. Diversity betrifft verschiedene Aspekte und Bereiche der Lebenswelt, die sich positiv oder negativ in der Arbeitswelt auswirken. Zu den so genannten Primärdimensionen gehören persönliche Merkmale wie Alter, Geschlecht und ethnische Herkunft, körperliche oder geistige Beeinträchtigungen, sexuelle Orientierung und religiöse Zugehörigkeit. Zu den veränderbaren Sekundärdimensionen zählen Einkommen, beruflicher Werdegang und Bildungsstand sowie geographischer Standort und Familienstatus. Ziele von Diversity Management sind: eine harmonische und produktive Unternehmenskultur zu erreichen, Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern.

Eigene Notizen

E-Learning

Unter E-Learning werden alle Formen der Wissensvermittlung verstanden, die auf dem Einsatz von elektronischen Informations- und Kommunikationstechnologien basieren. Dazu gehört der Einsatz von Lern-CDs ebenso wie der Zugriff auf Lernplattformen über das Intra- oder Internet sowie die Teilnahme an einer Learning-Community. E-Learning bietet flexible, ortsunabhängige Möglichkeiten des Lernens. Einzige (technische) Voraussetzung ist ein PC mit Internetzugang.

Das Thema „E-Learning“ spielt heute in vielen Betrieben und Verwaltungen eine wichtige Rolle in der Qualifizierung und (→) Weiterbildung. Aus Sicht betrieblicher Interessenvertretungen muss es begleitet werden und in ausgewiesene (→) Lernkonzepte eingebettet sein. Probleme bei der Mitgestaltung von E-Learning treten für Betriebs- und Personalräte zumeist bei den Kriterien Softwareergonomie, Methodik und (→) Didaktik, Einsatz- und Lernbedingungen (z.B. Einsatzort und Einsatzzeit), beim Datenschutz und bei der (→) Zertifizierung auf.

Eigene Notizen

Erfahrungslernen

Erfahrungslernen – auch als reflexives Lernen bezeichnet – ist eine Lernart, die über das Verarbeiten und bewusste Reflektieren von Erfahrungen erfolgt. Erfahrungen werden in der Arbeit bei der Ausübung von Arbeitstätigkeiten gemacht. Es findet dann ein intensives Erfahrungslernen statt, wenn die den Arbeitstätigkeiten zugrunde liegenden Handlungen mit Problemen, Herausforderungen und Ungewissheiten für den Arbeitenden verbunden sind und reflektiert werden. Erfahrungslernen bildet zusammen mit dem (→) impliziten Lernen das (→) informelle Lernen. Die Abfolge von Handlung, Erfahrung und Reflexion und ihre Fortführung führt zum Aufbau von (→) Erfahrungswissen. In neuen Lernformen wie (→) Lerninsel und (→) Lernstatt wird das Erfahrungslernen mit (→) formellem Lernen verbunden.

Eigene Notizen

Erfahrungswissen

Erfahrungswissen ist eine Wissensform, die über subjekt-bezogene Erfahrungen in der Arbeits- und Lebenswelt entsteht. Sie ist von analytischen Formen des Wissens und von Theoriewissen zu unterscheiden. In der Berufsbildung wird das Erfahrungswissen vorrangig auf Erfahrungen im Prozess der Arbeit und auf berufliche Handlungssituationen bezogen. Dabei ist Erfahrungswissen – in einem weit gefassten Verständnis – als Ergebnis von sinnlichen, kognitiven, emotionalen und sozialen Prozessen anzusehen. Inwieweit diese jeweils zum Tragen kommen, ist wesentlich von Arbeitsaufträgen bzw. -gegenständen, der Ablauf- und Aufbauorganisation, den Sozialbeziehungen und der Unternehmenskultur abhängig. Im Arbeitshandeln erscheint Erfahrungswissen als Praxiskompetenz, Intuition, Gespür oder Gefühl für Arbeitsabläufe, Arbeitsdispositionen und Problemlösungen. Prinzipiell bildet sich Erfahrungswissen über zwei Wege: zum einen über das reflektierende und bewusste (→) Erfahrungslernen, zum anderen über das nicht bewusste (→) implizite Lernen.

Eigene Notizen

Fachkompetenz

Als Fachkompetenz wird die Bereitschaft und Fähigkeit bezeichnet, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens, Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen. Zusammen mit der (→) Sozial- und der (→) Personalkompetenz bildet die Fachkompetenz die (→) berufliche Handlungskompetenz.

Eigene Notizen

Formelles Lernen

Formelles Lernen, das auch als organisiertes Lernen bezeichnet wird, ist eine Lernart, die auf die Vermittlung festgelegter Lerninhalte und Lernziele in organisierter Form gerichtet ist. Es zielt auf ein angestrebtes oder vorgegebenes Lernergebnis und richtet die Lernprozesse didaktisch-methodisch und organisatorisch danach aus. Die Lernergebnisse sind im Allgemeinen überprüfbar und die Lernprozesse werden von Lehrenden oder sonstigem Bildungspersonal begleitet.

Eigene Notizen

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in sozialen und beruflichen Situationen von vornherein zu berücksichtigen. Gender bezeichnet dabei die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – veränderbar. Mainstreaming bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zu einem wichtigen Bestandteil für die Gestaltung von sozialen Situationen wird. Ziele von Gender Mainstreaming sind Chancengleichheit (Gleichstellung und Gleichwertigkeit) der Geschlechter verbunden mit einer verbesserten Wahrnehmung und Nutzung der Erfahrungen, (→) Kompetenzen und Interessen von Frauen und Männern. In dieser Form ist es als Teil des (→) Diversity Ansatzes aufzufassen. Strategie und Methode von Gender Mainstreaming basieren auf der Annahme, dass Menschen verschieden sind und die Einbeziehung der Geschlechterperspektive die menschliche Vielfalt anerkennt, um gesellschaftlich-betriebliche Regeln und Organisationen dem Menschen anzupassen und nicht umgekehrt.

Eigene Notizen

Gestaltung

Der Begriff der Gestaltung ist ein zentraler Begriff in der beruflichen Bildung und (→) betrieblichen Bildungsarbeit. Er verweist auf die Notwendigkeit, die sozialen Aspekte sowie die Lernpotenziale von Arbeit auszuschöpfen. Die Gestaltungsfähigkeit bezieht sich auf die Veränderbarkeit von Strukturen, Abläufen, Prozessen und (→) Kompetenzen. Sie ist mit der Erkenntnis verbunden, dass die Bedürfnisse und Interessen der Arbeitenden und ihre individuelle Entwicklung stärker berücksichtigt werden müssen, um (→) Innovationen, Verbesserungsprozesse und ganzheitliche Arbeitsprozesse in einem human orientierten Sinne durchzusetzen. Die Gestaltung betrieblicher Bildung zielt u.a. auf die Herstellung (→) lern- und kompetenzförderlicher Arbeit und die Ermöglichung von (→) beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegswegen.

Eigene Notizen

Gruppenlernen (Teamlernen)

Gruppenlernen bezeichnet das Lernen einer Gruppe als soziales System und wird häufig synonym zu Teamlernen verwandt. Der Begriff steht in der Berufsbildung im Kontext der Einführung und Entwicklung von Gruppenarbeit in neuen Unternehmens- und Arbeitskonzepten. Gruppenlernen nimmt die Prozesse auf, in denen sich Wissens- und Handlungsveränderungen einer Gruppe im lernenden Sinne vollziehen. Lernen wird von einem individuellen zu einem kollektiven Vorgang, wobei kollektive Lernprozesse durch individuelle Lernpotenziale und Lernprozesse konstituiert werden und auf diese rückwirken. Die Lernprozesse zeigen sich in veränderten Handlungen und erweitertem Wissen der Gruppe und der einzelnen Gruppenmitglieder.

Eigene Notizen

Gruppenlernen (Teamlernen)

Implizites Lernen

Implizites Lernen ist eine Lernart, die zusammen mit dem (→) Erfahrungslernen das (→) informelle Lernen bildet. Es charakterisiert einen Lernprozess, dessen Verlauf und Ergebnis für den Lernenden nicht bewusst und reflektiert ablaufen. Einschlägige Beispiele für das implizite Lernen sind Lernprozesse, die zum Schwimmen oder zum Fahrradfahren befähigen. Lernen wird in der Situation unmittelbar erfahren, ohne dass Regeln und Gesetzmäßigkeiten erkannt oder gar zur Basis von Lernprozessen gemacht würden.

Eigene Notizen

Informelles Lernen

Informelles Lernen ist eine Lernart, bei der sich ein Lernergebnis einstellt, ohne dass dies von vornherein bewusst angestrebt wird. (→) Erfahrungslernen und (→) implizites Lernen unterteilen das informelle Lernen. Charakteristisch für informelles Lernen ist, dass es in der Arbeits- und Lebenswelt handlungsbasiert erfolgt, dabei aber nicht institutionell organisiert ist. Informelle Lernprozesse werden zudem nicht pädagogisch begleitet, und es stellt sich ein Lernergebnis ein, das aus Situationsbewältigungen und Problemlösungen folgt.

Eigene Notizen

Innovationen

Von Innovationen ist zu sprechen, wenn Wissen, Erfahrungen und Visionen miteinander verbunden und in der Praxis realisiert werden, so dass etwas Neues entsteht. Bei diesem Neuen kann es sich um Produkte, Dienstleistungen oder auch um Strukturen und Organisationen handeln, wobei prinzipiell zwischen technischen und sozialen Innovationen zu unterscheiden ist. Das für Innovationen notwendige umfangreiche Wissen bezieht sich nicht nur auf kognitives Wissen, sondern umfasst ebenso (→) Erfahrungswissen und wissensbasierte Vorstellungen über zukünftige Entwicklungen. Es ist zwischen radikalen bzw. Basisinnovationen einerseits und inkrementellen, d.h. kleinschrittigen Innovationen andererseits zu unterscheiden. Basisinnovationen werden für den globalen Wettbewerb immer wichtiger, laufen aber Gefahr, tradierte und soziale Errungenschaften auszublenden.

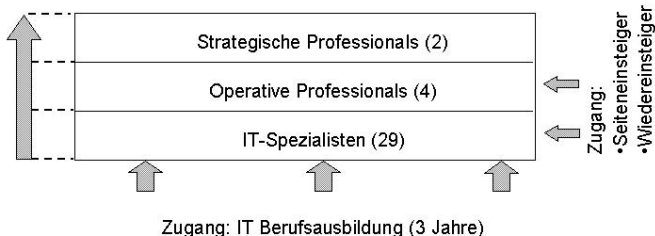
Eigene Notizen

IT-Weiterbildungssystem

Das IT-Weiterbildungssystem basiert auf der im Jahre 2002 erlassenen, bundesweit geltenden IT-Fortbildungsverordnung. Es wurde entwickelt, um die Berufsform der Arbeit innovativ auf neue Tätigkeitsfelder zu übertragen, um der herrschenden Unübersichtlichkeit der Weiterbildungslandschaft im IT-Bereich entgegenzuwirken und um über den vorrangigen Kompetenzerwerb in der Arbeit ein grundlegend reformiertes Weiterbildungskonzept zu schaffen. Der (→) Lernprozessbegleitung kommt in diesem Konzept eine besondere Rolle zu. Absolventen der neuen IT-Ausbildungsberufe sowie Seiten- und Wiedereinsteiger haben Zugang zu diesem System. Es untergliedert sich in die Berufsprofile von 29 Spezialisten und darauf aufbauend 6 Professionals, und zwar 4 „operative Professionals“ und 2 „strategische Professionals“.

Die Weiterbildungsprofile sind so ausgewiesen, dass die erworbenen beruflichen (→) Qualifikationen als äquivalent zu entsprechenden Studienleistungen gelten und partiell auf Bachelor- und Masterstudiengänge angerechnet werden sollen.

Fort- und Weiterbildung im IT-Bereich



Eigene Notizen

Kollegiale Beratung

Bei der kollegialen Beratung findet eine gegenseitige Bearbeitung und Reflexion von Praxisfragen aus dem eigenen Arbeitsbereich mit Beschäftigten aus gleichen oder ähnlichen Tätigkeitsbereichen statt. Die kollegiale Beratung verfolgt das Ziel der emotionalen Entlastung, der Steigerung der (→) reflexiven Handlungsfähigkeit und der Schaffung von Strukturen zur Selbsthilfe und kollegialen Unterstützung. Gearbeitet wird an Fallbeispielen, die anhand eines strukturierten Gesprächsverlaufes vom Fallgebenden eingebracht und vom Beratenden reflektiert und hinterfragt werden. Zur Durchführung der Methode kollegiale Beratung werden häufig Reflexions-Gruppen mit möglichst homogener Zusammensetzung und einer Gruppengröße von 5-8 Teilnehmenden eingerichtet. Kollegiale Beratungsformen gibt es auch unter den Bezeichnungen Peer-Group, kollegiale Supervision oder Tandem-Beratung.

Eigene Notizen

Kompetenzen

Unter Kompetenzen sind Fähigkeiten, Methoden, Wissen, Einstellungen und Werte zu verstehen, deren Erwerb, Entwicklung und Verwendung sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen bezieht. Sie sind an das Subjekt und seine Befähigung zu eigenverantwortlichem Handeln gebunden. Der Kompetenzbegriff umfasst (→) Qualifikationen und nimmt in seinem Subjektbezug elementare bildungstheoretische Ziele und Inhalte auf.

Eigene Notizen

Kompetenzentwicklung

Kompetenzentwicklung wird vom Subjekt her, von seinen Fähigkeiten und Interessen in handlungsorientierter Absicht definiert. Die Herausbildung von (→) Kompetenzen als lebensbegleitender Prozess erfolgt durch individuelle Lern- und Entwicklungsprozesse und unterschiedliche Formen des Lernens in der Arbeits- und Lebenswelt. Kompetenzentwicklung führt zum Auf- und Ausbau einer umfassenden (→) beruflichen Handlungskompetenz. Kompetenzentwicklung ist ein aktiver Prozess, der von Individuen weitgehend selbst gestaltet wird. Deswegen hat das (→) selbstgesteuerte Lernen einen zentralen Stellenwert. Kompetenzentwicklung zielt auf die Entwicklung (→) reflexiver Handlungsfähigkeit.

Eigene Notizen

Kompetenzorientierte Seminare

In dieser Seminarform verbinden sich (→) formelles und (→) informelles Lernen, indem in der Anlage und Durchführung sowohl intentionale, vorgegebene als auch erfahrungsbezogene und implizite Lerninhalte einbezogen werden. Für die Konzeption von kompetenzorientierten Seminaren sind sowohl die angestrebte Lern- und Kompetenzinhalte als auch die Lernprozesse der Teilnehmenden grundlegend. Die Lernprozesse zeichnen sich durch ihre Verzahnung mit vorangegangenen und nachfolgenden Kompetenzentwicklungs- und Bildungsprozessen der Teilnehmenden aus. Wesentliche Bezüge in der Konzeption sind der Subjekt- und Erfahrungsbezug, der Entwicklungs- und Reflexionsbezug sowie Interaktion und Kooperation. Kompetenzorientierte Seminare sind immer als Teil einer umfassenden (→) Kompetenzentwicklung anzusehen. Sie sind nachfrageorientiert angelegt und dienen der individuellen Selbstreflexion und der strukturellen Reflexion.

Eigene Notizen

Kooperative Kompetenzentwicklung

Unter kooperativer Kompetenzentwicklung wird die Möglichkeit verstanden, miteinander und voneinander zu lernen, um Probleme, neue Aufgaben und Konflikte zu bewältigen. In Kooperationsstrukturen wie (→) Arbeitskreisen oder (→) Netzwerken spielt der Aspekt des Erfahrungsaustauschs eine große Rolle. Dabei wird auf zweierlei Arten gelernt. Der Berichtende reflektiert die eigene Problemstellung und Umgangsweise. Besonders durch Nachfragen kann er dabei auf Schwierigkeiten hingewiesen werden, die er vorher nicht erkannt hat. Die Zuhörer verknüpfen das Gehörte mit den eigenen Erfahrungen und werden so für Aspekte des jeweiligen Problems sensibilisiert. Dabei kommen die unterschiedlichen fachlichen Wissensstände sowie die persönlichen Erfahrungen zur Geltung. Ein solches wechselseitiges Geben und Nehmen ist zugleich Lern- und Lehrsituation. Dieses Lernen ist nur in Gruppen erfahrbar. Die (→) Kompetenzentwicklung findet dabei beim Individuum statt, wird aber nur durch die Kooperation über den Erfahrungsaustausch möglich.

Eigene Notizen

Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen bzw. lebensbegleitendes Lernen dient der Verbesserung von Wissen, (→) Qualifikationen und (→) Kompetenzen im Rahmen der persönlichen, sozialen und beschäftigungsbezogenen Perspektive und bezieht sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen. (→) Weiterbildung und Ausbildung sind Bestandteile lebenslangen Lernens, das Voraussetzung für individuelle Entwicklung, wirtschaftliches Wachstum und soziale Gerechtigkeit ist. Das Konzept des lebenslangen Lernens ist umsetzungssoffen und lässt große Spielräume für die Ausgestaltung.

Eigene Notizen

Lernendes Unternehmen

Definitiv ist das lernende Unternehmen als ein ökonomisch begründetes Organisationssystem aufzufassen, das zwischen Mitarbeitern, Gruppen und der Gesamtorganisation kontinuierliche Lern- und Wissensprozesse ermöglicht. Es zeichnet sich durch flache Hierarchien, Dezentralisierung sowie Gruppen- und Projektorganisation aus. Häufig wird es synonym zum Begriff „Lernende Organisation“ verwendet.

Aus der Sicht der Berufsbildung definieren sechs Dimensionen ein lernendes Unternehmen: (1) Lernen erhält eine strategische Bedeutung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit (ökonomische Dimension); (2) Arbeit ist ganzheitlich, fordert und fördert Lernen zugleich (arbeitsorganisatorisch-qualifikatorische Dimension); (3) Unternehmensziele und Visionen werden gemeinsam verfolgt, jeder Mitarbeiter ist zugleich Lernender und Lehrender (unternehmenskulturelle Dimension); (4) (→) Lernen im Prozess der Arbeit nimmt zu, (→) Lernorte und Lernortkombinationen werden pluraler (lernorganisatorische Dimension); (5) instruktivistisches Lernen wird um konstruktivistisches Lernen erweitert, erfahrungsbezogene und organisierte Lernprozesse werden verbunden (lerntheoretische Dimension); (6) neue (→) Lernformen und (→) Lernkonzepte entstehen (didaktisch-methodische Dimension).

Eigene Notizen

Lernen im Prozess der Arbeit

Die Wiederentdeckung des Lernens in der Arbeit stellt in Deutschland eine Trendwende in der Entwicklung der Qualifizierung und der Berufsbildung dar. Mit der Einführung neuer Arbeits- und Organisationskonzepte seit den 1980er Jahren entstand eine Gegen Tendenz zum beruflichen Lernen in Lehrgängen und Seminaren. Das Lernen in modernen Arbeitsprozessen bietet neue Qualifikations- und Bildungsmöglichkeiten jenseits des für die Industriegesellschaft vorherrschenden Taylorismus. Zwar bleibt das berufliche Lernen in zentralen Bildungseinrichtungen eine wichtige und für ein komplexes Lernen unerlässliche methodische Herangehensweise, Betriebs- und Arbeitsrealitäten können dadurch aber nicht ersetzt werden. Eine umfassende (→) berufliche Handlungskompetenz ist nur in der Lernortkombination von (→) Lernorten in der Arbeit und Lernorten außerhalb der Arbeit zu erlangen. Dabei unterliegt das Lernen im Prozess der Arbeit bestimmten Qualitätskriterien, die in Methoden und Maßnahmen der (→) lern- und kompetenzförderlichen Arbeit zum Ausdruck kommen.

Eigene Notizen

Lernformen

Lernformen als Lernorganisationsformen beziehen sich vorrangig auf die organisatorisch-strukturelle Seite des Lernens. Es wird ein bewusster Rahmen geschaffen, der das Lernen – zumeist unter didaktisch-methodischen Gesichtspunkten – unterstützt, fordert und fördert. Neben herkömmlichen Lernformen wie Unterricht und Seminar treten in Verbindung mit neuen Arbeits- und Organisationskonzepten verstärkt neue Lernformen wie (→) Qualitätszirkel, (→) Lerninseln, (→) Coaching und Online-Communities.

Eigene Notizen

Lerninsel

Lerninseln haben seit ihrer Einführung in den 1990er Jahren eine starke Verbreitung und auch Differenzierung erfahren. Sie sind eine Qualifizierungs- und (→) Lernform inmitten der Arbeit und durch folgende Merkmale charakterisiert:

- Lerninseln sind mit Lernausstattungen angereicherte Arbeitsplätze, in denen reale Arbeitsaufgaben bearbeitet werden und eine Qualifizierung stattfindet;
- die Arbeitsaufgaben genügen den Kriterien ganzheitlicher Arbeit, sie bieten durch Komplexität, Problemhaltigkeit und Variantenreichtum gute Möglichkeiten zum Lernen;
- in der Lerninsel wird in der Gruppe gearbeitet, wobei diese Organisationsform nach den Prinzipien teilautonomer Gruppenarbeit strukturiert ist;
- Lerninseln werden von einer Fachkraft der jeweiligen Betriebsabteilung betreut, der vorrangig die Rolle eines Prozess- und Entwicklungsbegleiters zukommt und die arbeits- und berufspädagogisch qualifiziert ist;
- Lerninseln sollen auch als Innovationsstätten im Arbeitsprozess fungieren, vor allem für (→) Innovationen in arbeitsorganisatorischen, sozialen und methodischen Bereichen.

Eigene Notizen

Lernkonzept

Der Begriff Lernkonzept greift die Wechselbeziehung zwischen didaktisch-methodischen, organisatorischen und curricularen Aspekten beruflichen Lernens auf. Als Lernkonzept ist der Gesamtentwurf von Lernsituationen im Sinne eines umfassenden Arrangements zu verstehen. Ein Lernkonzept ist theoretisch begründet und bezieht sich auf die vier Dimensionen: (→) Lernorte, (→) Lernformen, Lernarten und didaktisch-methodische Konzepte.

Eigene Notizen

Lernkultur

Lernkulturen geben Grundlagen, Hintergründe, gesellschaftliche, soziale und institutionelle Dimensionen des Lernens an. Der Begriff Lernkultur ist als übergreifender Gattungsbegriff anzusehen. In der realen Arbeits- und Lebenswelt ist von jeweils spezifischen Lernkulturen auszugehen, die die Modalitäten des Lernens und die damit verbundenen individuellen und sozialen Dispositionen erfassen. Im Kontext der Entwicklung und (→) Gestaltung von Lernkulturen sind folgende Fragen von zentraler Bedeutung: Was wird gelernt?, Wie wird gelernt? und Wozu wird gelernt?

Eigene Notizen

Lernort

Unter Lernort ist eine organisatorische Einheit zu verstehen, in der Lernprozesse stattfinden. Bei diesen Lernprozessen kann es sich sowohl um (→) informelle als auch um (→) formelle Lernprozesse handeln. Zu unterscheiden sind Lernorte nach ihren örtlichen und organisatorischen Gegebenheiten sowie nach ihren pädagogischen Funktionen.

Eigene Notizen

Lernortkooperation

Unter Lernortkooperation ist die pädagogische, didaktisch-methodische und organisatorische Zusammenarbeit des Bildungspersonals an verschiedenen (→) Lernorten zu verstehen. Das Spektrum der Kooperation erstreckt sich vom gegenseitigen Informieren über die organisatorische und didaktisch-methodische Abstimmung bis hin zum gemeinsamen Erarbeiten von Materialien und Konzepten zur Qualifizierung und (→) Kompetenzentwicklung. Zum Bildungspersonal zählen Ausbilder, Weiterbildner, Lehrer und Lern- und Prozessbegleiter.

Eigene Notizen

Lernprozessbegleitung

Unter Lernprozessbegleitung wird in neuen Weiterbildungskonzepten die personelle Unterstützung von Lernenden verstanden. Sie erfolgt größtenteils am Arbeitsplatz und wird durch (→) Lernformen außerhalb der Arbeit wie (→) kompetenzorientierte Seminare ergänzt. Lernprozessbegleitung fordert und fördert Lern- und Veränderungsprozesse und hat reflektierende und optimierende Funktionen. Sie integriert (→) formelles und (→) informelles Lernen. Von besonderer Bedeutung ist die Lernprozessbegleitung im Rahmen des (→) IT-Weiterbildungssystems. Dem Lernprozessbegleiter kommt dort vorrangig die Rolle der Prozess- und Entwicklungsbegleitung in der Qualifizierung zu.

Eigene Notizen

Lernstatt

Die Lernstatt als betriebliche Lern- und Qualifizierungsform dient der Lösung betrieblicher Arbeits- und Kooperationsprobleme sowie dem Erwerb von (→) Kompetenzen und der Verbesserung der Arbeitsproduktivität. Die Lernstatt ist ein (→) Lernort im Betrieb, der als arbeitsverbunden zu bezeichnen ist, d.h. in räumlicher und organisatorischer Verbindung mit dem Arbeitsplatz steht. Sie zielt vor allem auf die Einlösung von (→) Qualifikationen und Kompetenzen, die direkt im Arbeitsprozess verlangt werden. (→) Erfahrungslernen wird in der Lernstatt gezielt mit (→) formellem Lernen verbunden. Diente die Lernstatt in der Zeit ihrer Einführung in den 1960er Jahren zunächst der Qualifizierung von besonderen Gruppen wie ausländischen Arbeitnehmern und Langzeitarbeitslosen, so orientiert sie sich heute vorrangig an der Lösung von betrieblichen Problemen und der damit verbundenen Qualifizierung von Beschäftigten. Die Abgrenzung zu anderen Lern- und Organisationsformen wie (→) Qualitätszirkel und (→) Lerninseln ist damit aber zunehmend schwieriger.

Eigene Notizen

Lern- und kompetenzförderliche Arbeit

Der Begriff der lern- und kompetenzförderlichen Arbeit steht für die Möglichkeiten, im oder nah am Arbeitsprozess zu lernen. Die (→) Gestaltung lern- und kompetenzförderlicher Arbeit wird durch Gegebenheiten wie Betriebsgröße und Branche wesentlich bestimmt und zielt vor allem auf die Veränderung von Arbeitsprozessen, Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen. Arbeit ist besonders dann lernförderlich, wenn sie problemhaltig, abwechslungsreich und individuell gestaltbar ist und wenn sie (→) vollständige Handlungen umfasst. Darüber hinaus ist der zur Verfügung stehende Handlungsspielraum für die Beschäftigten und die Unterstützung und Anerkennung, die sie von Kollegen und Vorgesetzten erhalten, wichtig für die Nutzung von Lernchancen. Die Entwicklung lern- und kompetenzförderlicher Arbeitsbedingungen ist eine essentielle Möglichkeit, die Lern- und damit die (→) Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu fördern.

Eigene Notizen

Lernzeiten

Die Zeit, in der überwiegend eine Aufnahme und Verarbeitung von Lern- und Qualifizierungsinhalten stattfindet, ist als Lernzeit zu bezeichnen. Die Erfassung und Beschreibung von Lernzeiten im beruflich-betrieblichen Kontext ist insbesondere von individuellen Dispositionen, von der betrieblichen (→) Bildungsbedarfsanalyse und der Weiterbildungsplanung sowie den vorhandenen Lernmöglichkeiten und (→) Lernformen abhängig. Lernzeiten sind Gegenstand von Auseinandersetzungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Kernfrage dabei ist, inwieweit es sich um produktive oder reproduktive Prozesse und Zeiten handelt und wer die Verantwortung für Bereitstellung, Ausgestaltung und Kosten trägt.

Eigene Notizen

Methodenkompetenz

Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft zur Anwendung von Verfahrensweisen und Techniken, die der (→) Gestaltung der eigenen Arbeit und der Arbeit in der Gruppe sowie der Persönlichkeitsentwicklung und der Entwicklung sozialer Beziehungen dienen. Sie umfasst situations- und berufsübergreifende, flexibel einsetzbare Fähigkeiten zur Aneignung neuer oder erweiterter (→) Kompetenzen. Die Methodenkompetenz liegt quer zu den drei übergeordneten Kompetenzdimensionen der (→) Fach-, (→) Sozial- und (→) Personalkompetenz.

Eigene Notizen

Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeitergespräch ist ein Instrument der Führung und Beurteilung von Mitarbeitern. Mit ihm kann die Motivation, Beteiligung und Kooperation von Mitarbeitern wesentlich beeinflusst werden. Mit der Einführung neuer Unternehmens- und Arbeitskonzepte werden Mitarbeitergespräche zunehmend als Teil einer qualitativen (→) Personalentwicklung verstanden, die mit einer Mitarbeiterförderung und zunehmend auch einem (→) Profiling verbunden wird. Wesentliche Inhalte von Mitarbeitergesprächen sind:

- Feedback über die Leistung des Mitarbeiters;
- Reflexion der Aufgabenbereiche und Aufgabenbearbeitung;
- Stärken, Schwächen und Zufriedenheit;
- Zielvereinbarung zu (→) beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegswegen;
- Festlegung von Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen, wie sie auch in (→) Qualifizierungsgesprächen angestrebt wird.

Eigene Notizen

Netzwerk

Ein Netzwerk besteht aus Interaktionen und Kooperationen zwischen Personen, Gruppen und Organisationen. Anlass und Ziel sind die Verfolgung gemeinsamer Interessen und die Bearbeitung gemeinsamer Aufgaben. Netzwerke zeichnen sich insbesondere durch ihre hierarchiearmen und dezentralen Strukturen aus. Notwendig für das Funktionieren von Netzwerken ist zudem gegenseitiges Geben und Nehmen sowie eine Vertrauenskultur. Im gewerkschaftlichen Kontext sind sie insbesondere als Betriebsräte-Netzwerke anzutreffen und werden als innovative Arbeits- und (→) Lernform begriffen, die einen Informations- und Erfahrungsaustausch ermöglicht. Netzwerke funktionieren aufgrund einer sozialen Basis der Zusammenarbeit. Sie können, müssen aber nicht durch eine Internet-Plattform unterstützt werden.

Als Lernform eignen sich gewerkschaftliche Netzwerke durch den intensiven und kontinuierlichen Erfahrungsaustausch zur (→) kooperativen Kompetenzentwicklung. Auf dieser Basis können dann in Lernnetzwerken informelle Lernprozesse mit dem (→) formellen Lernen durch die Hinzuziehung externen Wissens verknüpft werden.

Eigene Notizen

Organisationales Lernen (Organisationslernen)

Organisationales Lernen – auch Organisationslernen genannt – ist als Oberbegriff für solche Prozesse anzusehen, die für die kontinuierliche Entwicklung und (→) Gestaltung von Organisationen, für ständiges Lernen und Optimieren von Arbeitsvollzügen sowie von Planungs- und Ablaufprozessen konstitutiv sind. Dabei geht es um die Wissensbasis von Organisationen – dies schließt das (→) Erfahrungswissen ein – und darum, wie diese Wissensbasis nutzbar gemacht, verändert und weiterentwickelt wird. Organisationslernen ist didaktisch als Wechselprozess von Lernen der Organisation und individuellem sowie gruppenbezogenem Lernen aufzufassen. Zielsetzungen der Lernenden Organisation wie kontinuierliche Verbesserungsprozesse und Prozessoptimierungen sind nur dann durchsetzbar, wenn Organisationslernen als Einheit von lernender Organisation und lernenden Mitarbeitern wirkt und vor allem von den Mitarbeitern seinen Ausgang nimmt. Organisationslernen wird häufig mit dem Begriff lernende Organisation gleich gesetzt.

Eigene Notizen

Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung erhebt den Anspruch, Strukturen, Prozesse und Personen in Organisationen ganzheitlich zu betrachten und im Sinne der strategischen Ziele der Unternehmung sowie der Interessen der beschäftigten Mitarbeiter zu verändern. Die mit dem aktuellen gesellschaftlichen und betrieblichen Wandel verbundenen neuen Arbeits- und Wissenskonzepte erfordern kontinuierliche Organisationsentwicklungsprozesse, die in der (→) betrieblichen Bildungsarbeit unter zusätzlicher Einbeziehung der (→) Personalentwicklung zusammengeführt werden. Organisationsentwicklung als eigenständiges Arbeits- und Entwicklungsfeld ist mit einer Vielzahl von Methoden, Strategien und Zielvorstellungen verbunden. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht gilt, dass Organisationsentwicklung generell managementgeleitet ist. Dabei werden klassische betriebswirtschaftliche Leistungsziele um individuelle und gruppenbezogene Ziele ergänzt.

Eigene Notizen

Partizipation

Unter Partizipation verstehen wir die direkte Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen, die ihre Arbeit, ihr Arbeitsumfeld und (→) berufliche Entwicklungs- und Aufstiegswege betreffen. Betont wird dabei die Mitgestaltung des Einzelnen in Ergänzung zur institutionalisierten Mitbestimmung durch gewählte Interessenvertreter. Damit verbunden ist der Begriff der Teilhabe, und zwar sowohl an der Entscheidungsfindung als auch am Ergebnis von Prozessen.

Eigene Notizen

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung als Teil des Personalmanagements hat die Entwicklung von (→) Kompetenzen des Personals aus betriebswirtschaftlicher Sicht zum Gegenstand, um die Unternehmensziele unter optimaler Nutzung menschlicher Ressourcen einzulösen. Personalentwicklung wird zunehmend als ein entscheidender strategischer Erfolgsfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens verstanden. Sie hat die ständige Balance zwischen den Zielen des Unternehmens und denen des Personals zu suchen und zu finden und fasst alle Maßnahmen der Qualifizierung und betrieblichen Aus- und Weiterbildung strategisch zusammen.

Es werden verstärkt Maßnahmen und Konzepte vertreten, die einer subjektorientierten, qualitativen Personalentwicklung folgen. Die Qualifizierung im Rahmen der Personalentwicklung löst sich zunehmend von der fachlichen Ausrichtung und wird als umfassende (→) Kompetenzentwicklung gestaltet. Personalentwicklung ist eng mit der (→) Organisationsentwicklung und der (→) betrieblichen Bildungsarbeit verknüpft. Im Hinblick auf die Organisationsentwicklung ist die Personalentwicklung auf Teilbereiche von Organisationen bezogen und dabei besonders an der (→) Gestaltung der Interdependenz zwischen Qualifizierungsprozessen und Organisationsgestaltung interessiert.

Eigene Notizen

Personalkompetenz

Personalkompetenz, die auch als Human- oder Selbstkompetenz bezeichnet wird, beinhaltet die Bereitschaft und Fähigkeit, die eigene Entwicklung zu reflektieren und in Bindung an individuelle und gesellschaftliche Wertvorstellungen weiter zu entfalten. Sie umfasst z.B. personale Eigenschaften wie Autonomie, Mündigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Zusammen mit der (→) Fach- und der (→) Sozialkompetenz bildet die Personalkompetenz die (→) berufliche Handlungskompetenz.

Eigene Notizen

Profiling (Kompetenzanalyse)

Mit dem Begriff Profiling – auch Kompetenzanalyse genannt – wird die Analyse, Identifizierung und Bewertung von (→) Kompetenzen bezeichnet. Ziel von Profiling ist es, einerseits sichtbar zu machen, über welche Fertigkeiten, Kenntnisse, (→) Qualifikationen und Kompetenzen der Einzelne verfügt und andererseits dazu beizutragen, die weitere berufliche Entwicklung zu unterstützen und die (→) Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten oder überhaupt herzustellen.

Für Kompetenzanalysen werden in Personalwirtschaft, Psychologie und Pädagogik sehr unterschiedliche Instrumente und Methoden eingesetzt. (→) Bildungs- und Qualifizierungspässe sind ein Beispiel. Prinzipiell ist zwischen einem individuellen und einem Gruppen-Profiling zu unterscheiden. Ein Verfahren zur Erhebung von Kompetenzen ist dann als arbeitnehmerorientiert einzustufen, wenn alle Mitarbeiter gleiche Chancen der Erhebung und der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen haben, das Verfahren ausreichend transparent ist und eine Rückmeldung über die Ergebnisse sowie eine Einbindung in Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt. Dieses arbeitnehmer- und entwicklungsorientierte Verfahren steht einem rein anforderungsorientierten Verfahren gegenüber.

Eigene Notizen

Qualifikation

Unter Qualifikationen werden Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Wissensbestände im Hinblick auf ihre Verwertbarkeit für bestimmte Tätigkeiten oder Berufe verstanden. Qualifikationen werden aus der Sicht der Nachfrage und nicht aus der Sicht des Subjekts bestimmt. Sie sind den beruflichen (→) Kompetenzen und der (→) beruflichen Handlungskompetenz untergeordnet bzw. sind als deren integrale Bestandteile zu sehen. Dementsprechend ist unter Qualifizierung der Erwerb von Qualifikationen zu bezeichnen. Ebenso wie (→) Kompetenzentwicklung und (→) Weiterbildung bezieht sich Qualifizierung auf einen Prozess, der zumeist im Rahmen eines lernorganisatorisch und didaktisch begründeten Qualifizierungskonzepts erfolgt.

Eigene Notizen

Qualifizierungsgespräch

Im Rahmen von systematischen Erhebungen zur betrieblichen (→) Bildungsbedarfsanalyse und im Kontext von (→) Tarifverträgen zur Qualifizierung werden Qualifizierungsgespräche durchgeführt. Das Qualifizierungsgespräch ist ein Gespräch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Soweit ein Qualifizierungsbedarf hinsichtlich einer Anpassungs-, Erhaltungs- oder Höherqualifizierung besteht, werden die notwendigen Maßnahmen vereinbart. Dem Charakter nach ist das Qualifizierungsgespräch ein Abgleich verschiedener Interessen und Entwicklungsmöglichkeiten zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Daher sollten Qualifizierungsgespräche auch getrennt von (→) Mitarbeitergesprächen geführt werden, die auf Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung ausgerichtet sind, um im Zweifelsfall nicht zu Zielkonflikten zu führen. Qualifizierungsgespräche können einzeln oder in Gruppen geführt werden. Die Ergebnisse beschreiben im Idealfall individuelle oder auf Gruppen bezogene Bildungs- bzw. Entwicklungspläne und sind Teil der (→) betrieblichen Bildungsarbeit und (→) Weiterbildung.

Eigene Notizen

Qualitätszirkel

Qualitätszirkel sind eine (→) Lern- und Qualifizierungsform und dienen zudem der Beteiligung der Beschäftigten an betrieblichen Problemlösungsprozessen. Sie sind mit dem Aufkommen neuer Unternehmens- und Arbeitskonzepte in den 1980er Jahren entwickelt und erprobt worden. In Anlehnung an japanische und US-amerikanische Vorläufer dienten sie zunächst vorrangig Fragen der Qualitätsverbesserung und des Qualitätsmanagements. Heute sind wesentliche Zielsetzungen der Qualitätszirkel in andere Arbeitsformen wie Gruppenarbeit und Projektarbeit sowie betriebliche Qualitätsmanagementsysteme übergegangen. Qualitätszirkel als Lern- und Qualifizierungsform bieten aber nach wie vor die Möglichkeit, betriebliche Problemstellungen gezielt unter den Aspekten von Partizipation und (→) Kompetenzentwicklung zu lösen.

Eigene Notizen

Reflexive Handlungsfähigkeit

Reflexive Handlungsfähigkeit heißt, sowohl über die Strukturen und Umgebungen als auch über sich selbst im Prozess der Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle von Arbeitsaufgaben zu reflektieren. Reflexivität meint die bewusste, kritische und verantwortliche Einschätzung und Bewertung von Handlungen auf der Basis eigener Erfahrungen und verfügbaren Wissens. In der Arbeit bedeutet dies vom unmittelbaren Arbeitsgeschehen abzurücken, um Ablauforganisation, Handlungsabläufe und Handlungsalternativen zu hinterfragen. Dabei geht es gleichermaßen um eine auf die Umgebung gerichtete strukturelle Reflexivität als auch um eine auf das Subjekt gerichtete Selbst-Reflexivität. In prinzipieller Erweiterung der (→) beruflichen Handlungskompetenz stellt die reflexive Handlungsfähigkeit ein Handlungsvermögen dar, das sich prinzipiell aus den sich wechselseitig bedingenden Faktoren einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz, Arbeits- und Lernbedingungen und individuellen Dispositionen zusammensetzt.

Eigene Notizen

Reflexive Handlungsfähigkeit

Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen sind die erwerbbaeren allgemeinen Fähigkeiten, Einstellungen, Strategien und Verhaltensweisen, die in der Arbeit zur Steuerung von Arbeitsprozessen bei der Lösung von Problemen und auch beim Erwerb von (→) Kompetenzen von Nutzen sind. Sie bestimmen über Einzelkompetenzen hinausgehend die berufliche Handlungsfähigkeit und ermöglichen es, sowohl betrieblichen als auch individuellen Bedarfen als auch gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden. Schlüsselqualifikationen sind übergreifende oder extrafunktionale (→) Qualifikationen. Sie können nicht vermittelt, sondern nur gemeinsam mit diesen in realen Handlungssituationen entwickelt und gefördert werden.

Schlüsselqualifikationen werden in verschiedenen Situationen und Funktionen flexibel eingesetzt und übertragen.

Eigene Notizen

Schlüsselqualifikationen

Selbstgesteuertes Lernen

Unter selbstgesteuertem Lernen wird die selbstständige und selbstbestimmte Steuerung von Lernprozessen verstanden. Der Lernende bestimmt Ziele und Inhalte des Lernprozesses, ebenso die Methoden, die Instrumente und die Hilfsmittel zur Regulierung des Lernens in einem vorgegebenen Rahmen selbstständig. Im Gegensatz zum (→) selbstorganisierten Lernen wird der Handlungsrahmen jedoch nur beschränkt vom Lernenden selbst bestimmt, sondern ist im Wesentlichen von außen organisiert.

Eigene Notizen

Selbstorganisiertes Lernen

Beim selbstorganisierten Lernen werden im Unterschied zu (→) selbstgesteuertem Lernen die infrastrukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Lernens durch die Lernenden im Wesentlichen selbst bestimmt und sind nicht durch Bildungseinrichtungen und andere Institutionen vorgegeben. Neben den Rahmenbedingungen entscheidet der Lernende über die Ziele und Inhalte des Lernprozesses, ebenso über die Methoden, die Instrumente und die Hilfsmittel zur Regulierung des Lernens selbstständig.

Eigene Notizen

Sozialkompetenz

Sozialkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen und Interessen zu erfassen, zu verstehen und zu gestalten sowie sich mit anderen verantwortungsbewusst und rational auseinander zu setzen und zu verständigen. Die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität ist hier insbesondere einzubeziehen. Zusammen mit der (→) Fach- und der (→) Personalkompetenz bildet die Sozialkompetenz die (→) berufliche Handlungskompetenz.

Eigene Notizen

Tarifverträge zur Qualifizierung

Tarifverträge zur Qualifizierung sind in verschiedenen Branchen abgeschlossen worden. Der Qualifizierungstarifvertrag für die chemische Industrie beschreibt den Rahmen für die Betriebsparteien, um Qualifizierung unternehmensspezifisch auszugestalten und in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu konkretisieren. Eine Verknüpfung mit Langzeit-Arbeitszeitkonten ist möglich.

Tarifverträge zur Qualifizierung im Organisationsbereich der IG Metall zielen auf die Nutzung und Erweiterung der Qualifikations- und Erfahrungspotenziale der Beschäftigten während ihres gesamten Arbeitslebens. In den Tarifverträgen werden persönliche und betriebliche (→) Weiterbildung unterschieden und differenzierte Förderungsregelungen vereinbart. Im Kern der tariflichen Regelungen stehen Maßgaben zur Erfassung des Bildungsbedarfs und des (→) Bildungsbedürfnisses, Anforderungen an die Durchführung von (→) Qualifizierungsgesprächen und Fondsmodelle zur Finanzierung von (→) Weiterbildung.

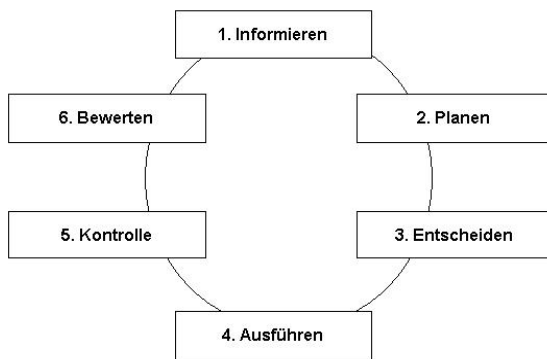
Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat tarifpolitische und gesetzliche Zielperspektiven für die berufliche Weiterbildung entwickelt, die branchenspezifisch und über Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden sollen und in denen auch die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen geregelt ist.

Eigene Notizen

Vollständige Handlung

Das Prinzip der vollständigen Handlung bezieht sich auf die methodische Vollständigkeit von Arbeitsaufträgen, in denen möglichst der gesamte Arbeitsprozess integriert ist. Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Auswerten sind die sechs Sequenzen der vollständigen Handlung. Dies zeigt sich bei der Ablauforganisation von Arbeit darin, dass in einer vollständigen Handlung verschiedene Tätigkeiten von der Auftragsentgegennahme und Arbeitsvorbereitung über die eigentliche Produktion und Qualitätskontrolle bis zum Abschluss des Auftrags ganzheitlich wahrgenommen werden.

Arbeitsaufgabe als vollständige Handlung



Eigene Notizen

Weiterbildung (betriebliche)

Der Begriff Weiterbildung umfasst den gesamten Bereich des Lernens im Erwachsenenalter nach der (Hochschul-) Ausbildung. Es wird zwischen allgemeiner, beruflicher und politischer Weiterbildung unterschieden. Berufliche Weiterbildung umfasst Fortbildungen, Umschulungen und das (→) Lernen im Prozess der Arbeit. Der Begriff der Weiterbildung steht dem der (→) Kompetenzentwicklung nicht gegenüber, sondern schließt ihn mit ein. In Bezug auf das Bildungssystem bezeichnet Weiterbildung die vierte Säule des Bildungssystems.

Unter betrieblicher Weiterbildung sind sowohl herkömmliche Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren als auch neue (→) Lernformen wie (→) Coaching, (→) Qualitätszirkel und (→) Communities of Practice zu verstehen. In diesen arbeitsbezogenen Lernformen kommt (→) informellem Lernen eine wichtige Rolle zu. Zusätzlich sind Fachvorträge, Kongresse und andere Informationsveranstaltungen zur betrieblichen Weiterbildung hinzuzuzählen, wenn sie von Seiten der Unternehmen angeboten werden.

Eigene Notizen

Weiterbildung (betriebliche)

Wissensmanagement

Unter betrieblichem Wissensmanagement ist die Gesamtheit aller Planungen und Maßnahmen zu verstehen, mit deren Hilfe das implizite und explizite Wissen im Unternehmen aufbereitet, miteinander verbunden und fortentwickelt wird. Dabei steht der Mensch im Mittelpunkt, denn nur Menschen können Wissen erzeugen. Technische Systeme können lediglich Daten erheben, verarbeiten und neu kombinieren. Deshalb sind Konzepte des Wissensmanagements an den Bedürfnissen und Interessen der Menschen zu orientieren.

Modernes betriebliches Wissensmanagement wird häufig mit der Zielsetzung des (→) lernenden Unternehmens verbunden. Neues Wissen soll in der Organisation und gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Organisationen entwickelt, identifiziert, systematisch erfasst und verbreitet werden. Dabei muss es gleichzeitig den Beschäftigten möglich sein, dazulernen und neues Wissen für sich zu entwickeln, das zugleich vom betrieblichen Wissensmanagement erfasst wird. Wissensmanagement weist eine große Schnittmenge mit dem (→) betrieblichen Bildungsmanagement auf.

Eigene Notizen

Zertifizierung

Es wird zwischen Unternehmens- und Personalzertifizierung unterschieden. Das Zertifizierungsverfahren zur Qualitätssicherung für Unternehmen in einem umfassenden Sinne ist die Zertifizierung nach der *DIN EN ISO Norm 9000 ff. ISO steht für International Organization for Standardization. Dabei werden dem Unternehmen Qualitätsstandards und die Existenz von Qualitätsmanagement-Systemen bescheinigt. Eine Weiterentwicklung stellt das Verfahren zur EFQM-(European Foundation for Quality Management) Zertifizierung dar, ein Verfahren zur Selbstevaluation, in dem Prozess- und Beteiligungsorientierung im Mittelpunkt stehen.

Im Weiterbildungsmarkt gibt es auch Zertifizierungsverfahren, die an keine Norm gebunden sind, die aber durch die Erfüllung von Qualitätskennziffern oder Benchmarks Auswahlkriterien und Bewertungen für Nachfrager von (→) Weiterbildungen bieten. Die in den letzten Jahren zahlreich entwickelten (→) Bildungs- und Qualifizierungspässe bieten vielfach eine gute Möglichkeit der Personalzertifizierung.

Eigene Notizen

Stichwortverzeichnis

Arbeit, lern- und kompetenzförderliche 12, 64, 90, **108**

Arbeitnehmer 8, 122

Arbeitnehmerorientierung 12, 128

Arbeits- und Lebenswelt 56, 70, 80

Arbeits- und Prozessorientierung 18

Arbeitskreis, gewerkschaftlicher 16, 84

Arbeitsort 14

Arbeitsplatz 14

Arbeitsprozess 36, 56, 64, 94, 138, 148

Begleitung 10, 20, 22, 42

Beratung 10, 20, 22, 42

arbeitnehmerorientierte 8

kollegiale 76

Berufspädagogik 32

Beschäftigungsfähigkeit 12, 30, 38, 108, 128

Bildung, berufliche 14, 32, 48, 64

Bildungs- und Qualifizierungspass 40, 128, 154

Bildungsarbeit, betriebliche 16, 32, 34, 36, 42, 64, 120, 124, 132

Bildungsbedarf 36, 146

Bildungsbedarfsanalyse 36, 38, 110, 132

Bildungsbedürfnis 36, 38, 146

Bildungsmanagement, betriebliches 34, 152

Bildungspersonal 60

Bildungsprozess 82

Bildungsweg, beruflicher 10, 28

Coaching 14, 18, 42, 92, 150

arbeitnehmerorientiertes 8, 10, 20, 22

Community of Practice 44, 150

Didaktik 48, 52

Diversity Management 50, 62

E-Learning 52

Employability 38

Entwicklungs- und Aufstiegswege, berufliche 12, 24, 38, 64, 114, 122

Erfahrungslernen 54, 56, 68, 70, 106

Erfahrungswissen 12, 34, 54, 56, 72, 118

Evaluation 32

Fachkompetenz 26, 58, 112, 126, 144

Fähigkeiten 40, 130, 138, 144

Fertigkeiten 130

Fortbildungen 150

Gender Mainstreaming 62

Gestaltung 64, 98, 108, 112, 118, 124

Gewerkschaften 16

Gruppenarbeit 94, 134

Gruppenlernen (Teamlernen) 66

Handlung, vollständige 108, 148

Handlungsfähigkeit, reflexive 12, 48, 76, 80, 136

Handlungskompetenz, berufliche 12, 26, 30, 46, 48, 58, 80, 90, 126, 130, 136, 144

Handlungssituationen, berufliche 56

Human Resource Development 32

Innovationen 64, **72**, 94
IT-Weiterbildungssystem 20, 28, **74**, 104
 Kenntnisse 130
Kompetenzanalyse 38, **128**
Kompetenzen 24, 28, 34, 36, 40, 46, 62, 64, **78**, 80, 86, 106, 112, 124, 128, 130, 138
Kompetenzentwicklung 10, 12, 20, 22, 36, **80**, 82, 84, 102, 124, 130, 134, 150
kooperative **84**, 116
Kompetenzorientierte Seminare 20, **82**, 104
 Lehrsituation 84
 Lernart(en) 54, 60, 68, 70, 96
Lernen,
 am Arbeitsplatz 14
 arbeitsbezogenes **14**
 arbeitsgebundenes 14
 arbeitsintegriertes 14
 arbeitsorientiertes 14
 arbeitsverbundenes 14
 berufliches 90
 betriebliches 46
 dezentrales 14, **46**
 formelles 32, 54, **60**, 82, 100, 104, 106, 116
 instruktionistisches 88
 im Prozess der Arbeit 18, 88, **90**, 150
 implizites 54, 56, **68**, 70
 informelles 12, 32, 40, 54, 68, **70**, 82, 100, 104, 150
 konstruktivistisches 88
 lebensbegleitendes 38, 86
 lebenslanges **86**
 organisationales **118**
 organisiertes 32, 60
 reflexives 54
 selbstgesteuertes 80, **140**, 142
 selbstorganisiertes 140, **142**
 Lernergebnis 60, 70
Lernformen 18, 20, 42, 44, 88, **92**, 94, 96, 104, 110, 116, 134, 150
 Lerninhalte 60, 110
Lerninsel 14, 18, 54, 92, **94**, 106
Lernkonzept 46, 52, 88, **96**
Lernkultur **98**
Lernort 14, 46, 48, 88, 90, 96, **100**, 102, 106
 Lernortkombinationen 88, 90
Lernortkooperation **102**
 Lernprozess 12, 14, 44, 60, 66, 68, 82, 88, 100, 116, 140, 142
Lernprozessbegleitung 20, 74, **104**
 Lernsituation 48, 84
Lernstatt 14, 54, **106**
Lernzeiten **110**
 Lernziele 60
Methodenkompetenz 26, **112**
Mitarbeitergespräch **114**, 132
Netzwerk 44, 84, **116**
 Online Communities 92
 Organisation, lernende 88
Organisationsentwicklung 32, 34, **120**, 124

Organisationslernen 118
Partizipation 122
Personalentwicklung 32, 34, 114, 120, **124**
Personalkompetenz 26, 58, 112, **126**, 144
 Personalmanagement 124
Profiling 38, 114, **128**
Qualifikation(en) 28, 40, 74, 78, 86, 106, 128, **130**, 138
 Qualifizierung 32, 52, 94, 102, 104, 106, 124
Qualifizierungsgespräch 114, **132**, 146
 Qualifizierungsinhalte 110
Qualitätszirkel 14, 92, 106, **134**, 150
 Reflexivität, strukturelle 136
Schlüsselqualifikationen 138
 Selbstkompetenz 126
 Selbst-Reflexivität 136
 Seminar 18, 90, 92, 150
Sozialkompetenz 26, 58, 112, 126, **144**
Tarifverträge zur Qualifizierung 132, **146**
 Teamlernen **66**
 Umschulungen 150
Unternehmen, lernendes 88, 152
 Unternehmensführung 50
 Unternehmenskultur 50, 56, 88
 Unterricht 92
Weiterbildung 12, 18, 20, 22, 28, 52, 86, 124, 130, 132, 154,
betriebliche 146, **150**
 Weiterbildungsinteressen 38
 Wissen, explizites 152
 Wissen, implizites 152
 Wissensbestände 130
Wissensmanagement 152
 Wissensprozesse 88
 Wissensvermittlung 52
Zertifizierung 52, **154**

KONTAKT

Projektleitung

Prof. Dr. Peter Dehnbostel
Helmut-Schmidt-Universität
peter.dehnbostel@hsu-hh.de

IG Bergbau, Chemie, Energie

Gerald Proß
gerald.pross@igbce.de

IG Metall

Martin Krämer
martin.kraemer@igmetall.de

ver.di

Jörg-Peter Skroblin
joerg-peter.skroblin@verdi.de

Wissenschaftliche Begleitung

Dr. Uwe Elsholz
uwe.elsholz@hsu-hh.de

Julia Gillen

julia.gillen@hsu-hh.de

Rita Linderkamp

rita.linderkamp@hsu-hh.de

Projektmanagement

Jörg Meister
joerg.meister@hsu-hh.de

Projektassistenz

Petra Pippow
petra.pippow@hsu-hh.de

Förderung

Das Projekt wird im Rahmen des Forschungsprogramms "Lernkultur Kompetenzentwicklung" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Programmträger ist die "Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V." (ABWF).

KomNetz