



Heinrich Keßler

Bildungsarbeit durch ein innerbetriebliches Bildungswesen.

Das Dokument enthält Arbeitshilfen und Entscheidungshilfen für die Bildungsarbeit durch ein innerbetriebliches Bildungswesen.

Das Original aus dem Jahre 1988 wurde am 14.07.2017 vom Autor in die jetzige Form übertragen.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



Bildungsarbeit durch ein innerbetriebliches Bildungswesen

Bildungsverständnis:

Bildung ist ein Beitrag zur Entwicklung von Organisationen. (Heinrich Keßler, 1988)

In Organisation ist das innerbetriebliche Bildungswesen ein Dienstleister für die Unternehmensführung, die Führungskräfte und die Verantwortlichen für die Organisationseinheiten.

Arbeitsschritte:

1. Klärung: Was ist „Bildung“?
2. Klärung: Was ist „Entwicklung“?
3. Klärung: Woran ist ein Bildungsbedarf zu erkennen?
4. Klärung: Woran ist ein Entwicklungsbedarf zu erkennen.

Ziele der betrieblichen Bildungsarbeit:

1. Herstellung der Leistungsfähigkeit
2. Erhöhung der Leistungsfähigkeit
3. Sicherung der Leistungsfähigkeit
4. Pflege und Erhaltung der Leistungsfähigkeit.



Woran ist Bildungsbedarf zu erkennen?

	Umfeld der Abteilung / der Organisationseinheit	Zusammenarbeit, Abläufe, Klima	Aufgaben	Einzelpersonen Verhalten Störungen	Phänomene, Symptome Ereignisse, Beobachtungen Verhaltensweisen Wahrnehmungen usw.
Nach- Qualifizierung					
Vorqualifizierung					
Sicherung der Qualifikation					

Welcher Impuls geht vom Bildungsbedarf aus?

	Anpassungen		Vorbereitungen		Mobilsierungen der Kräfte zu Auseinandersetzungen	
	Umfeld	Inneres	Umfeld	Inneres	Umfeld	Inneres
bereits eingetretene Veränderungen						
erwartete Veränderungen						
befürchtete Veränderungen						

Was fehlt?

Was fehlt?	Wem?
Wissen	
Können	
Fähigkeiten	
Einstellungen	



Was gehört zur einem aussagefähig aufbereiteten Bildungsbedarf?

1. Lernfelder
 - 1.1. Themen
2. Lernziele
 - 2.1. Taxonomie der Lernziele
 - 2.2. Operationalisierte Lernziele
 - 2.3. Bewertete Lernziele nach Wichtigkeit
 - 2.4. Bewertete Lernziele nach Dringlichkeit
3. Zielgruppen
 - 3.1. Ausgangslage
 - 3.2. Lernverhalten, Lerngewohnheiten
 - 3.3. Qualifizierungsstand
 - 3.4. Lernbereitschaft
 - 3.5. Größe, Struktur
 - 3.6. Streuung
4. Lernorte
 - 4.1. Arbeitsplatz
 - 4.2. Seminare am Arbeitsplatz
 - 4.3. Externe Veranstaltungen
5. Lehrende
 - 5.1. Vorgesetzte
 - 5.2. Multiplikatoren
 - 5.3. Externe
6. Lernformen
 - 6.1. Bücher, Selbststudium, Programme
 - 6.2. Kollegiale Selbstqualifizierung
 - 6.3. Arbeitszirkel, Arbeitssitzungen, Lerngruppen
 - 6.4. Gruppenmitglieder lehren Gruppenmitglieder
 - 6.5. Lernprogramme,
 - 6.6. Vorträge
 - 6.7. Themen-Seminare
7. Medien, Ressourcen
 - 7.1. Unterlagen
 - 7.2. Folien, Präsentationen
8. Lernorganisation
9. Bildungsbeauftragte aus Bildungswesen und Organisationseinheit
10. Stoffsammlung
11. Spezifizierungen durch die Organisationseinheiten
12. Bewertungen
13. Verdichtungen zu einem Grobkonzept und Mengengerüst
 - 13.1. Auftraggeber
 - 13.2. Veranstalter
 - 13.3. Kostenträger
 - 13.4. Lehrende
 - 13.5. Veranstaltungsort
 - 13.6. Rahmen
 - 13.7. Lernzeitpunkte, Lernorte
 - 13.8. Entscheidungsvorlage
 - 13.9. Umsetzungsplanung
 - 13.10. Teilnehmersteuerung
14. Lernkontrolle