

Pädagogisches Handeln und Unterstützungsmöglichkeiten digitaler Medien im Kontext der Personalentwicklung kleiner Unternehmen



Torsten Kniebel

Pädagogisches Handeln und Unterstützungsmöglichkeiten digitaler Medien im Kontext der Personalentwicklung kleiner Unternehmen

Impressum

Herausgeber:

kniebel.com®
Torsten Kniebel
Hakenstraße 16
49074 Osnabrück
www.kniebel.com

Satz: Torsten Kniebel
Covergestaltung: Torsten Kniebel
Coverfoto: Sean Prior

Nachdruck, Verarbeitung, Verbreitung oder Vervielfältigung durch analoge oder digitale Kopien jeglicher Art – auch auszugsweise – sind ohne Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet und werden urheber- und strafrechtlich verfolgt.

Bei Zitation in wissenschaftlichen Werken freut sich der Autor über eine entsprechende Benachrichtigung.

© 2017 kniebel.com® | Alle Rechte vorbehalten.

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Folgen des demografischen Wandels und des damit assoziierten Fachkräftemangels, der Bildungsexpansion sowie der gesellschaftlichen Anforderungen an die Individuen betrachtet diese Ausarbeitung die betriebliche Personalentwicklung in kleinen Betrieben. In diesem Zusammenhang wird dargestellt, inwiefern die Personalentwicklung bislang vorzugsweise auf das Angebot von formalen Weiterbildungsmaßnahmen begrenzt wird und auf betriebswirtschaftliche Instrumente wie Zielvereinbarungen zurückgreift, ohne hierdurch tatsächlich ein Mehr an Lernen im Betrieb zu verankern. Es werden deshalb die Notwendigkeit einer Professionalisierung der Personalentwicklung diskutiert und die Grundformen pädagogischen Handelns fokussiert.

Im praktischen Teil werden die Ergebnisse einer Bedarfsermittlung pädagogischen Handelns in Betrieben unterschiedlicher Größe vorgestellt und die Unterstützungsmöglichkeiten digitaler Medien, insbesondere eines Weblogs als Content-Management-System mit verschiedenen Softwareerweiterungen durch Plugins, erörtert, um hierauf aufbauend aufzuzeigen, wie pädagogisches Handeln im Rahmen der Personalentwicklung kleiner Betriebe als systematischer Personalentwicklungsprozess umgesetzt werden kann.

Stichworte

Zielgerichtete Personalentwicklung in Kleinbetrieben, Professionalisierung der Personalentwicklung, Grundformen pädagogischen Handelns, Unterstützungsmöglichkeiten digitaler Medien

Abstract

Because of the expected consequences of demographic change and the associated shortage of skilled professionals, of the educational expansion, as well as the social requirements to the individuals, this formulation considers the operational human resources development in small enterprises. In this context, it is shown, how human resources development preferably is limited on formal educational measures and uses economic instruments like agreements on objectives, without thereby really embed an additive of operational learning. Therefore, it will be discussed the need for a professionalization of human resources development and focused the basic forms of pedagogical action.

In the practical part the results of the determination of requirements of pedagogical action in companies of different size are presented, and the possibilities for support by digital media are discussed, in particular by a weblog as a content management system with various software extensions with plugins, build up to illustrate how educational action in the context of human resources development in small enterprises can be implemented as a systematic process of human resources development.

Keywords

Targeted Human Resources Development in Small Enterprises, Professionalization of Human Resources Development, Basic Forms of Pedagogical Action, Possibilities for Support by Digital Media

Inhalt

1 Einleitung	9
2 Rahmenbedingungen für die Begründung des Personalentwicklungsbedarfs	16
2.1 Bevölkerungsrückgang und Fachkräftemangel	18
2.2 Formal höhere Bildungsabschlüsse durch Bildungsexpansion	20
2.3 Flexibilität als gesellschaftlicher Anspruch	22
2.4 Abhängigkeit von Arbeitsmarkt und Bildung	26
3 Personalentwicklung in kleinen und mittelständischen Betrieben	29
3.1 Zielgerichtete und strukturierte Personalentwicklung	29
3.2 Schwierigkeit der Betrachtung nach Unternehmensarten	34
3.3 Weiterbildung im Kontext der betrieblichen Personalentwicklung	36
3.3.1 Weiterbildungsangebote und Teilnahme in deutschen Unternehmen	36
3.3.2 Aufgabenbereiche der Weiterbildung und Personalentwicklung	40
3.3.3 Formelle und informelle Weiterbildung	42
4 Notwendigkeit der Professionalisierung und des pädagogischen Handelns in der betrieblichen Personalentwicklung	46
4.1 Innerbetriebliche pädagogische Kompetenz	47

4.2	Pädagogische Qualifikationen externer Unternehmensberater	50
4.3	Betriebswirtschaftliche Instrumente im Kontext der pädagogischen Personalentwicklung	53
4.4	Pädagogische Kompetenz als Voraussetzung für die Personalentwicklungsqualität	56
4.5	Professionalisierung und Professionalität betrieblicher Personalentwicklung	58
4.6	Pädagogisches Handeln in der Personalentwicklung	61
5 	Bedarfsermittlung pädagogischen Handelns in Kleinbetrieben.....	66
5.1	Aufbau und Durchführung der Bedarfsermittlung	67
5.2	Weiterbildungsangebote in den befragten Unternehmen.....	69
5.3	Zur Verfügung gestellte Lernmedien	70
5.4	Pädagogische Fähigkeiten der Führungskräfte	73
5.5	Unterstützungsmöglichkeiten durch den Betrieb.....	76
5.6	Firmeninternes Intranet in den befragten Unternehmen.....	78
6 	Möglichkeiten eines unternehmensinternen Weblogs zur Unterstützung des pädagogischen Handelns in Kleinbetrieben	82
6.1	Weblog als unternehmensinternes Lernarrangement.....	85
6.2	Zielgerichtetes Informieren und Beraten über den unternehmensinternen Weblog	91

6.3 Lernanimation durch Internetanbindung, Vodcasts und Fotos.....	96
7 Zielgerichtete Entwicklung pädagogischen Handelns	100
7.1 Bedarfsanalyse und Zielsetzung pädagogischen Handelns	101
7.2 Kreative Gestaltung und Planung des Weblogs als Lernarrangement	103
7.3 Implementierung und Einsatz des Weblogs ...	110
7.4 Erfolgskontrolle und Transfersicherung	111
8 Fazit und Ausblick.....	114
Literaturverzeichnis	119
Anlage 1: Fragebogen der Bedarfsermittlung	126
Anlage 2: Rohdaten der Bedarfsermittlung	132

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Lernmedien	72
Abb. 2: Anforderungen an das Firmen-Intranet	80
Abb. 3: HiDrive als Cloud-Ablagesystem	83
Abb. 4: Gesicherter Bereich eines Online-Servers	85
Abb. 5: Erstellen von Themenkategorien im WordPress-Backend	89

Abb. 6:	Plugin-Bereich im WordPress-Backend zur Funktionserweiterung des Weblogs	90
Abb. 7:	WordPress-Theme-Generator Artisteer zur ästhetischen Gestaltung des Weblogs	90
Abb. 8:	Gestaltungsbeispiel phpMyForum	92
Abb. 9:	Umfrage über das WordPress-Plugin Yop Poll	95
Abb. 10:	NextGEN Gallery	99
Abb. 11:	Entwicklungsprozess pädagogischen Han- delns in Anlehnung an Becker (2011, S. 19).	109

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Aufgabenfelder und Tätigkeiten der betrieb- lichen Personalentwicklung	41
---------	---	----

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Folgen des demografischen Wandels und des damit assoziierten Fachkräftemangels, der Bildungsexpansion sowie der gesellschaftlichen Anforderungen an die Individuen betrachtet diese Ausarbeitung die betriebliche Personalentwicklung in kleinen Betrieben. In diesem Zusammenhang wird dargestellt, inwiefern die Personalentwicklung bislang vorzugsweise auf das Angebot von formalen Weiterbildungsmaßnahmen begrenzt wird und auf betriebswirtschaftliche Instrumente wie Zielvereinbarungen zurückgreift, ohne hierdurch tatsächlich ein Mehr an Lernen im Betrieb zu verankern. Es werden deshalb die Notwendigkeit einer Professionalisierung der Personalentwicklung diskutiert und die Grundformen pädagogischen Handelns fokussiert.

Im praktischen Teil werden die Ergebnisse einer Bedarfsermittlung pädagogischen Handelns in Betrieben unterschiedlicher Größe vorgestellt und die Unterstützungsmöglichkeiten digitaler Medien, insbesondere eines Weblogs als Content-Management-System mit verschiedenen Softwareerweiterungen durch Plugins, erörtert, um hierauf aufbauend aufzuzeigen, wie pädagogisches Handeln im Rahmen der Personalentwicklung kleiner Betriebe als systematischer Personalentwicklungsprozess umgesetzt werden kann.