

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	15
1.1.	Erkenntnisleitendes Interesse.....	15
1.2.	Zur Vorgehensweise	18
1.3.	Vorbemerkungen	19

Teil I: Das Konzept der Lernenden Organisation

2.	Die Entwicklung der Arbeitsorganisation im 20. Jahrhundert: vom Taylorismus zum Posttaylorismus.....	21
2.1.	Taylorismus / Fordismus.....	21
2.1.1.	Kernelemente des Taylorismus.....	21
2.1.2.	Das Menschenbild des Taylorismus	23
2.1.3.	Fordismus	25
2.2.	Die Entdeckung des Individuums.	27
2.2.1.	Der Human-Relations-Ansatz.....	28
2.2.2.	Die Herzberg–Studien.	30
2.2.3.	McGregor: Theorie X vs. Theorie Y.	32
2.2.4.	Fazit.	36
2.2.5.	Exkurs zu Begriff und Konzept der intrinsischen Motivation.....	37
2.3.	Geänderte Rahmenbedingungen unternehmerischen Handelns	40
2.3.1.	Technologischer Wandel	40
2.3.2.	Globalisierung und Liberalisierung.	43

2.3.3.	Individualisierung / Wertewandel und Implikationen für die Organisation von Arbeit.....	46
2.4.	Arbeitsorganisationskonzeptionelle Anpassungen.....	51
2.4.1.	Das Konzept der Lean Production.....	51
2.4.1.1.	Allgemeine Charakterisierung des Konzepts	51
2.4.1.2.	Kritik.....	58
2.4.2.	Weitere moderne Managementkonzeptionen.....	60
2.4.3.	Konzeptionelle Situierung moderner Formen der Arbeitsorganisation im Kontext des Posttaylorismus / Postfordismus.....	62
3.	Das Konzept der Lernenden Organisation.....	65
3.1.	Exkurs zum Lernbegriff.....	65
3.1.1.	Charakteristika des Lernbegriffs.....	66
3.1.2.	Charakteristika eines pädagogisch gehaltvollen, bildenden Lernens	70
3.2.	Inhaltliche Konturierung des Konzepts der Lernenden Organisation.....	72
3.2.1.	Präzisierungsproblematik.....	74
3.2.2.	Zur allgemeinen Charakterisierung Lernender Organisationen.....	76
3.2.3.	Stichpunktartige Charakterisierungen der Lernenden Organisation.....	80
3.2.4.	Zusammenfassung und Weiterführung.....	85
3.3.	Hauptcharakteristika und Kernkriterien Lernender Organisationen (neben organisationalem Lernen).	87
3.3.1.	Organisationsstrukturelle Charakteristika und Imperative.....	87
3.3.1.1.	Permanente Transformation.....	87

3.3.1.2.	Die Prinzipien der Partizipation und Autonomie	94
3.3.1.2.1.	Partizipation.....	94
3.3.1.2.2.	Autonomie am Arbeitsplatz	99
3.3.1.3.	Kommunikation.	107
3.3.2.	Individualpsychologische und mentale Charakteristika und Imperative Lernender Organisationen.....	112
3.3.2.1.	Systemisches Denken.....	113
3.3.2.2.	Intrinsische Motivation.....	116
3.3.2.3.	Das Mitarbeiterbild Lernender Organisationen: Das Individuum steht im Mittelpunkt.....	117
3.3.3.	Zusammenfassung und Weiterführung.....	121
3.4.	Organisationales Lernen	122
3.4.1.	Bedeutungsvielfalt organisationalen Lernens.	123
3.4.2.	Allgemeine Definitionen und Erläuterungen.....	124
3.4.3.	Die wichtigsten Charakteristika organisationalen Lernens	126
3.4.3.1.	Formen und Ebenen organisationalen Lernens.	126
3.4.3.2.	Träger organisationaler Lernprozesse.....	132
3.4.3.2.1.	Das Individuum als Lernsubjekt	134
3.4.3.2.2.	Gruppen / Teams als Träger organisationalen Lernens.....	135
3.4.3.2.3.	Die Organisation als Lernsubjekt: kollektives Lernen.	138
3.4.3.3.	Die Wesensmerkmale Reflexivität, Proflexivität und Auto- nomie.	141
3.4.4.	Zusammenfassung der Ausführungen zu organisationalem Lernen.....	146
3.5.	Kritische Würdigung der Lernenden Organisation	148

3.6.	Zusammenfassung der Ausführungen zur Lernenden Organisation und thematische Weiterführung.....	150
------	--	-----

Teil II: Bildendes Lernen

4.	Bildendes Lernen	153
4.1.	Theoretischer Aufriß.....	153
4.2.	Einführende Charakterisierung des Konzepts bildenden Lernens..	155
4.3.	Elemente und Dimensionen eines bildenden Lernens (nach Erich Weber)	157
4.3.1.	Freiheitliches und befreiendes Lernen	158
4.3.2.	Kognitives und reflexives Lernen	159
4.3.3.	Identitätsstiftendes und wert- bzw. sinnorientiertes Lernen	162
4.3.3.1.	Identität und Interaktion / Identität und Bildung.....	162
4.3.3.1.1.	Symbolischer Interaktionismus	165
4.3.3.1.2.	Soziales und kooperatives Lernen	170
4.3.3.2.	Identitätsstiftendes Lernen	173
4.3.3.2.1.	Identitätslernen	173
4.3.3.2.2.	Wolfgang Klafkis Bildungstheorie	176
4.3.3.3.	Wert- und sinnorientiertes Lernen	182
4.3.4.	Ganzheitliches und gegenwarts- bzw. zukunftsbezogenes Lernen.....	187
4.3.4.1.	Ganzheitliches Lernen	187
4.3.4.2.	Gegenwarts- bzw. zukunftsbezogenes Lernen	189

4.4.	Zusammenfassung und Weiterführung.....	195
4.5.	Lernende Organisationen konstituierende Kontexte bildenden Lernens	196
4.5.1.	Die organisationale Lernkultur	196
4.5.1.1.	Gruppenlernkultur.....	199
4.5.1.2.	Unternehmenskultur.....	207
4.5.1.2.1.	Begriffsklärung und Funktion	207
4.5.1.2.2.	Mentale Modelle und gemeinsame Visionen	209
4.5.1.3.	Die Führungskultur Lernender Organisationen.....	213
4.5.2.	Meta-Ziel Persönlichkeitsförderung	220
4.5.3.	Zusammenfassung und Weiterführung.....	224
4.6.	Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen	225
4.6.1.	Entstehungskontext, Begriffsheteronomien und Begriffsklärungen	225
4.6.2.	Systematisierung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen.	232
4.6.2.1.	Systematisierung von Schlüsselqualifikationen	232
4.6.2.2.	Systematisierung von Kompetenzen.	234
4.6.3.	Handlungs- und Persönlichkeitsorientierung.	239
4.6.4.	Erwerb, Förderung und Transfer von Schlüsselqualifikationen... ..	240
4.6.5.	Der Zusammenhang von Kompetenzen und Bildung.....	242
4.6.6.	Kritik an Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen	250
4.7.	Zusammenfassung der Ausführungen zum bildenden Lernen und thematische Weiterführung.	252

Teil III: Kritische Gesamtwürdigung im Horizont von Bildung und Arbeit

5.	Konturen des Bildungsbegriffs.....	257
5.1.	Vorgehensweise.....	257
5.2.	Zum Bildungsbegriff.....	258
5.2.1.	Begriffskonturierung.....	258
5.2.2.	Definitionsproblematik	258
5.2.3.	Kernelemente eines allgemeinen Verständnisses von Bildung	263
5.2.4.	Bildungsziel Mündigkeit.....	266
6.	Bildung und Arbeit: ein bildungsgeschichtlicher Exkurs über den Zusammenhang von Bildung und Handlungs- praxis in Arbeit und Beruf.....	271
6.1.	Ein kurzer Blick in die Antike: Aristoteles	271
6.2.	Pädagogik der Neuzeit: Aufklärung vs. Neuhumanismus.	273
6.2.1.	Der Bildungsbegriff der Aufklärung: Utilitarismus und Industri- osität	274
6.2.2.	Der Bildungsbegriff des Neuhumanismus: Allgemeinbildung geht über Spezialbildung	280
6.2.2.1.	Geringschätzung der Berufserziehung und Primat der Allgemeinbildung vor Berufsbildung.....	283
6.2.2.2.	Humboldts Primat der Allgemeinbildung	287
6.2.2.3.	Kritik am Neuhumanismus und Rehabilitierung der Spezial- bildung.....	290
6.3.	Fazit: Allgemeinbildung und Berufsbildung sind kein Wider- spruch!	292

6.4.	Die Apologeten der modernen Berufsbildungstheorie: Kerschensteiner und Spranger	294
6.5.	Weitere Beiträge	299
6.6.	Zusammenfassung und Weiterführung	304
7.	Erweiterung des grundgelegten Bildungsverständnisses um eine humanökologische Perspektive	307
7.1.	Einführender Überblick	307
7.2.	Das humanökologische Bildungsverständnis (nach Bronfen- brenner und Mertens)	309
7.3.	Bronfenbrenners Systemmodell	313
7.4.	Humanökologische Bildungsförderung	317

Teil IV: Das Bildungspotential Lernender Organisationen

8.	Das Bildungspotential Lernender Organisationen: eine differenzierte Einschätzung	321
8.1.	Vorgehensweise	321
8.2.	Indizien für gegebene Bildungsspielräume	325
8.2.1.	Indiziencluster 1	325
8.2.2.	Indiziencluster 2	326
8.2.3.	Indiziencluster 3	327
8.2.4.	Indiziencluster 4	329
8.3.	Indizien für reduzierte Bildungsspielräume	331
8.3.1.	Teamarbeit als subjektivitätsbeschränkende Sozialform	332

8.3.2.	Unternehmenskultur als subjektivitätsbeschränkende Sozial- technik	338
8.3.3.	Psychosoziale und gesundheitliche Gefahren moderner Formen der Arbeitsorganisation und der sie bedingenden makroöko- nomischen Faktoren.....	340
8.3.4.	Vernachlässigung sozialer Rollen außerhalb der Erwerbsarbeit. .	345
8.3.5.	Konturen einer Fundamentalkritik von Herrschaft im Geiste der Kritischen Theorie	351
8.3.5.1	Erfahrungen von Fremdbestimmung durch Prozesse der Internalisierung von Herrschaft und Mechanismen der Selbst- ökonomisierung	351
8.3.5.2.	Kompetenzen im Kontext der Persönlichkeitsinstrumentalisie- rung.....	358
8.3.5.3.	Eine neue Qualität betrieblicher Herrschaft.....	361
8.3.5.4.	Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer.....	364
8.3.5.5	„Kritik der Kritik“	367
8.4.	Fazit: Bildungsspielräume Lernender Organisationen.	369
9.	Notwendige Bedingungen für eine Erweiterung von Bildungsspielräumen Lernender Organisationen	373
10.	Literaturverzeichnis	377