

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	IIX
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

3.4.2	Abgrenzung der Auswahl weiterer Führungstheorien	74
4	Kompetenz	77
4.1	Kompetenzbegriff.....	77
4.2	Handlungskompetenz nach der KMK	78
4.3	Kompetenzen einer Führungskraft und Führungskompetenzen	81
4.4	Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz	89
4.4.1	Berufliche Handlungsfähigkeit.....	89
4.4.2	Lernfeldkonzept.....	91
4.4.2.1	Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung	95
4.4.2.2	Handlungs- und Kompetenzorientierung im Lernfeldansatz	110
4.4.2.3	Vollständige Handlung	113
4.4.3	Kompetenzmodelle.....	114
4.4.3.1	Kompetenzstrukturmodelle.....	115
4.4.3.2	Kompetenzniveaumodelle	116
4.4.3.3	Ausgewählte Kompetenzmodelle	117
4.4.3.3.1	Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)	117
4.4.3.3.2	Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)	118
5	Untersuchungsansatz zur Analyse domänenspezifischer Kompetenzen sowie Lernfelder des Industriemeisters	121
5.1	Erster Untersuchungsschritt: Modell zur Konstruktion domänenspezifischer Kompetenzen.....	121
5.1.1	Anforderungen an die berufliche Fortbildung	122
5.1.2	Kriterien beruflicher Handlungskompetenz.....	122
5.1.3	Operationalisierung beruflicher Handlungskompetenz	123
5.2	Zweiter Untersuchungsschritt: Lernfelder am Beispiel des Industriemeisters	123
5.2.1	Fachspezifische Handlungsfelder des Industriemeisters	124
5.2.2	Adäquate Lernfelder für den Industriemeister.....	125
5.3	Wissenschaftliche Methoden der Untersuchung	125
5.3.1	Dokumentenanalyse nach Mayring	125

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