

Inhalt

Danksagung	VII
Vorwort	IX
1 Einleitung: Kompetentes Handeln in stationären Erziehungshilfen – Ein kooperatives Evaluationsprojekt	1
2 Theoretische Vorüberlegungen zum Forschungsgegenstand	7
2.1 Kompetenzen als Bildungsziele im Studium Sozialer Arbeit	7
2.2 Handlungsfähigkeit unter Bedingungen der Ungewissheit	10
2.3 Kompetenz korrespondiert mit der aktuellen Situation	11
2.4 Kompetentes Handeln als Interaktion	13
2.5 Kompetenzaktivierung im Handlungsvollzug	15
2.6 Kompetentes Handeln als Tun oder Unterlassen	16
2.7 Kompetenzmodelle	17
2.7.1 Professionalität zwischen Persönlichkeit, Reflexion, Rationalität und Aktivität: Das Kompetenzmodell nach J. Erpenbeck	18
2.7.2 Interaktion in Institutionen: Das Kompetenzmodell von M. Heiner	20
2.7.3 Kompetenz im Kontext von Qualifizierung und Aufgabenbewältigung	22
2.8 Kompetenz als professionelles Konstrukt	24
2.9 Zusammenfassung	26
3 Fragestellungen	29
4 Forschungsprozess, Untersuchungsdesign und Methodik	33
4.1 Grundlegender Rahmen der empirischen Untersuchung	33
4.2 Steuerungsgruppe	35

4.3	Untersuchungsdesign, Diskussion und Auswahl spezifischer Situationen	35
4.4	Gewinnung, Sammlung und Kontrastierung von Kompetenzaspekten	36
4.4.1	Erhebung situationsspezifischer Kompetenzen: Repertory Grid-Technik	37
4.4.2	Expert_innen-Workshop	38
5	<i>Felderschließung und Untersuchungsgruppen</i>	47
5.1	Auswahl der Einrichtungen und der beteiligten Wohngruppen	47
5.2	Profil der Gruppen und Erhebung der strukturellen Rahmenbedingungen	49
5.3	Beschreibung der befragten Personen	50
5.4	Gesamtüberblick zu Datenstruktur und Ergebnisdarstellung	51
6	<i>Kompetenzen</i>	55
6.1	Kompetenzen in stationären Erziehungshilfen – die übergreifenden Dimensionen	55
6.2	Beschreibung der zentralen, kontrastierenden Kompetenzdimensionen	56
6.2.1	Aktive Kontrolle versus zurückhaltendes, kompromissberechtigtes Aushalten (K/A)	57
6.2.2	Innovatives, kreatives versus routiniertes, strukturorientiertes Handeln (I/R)	58
6.2.3	Eigenständige versus gemeinsame Verantwortungsübernahme (E/T)	58
6.2.4	Erfahrungsgelernte, experimentierfreudige Authentizität versus fachliche Rationalität (A/R)	59
6.3	Spektren innerhalb sowie Beziehungen zwischen den übergreifenden Kompetenzdimensionen	62
6.3.1	Authentizität versus Kontrolle	64
6.3.2	Authentizität versus Verantwortungsübernahme	66
6.3.3	Kontrolle versus Innovation	67

6.3.4	Verantwortungsübernahme versus Innovation	69
6.3.5	Authentizität versus Innovation	70
6.3.6	Kontrolle versus Verantwortungsübernahme	71
6.4	Das „Grundgerüst“ fachlicher Kompetenz in den Erziehungshilfen - Einzelne Kompetenzaspekte und ihre Gewichtung	72
6.5	Zusammenfassung	76
7	<i>Situationen</i>	79
7.1	Beschreibung und Charakterisierung der Situationen	79
7.2	„Typische“ Konstellationen einzelner Kompetenzmerkmale in bestimmten Situationen	86
7.3	Analyse dominanter Reaktionsmuster in jeder Situation	90
7.4	Situationsspezifische Kompetenzmerkmale und ihre Gewichtung im Überblick	123
7.4.1	„Situationsspezifisch“ fachlicher Kompetenz in den Erziehungshilfen	123
7.4.2	Zentrale Dimensionen vielfältiger Fachlichkeit	127
7.5	Zusammenfassung	130
8	<i>Bewältigungsprofile und Handlungstypen</i>	133
8.1	Einzelmerkmale der beteiligten Fachkräfte	133
8.1.1	„Schwierigkeit“ der Situation als Maß der Herausforderung	134
8.1.2	„Reflexivität“	135
8.1.3	Antwortvarianz	137
8.2	Personenprofile im Vergleich: Vier ausgewählte Fachkräfte	139
8.2.1	Situation „Schlagen“	141
8.2.2	Situation „Wochenendheimfahrt“	145
8.2.3	Situation „Messer“	148
8.2.4	Personenspezifische Profile im Kontext	151
8.3	Kontextabhängige Handlungsmuster	153

8.3.1	Methodisches Vorgehen: Hauptkomponentenanalyse (CATPCA):	154
8.3.2	Analyse von Kompetenzmustern unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen	159
8.3.3	Clusterbildung über Personenprofile („Handlungs-Typen“)	173
8.3.4	Analyse kontrastierender „Handlungstypen“ auf der Grundlage personenspezifischer Kompetenzprofile	176
8.3.5	Typenvergleichende Interpretation	186
8.4	Zusammenfassung	189
9	<i>Institutionelle Rahmenbedingungen kompetenten Handelns</i>	191
9.1	Was wird unter „Rahmenbedingungen“ verstanden?	191
9.2	Personelle Ausstattung der Gruppen	192
9.3	Subjektive Arbeitszufriedenheit	193
9.3.1	Team, Fortbildung, Finanzausstattung und Erreichbarkeit der Leitung	194
9.3.2	Arbeitszufriedenheit und Personalausstattung	195
9.3.3	Subjektive Arbeitszufriedenheit und Einschätzungen notwendiger Kompetenzen	195
9.4	Teamleitung und Vorgesetzte	196
9.5	Rahmenbedingungen der Gruppen und Einschätzungen notwendiger Kompetenzen	197
9.5.1	Personelle Ausstattung und Kompetenzen	197
9.5.2	Doppeldienst – Rufbereitschaft - Fachberatung	199
9.5.3	Rahmenbedingungen von „Eigenständige versus gemeinsame Verantwortung“	201
9.5.4	Rahmenbedingungen von „Authentizität“ versus „Rationalität“	202
9.5.5	Rahmenbedingungen von „Innovation“ versus „Routine“	208
9.5.6	Rahmenbedingungen von „Aushalten“ versus „Kontrolle“	209
9.6	Kompetenz-Einschätzungen vor dem Hintergrund fachlicher Qualifikation sowie beruflicher Erfahrungen	210
9.7	Zusammenfassung	214

10 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	219
10.1 Besonders stressauslösende und somit kompetenzrelevante Faktoren	220
10.2 Kompetenzen als Handlungsoptionen, - personen- und situationen-übergreifende Dimensionen	221
10.3 Einzelne Kompetenzmerkmale sowie Personenprofile	226
10.4 Typenspezifische Kompetenzmuster	229
10.5 Rahmenbedingungen	231
11 Methodenkritik	235
12 Schlussfolgerungen	239
13 Literatur	245
14 Anhänge	253
14.1 Anhang 1: Vor-Auswahl typischer Situationen	253
14.2 Anhang 2: Variablen zur Erfassung von Rahmenbedingungen	255
14.3 Anhang 3: Fragebogen zur Erhebung von Gruppeneigenschaften	256
14.4 Anhang 4: Bogen zur Erhebung der Kompetenzmerkmale („Grids“)	263
14.5 Anhang 5: Personenfragebogen	266
14.6 Anhang 6: Statistische Daten zu Teamzufriedenheit, Teamhierarchie und Führungsstil	267
14.7 Anhang 7: Statistische Daten zu Dienstzeit und Innovationsbereitschaft	272
14.8 Anhang 8: Methodisches Vorgehen zur Vorbereitung der Hauptkomponentenanalysen	273