

Inhalt

Vorwort	9
1 Arbeitsorientiertes Lernen: Bedeutung, Charakteristik und Gegenstand	11
1.1 Veränderte Umfeldbedingungen und Zielgrößen.....	11
1.1.1 Veränderungen in der Arbeitswelt.....	11
1.1.2 Zielgrößen arbeitsorientierten Lernens	12
1.2 Arbeitsorientiertes Lernen: Integration von Arbeit und Lernen	15
1.2.1 Überlegungen zum Arbeitsbegriff	15
1.2.2 Überlegungen zum Lernbegriff.....	18
1.2.3 Charakteristik arbeitsorientierten Lernens.....	20
1.3 Entwicklungslinien der Integration von Arbeit und Lernen.....	21
1.3.1 Arbeitsplatz als Lernort in der Aus- und Weiterbildung	22
1.3.2 Übungen zur Erzielung »bestmöglicher« Leistungen	23
1.3.3 Kompetenzentwicklung durch Training und Arbeitsgestaltung	27
1.4 Aufbau und Themen des Lehrbuchs	28
2 Theorien und Modelle zur Integration von Arbeit und Lernen	31
2.1 Theoretische Zugänge zu Aspekten arbeitsorientierten Lernens	31
2.2 Arbeitspsychologische Zugänge	33
2.2.1 Lernen durch Bewältigung von Arbeitsanforderungen.....	33
2.2.2 Arbeitsimmanentes Lernen	37
2.3 Instruktionspsychologische Zugänge	40
2.3.1 Situiertes und problemorientiertes Lernen	40
2.3.2 Beobachtungslernen.....	43
2.3.3 Selbstgesteuertes Lernen.....	45
2.4 Personalpsychologische Zugänge	47
2.4.1 Karrierebezogenes kontinuierliches Lernen	48
2.4.2 Karrierebezogenes Selbstmanagement.....	49
2.4.3 Job crafting.....	50
2.4.4 Taking charge.....	53

2.5	Organisationspsychologische Zugänge.....	54
2.5.1	Anpassung bei der Arbeit.....	54
2.5.2	Organisationale Sozialisation.....	56
3	Gestaltung und Wirkung arbeitsintegrierten Lernens.....	58
3.1	Einführung.....	58
3.2	Arbeitsstrukturierung als Form arbeitsintegrierten Lernens.....	59
3.2.1	Ziele, Konzepte und Strategien der Arbeitsstrukturierung.....	59
3.2.2	Job enlargement.....	63
3.2.3	Job enrichment.....	64
3.2.4	Job rotation.....	65
3.2.5	Problemlösegruppen.....	67
3.3	Arbeitsintegriertes Lernen bei Einarbeitungs- und Sozialisationsprozessen.....	68
3.3.1	Suche nach Informationen.....	69
3.3.2	Proaktive Sozialisationstaktiken.....	73
3.3.3	Institutionalisierte Sozialisationstaktiken.....	75
3.4	Arbeitsintegriertes Lernen durch beratungs- und erfahrungsbezogene Ansätze ...	77
3.4.1	Mentoring.....	78
3.4.2	Cognitive apprenticeship.....	80
3.5	Wirkungsbereiche arbeitsintegrierten Lernens.....	83
3.5.1	Kognitive Kompetenz.....	83
3.5.2	Soziale Kompetenzen und Freizeitverhalten.....	84
3.5.3	Berufliche Handlungskompetenz.....	85
3.5.4	Persönlichkeit.....	86
3.5.5	Gesundheit.....	88
3.5.6	Umgang mit organisationalen Veränderungen.....	89
3.5.7	Kreative und proaktive Leistungen.....	90
3.5.8	Fazit.....	92
4	Gestaltung und Wirkung von arbeitsbezogenem Lernen.....	94
4.1	Trainingsansätze für arbeitsbezogenes Lernen.....	95
4.1.1	Psychoregulativ akzentuierte Trainings.....	95
4.1.2	Kognitive Trainings.....	96
4.1.3	Fehlertraining.....	101
4.1.4	Behavior modeling.....	103
4.1.5	Trainings für individuelle Bewältigungsstrategien.....	106
4.1.6	Computergestützte und simulationsbasierte Ansätze.....	109
4.2	Personale Merkmale beim arbeitsbezogenen Lernen.....	115
4.2.1	Zielorientierung.....	116
4.2.2	Lernmotivation und Selbstwirksamkeit.....	118
4.2.3	Kognitive Fähigkeiten.....	121
4.2.4	Lernstrategien.....	121

4.2.5	Persönlichkeit.....	122
4.2.6	Stresserleben.....	124
4.2.7	Alter	124
4.3	Situationale Merkmale beim arbeitsbezogenen Lernen.....	127
4.3.1	Soziale Unterstützung	127
4.3.2	Organisationales Klima	131
4.3.3	Organisationale Gerechtigkeit und Entscheidungsfreiheit	133
4.3.4	Informationen über das Training.....	135
4.4	Transferförderung beim arbeitsbezogenen Lernen	136
4.4.1	Transferbegriff.....	136
4.4.2	Ansätze zur Förderung von Transfer	137
4.4.3	Nachweis von Transfereffekten	140
5	Instrumente und Verfahren zur Analyse, Gestaltung und Evaluation arbeitsorientierten Lernens	143
5.1	Identifikation und Beschreibung von Lernpotenzialen und Anforderungen in der Arbeitstätigkeit	144
5.1.1	Verfahren zur Identifikation von Lernpotenzialen.....	144
5.1.2	Aufgaben- und anforderungsanalytische Verfahren	148
5.1.3	Lernbedarfsanalyse – ein kombinierter Verfahrenseinsatz	158
5.2	Identifikation und Beschreibung organisationaler Merkmale arbeitsorientierten Lernens.....	167
5.2.1	Allgemeine organisationsdiagnostische Verfahren.....	167
5.2.2	Das Lernkulturinventar (LKI)	172
5.3	Identifikation und Beschreibung personaler Merkmale und Kompetenzen	183
5.3.1	Anforderungsanalyse und Kompetenzmodellierung: Ein evidenzbasierter Ansatz	184
5.3.2	Kompetenzmessung	188
6	Gestaltungslösungen für die Praxis.....	202
6.1	Lösungen im betrieblichen Kontext	202
6.1.1	Computergestütztes Training zur Förderung von Diagnosekompetenz	202
6.1.2	Training sozialer Kompetenzen durch behavior modeling	208
6.1.3	Arbeitsintegrierte Lernumgebungen für die Berufsausbildung.....	211
6.2	Lösungen für den Hochschulbereich	227
6.2.1	Training mit Simulatoren in der Mediziner Ausbildung	227
6.2.2	Projektseminar für Studierende der Arbeits- und Organisationspsychologie.....	233
7	Fazit.....	242
	Literatur.....	245
	Stichwortverzeichnis	267