

Inhaltsverzeichnis

| | |
|-----------------------------|------|
| Abbildungsverzeichnis | XIII |
| Abkürzungsverzeichnis | XVII |

Teil I: Grundlagen zur Bestimmung professioneller Handlungskompetenz **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 Weiter- bildner | 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 Weiterbildungners in klassischen und innovativen Rollen **84**

| | |
|--|-----|
| 3. Der betriebliche Weiterbildungner in klassischen und innovativen Rollen | 84 |
| 3.1. Einteilung | 84 |
| 3.2. Der klassische betriebliche Weiterbildungner | 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 Weiterbildungners | 92 |
| 3.3. Der innovative betriebliche Weiterbildungner | 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 Weiter- bildners | 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 |

- XI -

| | |
|--|-----|
| 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 |

- XII -

| | |
|--|----------------|
| 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 Professionalitäts- verständnis | 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 |
| <i>Teil V: Schlußbetrachtung und Ausblick</i> | 283 |
| 9. Professionalität betrieblicher Weiterbildner - eine Analyse der erforderlichen Kompetenzen | 283 |
| <i>Literaturverzeichnis</i> | 288 |
| <i>Anhang</i> | 335 |
| Fragebogen | 335 |