

r

'^<A

Annette Ostendorf

Betriebspädagogische Aspekte
des Europäischen
Einigungsprozesses



PETER LANG

Europäischer Verlag der Wissenschaften

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	13
Abbildungsverzeichnis	15
Vorbemerkungen	17
I. ERKENNTNISLEITENDE AXIOMATIK	21
1.) Einführende Bemerkungen zur aktuellen Situation betriebspädagogischer Forschung	21
1.1.) Wissenschaftssystematische Einordnung der Betriebspädagogik	23
1.2.) Begriffliche Konkretisierung	25
1.3.) Die betriebspädagogische Diskussion in bezug auf Europa	25
2.) Europa als eine sich dialogisch generierende "unitas multiplex"	26
3.) Betriebspädagogische Axiome	34
3.1.) Normativität betriebspädagogischer Forschung	34
3.2.) Anthropologische Grundannahmen	35
3.3.) Ziele betriebserzieherischen Handelns	40
3.4.) Einflußnahme der Behandlung eines europäisierten Forschungsfeldes auf die betriebspädagogische Forschungsmethodik	43
3.4.1.) Zukunftsbezogenheit als Problem betriebspädagogischer Aussagefähigkeit im Rahmen der Behandlung evolutionärer gesellschaftlicher Prozesse	43
3.4.2.) Methodenpluralismus als Antwort auf die Komplexität des Forschungsfeldes einer europäisierten Betriebspädagogik	46
3.4.2.1.) Hermeneutik als Methode betriebspädagogischer Forschung	46
3.4.2.2.) Die vergleichende Methode im betriebspädagogischen Erkenntnisprozeß	47

II. DAS HUMANSYSTEM BETRIEB ALS EUROPÄISCHE ERZIEHUNGSINSTITUTION	57
1.) Der Betrieb als Humansystem	57
2.) Betrieb und Umwelt	62
3.) Vergleichende betriebspädagogische Untersuchung der Beteiligung europäischer Betriebe an der beruflichen Qualifizierung	67
3.1.) Erläuterungen zum Tertium Comparationis	67
3.2.) Schwerpunktmäßig schulische berufliche Qualifizierung: Entwicklungstendenzen in Frankreich und Spanien	68
3.3.) Entwicklungen bezüglich der Bedeutung des betrieblichen Engagements im Rahmen der beruflichen Erst- und Weiterqualifizierung in Deutschland	71
3.4.) Alternierende berufliche Qualifizierung: Beispiel Niederlande	73
3.5.) Aspekte der Einbindung der Unternehmen in die berufliche Qualifizierung in Großbritannien	74
3.6.) Zusammenfassende Bewertung der Entwicklungstendenzen in europäischen beruflichen Qualifizierungssystemen und Herausarbeitung von Konsequenzen für die Bedeutung des Betriebes als Qualifizierungsinstitution	75
III. DER EUROPÄISCHE INTEGRATIONSPROZESS: BETRACHTUNGEN ZUM SOZIO-KULTURELLEN WANDEL IM HINBLICK AUF ASPEKTE DER PERSONALEN SELBST-VERWIRKLICHUNG	79
1.) Betriebserziehung und betriebliche Sozialisation - zur Klärung ihrer Beziehung im Hinblick auf eine Europäisierung des betriebspädagogischen Forschungsinteresses	79
2.) Der europäische Integrationsprozeß als sozio-kultureller Wandel	85

3.)	Ausgewählte soziologische Theorien in ihrem Erklärungsgehalt zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen sozio-kulturellem Wandel und Personalität im Hinblick auf den europäischen Einigungsprozeß	88
3.1.)	Die "Cultural-lag-Theorie" nach OGBURN als Erklärungsansatz für den europäischen "sozialen Wandel"	88
3.2.)	Betrachtung des "sozialen Wandels" im Rahmen von Integrationsprozessen nach ELIAS	94
4.)	Betriebspädagogische Herausforderungen	98
IV.	BETRIEBSQUALIFIKATORISCHE KONSEQUENZEN AUS DER VERÄNDERUNG DER BETRIEBLICHEN AUFGABEN UMWELT DURCH DEN EUROPÄISCHEN INTEGRATIONS PROZESS	107
1.)	Wettbewerbsstrukturen im Europäischen Binnenmarkt	108
2.)	Ausrichtung der Unternehmensstrategien auf die veränderte Wettbewerbssituation	111
3.)	Unternehmensstrategie - Organisationsstruktur - Personalqualifizierung: Versuch der Bestimmung ihrer Zusammenhänge im Hinblick auf die Europäische Integration	114
3.1.)	Grundsätzliche Zusammenhänge	114
3.2.)	Exemplarische Betrachtung eines Schwerpunktes der Europäisierung von Unternehmensstrategien im Hinblick auf organisationale Veränderungen und personalqualifikatorische Konsequenzen	116
3.2.1.)	Die strategische Option der Internationalisierung	118
3.2.2.)	Personalqualifikatorische Konsequenzen der Europäisierung von Unternehmen	120
3.2.2.1.)	Personalqualifizierung im Rahmen einer europäisierten Organisationsentwicklung	120
3.2.2.2.)	Qualifizierung von sog. "Euro-Managern"	121
3.2.2.3.)	Qualifizierung des Komplexitätsbewältigungsverhaltens	124

V. BETRIEBSERZIEHLICH RELEVANTE ASPEKTE DER MOBILITÄT EUROPÄISCHER ARBEITNEHMER	131
1.) Freizügigkeit der Arbeitnehmer im europäischen Binnenmarkt	131
2.) Die Problematik um die Anerkennung transnationaler beruflicher Befähigungsnachweise	132
3.) Arbeitsmigration und transnationale Kontakte in Europa - ein Szenario -	134
4.) Betriebserziehliche Herausforderungen durch die Europäisierung des betrieblichen Personengefüges	138
VI. EUROPÄISIERTE BETRIEBSPÄDAGOGIK ALS TRANSKULTURELLE BETRIEBSPÄDAGOGIK - BETRIEBSPÄDAGOGISCH-SYSTEMATISCHE ÜBERLEGUNGEN UND DIDAKTISCHE KONSEQUENZEN	141
1.) Begriffliche Grundlagen und axiomatische Erweiterung einer kulturübergreifenden Betriebspädagogik	142
1.1.) Interkulturelle-multikulturelle-bikulturelle-transkulturelle Erziehung - Versuch einer terminologischen Klärung	142
1.2.) Transkulturelle Betriebspädagogik	146
1.2.1.) Bestimmung des Kulturbegriffs	146
1.2.1.1.) Formale Dimension des Kulturbegriffs	146
1.2.1.2.) Das Wertigkeitsproblem in der Kulturbegegnung	149
1.2.2.) Anthropologischer Anspruch und Transkulturalität	152
2.) Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit als europäisiertes Betriebserziehungsziel	154
2.1.) Kommunikation als anthropologisches Phänomen	154
2.2.) Legitimation aus dem betrieblichen Zielsystem	156
3.) Theoretische Zugänge zur Erforschung interkultureller Kommunikation	158
4.) Betriebspädagogische Betrachtung von Trainingsverfahren zur Förderung interkultureller Kommunikationsfähigkeit	162

4.1.) Zielsetzungen interkultureller Trainingsprogramme	162
4.2.) Basistypen interkulturell orientierter Trainingsverfahren im Überblick	164
5.) Betriebspädagogische Untersuchung eines ausgewählten interkulturellen Trainingskonzepts	166
5.1.) Begründung der exemplarischen Auswahl	166
5.2.) Das Modell des "Culture Assimilators"	166
5.2.1.) Darstellung der Grundzüge des Konzeptes	166
5.2.2.) Spezialformen eines "Culture Assimilators"	170
5.3.) Betriebspädagogische Analyse	173
5.3.1.) Bestimmung des Zusammenhangs kognitiver, affektiver und psychomotorischer Lernziele	174
5.3.2.) Ermöglichung der Positionsbestimmung des Betriebsangehörigen in seiner transkulturellen Individualität und Sozialität	176
5.3.3.) Förderung von Verantwortungsbewußtsein	177
5.3.4.) Engagement, Kreativität und Partizipation der Teilnehmer	178
5.3.5.) Berücksichtigung von Sinn- und Nutzwertkategorien	179
5.3.6.) Kulturspezialisierung versus Kulturuniversalisierung	180
5.3.7.) Vermittlung von Theorie und Praxis	184
5.3.8.) Verknüpfung formaler und materialer Qualifizierungsinhalte	184
5.3.9.) Erfahrungsorientierung	185
5.3.10.) Europäische Bewußtseinsbildung	185
6.) Der didaktische Implikationszusammenhang im Hinblick auf interkulturelles Lernen - abschließende Betrachtung	186
7.) Der Betriebspädagoge als "Culture Facilitator"	190
VII. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE UND ANSATZPUNKTE ZUKÜNFTIGER BETRIEBSPÄDAGOGISCHER FORSCHUNG	193
Literaturverzeichnis	197