

INHALT

	Seite
0. EINLEITUNG .....	9
I. GRUNDZÜGE EINER THEORIE BETRIEBSPÄDAGOGISCHER PROFES- SIONALISIERUNG .....	18
1. Profession und Professionalisierung .....	20
2. Die Strukturmerkmale professioneller Berufe in ihrer Anwendung auf den Bereich der betrieblichen Bildungs- arbeit .....	26
2.1 Professionalisierung im gesellschaftlichen Rah- men - Zum umfassenden Professionalisierungsbegriff	27
2.1.1 Gesellschaftliche Bedeutung und Problem- bereiche einer Professionalisierung be- ruflicher 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 Klient- tenorientierung .....	33
2.1.2 Gesellschaftlicher Stellenwert der beruf- lichen Handlungszusammenhänge betriebli- cher Bildungsarbeit .....	38
2.1.2.1 Verbandliche Organisation und Zug- angsregelung im Bereich der be- trieblichen Bildungsarbeit .....	38
2.1.2.2 Sozialprestige des betrieblichen Bildungspersonals .....	41
2.2 Professionalisierung im organisatorischen Rah- men - 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 indivi- duellen Berufshandelns - Zum engen Professionalisierungsbegriff .....	51
2.3.1 Professionelles Wissen und Expertenschaft - Erster Annäherungsversuch an eine Bestim- mung 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

	Seite
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
3.4 Zusammenfassung: Berufsrollentypische Tendenzen und Qualifikationsstrukturen betrieblicher Bil- dungsarbeit .....	130
II. LEBENSWELT, BERUFLICHE IDENTITÄT UND DEUTUNGSMUSTER DES BETRIEBLICHEN BILDUNGSPERSONALS .....	133
1. Die doppelte Kontextprägung der beruflichen Identi- tät .....	137
1.1 Berufsspezifische und berufsrelevante Interak- tion - Zur lebensweltlichen Komponente beruflicher Iden- tität .....	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 So- zialisierung .....	152
1.2.2 Identitätstransformation durch Weiterbil- dung .....	159
1.3 Zusammenfassung: Aspekte einer Konstitution beruf- licher 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 qua- litativen Deutungsmusteranalysen .....	185
2.2 Empirische Tendenzen zu den Deutungsmustern des betrieblichen Bildungspersonals .....	190
3. Autobiographische Reflexion und pädagogisches Han- deln - Fünfter Annäherungsversuch an eine Bestimmung von "Reflexion" .....	209
III. THEORETISCHE UND METHODOLOGISCHE IMPLIKATIONEN EINER QUALITATIVEN DEUTUNGSMUSTERANALYSE .....	214
1. Das interpretative Paradigma .....	215
1.1 Exkurs: Zur Gegenstandsadäquatheit qualitativer Verfahren in der Sozialforschung .....	217

	Seite
1.2 Das Entscheidungs-dilemma 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 Kommunikationssituation .....	230
2.2.2 Verhalten des Interviewers .....	232
2.2.3 Handhabung der Erzählfolie .....	237
2.2.4 Zusammenfassung: Worauf bei der Interviewdurchführung 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 Situationsdefinition .....	242
2.3.2.2 Impulse zur Ebene der Beziehungsdefinition .....	243
2.3.2.3 Impulse zur Ebene der Selbstdefinition .....	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 Interpretation .....	258
3.2 Das Problem der Geltungsbegründung von Interpretationen .....	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 Pädagenidentität .....	330

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