



Heinrich Keßler

Kernfragen zur Bildungsbedarfsanalyse.

Das Dokument enthält die Vorlagen für die Beratungen von Unternehmern, Führungskräften, Sachgebietsleitenden und Verantwortlichen für die Bildung in Organisationen und Organisationseinheiten. Die Unterlage diene auch der Einweisung in die Bildungsarbeit von Mitarbeitenden in Bildungseinrichtungen und Beratungsunternehmen sowie dem Briefing von Trainern, Beratern und Dienstleistenden im Bildungsgeschäft.

Das Originaldokument aus dem Jahre 1982 wurde am 30.06.2017 in die jetzige Fassung gebracht.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier



Kernfragen zur Bildungsbedarfsanalyse:

1. Was sind die Hinweise, Symptome, Belege dafür, dass möglicherweise ein Bildungsbedarf besteht?

Arbeitsfragen:

- a. Was geschieht - ohne daß dies geschehen soll?
 - b. Was geschieht nicht - obwohl es geschehen soll?
 - c. Was geschieht. anders als es soll?
2. Wer tut bzw. unterlässt dies?
(Wer ist beteiligt, wer betroffen? – Zielgruppeneingrenzung)

3. Was fehlt? – Hypothesenbildung

Arbeitsfragen:

- a) Fehlt Fachkompetenz?
 - i. Welches Wissen fehlt?
 - ii. Welche Fähigkeiten fehlen?
 - b) Fehlt Methodenkompetenz?
 - i. Welche Methoden fehlen?
 - ii. Welche Methoden werden nicht oder nur dilettantisch eingesetzt?
 - iii. Welche Fähigkeiten fehlen?
 - iv. Wem fehlt die Sicherheit in der Anwendung welcher Methoden?
 - c) Fehlt die Motivation?
 - i. Fehlen die "richtige Einstellung", der Sinn, das Vertrauen, das Zutrauen, die Eigenmotivation, Erfolgserlebnisse, Ziele u.a.m.)
 - d) Fehlt soziale Kompetenz?
 - i. Konflikt- und Auseinandersetzungsfähigkeit,
 - ii. Durchsetzungsvermögen,
 - iii. Fähigkeit zu Gesprächsführung, Moderation, sprachlicher und schriftlicher Ausdruck (Fremdsprachen, Kulturverständnis), u.a.m.
4. Wem fehlen welche Kompetenzen? (Zielgruppen)
 - a) Einzelpersonen
 - i. spezielle Funktionen
 - ii. Mitarbeiter mit bestimmten Aufgaben
 - iii. Führungskräfte
 - b) Bereichen
 - i. Gruppen
 - ii. Abteilungen
 - c) dem Gesamtbereich
 - i. der Gesamtfunktion
 - ii. usw.



5. Wer besitzt das, was fehlt?

Arbeitsfragen:

- i. Wer kann die fehlenden Kompetenzen vermitteln?
- ii. Wer kommt als Trainer/Referent in Frage?
- iii. Was kann die Zielgruppe selber tun, um sich die fehlende Kompetenz zu verschaffen, (Selbstqualifikation, kooperative Selbstqualifizierung)

6. Wie notwendig, dringlich und/oder wichtig sind die Qualifizierungsmaßnahmen?

- a) Notwendig ist, was "sitzen muss", um überhaupt die übertragene oder übernommene Aufgabe erfüllen zu können.
- b) Dringlich ist, was akut die Arbeitsfähigkeit und/oder Arbeitsqualität ungünstig beeinflusst.
- c) Wichtig ist, was zur Erhöhung der Arbeitsqualität oder rationelleren Arbeit beiträgt.

7. Welche Qualifizierungsmaßnahmen erscheinen zweckmäßig?

- CUL -computerunterstütztes Lernen (heute: Programmierungen, Web-Design, Internetauftritt, Gestaltung von „sozialen Medien)
- Programmierte Unterweisungen, Checklisten, Anweisungen, Anleitungen
- Lernprogramme

- Informationen
- Seminare
- Fallbeispiel-Übungen
- Workshops

- Verhaltenstraining
 - Verhaltens-/Praxisberatung, Supervision
 - Persönlichkeitsentwicklung

- Gruppenentwicklung
- Teamentwicklung
- Bereichsentwicklung

8. Was sind geeignete und zweckmäßige Lernorte?

- Arbeitsplatz
- Nähe zum Arbeitsplatz
- Abteilungen
- Fachbereiche/Fachfunktionen
- konkrete Aufgaben

- Seminarräume, Schulungsräume
- Laborsituationen
- Organisationsentwicklung



Klassifizierung der Lernfelder

Wo geschieht das Lernen?

Wo kann der Lerninhalt vermittelt, erarbeitet, erschlossen, erkannt und mit dem aktuellen Stand verbunden werden?

Feld A	=	reines Lernfeld Formen: Buchstudium, Labor, Forschung, Ausbildung, Theorie
Feld B	=	reines Interaktionsfeld Formen: Gespräch, Anweisung, Bericht
Feld C	=	reines Funktionsfeld Formen: Ausführen, Handeln, Tun im Rahmen des Bekannten
Feld D	=	Lernfeld und Funktionsfeld überlagert Formen: Experimentieren, Planen, Entwerfen, Probieren, Probehandeln, Erproben Training on the Job
Feld E	=	Lernfeld und Interaktionsfeld überlagert Diskussionen, Debatten, Auseinandersetzungen, Brainstorming, Auswertungen, Datensammlung, Bewerten, Gewichten, Prioritäten setzen Schulung, Training, Beratung, Anleitungen in Seminaren, Workshops usw.
Feld F	=	Interaktionsfeld und Funktionsfeld überlagert Auswertungen, Reflexionen, Reflektionen Beratung, Schulung, Training, Anleitung am Arbeitsplatz, Einweisungen, Training on the Job
Feld G	=	Lernfeld, Interaktionsfeld und Funktionsfeld vernetzt Organisationsentwicklung, Supervision Projektarbeit, Teamentwicklung, Gemeinsames Gestalten gemeinsamer Aufgaben

Überlagerungen und Vernetzungen von Lernfeld-Interaktionsfeld und Funktionsfeld nach Clemens Heidack, Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung, Erich-Schmidt-Verlag 1987,