

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XVII

Teil I: <i>Grundlagen zur Bestimmung professioneller Handlungskompetenz</i>	1
1. Einleitung	1
1.1. Motivation, Zielsetzung und Fragestellungen	1
1.2. Forschungsansatz	5
1.3. Aufbau	8
2. Theoretische Grundlagen	12
2.1. Betriebliche Weiterbildung und betrieblicher Weiterbildner	12
2.1.1. Betriebliche Weiterbildung	12
2.1.1.1. Einordnung und Konkretisierung	12
2.1.1.2. Beziehung zur Personal- und Organisationsentwicklung	15
2.1.1.3. Erziehungswissenschaft als Bezugswissenschaft	17
2.1.1.4. Konzeptionelle Grundlagen	21
2.1.2. Betrieblicher Weiterbildner	24
2.1.2.1. Begriff des betrieblichen Weiterbildners	24
2.1.2.2. Hauptberufliche betriebliche Weiterbildner	26
2.2. Qualifikation und Kompetenz	29
2.2.1. Qualifikation	30
2.2.2. Schlüsselqualifikation	31
2.2.3. Kompetenz	34
2.2.4. Grundlegende Kompetenzen für den betrieblichen Weiterbildner	39
2.2.5. Zusammenfassung und Weiterführung	44

- VIII -

2.3. Professionalisierung und Professionalität	48
2.3.1. Einführende Bemerkung	48
2.3.2. Professionalisierung	49
2.3.2.1. Professionalisierungsbegriff	49
2.3.2.2. Faktoren des Professionalisierungsprozesses	50
2.3.2.3. Ergebnis des Professionalisierungsprozesses	55
2.3.2.4. Relevanz des Professionalisierungsprozesses für die betriebliche Weiterbildung	58
2.3.3. Professionalität	62
2.3.3.1. Professionalitätsbegriff	62
2.3.3.2. Professionalität aus soziologischer Sicht (Schmitz und Dewe)	65
2.3.3.3. Professionalität aus bildungstheoretischer Sicht (Tietgens)	71
2.3.3.4. Professionalität aus personalwirtschaftlicher Sicht (Stiefel)	75
2.3.4. Zusammenfassung und Weiterführung	81
Teil II: Aufgaben und Kompetenzen des betrieblichen Weiterbildners in klassischen und innovativen Rollen	84
3. Der betriebliche Weiterbildner in klassischen und innovativen Rollen	84
3.1. Einteilung	84
3.2. Der klassische betriebliche Weiterbildner	88
3.2.1. Der Planer und Organisator	88
3.2.2. Der Dozent und Trainer	90
3.2.3. Der Berater und Prozeßbegleiter	90
3.2.4. Der Kontrolleur	91
3.2.5. Kompetenzprofil des klassischen betrieblichen Weiterbildners	92
3.3. Der innovative betriebliche Weiterbildner	98
3.3.1. Der Bildungsunternehmer	98
3.3.1.1. Aufgaben als Bildungsunternehmer	98
3.3.1.2. Würdigung	100

- IX -

3.3.1.3. Kompetenzprofil	101
3.3.2. Der Berater am Lernarbeitsplatz	102
3.3.2.1. Aufgaben als Berater am Lernarbeitsplatz	102
3.3.2.2. Würdigung	103
3.3.2.3. Kompetenzprofil	106
3.3.3. Der Coach	107
3.3.3.1. Aufgaben als Coach	107
3.3.3.2. Würdigung	110
3.3.3.3. Kompetenzprofil	111
3.3.4. Der Innovationsmanager	112
3.3.4.1. Aufgaben als Innovationsmanager	112
3.3.4.2. Würdigung	114
3.3.4.3. Kompetenzprofil	115
3.3.5. Der Change Agent	116
3.3.5.1. Aufgaben als Change Agent	116
3.3.5.2. Würdigung	120
3.3.5.3. Kompetenzprofil	122
3.3.6. Der Qualitätsmanager	123
3.3.6.1. Aufgaben als Qualitätsmanager	123
3.3.6.2. Würdigung	130
3.3.6.3. Kompetenzprofil	131
3.3.7. Kompetenzprofil des innovativen betrieblichen Weiterbildners	132
3.4. Thesen und ergänzende Forschungsfragen	136
3.5. Zwischenergebnis	141

Teil III: Empirische Ermittlung eines Anforderungs- und Kompetenzprofils von betrieblichen Weiterbildnern 146

4. Forschungsplan der quantitativen Studie	146
4.1. Bestimmung und Begründung der Forschungsmethode	146
4.2. Schematische Darstellung des Forschungsplans	151
4.3. Die einzelnen Phasen des Forschungsplans	153
5. Auswertung von Stellenanzeigen	156
5.1. Datenerhebung	156
5.2. Datenaufbereitung	157
5.3. Detailauswertung der Stellenanzeigen	158
5.3.1. Sozialstatistische Grunddaten	158
5.3.1.1. Branche und Wirtschaftsbereich	158
5.3.1.2. Lebensalter und Geschlecht	160
5.3.1.3. Stellenbezeichnung und hierarchische Position	161
5.3.2. Aufgabenschwerpunkte	166
5.3.3. Anforderungs- und Kompetenzprofil	171
5.3.3.1. Fachliche Kompetenz	171
5.3.3.2. Methodische Kompetenz	177
5.3.3.3. Pädagogische Kompetenz	179
5.3.3.4. Persönliche Kompetenz	180
5.3.3.5. Soziale Kompetenz	181
5.3.3.6. Unternehmerische Kompetenz	182
5.4. Kurze Zusammenfassung der Stellenauswertung	183
6. Befragung von betrieblichen Weiterbildnern	186
6.1. Datenerhebung	186
6.2. Datenaufbereitung	190
6.3. Ergebnisse der Auswertung	191
6.3.1. Sozialstatistische Grunddaten	191
6.3.1.1. Firmengröße, Branche und Wirtschaftsbereich	191
6.3.1.2. Lebensalter und Geschlecht	193
6.3.1.3. Berufs- und Hochschulausbildung	193
6.3.1.4. Stellenbezeichnung und hierarchische Position	195

6.3.2. Aufgabenschwerpunkte	198
6.3.3. Weiterbildungs- und Personalentwicklungsabteilung	201
6.3.3.1. Aufbauorganisation	201
6.3.3.2. Ziele	204
6.3.3.3. Innovative Themen	206
6.3.3.4. Stellenbesetzung	207
6.3.4. Anforderungs- und Kompetenzprofil aus der Bewerber-perspektive	208
6.3.4.1. Kernkompetenzen	208
6.3.4.2. Bildungs- und Berufsweg	211
6.3.5. Professionelles Selbstverständnis der Befragten	215
6.3.5.1. Kernkompetenzen	215
6.3.5.2. Berufsethos	217
6.3.5.3. Professionalitätsverständnis	220
6.3.5.3.1. Professionalität als Handlungsorientierung	221
6.3.5.3.2. Professionalität als Rollenübernahme oder Erfahrungshorizont	223
6.3.5.3.3. Professionalität als Kombination einzelner Kennzeichen	224
6.3.5.3.4. Zusammenführung	227
6.3.5.4. Verständnis und Bedeutung pädagogischer Kompetenz ...	228
6.3.6. Qualifizierung und Ausbildung der Weiterbildner	234
6.4. Kurze Zusammenfassung der Befragung	237

Teil IV: Zusammenfassung und Synthese: Formulierung eines ganzheitlichen Professionalitätsverständnisses betrieblicher Weiterbildner 239

7. Integration und Reflexion der empirischen Ergebnisse zur Bestimmung eines Professionalitätsverständnisses	239
7.1. Vorgehensweise	239
7.2. Zum Begriff und zu den Zielen betrieblicher Weiterbildung	240
7.3. Zur Aufgabe und Rolle des betrieblichen Weiterbildners	241
7.3.1. Bedeutung der klassischen und innovativen Aufgaben	241

7.3.2. Bedeutung der klassischen und innovativen Rollen	243
7.4. Zum professionellen Kompetenzprofil	245
7.4.1. Kernkompetenzen	245
7.4.2. Priorisierung von Kernkompetenzen	249
7.4.3. Dynamisches Kompetenzprofil	252
7.4.4. Kompetenzgebäude	254
7.5. Zum pädagogischen Handlungsverständnis	255
7.6. Zur Berufsethik	258
7.7. Zur Balance-These	259
7.8. Reflexion der gewonnenen Forschungserkenntnisse	263
8. Synthese: Denkanstöße für ein ganzheitliches Professionalitätsverständnis	265
8.1. Professionalitätsdimensionen	265
8.2. Grundzüge des pädagogischen Handelns im Unternehmen	269
8.3. Professionalität durch Ausbildung und Qualifizierung	272
8.3.1. Impulse für eine akademische Ausbildung	272
8.3.2. Impulse für (Weiter-)Qualifizierungsmaßnahmen	277
8.3.3. Grundelemente eines professionalitätsfördernden Bildungskonzeptes	279
Teil V: Schlussbetrachtung und Ausblick	283
9. Professionalität betrieblicher Weiterbildner - eine Analyse der erforderlichen Kompetenzen	283
Literaturverzeichnis	288
Anhang	335
Fragebogen	335