

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>Teil I Zum Untersuchungskontext</b>	
<b>2 Weiterbildungspersonal und Weiterbildungsorganisationen in der beruflichen Weiterbildung – Zum Kontext der Untersuchung .....</b>	<b>11</b>
2.1 Berufliche Weiterbildung als komplex-heterogenes Tätigkeitsfeld .....	11
2.2 Das Personal in der beruflichen Weiterbildung .....	16
2.2.1 Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeitsfelder .....	16
2.2.2 Bildungs- und berufsbiografischer Hintergrund .....	19
2.3 Organisationen in der beruflichen Weiterbildung .....	23
<b>Teil II Theoretische Grundlagen</b>	
<b>3 Zu den Begrifflichkeiten des Professionalisierungs- und Organisationsdiskurses in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung .....</b>	<b>31</b>
3.1 Arbeit, Beruf und Beruflichkeit .....	31
3.2 Profession, Professionalität, Professionalisierung .....	33
3.3 Organisation und Institution .....	38
<b>4 Zur Makroperspektive – Profession und Professionsentwicklung .....</b>	<b>43</b>
4.1 Anfänge und unterschiedliche Entstehungszusammenhänge des Professionsdiskurses .....	44

4.2	Professionen als Berufe besonderer Güte .....	46
4.3	Kritik am vorherrschenden theoretischen Konzept Profession – Machttheoretische Perspektiven .....	50
4.4	Systemtheoretische Überlegungen zur Professionalisierung – Anschlusspunkte an erwachsenenbildnerische Diskurse – Auf dem Weg zu neuen Perspektiven .....	52
4.5	Die Bedeutung professionstheoretischer Makroperspektiven für die Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung .....	54
4.5.1	Strukturen und Rahmenbedingungen der (akademischen) Aus- und Fortbildung des Weiterbildungspersonals .....	58
4.5.2	Erwachsenenbildnerische Sozialisation und Herausbildung einer gemeinsamen Identität bzw. eines Habitus .....	62
4.6	Zwischenfazit I .....	64
5	<b>Zur Mikroperspektive – Professionalität und Professionalitätsentwicklung .....</b>	71
5.1	Professionalität in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung .....	72
5.2	Theoretische Perspektiven auf Professionalität in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung .....	75
5.2.1	Kompetenztheoretische Ansätze .....	75
5.2.2	Handlungstheoretische Ansätze .....	77
5.3	Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals .....	81
5.3.1	(Akademische) Ausbildung .....	83
5.3.2	Fortbildung .....	86
5.3.3	Informelles Lernen im Berufsalltag .....	90
5.3.4	Professionelles Selbstverständnis .....	92
5.4	Zwischenfazit II .....	96
6	<b>Neue Professionalisierungstheorien als erweiternde Perspektive auf Professionalitätsentwicklung .....</b>	103
6.1	Zur Makroebene – Veränderte Arbeitswelt und Rolle des Staates .....	104
6.1.1	Wissens-/wissenschaftsbasierte Beruflichkeit von Expert*innen .....	109

6.1.2	Interdisziplinäre Zusammenarbeit in ausdifferenzierten Tätigkeitsfeldern .....	112
6.1.3	Individualisierte und standardisierte Kontrolle des Handelns .....	115
6.1.4	Dienstleistungsorientierung und organisational definierte Handlungsziele .....	118
6.1.5	Informierte und selbstbewusste Kund*innen als Zielgruppen .....	121
6.2	Zur Mikroebene – Neue Anforderungen an Professionalität .....	124
6.2.1	Hybride Professionalität als Handlungslogik .....	126
6.2.2	Inszenierung von Professionalität .....	130
6.3	Zur Mesoebene – Die besondere Bedeutung von Organisationen für die Professionalitätsentwicklung .....	132
6.4	Zwischenfazit III .....	135
7	<b>Zum Organisationsdiskurs in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung .....</b>	139
7.1	Zur Verbindung des Organisationsdiskurses mit dem Professionalisierungsdiskurs .....	140
7.1.1	Grundlegende soziologische Auseinandersetzungen zu den differenten Handlungslogiken von Organisation und Profession .....	140
7.1.2	Erste Anschlusspunkte zwischen Organisations- und Professionalisierungsdiskursen in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung .....	143
7.1.3	Organisation als Forschungsgegenstand in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung – Anknüpfungspunkte zwischen dem Organisations- und Professionalisierungsdiskurs .....	146
7.1.4	Forschungs- und Theoriearbeiten zur Verbindung von Organisation und Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung .....	149
7.2	Theoretische Perspektiven auf Organisation in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung .....	153
7.2.1	Organisation als soziales Gebilde .....	153
7.2.2	Organisation als lernende Organisation – Organisationspädagogische Perspektiven .....	156

7.2.3	Organisation aus (neo-)institutionalistischer Perspektive – Einbezug von Umwelteinflüssen .....	159
7.2.4	Organisation als Prozess – Organisieren als zentrale Tätigkeit .....	162
7.3	Organisation als Vermittlerin zwischen Makro- und Mikroebene der Professionalitätsentwicklung – Perspektiven der Vermittlung .....	164
7.3.1	Personalentwicklung in Weiterbildungsorganisationen .....	164
7.3.2	Qualitätsmanagement in Weiterbildungsorganisationen .....	169
7.3.3	Organisationskultur von Weiterbildungsorganisationen .....	175
7.4	Zwischenfazit IV .....	178
8	<b>Heuristisches Modell mehreren-übergreifender Professionalitätsentwicklung .....</b>	181

### **Teil III Forschungsdesign**

9	<b>Sekundäranalyse im Einzelfallstudien-Design .....</b>	189
9.1	Die Fallstudiendaten des Projekts „Konturen der Professionalisierung in der beruflichen Weiterbildung“ .....	189
9.2	Das methodische Design der Einzelfallanalyse .....	191
9.2.1	Zur Fallauswahl für die Einzelfallanalyse – Die Falleinrichtung .....	191
9.2.2	Zum Untersuchungsfeld der ausgewählten Falleinrichtung .....	193
9.2.2.1	Die Falleinrichtung in ihrer lokalen Organisationsstruktur .....	194
9.2.2.2	Die übergreifenden Strukturen der Falleinrichtung – Ebene der Dachorganisation (Dachverband und bundesweiter Bildungsdienstleister) .....	198
9.2.3	Zur Zusammenstellung des Samples für die Einzelfallanalyse .....	200
9.2.3.1	Einstiegsinterview und leitfadengestützte Expert*inneninterviews .....	200

9.2.3.2	Dokumente .....	204
9.2.3.3	Fokusgruppen .....	206
<b>10</b>	<b>Datenauswertung orientiert an der qualitativen Inhaltsanalyse</b> .....	211
10.1	Triangulation .....	211
10.2	Ablauf des inhaltsanalytischen Vorgehens .....	212
<b>11</b>	<b>Reflexion des Forschungsprozesses</b> .....	217
<b>Teil IV Ergebnisse</b>		
<b>12</b>	<b>Die Dachorganisation als organisationale Institutionalisierung von Professionalitätsentwicklung</b> .....	223
12.1	Strukturen einer übergreifenden Personalentwicklung .....	223
12.2	Übergreifende Vernetzung .....	229
12.3	Strukturentwicklung als Rahmen für die Organisation von Weiterbildungsangeboten .....	231
12.3.1	Bereiche der Strukturentwicklung als Rahmen für die Organisation von Weiterbildungsangeboten .....	231
12.3.2	Logik der Strukturentwicklung als Rahmen für die Organisation von Weiterbildungsangeboten .....	234
12.4	Zwischenfazit .....	239
<b>13</b>	<b>Die Weiterbildungsorganisation</b> .....	243
13.1	Formalstruktur und Aktivitätsstruktur .....	244
13.1.1	Strukturen und Formen des Austauschs .....	244
13.1.1.1	Zusammenarbeit des Weiterbildungspersonals .....	244
13.1.1.2	Zwischenmenschliche Aspekte der Zusammenarbeit .....	249
13.1.1.3	Interaktion und Kommunikation des Weiterbildungspersonals .....	256
13.1.1.4	Vernetzungsaktivitäten .....	264
13.1.2	Organisationales Selbstverständnis .....	268
13.1.3	Zusammenfassende Betrachtung .....	273
13.2	Personalentwicklung .....	277
13.2.1	Akquisestrategien zur Beschäftigung und Beauftragung von Weiterbildungspersonal .....	278
13.2.1.1	Organisationsinterne Akquise .....	278

13.2.1.2	Organisationsexterne Akquise .....	281
13.2.2	Auswahlkriterien für die Beauftragung von Honorarkräften .....	285
13.2.2.1	Fachbezogene Auswahlkriterien .....	286
13.2.2.2	Angebotsstrategische Auswahlkriterien .....	289
13.2.2.3	Persönlichkeitsbezogene Auswahlkriterien .....	292
13.2.2.4	Auswahlkriterien bezogen auf Lehrtätigkeit .....	293
13.2.2.5	Formale Auswahlkriterien .....	297
13.2.3	Strategische Personalentwicklung .....	300
13.2.3.1	Organisationsinterne Fortbildungsangebote zur Personalentwicklung .....	301
13.2.3.2	Individuelle Personalentwicklung .....	305
13.2.4	Zusammenfassende Betrachtung .....	313
13.3	Qualitätsmanagement und Qualitätsinszenierung .....	315
13.3.1	Qualität durch organisationale Strukturen und Prozesse .....	315
13.3.1.1	Qualität durch die Organisation des Weiterbildungsangebots .....	316
13.3.1.2	Qualität durch institutionalisierte Strukturen .....	319
13.3.2	Qualität durch Honorarkräfte .....	321
13.3.2.1	Qualität durch die Zusammenstellung des Honorarkräfte-Teams .....	322
13.3.2.2	Qualität durch die Evaluation der Honorarkräfte .....	325
13.3.3	Zusammenfassende Betrachtung .....	329
<b>14</b>	<b>Das Weiterbildungspersonal .....</b>	<b>333</b>
14.1	Befähigung durch formale Qualifikation und berufspraktische Erfahrungen .....	334
14.1.1	Befähigung für die Tätigkeit durch die formale Qualifikation .....	334
14.1.1.1	Formale berufliche und/oder akademische Ausbildung .....	337

14.1.1.2	Formale und non-formale Weiterbildung .....	340
14.1.2	Befähigung für die Tätigkeit durch Erfahrungen in der Bildungs- und Berufsbiografie .....	341
14.1.2.1	Erfahrungen aus der fachbezogenen Berufspraxis .....	342
14.1.2.2	Erfahrungen aus der Lehrpraxis .....	348
14.1.2.3	Eigene Lernerfahrungen .....	350
14.1.3	Zusammenfassende Betrachtungen .....	352
14.2	Fortbildungsaktivitäten und Entwicklung für die Tätigkeit im Berufsalltag des Weiterbildungspersonals .....	354
14.2.1	Fortbildungsaktivitäten .....	355
14.2.1.1	Teilnahme an formalen und non-formalen Fortbildungssettings .....	355
14.2.1.2	Informelle Fortbildungsaktivitäten .....	360
14.2.2	Entwicklung für die Tätigkeit in konkreten Handlungssituationen – Informelles Lernen im Berufsalltag .....	365
14.2.2.1	Entwicklung für die Tätigkeit durch Selbstreflexion .....	366
14.2.2.2	Entwicklung für die Tätigkeit durch Erfahrungslernen .....	368
14.2.3	Motive für die eigene Fortbildung und Entwicklung .....	370
14.2.4	Zusammenfassende Betrachtung .....	375
14.3	Selbstverständnis in der Tätigkeit .....	378
14.3.1	Motive für die Tätigkeit .....	378
14.3.1.1	Intrinsische Motive .....	378
14.3.1.2	Extrinsische Motive .....	383
14.3.2	Verständnis der eigenen Tätigkeit .....	385
14.3.3	Zusammenfassende Betrachtung .....	392
14.4	Hybride Professionalität – Umgang mit komplexen Anforderungen an die professionelle Tätigkeit .....	393
14.4.1	Wahrnehmung von Anforderungen an das Handeln .....	394
14.4.1.1	Rahmenplan .....	394
14.4.1.2	Teilnehmende .....	395
14.4.2	Formen der Kontrolle und Spielräume des Handelns .....	398

14.4.2.1	Formen der Kontrolle der Tätigkeit in der Organisation .....	399
14.4.2.2	Autonomiespielräume des Weiterbildungspersonals .....	404
14.4.3	Formen der Legitimation des Handelns .....	406
14.4.3.1	Legitimation durch Bezugnahme auf organisationale Strukturen .....	407
14.4.3.2	Legitimation durch Strukturen der Zusammenarbeit .....	410
14.4.3.3	Legitimation durch Selbstevaluation .....	411
14.4.4	Zusammenfassende Betrachtung .....	414
 <b>Teil V Diskussion der Ergebnisse</b>		
15	<b>Professionalitätsentwicklung als Mehrebenen-Phänomen</b> .....	419
15.1	Zur ebenen-spezifischen Professionalitätsentwicklung .....	420
15.1.1	Zur veränderten Arbeitswelt als Rahmen erwachsenenpädagogischer Vermittlungstätigkeit .....	420
15.1.2	Zur Institutionalisierung von Professionalitätsentwicklung durch die Dachorganisation .....	422
15.1.3	Zur Weiterbildungsorganisation als Ort der Professionalitätsentwicklung .....	426
15.1.3.1	Zur Bedeutung der Weiterbildungsorganisation als vermittelnde Instanz .....	426
15.1.3.2	Zur Professionalisierungslogik der Weiterbildungsorganisation .....	429
15.1.3.3	Zur systematischen Personalentwicklung als Strategie der Professionalitätsentwicklung .....	433
15.1.4	Zur Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals .....	436
15.2	Zur ebenen-übergreifenden Professionalitätsentwicklung .....	441
15.2.1	Zur Hybridität professionellen Handelns .....	442
15.2.2	Zur Inszenierung von Professionalität .....	446

15.2.3	Zur Struktur- und Handlungslogik der Tätigkeit in der beruflichen Weiterbildung .....	448
15.2.4	Zum übergreifenden Modus des Organisierens .....	451
<b>16</b>	<b>Schlussbetrachtung und Ausblick .....</b>	<b>453</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>459</b>