Einordnung der eigenen Fortbildungsarbeit nach dem Drei-Generationen-Modell

Generation – G 1:	Generation – G 2:	Generation – G 3:
Wie ist Bildungsarbeit in Ihrer Verwaltung verankert?		
Es sind noch keine Grundsätze der Bildungsarbeit (schriftlich) formuliert	Bildungsarbeit ist bereits als nicht delegierbare Führungsaufgabe verankert	Organisations- und Personalentwicklung bilden eine sich gegenseitig ergänzende oder verstärkende Einheit
Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein
Wer ist Träger der Bildungsarbeit in Ihrer Verwaltung?		
Ist es alleine die Weiterbildungsabteilung?	sind die Vorgesetzten bereits mit eingebunden?	oder gibt es eine spezialisierte Abteilung, die OE- und PE-Prozesse in einem iterativen Verfahren gestaltet?
Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein
Welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrer Fort- und Weiterbildung?		
Stellen die Weiterbildungsangebote lediglich eine Erweiterung der Aktivitäten der Personalbetreuung dar	oder wird Fortbildung gezielt zur Leistungsverbesserung und -steigerung ausgewählter Mitarbeiter eingesetzt	oder soll das Problemlösungspotenzial der gesamten Organisation optimiert werden?
Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein
Wer sind folglich die Adressaten und Zielgruppen?		
Sind es einzelne Beschäftigte, deren Qualifizierung ohne Bezug zu konkreten, aus der Arbeitssituation resultierenden Problemstellungen erfolgt,	sind es einzelne Mitarbeiter, die mit der Qualifizierungsmaßnahme einen aus den Anforderungen des Arbeitsplatzes resultierenden Bedarf decken	oder werden Mitarbeiter einer ganzen oder Teilen einer Organisationseinheit, einer interdisziplinären Arbeitsgruppe, Peer- oder Family-Groups mit dem Ziel der gemeinsamen Problemlösung geschult?
Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein
Welche Art von Fortbildungsarbeit trifft man in Ihrer Verwaltung an?		
Werden die Mitarbeiter vorwiegend zu externen Anbietern entsendet oder nehmen sie an eigenen Programmen teil ohne, dass damit eine Umsetzungsverpflichtung verbunden ist?	Baut das Fortbildungsprogramm auf einer systematischen Bedarfsanalyse mit nachfolgender Trainingsplanung auf?	Oder ist die Art der Weiterbildungsarbeit vorwiegend durch arbeitsplatznahe und -orientierte Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb eines Arbeits- oder interdisziplinären Teams gekennzeichnet, wobei beim Training selbst das zu lösende Problem im Mittelpunkt steht?
Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein
Welche Verfahren der Erfolgskontrolle haben Sie für Ihre Bildungsarbeit entwickelt?		
Beschränken sie sich auf Lernerfolgskontrollen und Manöverkritik am Ende des Seminars?	Oder setzen Sie differenzierte Verfahren zur Messung von Lernleistungen und Transfer ein, die durch betriebswirtschaftliche Erfolgskontrollen im Sinne von Kosten-Nutzen-Analysen ergänzt werden?	Oder findet die Erfolgskontrolle am konkreten Lern- und Organisationsentwicklungsprojekt statt, in dem die in den Prozess der Problemlösung einbezogenen Mitarbeiter den Erfolg der Maßnahmen selbst beurteilen?
Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein
Wie sieht Ihr Vorgehen bei der Gestaltung Ihrer Bildungsarbeit aus?		

Copyright © Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm 2012

Generation – G 1:	Generation – G 2:	Generation – G 3:
Erstellt Ihre Verwaltung einen Seminarkatalog als reines Angebot und wirbt anschließend breit um die Teilnahme, wobei diese einerseits von der Aufgeschlossenheit der Vorgesetzten und andererseits von der Bildungsbereitschaft der Mitarbeiter abhängig ist?	Oder liegt der Fortbildung bereits ein Funktionszyklus zugrunde, der Bedarfsermittlung, Zielformulierung, Planung, Gestaltung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen, die Erfolgskontrolle unter Einbeziehung der Beteiligten und die Betrachtung des Transfers beinhaltet?	Oder basiert Fortbildungsarbeit auf einem Gesamtprozess, an dessen Beginn der Betrieb ein Problem signalisiert, das anschließend von der Bildungsabteilung gemeinsam mit den Betroffenen analysiert wird und dessen Ursache die inhaltliche und methodisch-didaktische Basis nachfolgender Qualifizierungsmaßnahmen bildet? Steht im Mittelpunkt die Lösung des Problems und ist sie die alleinige Grundlage für Zielvereinbarung und Erfolgsmessung? Wird Bildungsarbeit in diesem Zusammenhang als Hilfe zur Selbsthilfe verstanden und werden klassische Trainings lediglich als eine Möglichkeit zur Problemlösung gesehen?
Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein
Wie gehen Sie mit der Transferproblematik um?		
Ist sie Ihrer Verwaltung überhaupt schon bewusst?	Oder besteht sie trotz systematischer Erfolgskontrollen fort, da es den Beschäftigten an Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten und an der notwendigen Unterstützung durch das Umfeld mangelt und somit keine Veränderungen stattfinden?	Oder hat Ihre Organisation die Transferproblematik bereits überwunden, da Lernen und Arbeiten eine untrennbare Einheit bilden und die Lösung betrieblicher Probleme den eigentlichen Gegenstand von Bildungsmaßnahmen darstellt?
Ja/Nein	Ja/Nein	Ja/Nein

Copyright © Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm 2012