

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
1. Anliegen	11
2. Gegenstand: Besonderheiten der Leistungen, Vorgehensweisen und Leistungsvoraussetzungen von Spitzenkönnern	13
2.1. Wer ist ein Spitzenkönnern?	13
2.2. Welche Besonderheiten kennzeichnen Spitzenkönnern?	14
3. Gegenstandsorganisation	29
3.1. Systemwissen und Arbeitsverfahren	29
3.2. Anliegenbezogene Wahl der Verfahrensbeschreibung: Tätigkeiten, kognitive Prozesse und Repräsentationen oder psychische Eigenschaften?	30
3.3. Generalisierte Arbeitsverfahren als Makro-Einheiten von Vorgehensweisen und deren Regulationsgrundlagen	32
3.4. Opportunistische Bearbeitung komplexer Probleme	34
3.5. Impliziter Erwerb von Leistungsvoraussetzungen und „schweigendes Wissen“	36
3.6. Mentale Repräsentationen – ein Exkurs zu einem zentralen Begriff	36
4. Gegenstands„modelle“: Leitvorstellungen zur Beschaffenheit und Organisation von Leistungsvoraussetzungen einiger Klassen von Arbeitstätigkeiten	44
4.1. Allgemeinpsychologische Leitvorstellungen (Modelle)	44
4.2. Leitvorstellungen zu den Leistungsvoraussetzungen für Montage-, Bedien- und Überwachungstätigkeiten (RTHR-Modell)	48

4.2.1.	Tätigkeitsmuster für Montage-, Bedien- und Überwachungstätigkeiten – ein arbeitspsychologisches Hybridkonzept	48
4.2.2.	Beziehungen des Tätigkeitsmusters zu einigen kognitionspsychologischen Rahmenmodellen der Wissensorganisation	56
4.2.3.	Modellbezogene Beschreibungsaspekte	57
4.2.4.	Modellbezogene Hypothesen über Vorgehens- und Leistungsunterschiede	58
4.2.5.	Modellbezogene Untersuchungshilfen	59
4.3.	Leitvorstellungen über Leistungsvoraussetzungen für komplexe Entwurfstätigkeiten bei unscharfen Problemen	59
4.3.1.	Einzelmerkmale der Leitvorstellung „RODAS“	60
4.3.2.	Beziehungen der Leitvorstellung zu kognitionspsychologischen Befunden	63
4.3.3.	Modellbezogene Beschreibungsaspekte	64
4.3.4.	Modellbezogene Hypothesen über Vorgehens- und Leistungsunterschiede	64
4.3.5.	Modellbezogene Untersuchungshilfen	65
5.	Ermittlungsmethoden: Methodologie und Methodik der konzeptionsgeleiteten Ermittlung der Leistungsvoraussetzungen von Spitzenkönnern	67
5.1.	Methodologische Rahmenbedingungen	67
5.2.	Gesamtprozedur	70
5.3.	Vorzüge und Grenzen aussagengestützter (verbalisierender) Verfahren	71
5.4.	Rolle und Gestaltung von Gruppenprozessen	72

5.5.	Methodenklassifikation und Methodenkombination	77
5.5.1.	Abarbeitungsbezogene Klassifikation	77
5.5.2.	Differenzierung und Erläuterungen zu Einzelmethoden	79
	– Arbeitsanalyse im engeren Sinne	
	– Abfordern nonverbaler Gegenstands- und Vorgehensdarstellungen	
	– Auffordern zu lautem Denken	
	– Unmittelbares und mittelbares Befragen	
	– Aufforderung zum Ergänzen und Ordnen vorgelegter Wissensbestandteile	
	– Experimentelle Interventionen	
	– Gruppenprozesse	
5.6.	Prüfliste der methodischen Mindestvorklärungen	90
6.	Aufbereitungsmethodik: Protokollerstellung, -analyse und -aufbereitung	92
6.1.	Protokollerstellung und Transkriptionen	92
6.2.	Einheitenfestlegung	93
6.2.1.	Stichproben und Stichprobeneinheiten	93
6.2.2.	Protokoll-(Datenbasis)-Segmentierung	93
6.3.	Kategorisierung der Protokollsegmente	95
6.3.1.	Das Kernproblem: Anliegen- und konzeptionsbezogene analytische Kategoriensysteme	95
6.3.2.	Mindesteigenschaften des Kategoriensystems	96
6.3.3.	Voraussetzungen quantitativen Auswertens	97
	Literatur	98