

Modul 2

- Verfahren und Methoden der Programmplanung und pädagogischen Angebotsentwicklung
- institutionelle Verfahren der Teilnehmergeinnung
- Das Vier-Phasen-Modell der dialogischen Angebotsentwicklung bzw. der generativen Zielgruppenentwicklung



Programmplanung und Angebotsentwicklung

Makrodidaktik: Programmplanungshandeln und Angebotsentwicklung
(Herzstücke professioneller Tätigkeit in der Erwachsenen- und
Weiterbildung)

Mesodidaktik: Disponierende und planende Aufgaben –
(hauptberuflich tätige Mitarbeiter*innen)

Mikrodidaktik: Planung, Vorbereitung und Durchführung der
Umsetzung von Bildungsangeboten/-dienstleistungen

Programm und Angebot

Ein Programm

- bündelt die Bildungsangebote nach Schwerpunkten,
- gibt Auskunft über stabile organisatorische und institutionelle Strukturen,
- zeigt die spezifische Lernkultur einer Organisation.

Ein Angebot

- ist in diesem Sinne ein „Programmsegment“ oder ein „Programmbereich“,
- zeigt sich als Kurs, Workshop, Projekt,
- ist gerichtet an potentielle Adressat*innen oder „Zielgruppen“,
- bedient bestimmte Bedarfe und Bedürfnisse.

Programmplanungshandeln

Programmplanungshandeln

- ist das Erarbeiten von Angeboten, die Aufnahme von Angebotsvorschlägen, die Auswahl von Dozent*innen und die unterstützende Begleitung der Arbeit der Dozent*innen;
- dient aber auch der Analyse und Konzeption der Angebote und ist damit Kernaufgabe der organisationalen und personalen Entwicklung.

Bedarfe und Bedürfnisse

Bedarfe

- sind gesellschaftlich identifiziert und können über Angebote für Bildung, Qualifizierung und Kompetenzerwerb beantwortet werden („Objektivierbare Größen“)

Bedürfnisse

- artikulieren sich über individuelle Nachfrage und spielen in einer bestimmten Zeit für das Individuum eine Rolle („Subjektiv verankert“)
- Aus Bedarfen können sich Bedürfnisse entwickeln – hier kommen auch Interessenlagen ins Spiel.

Bildungsbedarfsermittlung

Wer ermittelt wie und warum?

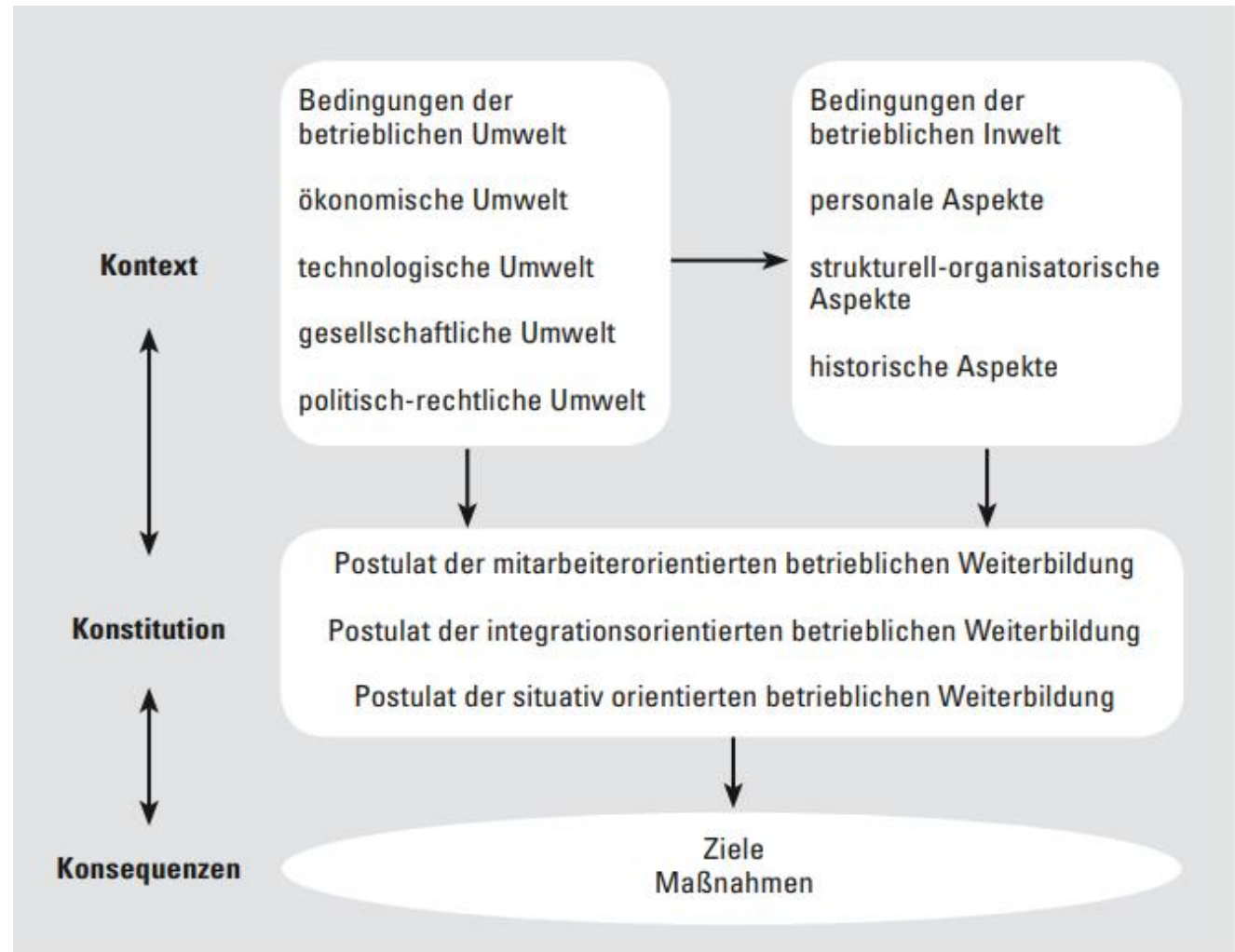
Unterschiedliche Perspektiven und Verwertungs- und Nutzungsinteressen, z.B. bei der betriebsbezogenen Bildungsbedarfserhebung

Wer wird befragt?

Firmenleitung - Leitende Mitarbeiter*innen -
Personalentwicklungsabteilung – Weiterbildungsabteilung -
Vertrauensleute - Mitarbeiter*innen-Gruppen

Giesecke (2008)

Bedingungs- und Handlungsfelder sowie Ansatzpunkte eines Konzepts über die Bestimmung betrieblichen Weiterbildungsbedarfs



(Quelle: Grüner 2000, S. 225)

Methoden/Instrumente zur Ist-Bestimmung nach Bedarfsursachen

Individuum	Unternehmung	Umwelt
Biographie/Lebenslauf	Mitarbeiterleistungsbeurteilung	Betriebsvergleich
Einstellungs- und Klimatest	Assessment Center	Konkurrenzdatenvergleich
Mitarbeiterleistungsbeurteilung	Kennzahlenanalyse	Arbeitsmarktdatenauswertung
Betriebszugehörigkeitsfeststellung	Einstellungs- und Klimatest	Tarifvertrag
Personalbogenauswertung	Fehlerhäufigkeitsbestimmung	Gesetze/Verordnungen
Fehlerhäufigkeitsbestimmung	Führungshäufigkeitsbestimmung	Arbeitsplatzanalyse
	Führungsstilanalyse	
	Betriebsbegehung	
	Bedarfsmeldung	

Grüner 200, S 200 ff.

Methoden/Instrumente zur Soll-Bestimmung nach Bedarfsursachen

Individuum	Unternehmung	Umwelt
Stellenbeschreibung Anforderungsprofil	Stellenbeschreibung Anforderungsprofil Planungsdatenanalyse Geschäftspolitikanalyse Unternehmensphilosophieanalyse Leitbilderauswertung Führungsgrundsätze Geschäftsstrategien Organigramm Expertenvorschau/ Prognoseverfahren	Expertenvorschau/ Prognoseverfahren

Grüner 200, S 200 ff.

Methoden/Instrumente zur Ist-Soll-Bestimmung nach Bedarfsursachen

Individuum	Unternehmung	Umwelt
Arbeitnehmerbefragung	Expertenbefragung	Literaturanalyse
Expertenbefragung	Beobachtung	Beobachtung
Personalbeurteilung	Unternehmensplanung	Arbeitsmarktforschung
Umfragen bei Vorgesetzten und Kollegen	Aufstiegs-/Stellvertreterplanung	Kundenbefragungen
Betriebliches Vorschlagswesen	Arbeitsgruppen/Quality Circle	Marktforschung
Arbeitsgruppen/Quality Circle	Erfahrungsaustauschgruppen	Forschungs-/Investitionsdatenplanung
Erfahrungsaustauschgruppen	Umfragen bei Vorgesetzten und Kollegen	
Laufbahngespräch	Arbeitsplatzanalyse	

Grüner 200, S 200 ff.

Perspektiven auf Veränderung

- **Kontinuitätsannahme**

- Trends, Trendforschung (DIE, aus den Erfahrungen der Vergangenheit die Zukunft antizipieren)
- Musterbildungen werden erkannt
- Der gesellschaftlich-historische Kontext wird als unverändert unterstellt.
- Veränderungen folgen aufeinander

- **Kontingenzannahme**

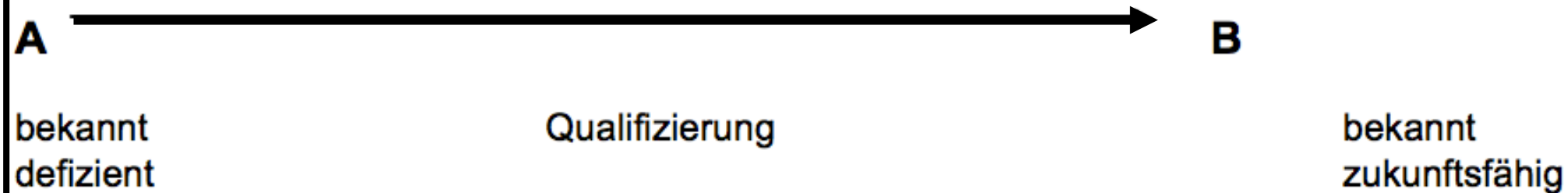
- Veränderung verändert sich ebenfalls, Veränderung 2., 3. Ordnung
- Multioptionsgesellschaft, reflexive Moderne, beschleunigte Gesellschaft
- Transformationsgesellschaft, transitorische Übergänge
- Die Zukunft ist auch nicht mehr das, was sie einmal war (Yogi Berra)
- Gefordert ist ein relationales Denken – Komplexität, Emergenz

Bildungsorganisation in der Transformationsgesellschaft

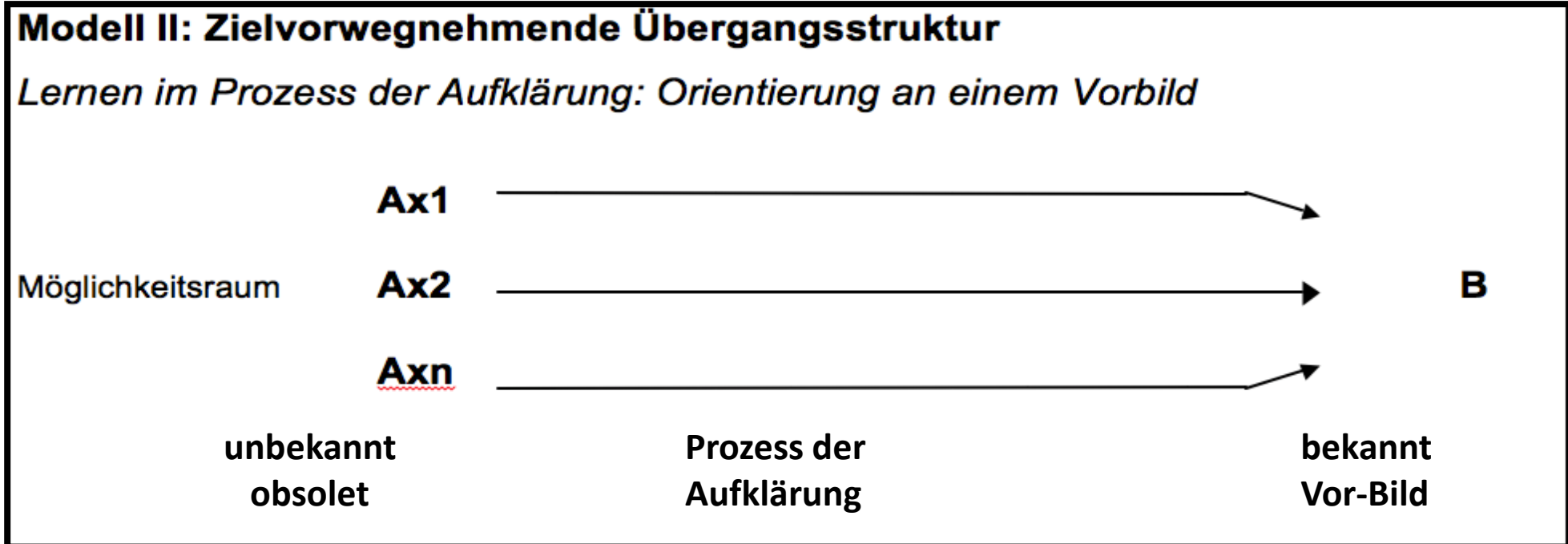
Transformationsmodell 1

Modell I: Lineare Übergangsstruktur

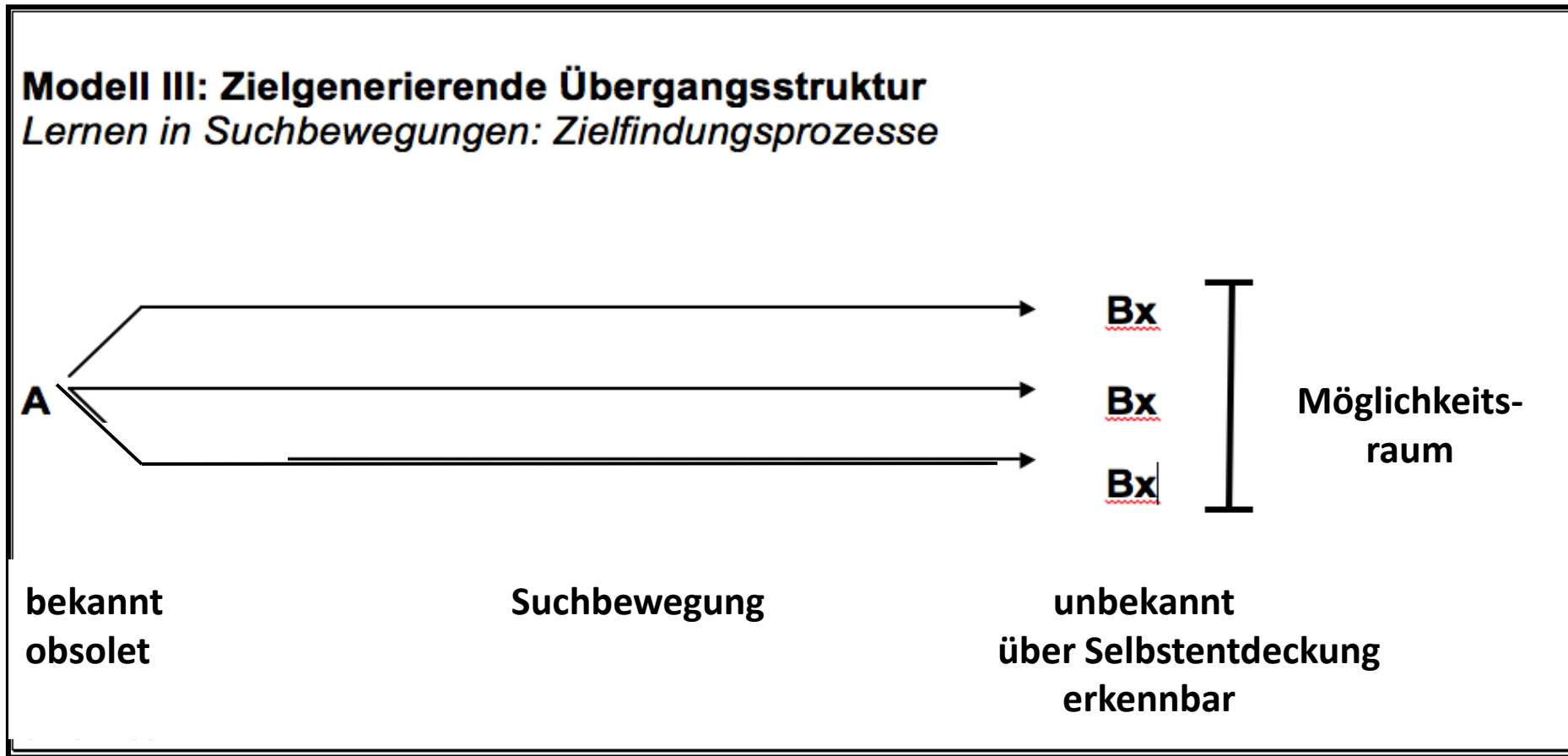
Lernen im Prozess der Konversion: Zielspannungslage der Qualifizierung



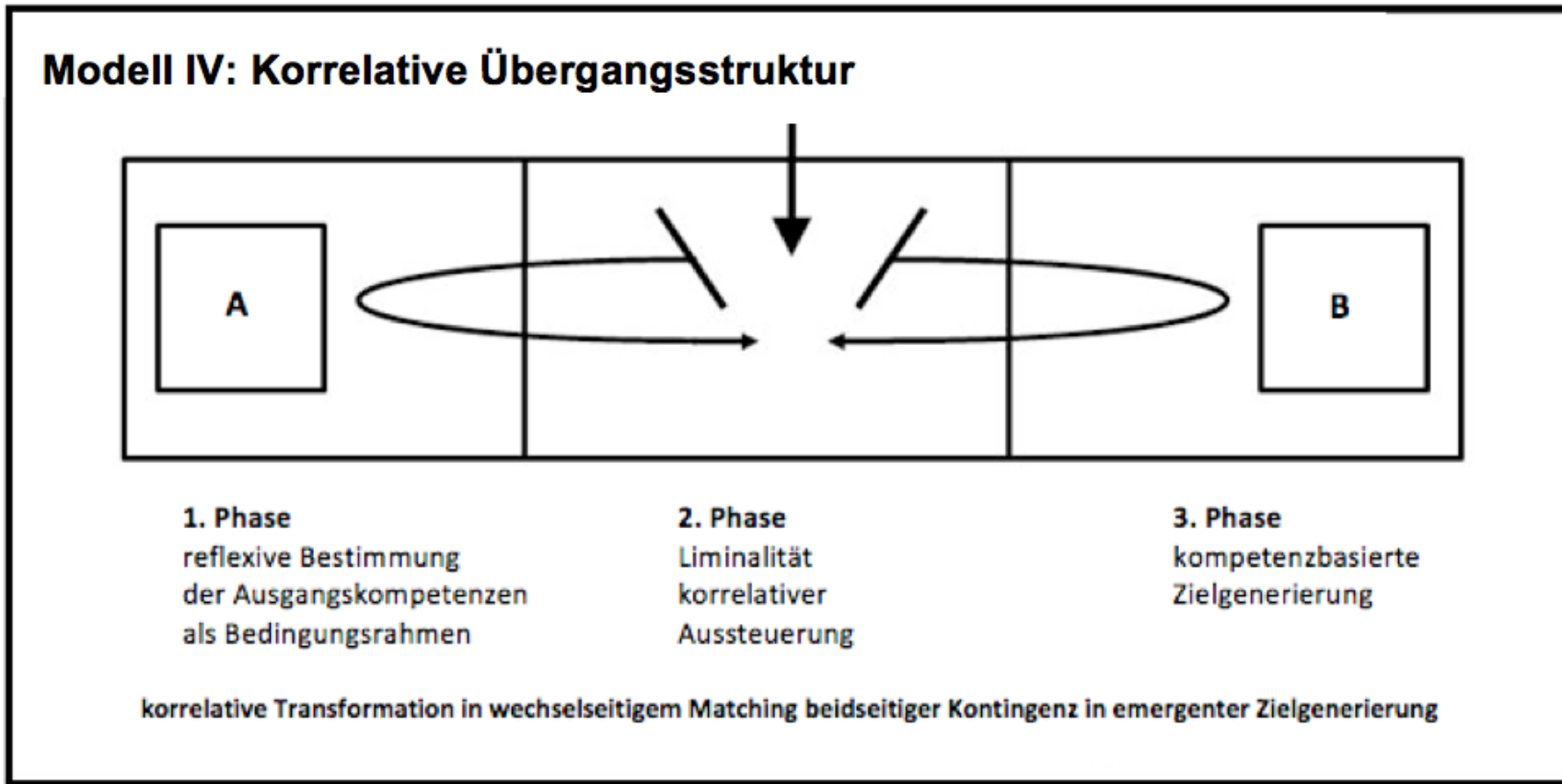
Transformationsmodell 2



Transformationsmodell 3



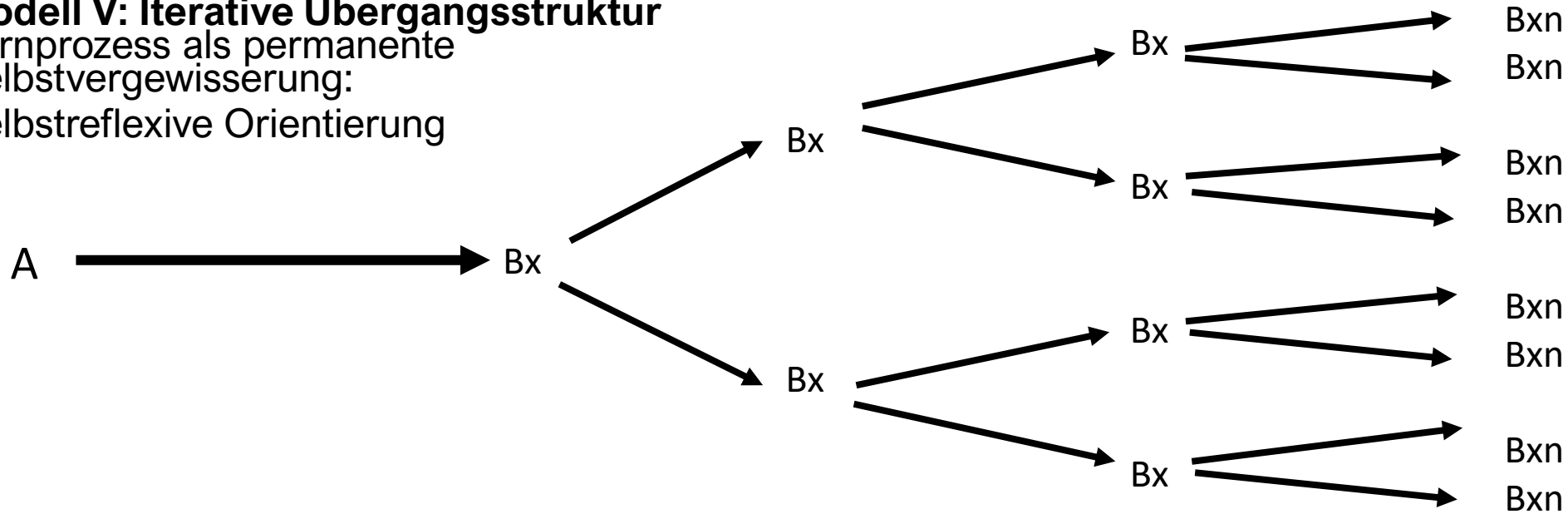
Transformationsmodell 4



Transformationsmodell 5

Modell V: Iterative Übergangsstruktur

Lernprozess als permanente
Selbstvergewisserung:
Selbstreflexive Orientierung



unbekannt
bestimmungsbedürftig

zieloffener Reflexionsprozess
 permanenter Veränderungen

im Prinzip unerkennbar
wiederholt bestimmungsbedürftig

Kontaktprozesse

→ Unterschiedliche Grundmuster, wie der Kontakt zwischen den Bildungseinrichtungen und ihren Adressatengruppen aufgenommen wird. Es geht hier nicht um administrative Verfahren, sondern eher um informelle Regeln, Erwartungen, Konventionen – „konventionelle Passung“ – z.B. geht es darum, wie werden Gegensätze gelöst, zum Thema gemacht wie

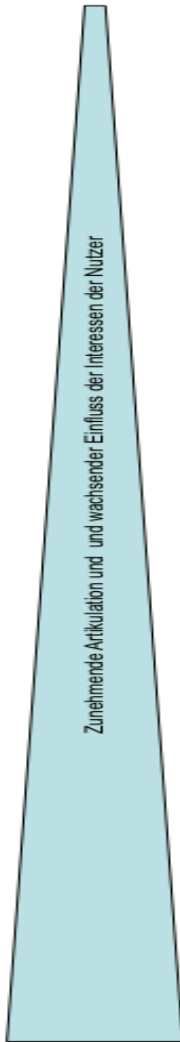
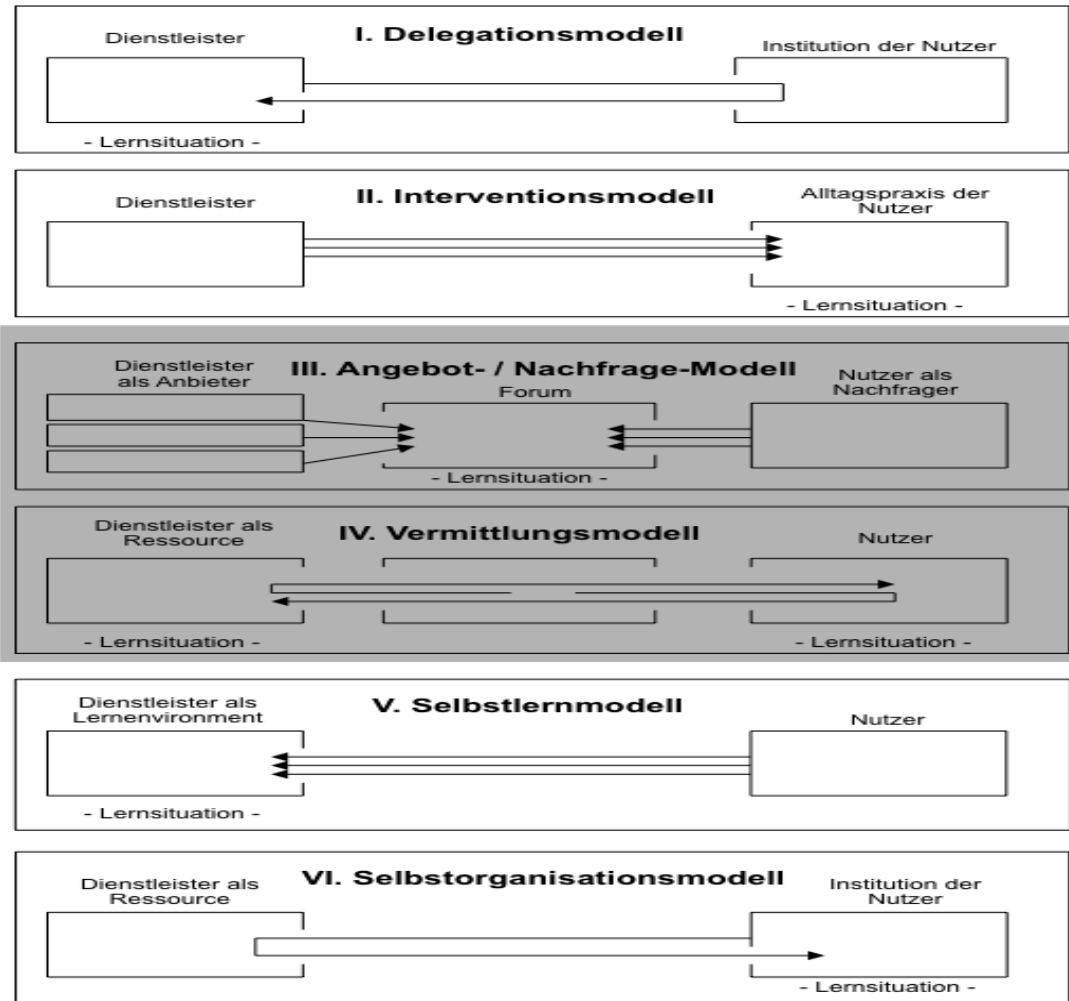
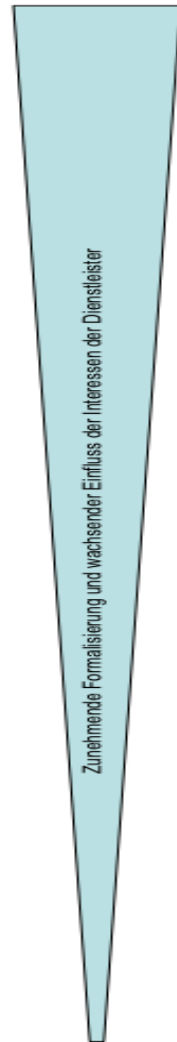
Aktivität	-	Responsivität
Einfluss	-	Widerstand
Autonomie	-	Abhängigkeit
Definitionsmacht	-	Selbstkonzept
Zuschreibungen	-	Aushandlungsverfahren

Sechs Strukturmodelle institutioneller Kontaktprozesse

Intentionalität

Dienstleistungsprofile von Lehr-Lernbeziehungen

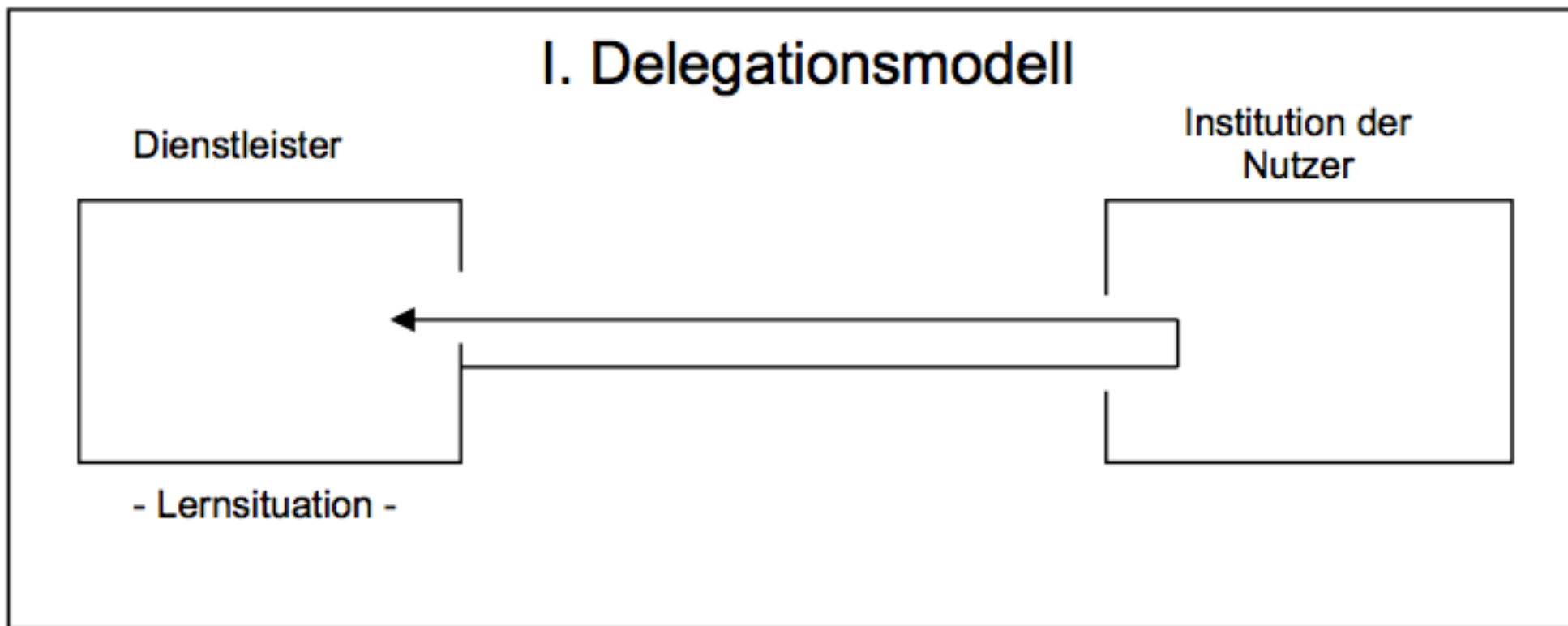
Rezeptivität



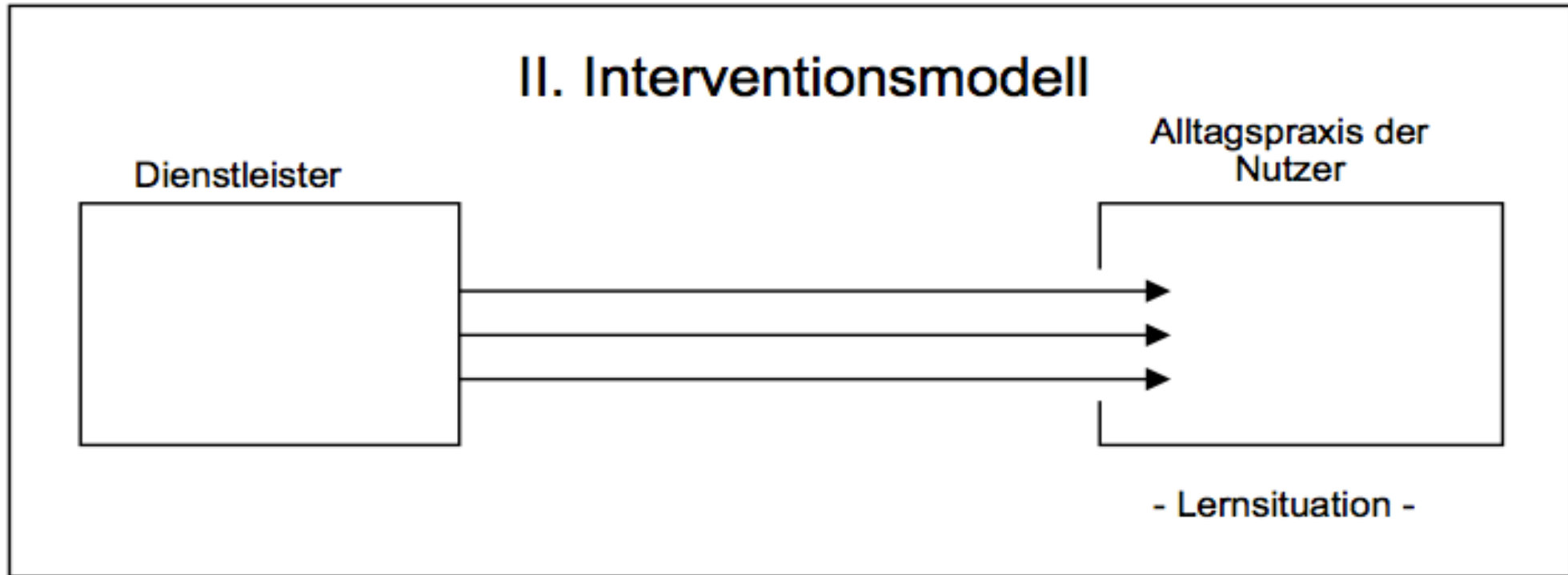
Rezeptivität

Intentionalität

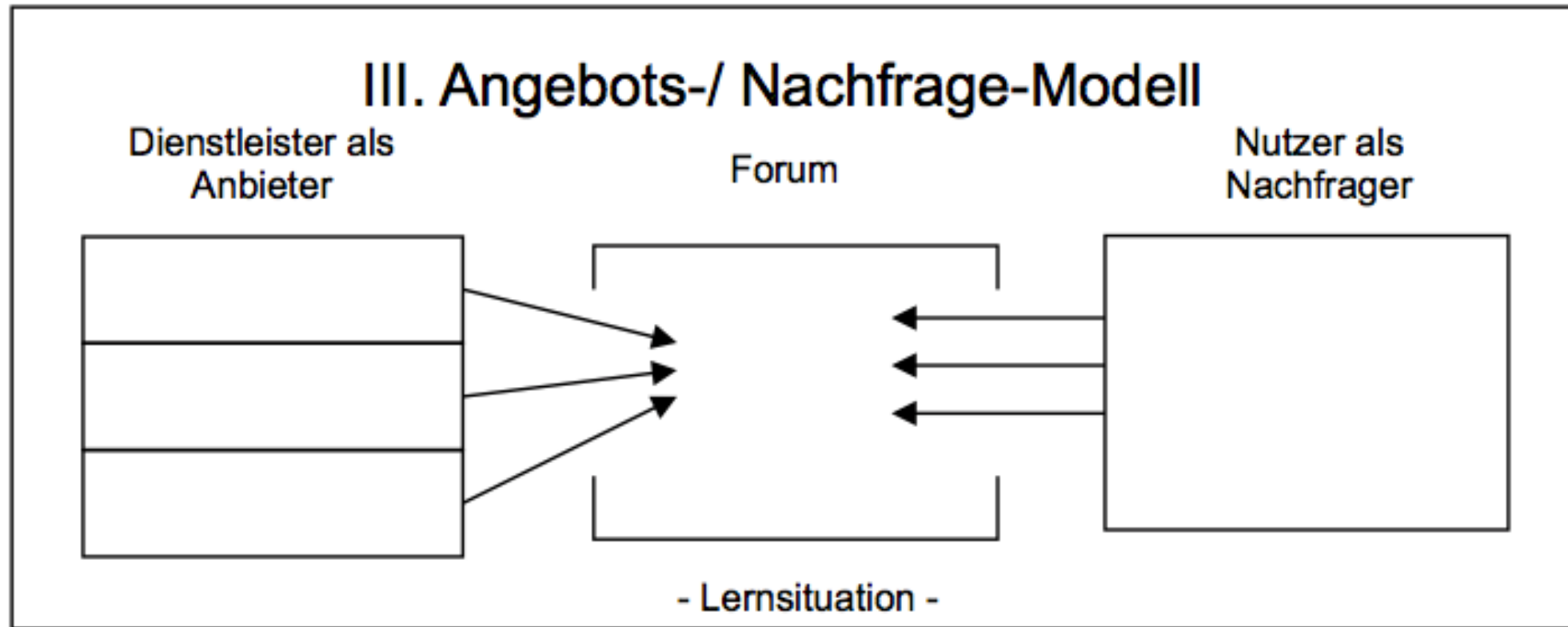
Dienstleistungsprofil 1: Delegationsmodell



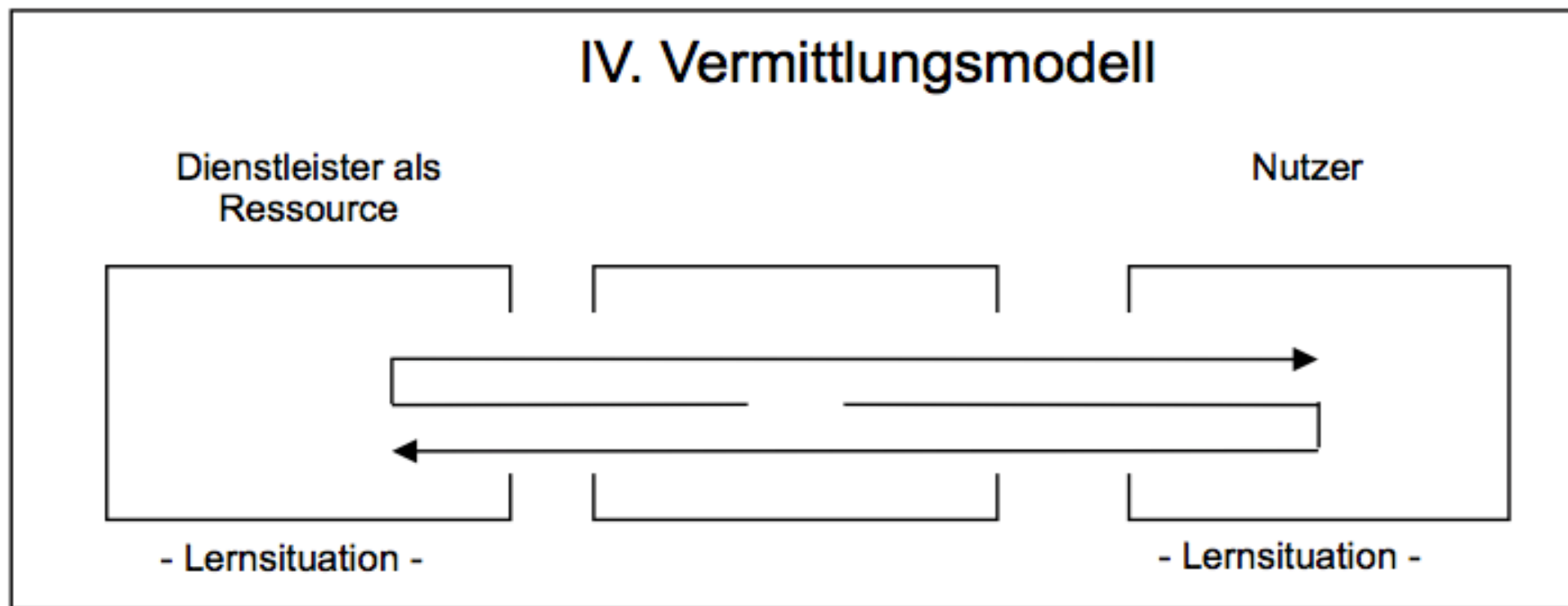
Dienstleistungsprofil 2: Interventionsmodell



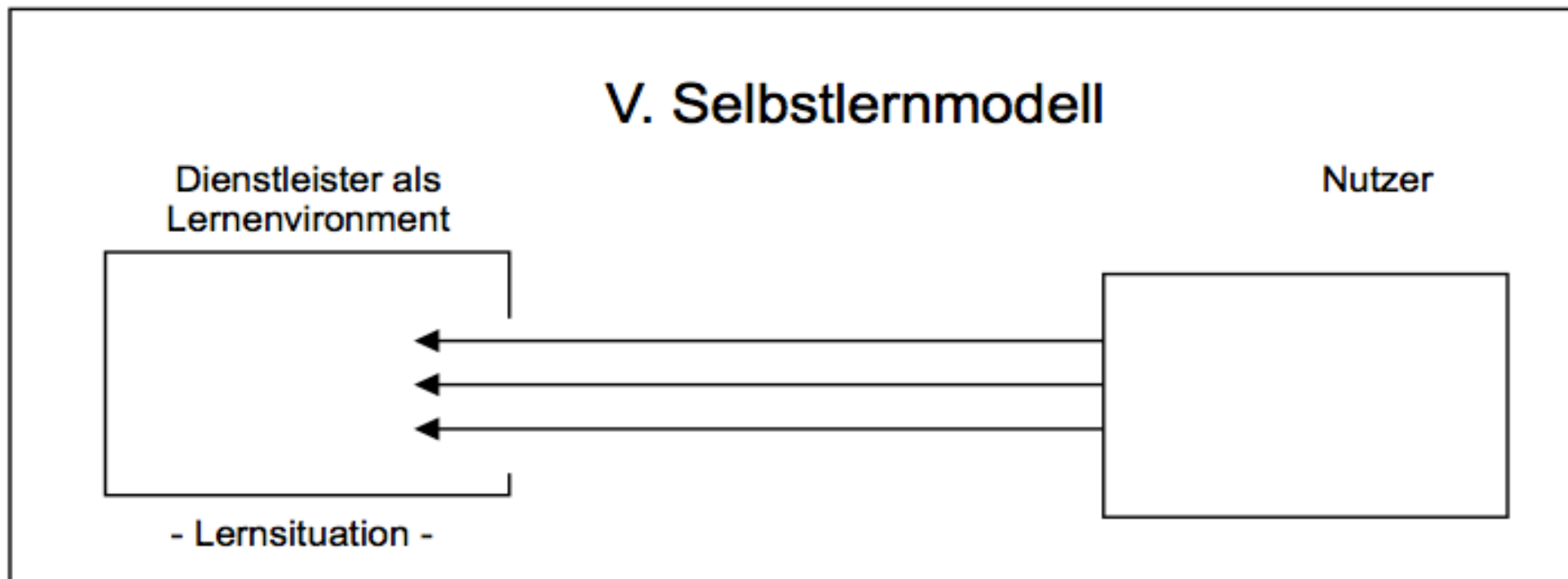
Dienstleistungsprofil 3: Angebot – Nachfrage - Modell



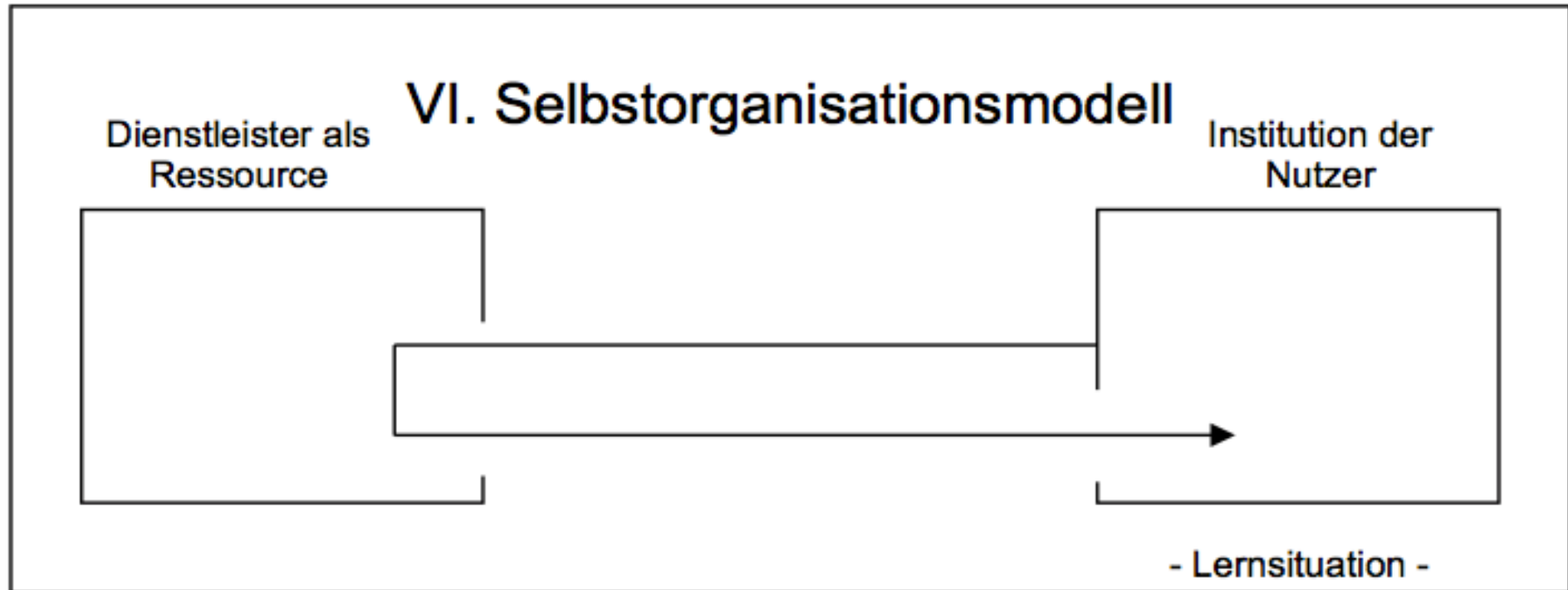
Dienstleistungsprofil 4: Vermittlungsmodell



Dienstleistungsprofil 5: Selbstlernmodell

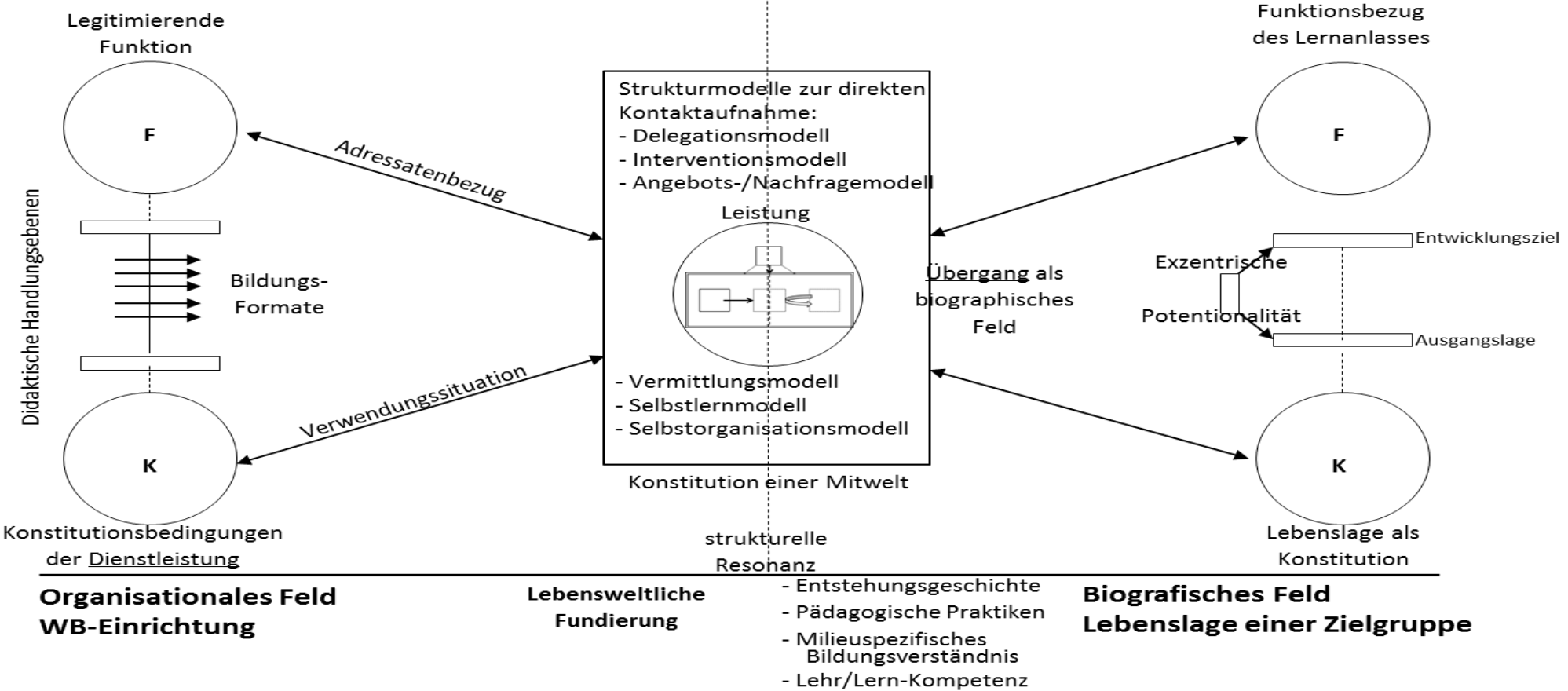


Dienstleistungsprofil 6: Selbstorganisationsmodell



**Anlehungsstruktur
des Institutionaltyps**

1. Prototyp des Bildungssystems
2. Symbiotischer Schnittstellentyp
3. Multioptionaler Typ
4. Translatorischer Typ



Phasen einer generativen Zielgruppenentwicklung

Phasen einer generativen Zielgruppenentwicklung:

