Sandra Peters

Selbstorganisiertes Lernen als Unternehmensstrategie

Am Beispiel von Gruppenlernkonzepten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Diplomarbeit

Diplom.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de/ abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 1995 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783832400682

http://www.diplom.de/e-book/216023/selbstorganisiertes-lernen-als-unternehmensstrategie

Sandra Peters

Selbstorganisiertes Lernen als Unternehmensstrategie

Am Beispiel von Gruppenlernkonzepten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

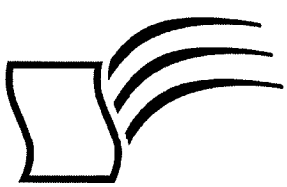
Diplom.de

Sandra Peters

Selbstorganisiertes Lernen als Unternehmensstrategie

Am Beispiel von Gruppenlernkonzepten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Diplomarbeit
an der Universität Hannover
Oktober 1995 Abgabe



***Diplomarbeiten* Agentur**
Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey
Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke
und Guido Meyer GbR

Hermannstal 119 k
22119 Hamburg

agentur@diplom.de
www.diplom.de

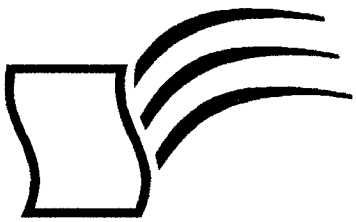
ID 68
Peters, Sandra: Selbstorganisiertes Lernen als Unternehmensstrategie: Am Beispiel von Gruppenlernkonzepten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung / Sandra Peters - Hamburg: Diplomarbeiten Agentur, 1997
Zugl.: Hannover, Universität, Diplom, 1995

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, daß solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey, Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke & Guido Meyer GbR
Diplomarbeiten Agentur, http://www.diplom.de, Hamburg
Printed in Germany



Diplomarbeiten **Agentur**

Wissensquellen gewinnbringend nutzen

Qualität, Praxisrelevanz und Aktualität zeichnen unsere Studien aus. Wir bieten Ihnen im Auftrag unserer Autorinnen und Autoren Wirtschaftsstudien und wissenschaftliche Abschlussarbeiten – Dissertationen, Diplomarbeiten, Magisterarbeiten, Staatsexamensarbeiten und Studienarbeiten zum Kauf. Sie wurden an deutschen Universitäten, Fachhochschulen, Akademien oder vergleichbaren Institutionen der Europäischen Union geschrieben. Der Notendurchschnitt liegt bei 1,5.

Wettbewerbsvorteile verschaffen – Vergleichen Sie den Preis unserer Studien mit den Honoraren externer Berater. Um dieses Wissen selbst zusammenzutragen, müssten Sie viel Zeit und Geld aufbringen.

http://www.diplom.de bietet Ihnen unser vollständiges Lieferprogramm mit mehreren tausend Studien im Internet. Neben dem Online-Katalog und der Online-Suchmaschine für Ihre Recherche steht Ihnen auch eine Online-Bestellfunktion zur Verfügung. Inhaltliche Zusammenfassungen und Inhaltsverzeichnisse zu jeder Studie sind im Internet einsehbar.

Individueller Service – Gerne senden wir Ihnen auch unseren Papierkatalog zu. Bitte fordern Sie Ihr individuelles Exemplar bei uns an. Für Fragen, Anregungen und individuelle Anfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit

Ihr Team der *Diplomarbeiten* Agentur

Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey –
Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke –
und Guido Meyer GbR –

Hermannstal 119 k –
22119 Hamburg –

Fon: 040 / 655 99 20 –
Fax: 040 / 655 99 222 –

agentur@diplom.de –
www.diplom.de –

Vorwort 1

Abbildungsverzeichnis 2

1. Aufbau und Zielsetzung der Arbeit 4

2. Selbstorganisiertes Lernen als Unternehmensstrategie 7

2.1 Neue Qualifikationen 7

2.2 Veränderungen der Qualifikationsanforderungen 8

2.2.1 Thesen zur Qualifikationsentwicklung 9

2.2.1.1 These der Dequalifizierung 9

2.2.1.2 These der Höherqualifizierung 9

2.2.1.3 These der Requalifizierung 10

2.2.1.4 These der Polarisierung 11

2.2.2 Beurteilung der Ansätze 11

2.3 Konsequenzen der veränderten Qualifikationsanforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung 12

2.4 Wandel zu selbstorganisiertem Lernen 14

2.4.1 Begründungen 14

2.4.2 Trends des Wandels 16

2.4.3 Formen des selbstorganisierten Lernens am Arbeitsplatz 17

2.5 Prinzipien und Merkmale der Selbstqualifikation 18

2.6 Lernen und Lehren im Beruf im Rahmen der Selbstqualifikation 21

2.6.1 Anforderungen der kooperativen Selbstqualifikation 22

2.6.2 Selbständigkeit und Kommunikation 23

2.6.3 Ansätze zur Erhöhung von Selbständigkeit und Kommunikation 24

2.7 Neue Ausbildungsmethoden in der beruflichen Erstausbildung 27

2.8 Formen des selbstorganisierten Lernens in der Weiterbildung 29

3. Die Leittext - Methode und die Projektausbildung als Formen des selbstorganisierten Lernens in der beruflichen Erstausbildung 31

3.1 Die Leittext-Methode 31

3.1.1 Charakterisierung und Arbeitsablauf der Leittext-Methode 31

3.1.2 Gründe für die Entwicklung von Leittexten 34

3.1.3 Merkmale und Funktionen des Leittext-gestützten Lernens 37

3.1.4 Unterschiede zwischen Leittext-gestütztem Lernen und traditionellen Ausbildungsmethoden 39

3.1.5 Zusammenwirken von Leittexten und anderen Elementen der Ausbildung 42

3.1.6 Kritische Betrachtung der Methode 44

3.1.7 Möglichkeit der Übertragbarkeit der Methode vom industriellen Bereich auf den Verwaltungsbereich 50

3.1.7.1 Die Landesversicherungsanstalt 51

3.1.7.2 Entstehungsgeschichte der Leittext-Methode bei der LVA Oberbayern 53

3.1.7.3 Das Pilotprojekt 54

3.1.7.4 Erfahrungen der LVA Oberbayern bei der Durchführung des Pilotprojektes 56

3.1.7.5 Erfolgsversprechende Verhaltensweisen des Ausbilders während der Arbeit mit Leittexten 58

3.1.7.6 Darstellung eines Leittextes der LVA Oberbayern 59

3.1.7.7 Perspektiven der Leittext-Methode in der gesetzlichen Rentenversicherung 62

3.2 Die Projektausbildung 63

3.2.1 Begriff der Projektarbeit 63

3.2.2 Ziele der Projektausbildung 63

3.2.3 Merkmale der Projektausbildung 66

3.2.4 Anforderungen an Projekte 67

3.2.5 Kritische Betrachtung der Lernform 70

4. Qualitätszirkel und Lernstatt als Formen des selbstorganisierten Lernens in der Weiterbildung 73

4.1 Das Qualitätszirkel-Konzept in der Industrie 73

4.1.1 Geschichte und Ursprung 73

	4.1.2	Definition	76
	4.1.3	Organisation und Arbeitsweise	77
	4.1.3.1	Einführung von Qualitätszirkeln	81
	4.1.3.2	Arbeit von Qualitätszirkeln	83
	4.1.3.3	Gestaltung von Lernprozessen in Qualitätszirkeln	87
	4.1.3.4	Arbeitstechniken und -methoden	88
	4.1.4	Ziele von Qualitätszirkeln	97
	4.1.5	Kritische Betrachtung der Lernform	99
	4.2	Das System Lernstatt	100
	4.2.1	Geschichte und Ausbreitung	100
	4.2.2	Definition	103
	4.2.3	Ziele der Lernstatt	103
	4.2.4	Elemente der Lernstatt	104
	4.2.5	Ablauf, Organisation und Arbeitsweise der Lernstatt	106
	4.2.6	Auswirkungen der Lernstatt-Arbeit auf die Mitarbeiter	112
	4.2.7	Unterschiede zwischen den Lernformen Qualitätszirkel und Lernstatt	116
	4.2.8	Kritische Betrachtung der Lernform	117
5.	**Die Vision der lernenden Organisation als Unternehmen der Zukunft**		122
	5.1	Definition der lernenden Organisation	122
	5.2	Menschenbild nach der Typologie von McGregor	122
	5.3	Merkmale der lernenden Organisation	125
	5.4	Lehr- , Lern- und Erfahrungsprozesse	126
	5.5	Entwicklung einer Lernkultur	127
	5.6	Arbeitsimmanente Qualifizierung im lernenden Unternehmen	129
	5.7	Wettbewerbsvorteile des lernenden Unternehmens	130
6.	**Zusammenfassung und Ausblick**		131
	Literaturverzeichnis		133
	Anhang: Leittext "Altersrenten" der LVA Oberbayern		

Vorwort

Bei der Erstellung meiner Diplomarbeit konnte ich auf vielfältige Hilfen zurückgreifen.

An erster Stelle möchte ich mich deshalb bei den Landesversicherungsanstalten Hannover und Oberbayern bedanken, die mir umfangreiches Informationsmaterial über ihre Ausbildungskonzeptionen zur Verfügung gestellt haben.

Ebenso gilt mein Dank Herrn Gerhard Kastner vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger in Würzburg, der mit seinen Anregungen dazu beigetragen hat, den Erstellungsprozeß der Arbeit derart interessant zu gestalten.

Ich wünsche mir, daß die vorliegende Arbeit insbesondere den Landesversicherungsanstalten einen Denkanstoß bei der Diskussion von Fragen zur zukünftigen Gestaltung von selbstorganisierten Lernprozessen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geben kann.

Hannover, im Oktober 1995 Sandra Peters

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Zusammenwirken verschiedener Kompetenzen	12
Abb. 2:	Wandel in den Methodenkonzepten	14
Abb. 3:	Die Bedeutung des aktiven Lernens für das Behalten	15
Abb. 4:	Begründung für mitarbeiteraktivierende Bildungsarbeit	16
Abb. 5:	Wandel zu mehr selbstorganisiertem Lernen	17
Abb. 6	Formen des mehr selbstorganisierten Lernens am Arbeitsplatz	18
Abb. 7:	Entwicklung des Wissens	19
Abb. 8:	Voraussetzungen für eine konstruktive Zusammenarbeit und kooperative Selbstqualifikation beim Planen und Entscheiden bei Veränderungen	20
Abb. 9:	Kompetenzen als Dimensionen im Prozeß der kooperativen Selbstqualifikation	23
Abb. 10:	Kommunikation als Verständigungs- und Verständniskette bei sozialintegrativer Verhaltenssteuerung	25
Abb. 11:	Schlüsselqualifikationen	28
Abb. 12:	Elemente und Zusammenhang der Elemente der Leittext-Methode	33
Abb. 13:	Maßnahmen zum Aufbau von Motivation	36
Abb. 14:	Dimensionen der Leittext-Methode	37
Abb. 15:	Mitgestaltungsmöglichkeiten und Freiheitsgrade bei der Leittext-Methode	40
Abb. 16:	Der Leittext als Hilfsmittel des Ausbilders bei der Durchführung der Ausbildung	40
Abb. 17:	Gegenüberstellung von konventioneller Unterweisung und Leittext-gestütztem Lernen	42
Abb. 18:	Die Bedürfnispyramide nach Maslow	75
Abb. 19:	Was ist Qualität?	77
Abb. 20:	Organisatorische Elemente des Qualitätszirkels	77

Abb. 21:	Die Elemente im Überblick	78
Abb. 22:	Anforderungen an Moderatoren	79
Abb. 23:	Organisation der Qualitätszirkel im Unternehmen	80
Abb. 24:	Struktur zur Einführung von Qualitätszirkeln	81
Abb. 25:	Problemauswahl und Möglichkeiten der Einflußnahme	84
Abb. 26:	Arbeitsweise eines Qualitätszirkels	86
Abb. 27:	Arbeitsmittel der Gruppen	89
Abb. 28:	Metaplan-Technik	90
Abb. 29:	Häufigkeitstabelle und Strichliste	90
Abb. 30:	Abschluß eines Bearbeitungsschrittes	91
Abb. 31:	Säulendiagramm bzw. Balkendiagramm	92
Abb. 32:	Kurvendiagramm	92
Abb. 33:	Kreisdiagramm (Kuchendiagramm)	92
Abb. 34:	Darstellung der Pareto-Regel	93
Abb. 35:	Instrumente zur Pareto-Analyse	93
Abb. 36:	Protokoll einer Gruppensitzung	94
Abb. 37:	Abschlußbericht	95
Abb. 38:	Ziele der Qualitätszirkel-Arbeit	98
Abb. 39:	Die Elemente der Lernstatt	106
Abb. 40:	Lernspirale	108
Abb. 41:	Beispiel von Lernstatt-Arbeit	112
Abb. 42:	Aufbau und Wirkungen der Lernstatt	116
Abb. 43:	Gegenüberstellung von Lernstatt und Qualitätszirkel	117
Abb. 44:	Zusammenhänge zwischen der Unternehmenskultur und der Lernkultur betrieblicher Weiterbildung	123
Abb. 45:	Positionierung der lernenden Organisation	126

1. Aufbau und Zielsetzung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, selbstorganisierte Formen des Lernens in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Bereich der Industrie aufzuzeigen. Diese stellen adäquate Qualifizierungsmaßnahmen dar, um den technologischen Wandel mit den daraus resultierenden Änderungen der Arbeits- , Aufgaben- und Anforderungsstruktur bewältigen zu können.

Traditionelle Schulungsmaßnahmen off-the-job werden den komplexen Arbeitsinhalten nicht mehr gerecht. Aus diesem Grund müssen neue Formen und Methoden des Lernens, die eher on-the-job orientiert sind, eingesetzt werden. Auch die Eigenaktivität der Lernenden soll stärker gefördert werden.

Für das Konzept des selbstorganisierten Lernens in Unternehmen gibt es keine einheitliche, allgemein akzeptierte und den gesamten Themenbereich umfassende Definition. Deshalb soll im folgenden 2.Kapitel zunächst die Notwendigkeit der kooperativen Selbstqualifikation bzw. des selbstorganisierten Lernens begründet werden. Dazu dienen die kontrovers diskutierten Thesen der Qualifikationsentwicklung.

Aus den Qualifikationsveränderungen ergeben sich Konsequenzen für die Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bevor ich diese erläutere, stelle ich den Wandel zum selbstorganisierten Lernens sowie Prinzipien und Merkmale der kooperativen Selbstqualifikation dar. Hinweise auf neue, adäquate und motivationsfördernde Formen der Lernorganisation in der Aus- und Weiterbildung bilden den Abschluß des 2.Kapitels.

In den Kapiteln 3 und 4 gehe ich im Rahmen der Darstellung auf Formen des Lernens und Arbeitens in Gruppen am oder in der Nähe des Arbeitsplatzes ein. Da der Bereich des selbstorganisierten Lernens derart komplex ist, erweist es sich als überaus schwierig, einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand und zukünftige Entwicklungsperspektiven zu geben. Deshalb habe ich die Absicht, in meiner Arbeit zwei Teilbereiche exemplarisch zu thematisieren:

(1) Diskussion von selbstorganisierten Formen des Lernens in der beruflichen Erstausbildung

Im 3.Kapitel stelle ich zunächst zwei Qualifizierungskonzepte zur Gestaltung der beruflichen Erstausbildung vor. Dafür habe ich bewußt die Leittext-Methode und die Projektausbildung ausgewählt, weil ich der Meinung bin, daß diese Formen am ehesten den vielfältigen Anforderungen an die Berufsausbildung gerecht werden können. Außerdem eignen sie sich sowohl für die gewerblich-technische als auch für die kaufmännische Ausbildung.

Die ursprünglich für den industriellen Bereich entwickelte Leittext-Methode wird sogar, wie ich im Prozeß der Arbeit erfahren habe, für die Ausbildung von Nachwuchskräften im öffentlichen Dienst der Landesversicherungsanstalt Oberbayern erprobt. Das zur Zeit noch nicht abgeschlossene Pilotprojekt der Landesversicherungsanstalt stelle ich in Kapitel 3.1.7 vor. Dort steht insbesondere die Frage der Übertragbarkeit der Methode vom gewerblichen Bereich auf den Verwaltungsbereich im Vordergrund.

(2) Diskussion von selbstorganisierten Formen des Lernens in der beruflichen Weiterbildung

Im 4.Kapitel möchte ich zwei Gruppenarbeits- und Lernkonzepte in der beruflichen Weiterbildung, Qualitätszirkel und Lernstatt, darstellen. Diese richten sich insbesondere an Beschäftigte in der industriellen Produktion, die sich an der Umsetzung dezentraler betrieblicher Organisation von der Arbeitsebene aus beteiligen sollen. Andererseits zielen die Konzepte aber auch auf die Herstellung von Akzeptanz und Anpassungsfähigkeit an Neuerungen in den Produktionsabläufen. Neuerdings werden diese Lernformen von immer mehr Unternehmen verstärkt aufgegriffen. Sogar im Verwaltungsbereich breiten sich die Gruppenlernkonzepte Qualitätszirkel und Lernstatt zunehmend aus, was die Bedeutung und die Akzeptanz auf Seiten der Unternehmen unterstreicht.

Werden diese Formen der Lernorganisation beispielsweise in Unternehmen implementiert sowie ständig weiterentwickelt und optimiert, findet ein Lernprozeß statt, an dem alle Mitarbeiter des Unternehmens mitwirken. Das gemeinsame Lernen führt zur Entwicklung einer Lernstrategie, an der das gesamte Unternehmen beteiligt ist. Deshalb wird im 5.Kapitel die Vision des lernenden Unternehmens dargestellt. Damit soll verdeutlicht werden, daß das Lernen des einzelnen Mitarbeiters allein nicht ausreichend ist. Erst die Einbindung des einzelnen in ein Team ermöglicht die Entfaltung sämtlicher Human-Ressourcen im Unternehmen.

Um die vorhandenen Potentiale an Energie, Motivation und Fähigkeiten wirkungsvoll und adäquat fördern zu können, müssen handlungsorientierte Lernorganisationen geschaffen werden. Dieses gilt sowohl für die berufliche Aus- als auch für die Weiterbildung. Erst die auf Eigenaktivität und Selbständigkeit der Lernenden gerichteten Lernformen ermöglichen es, lernfähige und verantwortungsbewußte Mitarbeiter in die betrieblichen Lern- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Auf diese Weise kann die lernende Organisation initiiert werden.

Eine kurze Zusammenfassung und ein Ausblick im 6.Kapitel bilden den Abschluß der Arbeit.

Natürlich ist mit der Bearbeitung des Themas keine vollständige Darstellung und Problematisierung des Konzeptes des selbstorganisierten Lernens möglich. Aber die Abgrenzung der Themenstellung und die exemplarische Darstellung von einzelnen Formen des Lernens ermöglichen es, einen umfassenden Einblick in den komplexen Bereich zu geben.

Hinweis zur Schreibweise:
Obwohl ich während der gesamten Arbeit ausschließlich die männliche Schreibweise (z.B. Mitarbeiter, Ausbilder) verwendet habe, sind selbstverständlich alle Aussagen ebenso in weiblicher Wortform zu verstehen.

2. Selbstorganisiertes Lernen als Unternehmensstrategie

2.1 Neue Qualifikationen

Um berufliche Tätigkeiten ausführen zu können, müssen Mitarbeiter über eine Vielzahl von Kenntnissen, Fertigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen verfügen. Diese stellen eine notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Tätigkeit dar.

Als Folge der Einführung neuer Technologien ist es ebenfalls erforderlich, daß ein Arbeitnehmer in einem relativ großen Tätigkeitsfeld eingesetzt werden kann. Der heutige und wohl auch zukünftige (Fach-) Arbeiter muß Arbeitsaufgaben in verschiedenen Situationen und unter unterschiedlichen Bedingungen flexibel bewältigen können. Im Zuge von höheren Qualifikationsanforderungen, Arbeitsbereicherung (Job-Enrichment), Zusammenfassung und Vernetzung von Einzelvorgängen (sog. Fertigungsstraßen und -inseln) und Delegation von Verantwortung (mehr Mitbestimmung und Entscheidungsbefugnisse für den arbeitenden Menschen) werden neue Qualifikationen zur bedeutsamen Grundlage in der modernen Arbeitswelt. Verhaltensdispositionen, wie z.B. die personalen Fähigkeiten und Kompetenzen, selbständiges Handeln, Verantwortungsbereitschaft, Kooperationsfähigkeit gewinnen an Wichtigkeit.

Da die verschiedenen Technologien in unterschiedlicher Weise in den Arbeits- und Produktionsprozeß integriert sind, resultieren daraus Veränderungen der Tätigkeitsinhalte und der erforderlichen Qualifikationsniveaus. "Nur" fundierte Kenntnisse und Fertigkeiten reichen nicht mehr aus, um den immer komplexer werdenden Arbeitssituationen gerecht werden zu können. "Gerade wenn der neue Qualifikationsbegriff personale Fähigkeiten einschließen will, muß die Vermittlung von Qualifikationen ... unter der Führung des Bildungsbegriffs geschehen" (Meyer-Dohm/Schneider 1991, S. 54). Bildung impliziert den Verzicht auf Spezialisierung, aber demgegenüber die Beherrschung von elementaren Kenntnissen und Fähigkeiten. Sie ist direkt auf den Lernenden bezogen und zielt darauf hin, daß dieser seine personalen Fähigkeiten entfaltet. Individuelle Lernerfahrungen

sollen in die Arbeitswelt eingebracht werden. Auf diese Weise wird verdeutlicht, daß Bildung ein andauernder Prozeß ist, der niemals abgeschlossen ist.

2.2 Veränderungen der Qualifikationsanforderungen

Mit der Einführung neuer Technologien, der Globalisierung der Märkte, der gesellschaftlichen Veränderungen und der immer rasanter ablaufenden technischen Entwicklung sind neue, andere Anforderungen an die Mitarbeiter im Unternehmen verbunden. Somit muß sich auch die Qualifikationsstruktur der Belegschaft, die ein wichtiges Potential zur Bewältigung der zukünftigen breitgefächerten Herausforderungen darstellt, verändern. Die Qualifikationen des Humankapitals beeinflussen den technischen Fortschritt, die Investitionen des Unternehmens (z.B. in Prozeßinnovationen) und die betriebliche Arbeitsorganisation. Das bedeutet, daß das Know-how der Mitarbeiter zum strategischen Produktions- und Erfolgsfaktor der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung wird.

Aufgrund der zunehmenden (technischen) Vernetzung von Arbeitsplätzen sollen die Mitarbeiter auch Wissen darüber besitzen, wie sich ihr Handeln auf den Gesamtprozeß der Produktion auswirkt. Herausgestellt wird dabei das funktionsübergreifende Denken, das als Kompetenzerweiterung verstanden wird.

Entscheidend für die Beurteilung der Veränderungen und die daraus folgende Ableitung von Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung ist jedoch die Richtung des Wandels. Die Aussagen der "Qualifikationsdebatte" (Arnold 1991, S. 96) hierzu sind aber recht unsicher und zum Teil widersprüchlich, was ich im folgenden verdeutlichen möchte.

2.2.1 Thesen zur Qualifikationsentwicklung

2.2.1.1 These der Dequalifizierung

Vertreter der Dequalifizierungs-These gehen von einem Qualifikationsverlust bei den Beschäftigten in verschiedenen Berufsfeldern aus. Dieser kann z.B. bei hochqualifizierten Facharbeitern in der industriellen Fertigung eintreten, wenn deren komplexe Arbeitstätigkeiten in der Montage, Reparatur oder aber in der Einzelfertigung immer weiter rationalisiert werden, so daß schließlich nur noch Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, die geringe Qualifikationen erfordern, z.B. Steuerungs- , Kontroll- und Wartungsaufgaben.

Sicherlich lassen sich derartige Tendenzen auch im Dienstleistungsbereich (Tertiärer Sektor) erkennen, z.B. wenn Sachbearbeiter nach der Einführung der elektronischen Datenverarbeitung "nur" noch zur Bedienung dieser Anlagen eingesetzt werden. "Dabei schlägt sich der Rationalisierungseffekt in besonderem Maße darin nieder, daß aufgrund des hohen Grades der Standardisierung und Routinisierung die Tätigkeiten inhaltlich entleert werden, die Arbeitssituation nur noch wenig Lernanregung bietet und letztlich spezialisiertes Fachwissen entbehrlich wird" (Dahmen 1990, S. 125).

Nach dieser These induziert der technologische Wandel eine starke Zunahme einfacher monotoner und repetetiver Tätigkeiten, die keine oder nur geringe Anforderungen an das geistige Potential der Erwerbstätigen stellen.

2.2.1.2 These der Höherqualifizierung

Der Höherqualifizierungs-These liegt die Annahme zugrunde, daß mit zunehmender technischer Komplexität der Produktionsmittel und Informationsverarbeitungssysteme die Bedienung und Beherrschung zunehmend schwieriger wird, woraus sich dann die Notwendigkeit zur Höherqualifizierung der Arbeitskräfte ergibt. Aber ebenso die höhere Kapitalintensität von Maschinen erfordert einen kompetenten, verantwortungsbewußten und anspruchsvollen Umgang mit den