Lars Ritter

Kompetenzorientierte Führungskräfteentwicklung

*Der Lernfeldansatz in der Weiterbildung
im produzierenden Gewerbe*

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis	X
Abkürzungsverzeichnis	XII
Abstrakt	XV
1 Einleitung	1
1.1 Anlass, Problem und thematisch-disziplinäre Eingrenzung.....	1
1.2 Konkrete Fragestellung sowie Ziele, Aufgaben und Struktur der Untersuchung.....	18
2 Personalentwicklung nach Weyenberg	25
2.1 Definition Personalentwicklung	26
2.2 Systematik, Methodik und Instrumente der Personalentwicklung.....	32
2.2.1 Planungsphase.....	35
2.2.2 Evaluationsphase	38
2.3 Personalentwicklung in mittelständischen Unternehmen und Großunternehmen	39
2.4 Aktuelle Entwicklungen als Einflussgröße für Personalentwicklung.....	41
3 Führung	45
3.1 Definition von Führung aus der Sicht des wissenschaftlichen Personalwesens	45
3.2 Führungskraft.....	48
3.3 Fortbildungsqualifikation Industriemeister basierend auf Weyenberg	50
3.3.1 Ordnungspolitische Rahmenbedingungen	55
3.3.2 Einordnung in das deutsche Bildungssystem	58
3.3.3 Historische Entwicklung des Fortbildungsabschlusses.....	62
3.3.4 Zu aktueller Rechtsverordnung und curricularem Stand.....	64
3.4 Führungstheorien – Ursprung in unterschiedlichen Disziplinen.....	69
3.4.1 Eigenschaftstheoretische Ansätze	70

5.3.2	Vergleich mit Übereinstimmungsanalyse	129
5.4	Zusammenführung der Kompetenzmodelle nach der KMK und des DQR	131
6	Domänenspezifische Kompetenzen des Industriemeisters	137
6.1	Dokumentenanalyse für die Anforderungen an die berufliche Fortbildung	137
6.1.1	Inhaltsanalyse	137
6.1.2	Ergebnisse der Inhaltsanalyse zu den domänenspezifischen Anforderungen	147
6.1.2.1	Fachkompetenz	147
6.1.2.2	Sozialkompetenz	151
6.1.2.3	Personalkompetenz	154
6.1.2.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	156
6.2	Kriterien beruflicher Handlungskompetenz nach der KMK und des DQR	157
6.2.1	Festlegung der Kriterien	157
6.2.2	Ergebnisse der Kriterien	158
6.2.2.1	Dimension Fachkompetenz	158
6.2.2.2	Dimension Sozialkompetenz	163
6.2.2.3	Dimension Personal- / Selbstkompetenz	166
6.3	Analyse und Interpretation des ersten Untersuchungsschrittes	168
6.3.1	Domänenspezifische Kompetenzen des Industriemeisters	173
6.3.2	Kriterien beruflicher Handlungskompetenz	177
7	Lernfelder am Beispiel des Industriemeisters	185
7.1	Dokumentenanalyse für die fachspezifischen Handlungsfelder der Führungskraft im produzierenden Gewerbe	185
7.1.1	Inhaltsanalyse	185
7.1.2	Ergebnisse der Inhaltsanalyse	201
7.1.2.1	Betriebsorganisation und betriebliche Zusammenarbeit	202
7.1.2.2	Produktionsabläufe definieren und überwachen	205
7.1.2.3	Technische Anlagen planen, Projekte durchführen und Betrieb sicherstellen	206
7.1.2.4	Kaufmännisches Handeln	208

7.1.2.5	Mitarbeitende führen	210
7.1.2.6	Mitarbeitende entwickeln	211
7.1.2.7	Zusammenfassung der Ergebnisse	212
7.2	Vergleich der Qualifikationen auf Kompetenzniveau 6 nach dem DQR ..	212
7.2.1	Übereinstimmungsanalyse.....	213
7.2.2	Ergebnisse der Übereinstimmungsanalyse	214
7.3	Adäquate Lernfelder für den Industriemeister.....	232
7.3.1	Zuordnung von Lernfeldern für den Industriemeister – Fachrichtung Elektrotechnik	232
7.3.2	Ergebnisse der Zuordnung von Lernfeldern für den Industriemeister – Fachrichtung Elektrotechnik.....	233
7.4	Analyse und Interpretation des zweiten Untersuchungsschrittes	246
7.4.1	Berufliche Handlungsfelder des Industriemeisters	251
7.4.2	Vergleich der beruflichen Qualifikationen auf Kompetenzniveau 6 des DQR	256
7.4.3	Lernfelder für den Industriemeister	258
8	Auswertung und Fazit der Studie	261
8.1	Überprüfung der Zielerreichung und Beantwortung der Forschungsfrage	261
8.2	Abgrenzung und Validierung	267
8.3	Fazit.....	269
8.3.1	Methodisches Verfahren.....	269
8.3.2	Forschungsrelevanz und Anwendungsorientierung.....	269
8.3.3	Diskussion der Ergebnisse.....	272
8.3.4	Schlussfolgerungen und Vorschläge für weitere Studien	280
9	Literaturverzeichnis.....	281
	Danksagung.....	301
	Der Autor.....	302
	Anhang.....	303

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Potenzial und Wirkung der Führungskräfteentwicklung.....	2
Abb. 2:	Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials	6
Abb. 3:	Ablaufmodell der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring	21
Abb. 4:	Phasen eines Personalentwicklungsprojekts	34
Abb. 5:	Personalentwicklung als zyklischer Prozess	34
Abb. 6:	Aufgaben der Führung	45
Abb. 7:	Führungskompass einer Führungskraft	49
Abb. 8:	Wachstumsmarkt Elektrotechnik	54
Abb. 9:	Gliederung der Weiterbildung.....	60
Abb. 10:	Entwicklung der Anforderungen an Führungskräfte.....	84
Abb. 11:	Zusammenhang zwischen Handlungsfeldern, Lernfeldern und Lernsituationen.....	92
Abb. 12:	Umsetzungs- und Begründungszusammenhang lernfeldorientierter Rahmenlehrpläne im Kontext curricularer Entwicklungsarbeit	107
Abb. 13:	Lernprozess bei einer vollständigen Handlung	114
Abb. 14:	Kompetenzstrukturmodell der Handlungskompetenz nach der KMK ..	116
Abb. 15:	Novizen-Experten-Paradigma zur Kompetenzentwicklung	117
Abb. 16:	Modell der Untersuchung.....	121
Abb. 17:	Prozessmodell induktiver Kategorienbildung	127

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Ausgewählte mögliche Ansätze des Vergleichs	22
Tab. 2:	Vier-Stufen-Methodik der Vergleichsuntersuchung	22
Tab. 3:	Bedarfsträger und Entwicklungsziele der Führungskräfteentwicklung .	32
Tab. 4:	Vier Phasen des Weiterbildungsmanagements	33
Tab. 5:	Fünf aufeinander aufbauende Phasen der Personalentwicklung	33
Tab. 6:	Die zehn Grundkenntnisse von Führung.....	47
Tab. 7:	Berufliche Fortbildungen im technisch-industriellen Bereich 2017 bis 2020	52
Tab. 8:	Der neue Industriemeister	63
Tab. 9:	Handlungsorientierter Rahmenplan Industriemeister Elektrotechnik	68
Tab. 10:	Das LEaD-Kompetenzmodell im Überblick.....	82
Tab. 11:	Kompetenzmatrix-Führungsebene I und Führungskompetenz	83
Tab. 12:	Rangfolge der am häufigsten genannten Teilkompetenzen	85
Tab. 13:	Empirisch ermittelte Führungseigenschaften.....	86
Tab. 14:	Exzellente Führungskraft am Beispiel schweizerischer Middle-Manager	86
Tab. 15:	Führungseigenschaften beim Eigenschaftsansatz	87
Tab. 16:	Ohio- und Michigan-Studies.....	87
Tab. 17:	Führungskompetenzen der Skills-Theorie nach Katz (1955).....	88
Tab. 18:	Niveauindikator des Europäischen Qualifikationsrahmens	118
Tab. 19:	Struktur der DQR-Niveaus	119
Tab. 20:	Übersicht über dem Kompetenzniveau 6 zugeordnete Qualifikationen / Qualifikationstypen	119
Tab. 21:	DQR-Matrix Kompetenzniveau 6.....	120
Tab. 22:	Format der Umsetzung für fachspezifische Handlungsfelder des Industriemeisters	124
Tab. 23:	Vorgehen zur Inhaltsanalyse nach Mayring	126

Tab. 24:	Ausgewählte mögliche Ansätze des wissenschaftlichen Vergleichs....	129
Tab. 25:	Vier-Stufen-Methodik der Vergleichsuntersuchung	130
Tab. 26:	Kategorien des DQR	131
Tab. 27:	Struktur der Handlungskompetenz nach der KMK	132
Tab. 28:	Zusammenführung der beruflichen Handlungskompetenzen nach der KMK und des DQR.....	133
Tab. 29:	Berufliche Handlungskompetenz nach dem DQR und der KMK auf Kompetenzniveau 6.....	134
Tab. 30:	Kategorien der qualitativen Inhaltsanalyse für die Anforderungen an die berufliche Fortbildung.....	140
Tab. 31:	Kodierleitfaden der qualitativen Inhaltsanalyse für die Anforderungen an die berufliche Fortbildung	141
Tab. 32:	Handlungsspezifische Beschreibungen des Industriemeisters	187
Tab. 33:	Induktiv generierte Hauptkategorien für die Definition möglicher beruflicher Handlungsfelder.....	196
Tab. 34:	Kategorien der qualitativen Inhaltsanalyse für die Definition möglicher beruflicher Handlungsfelder.....	197
Tab. 35:	Kodierleitfaden der qualitativen Inhaltsanalyse für die beruflichen Handlungsfelder	198
Tab. 36:	Berufliche Handlungsfelder des Industriemeisters.....	232