

INHALT

	Seite
<b>0. EINLEITUNG .....</b>	<b>9</b>
<b>I. GRUNDZÜGE EINER THEORIE BETRIEBS PÄDAGOGISCHER PROFESSIONALISIERUNG .....</b>	<b>18</b>
1. Profession und Professionalisierung .....	20
2. Die Strukturmerkmale professioneller Berufe in ihrer Anwendung auf den Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit .....	26
2.1 Professionalisierung im gesellschaftlichen Rahmen - Zum umfassenden Professionalisierungsbegriff	27
2.1.1 Gesellschaftliche Bedeutung und Problembereiche einer Professionalisierung beruflicher Handlungszusammenhänge .....	27
2.1.1.1 Scheinprofessionalisierung .....	28
2.1.1.2 Professionalisierung und soziale Ungleichheit .....	30
2.1.1.3 Professionalisierung zwischen Klientenentmündigung und Klientenorientierung .....	33
2.1.2 Gesellschaftlicher Stellenwert der beruflichen Handlungszusammenhänge betrieblicher Bildungsarbeit .....	38
2.1.2.1 Verbandliche Organisation und Zugangsregelung im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit .....	38
2.1.2.2 Sozialprestige des betrieblichen Bildungspersonals .....	41
2.2 Professionalisierung im organisatorischen Rahmen - Zum weiten Professionalisierungsbegriff .....	43
2.2.1 Profession und Bürokratie .....	44
2.2.2 Loyalitätspolitische Funktionalisierung betrieblicher Bildungsarbeit .....	48
2.3 Professionalisierung auf der Ebene des individuellen Berufshandelns - Zum engen Professionalisierungsbegriff .....	51
2.3.1 Professionelles Wissen und Expertenschaft - Erster Annäherungsversuch an eine Bestimmung von "Reflexion" .....	54
2.3.1.1 Zum Verhältnis von Alltagswissen und wissenschaftlichem Wissen ..	54
2.3.1.1.1 Exkurs: Wissenschaft und betriebspädagogisches Alltagshandeln .....	61

2.3.1.2 Zum Verhältnis von instrumenteller Kompetenz und sozialer Kompetenz .....	64
2.3.2 Zu den widersprüchlichen Anforderungen an die Subjektivität professioneller Pädagogen - Zweiter Annäherungsversuch an eine Bestimmung von "Reflexion" .....	68
2.3.3 Zentralwertbezogenheit im beruflichen Handeln von Professionals - Dritter Annäherungsversuch an eine Bestimmung von "Reflexion" .....	70
2.3.3.1 Exkurs: Betriebspädagogisches Berufsethos und moralisches Bewußtsein .....	72
2.4 Zusammenfassung: Der semiprofessionelle Status betrieblicher Bildungsarbeit .....	76
3. Handlungsbereiche und Handlungskompetenzen des betrieblichen Bildungspersonals .....	81
3.1 Notwendige begriffliche Vorabklärung: Welche Berufsrollen umfaßt die Zielgruppenbezeichnung "betriebliches Bildungspersonal"? .....	82
3.2 Rechtliche Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal und ihre "Umsetzung" in Qualifizierungsmaßnahmen .....	91
3.3 Zur Personal- und Qualifikationsstruktur der betrieblichen Bildungsarbeit .....	102
3.3.1 Die Personalstruktur unter quantitativem Aspekt .....	105
3.3.2 Die Rekrutierung des betrieblichen Bildungspersonals .....	107
3.3.3 Qualifikationsanforderungen an das betriebliche Bildungspersonal - Begründung eines Handlungsmodells .....	111
3.3.3.1 Die übergreifende Grundfunktion "Reflexion" - Vierter Annäherungsversuch an eine Bestimmung von "Reflexion" .....	116
3.3.3.2 Die Handlungsbereiche der betriebspädagogischen Berufsrollen .....	120
3.3.3.2.1 Der Handlungsbereich Organisation, Planen, Disponieren .....	120
3.3.3.2.2 Der Handlungsbereich Training .....	124
3.3.3.2.3 Der Handlungsbereich Beratung .....	126

	Seite
3.3.3.2.4 Der Handlungsbereich Kontakt .....	129
<b>3.4 Zusammenfassung: Berufsrollentypische Tendenzen und Qualifikationsstrukturen betrieblicher Bildungsarbeit .....</b>	<b>130</b>
<b>II. LEBENSWELT, BERUFLICHE IDENTITÄT UND DEUTUNGSMUSTER DES BETRIEBLICHEN BILDUNGSPERSONALS .....</b>	<b>133</b>
1. Die doppelte Kontextprägung der beruflichen Identität .....	137
1.1 Berufsspezifische und berufsrelevante Interaktion - Zur lebensweltlichen Komponente beruflicher Identität .....	141
1.1.1 Lebenswelt und Berufsalltag .....	142
1.1.2 Die aktuelle berufsspezifische Interaktion des betrieblichen Bildungspersonals .....	148
1.1.3 Die aktuelle berufsrelevante Interaktion des betrieblichen Bildungspersonals .....	149
1.2 Lebenslauf und Identitätstransformation - Zur soziobiographischen Komponente beruflicher Identität .....	152
1.2.1 Identitätsentwicklung und lebenslange Sozialisation .....	152
1.2.2 Identitätstransformation durch Weiterbildung .....	159
1.3 Zusammenfassung: Aspekte einer Konstitution beruflicher Identität .....	165
2. Deutungsmuster des betrieblichen Bildungspersonals .....	169
2.1 Der Deutungsmusteransatz .....	169
2.1.1 Zum Deutungsmusterbegriff .....	170
2.1.2 Zum spezifischen Erkenntnisgewinn von qualitativen Deutungsmusteranalysen .....	185
2.2 Empirische Tendenzen zu den Deutungsmustern des betrieblichen Bildungspersonals .....	190
3. Autobiographische Reflexion und pädagogisches Handeln - Fünfter Annäherungsversuch an eine Bestimmung von "Reflexion" .....	209
<b>III. THEORETISCHE UND METHODOLOGISCHE IMPLIKATIONEN EINER QUALITATIVEN DEUTUNGSMUSTERANALYSE .....</b>	<b>214</b>
1. Das interpretative Paradigma .....	215
1.1 Exkurs: Zur Gegenstandsadäquatheit qualitativer Verfahren in der Sozialforschung .....	217

	Seite
1.2 Das Entscheidungsproblem zwischen Reliabilität und Validität .....	222
2. Das biographisch-narrative Interview als adäquate Methode qualitativer Deutungsmusteranalysen .....	227
2.1 Zum Begriff des biographisch-narrativen Interviews .....	228
2.2 Grundsätze der Interviewdurchführung .....	230
2.2.1 Die Interviewsituation als Kommunikations-situation .....	230
2.2.2 Verhalten des Interviewers .....	232
2.2.3 Handhabung der Erzählfolie .....	237
2.2.4 Zusammenfassung: Worauf bei der Interview-durchführung zu achten ist .....	239
2.3 Konzeption für die Durchführung biographisch-narrativer Interviews mit betrieblichem Bildungspersonal .....	240
2.3.1 Beginn des Interviewgesprächs .....	241
2.3.1.1 Erklärung der Zwecksetzung und der Verfahrensweise des Interviews (2. Phase) .....	241
2.3.1.2 Anfangsimpulse (3. Phase) .....	241
2.3.2 Erzählfolie - Ergänzungs- und Sondierungsfragen (4. Phase) .....	242
2.3.2.1 Impulse zur Ebene der Situations-definition .....	242
2.3.2.2 Impulse zur Ebene der Beziehungs-definition .....	243
2.3.2.3 Impulse zur Ebene der Selbstdefini-tion .....	244
2.3.2.4 Impulse zur Ebene der autobiographischen Definition .....	245
2.3.3 Notierung der soziodemographischen Daten (6. Phase) .....	246
2.3.4 Kontextbeurteilung (7. Phase) .....	246
2.4 Transkription der Interviewaufzeichnung .....	247
3. Konzeption zur Interpretation von Interviewtexten ..	249
3.1 Von der Einzelfallinterpretation zur parallel-vergleichenden Interpretation .....	252
3.1.1 Die Ebene der Einzelfallinterpretation ..	254
3.1.2 Die Ebene der parallel-vergleichenden In-terpretation .....	258
3.2 Das Problem der Geltungsbegründung von Interpre-tationen .....	261

	Seite
3.2.1 Die Rolle der Theorie im Rahmen der Geltungsbegründung .....	261
3.2.2 Subjektspezifität versus Repräsentanz - Der Informant als Subjekt im Forschungsprozeß .....	266
<b>IV. INTERPRETATIVE AUSWERTUNG BIOGRAPHISCH-NARRATIVER INTERVIEWS MIT BETRIEBLICHEM BILDUNGSPERSONAL .....</b>	<b>271</b>
1. Noch einmal: Das Problem der Repräsentanz bei der Auswahl der Informanten .....	271
2. Probleme der Interpretation .....	275
3. Zur Deutungsmusterstruktur des Einzelfalles - Exemplarische Interpretation zweier Interviewtranskripte .....	277
3.1 Interpretation des Interviewtranskripts A ....	278
3.2 Interpretation des Interviewtranskripts E ....	290
4. Zur Typologie der Deutungsmuster des betrieblichen Bildungspersonals - Parallel-vergleichende Interpretation von zehn Interviewtranskripten .....	301
4.1 Betriebspädagogisches Erfahrungswissen als "Notlösung" anstelle professioneller Identitätsdarstellung .....	302
4.2 Typische Deutungsmuster betriebspädagogischen Erfahrungswissens .....	305
4.2.1 Das Pragmatismus-Instrumentalismus-Syndrom	308
4.2.2 Das Loyalitätssyndrom .....	310
4.2.3 Das Rigiditätssyndrom .....	313
4.2.4 Das Personalisierungssyndrom .....	316
4.2.5 Das Helfersyndrom .....	319
4.2.6 Das Syndrom der autobiographischen Idealisierung .....	321
4.2.7 Das Kompensationssyndrom .....	324
4.3 Berufliche Identität als subjektspezifisches Deutungsmustermanagement - Grundlinien eines Paradigmas der subjektiven Identität .....	325
5. Zusammenfassung: Zu den weiterbildungsrelevanten Deutungsmustern des betrieblichen Bildungspersonals	327
<b>V. BILDUNG DER BETRIEBSPÄDAGOGEN - GRUNDZÜGE EINER REFLEXIONS- UND PROFESSIONALISIERUNGS- BEZOGENEN QUALIFIZIERUNGSKONZEPTION</b>	<b>330</b>
1. Bildung als Ausarbeitung professioneller beruflicher Pädagogenidentität .....	330

	Seite
2. Deutungsmusteranknüpfendes Lernen .....	334
3. Strukturprinzipien einer reflexions- und professionalisierungsbezogenen Qualifizierungskonzeption für das betriebliche Bildungspersonal .....	336
<b>VI. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK .....</b>	<b>346</b>
<b>VII. ANHANG .....</b>	<b>355</b>
1. Interviewtranskript A .....	356
2. Interviewtranskript E .....	393
<b>VIII. LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>418</b>
Biographische Daten zum Verfasser .....	460