

Kompetenzatlas KODE[®]X-Messprozess



P Personale Kompetenz				A Aktivitäts- und Handlungskompetenz			
Loyalität	Normativ-ethische Einstellung	Einsatzbereitschaft	Selbst-Management	Entscheidungsfähigkeit	Gestaltungswille	Tatkraft	Mobilität
P		P/A		A/P		A	
Glaubwürdigkeit	Eigenverantwortung	Schöpferische Fähigkeit	Offenheit für Veränderungen	Innovationsfreudigkeit	Belastbarkeit	Ausführungsbereitschaft	Initiative
Humor	Hilfsbereitschaft	Lernbereitschaft	Ganzheitliches Denken	Optimismus	Soziales Engagement	Ergebnisorientiertes Handeln	Zielorientiertes Führen
P/S		P/F		A/S		A/F	
Mitarbeiterförderung	Delegieren	Disziplin	Zuverlässigkeit	Impulsgeben	Schlagfertigkeit	Beharrlichkeit	Konsequenz
Konfliktlösungs-fähigkeit	Integrations-fähigkeit	Akquisitions-stärke	Problem-lösungs-fähigkeit	Wissens-orientierung	Analytische Fähigkeiten	Konzeptions-stärke	Organisations-fähigkeit
S/P		S/A		F/P		F/A	
Teamfähigkeit	Dialogfähigkeit Kundenorientierung	Experimentierfreude	Beratungs-fähigkeit	Sachlichkeit	Beurteilungsvermögen	Fleiß	Systematisch-methodisches Vorgehen
Kommunikations-fähigkeit	Kooperations-fähigkeit	Sprach-gewandtheit	Verständnis-bereitschaft	Projekt-management	Folge-bewußtsein	Fachwissen	Markt-kenntnisse
S		S/F		F/S		F	
Beziehungs-management	Anpassungs-fähigkeit	Pflicht-gefühl	Gewissen-haftigkeit	Lehr-fähigkeit	Fachliche Anerkennung	Planungs-verhalten	Fach-übergreifende Kenntnisse
S Sozial-kommunikative Kompetenz				F Fach- und Methodenkompetenz			

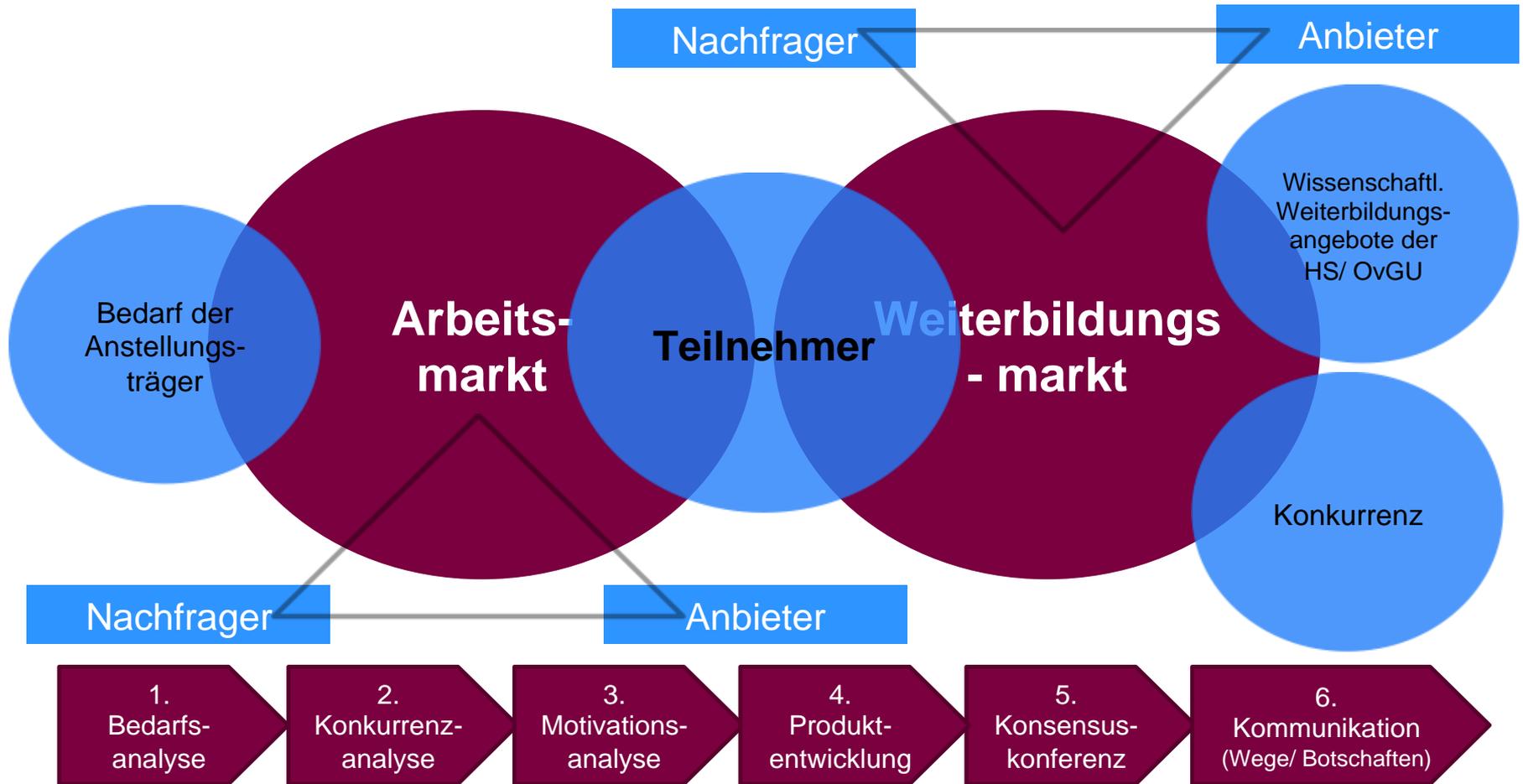
Theorie: Kompetenz vs. Performanz*



Oberflächen- und Tiefenstruktur (aus: Meyer 2007, S. 147)

* Meyer, H. (2007): Leitfaden zur Unterrichtsvorbereitung. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor. S. 7

Modell der markt- und teilnehmer-zentrierten Studiengangsentwicklung



Erste Ergebnisse



- Unternehmen wünschen im Kompetenzmanagement umsetzbare Modelle (Instrumente) – d.h. „einfach“, „verständlich“, „umsetzbar auf unterschiedlichen Unternehmensebenen“
- Momentan akuter Bedarf an Facharbeitern, statt Hochschulabsolventen
- Weiterbildungsthemen beziehen sich auf berufliche Weiterbildung bzw. Aufstiegsqualifikationen (Meister/Techniker) und (Produkt-, Maschinen-) Schulungen
- Keine Erfahrungen mit Weiterbildung durch Hochschulen
- Schwierigkeit einen speziellen thematischen Bedarf zu benennen
- Problemzentriertheit

Weiterbildungsangebote (Beispiele)



- 3D-MID – Spritzgegossene dreidimensionale Schaltungsträger
- Anbieter: Lehrstuhl Mikrosystemtechnik

Weiterbildungsangebote (Beispiele)



- Qualitätsmanagement- und Qualitätssicherungssystem
- Anbieter: RKW Sachsen-Anhalt GmbH

