Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Entwicklungsprojekt 4.2454

TAXONOMIE IN FORTBILDUNGSORDNUNGEN

Abschlussbericht

Dr. Yuliya Prakopchyk
Barbara Lorig
Gisela Mettin
Anita Milolaza
Torben Padur
unter Beratung von Dr. Ulrich Blötz

Laufzeit IV/13 – III/15

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -1422
E-Mail: prakopchyk@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, Oktober 2015

Inhaltsverzeichnis

„Das Wichtigste in Kürze“ 2

1 Ausgangslage/Problemdarstellung 3

2 Projektziele 5

3 Methodische Vorgehensweise 6

3.1 Auswählen, Erproben und Festlegen eines theoretischen Bezugsrahmens 6
3.2 Durchführen der empirischen Analyse und Auswerten der Ergebnisse 9
3.3 Entwickeln von allgemeinen Formulierungskriterien 13
3.4 Entwickeln der Arbeitshilfe und Abstimmen mit den Sozialpartnern 13

4 Ergebnisse 14

4.1 Auswählen, Festlegen und Erproben des theoretischen Bezugsrahmens 14
4.2 Quantitative Auswertung der Ergebnisse 16
4.3 Entwicklung von allgemeinen Formulierungskriterien 19
4.4 Qualitative Auswertung der Ergebnisse 20

5 Zielerreichung 21

6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick 21

Veröffentlichungen 23

Literaturverzeichnis 24

Anhang 26

Anlage: „Arbeitshilfe für die Formulierung von Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6)„ 28

„Das Wichtigste in Kürze“

Bislang zeichnen sich Fortbildungsordnungen durch einen heterogenen Aufbau und eine damit verbundene verschiedenartige inhaltliche Ausgestaltung aus. Diese Unterschiede resultieren nicht zuletzt aus der Tatsache, dass es, anders als für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen, keine gültigen Qualitätsstandards gibt. Daher hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) basierend auf einer Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter Beteiligung einer Arbeitsgruppe, die sich aus Vertretern und Vertreterinnen des Bundes, der Sozialpartner sowie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) zusammengesetzt hat, eine Arbeitshilfe für die Formulierung von Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II entwickelt. Ausgerichtet an dem Kompetenzverständnis des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) wurden dabei Empfehlungen zur Beschreibung und Verwendung taxonomischer Begriffe in Fortbildungsordnungen erarbeitet und mit einer Vielzahl von Beispielen belegt. Das so generierte einheitliche Verständnis von Begrifflichkeiten kann wesentlich zur Qualitätssicherung bei der Erarbeitung von Fortbildungsordnungen beitragen. Darüber hinaus können die Projektergebnisse einerseits wichtige Impulse für den Bereich der Entwicklung von Ausbildungsordnungen geben und andererseits einen ersten Schritt zur Schaffung einer Taxonomie für den Bereich der beruflichen Bildung darstellen.

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung im Zusammenhang mit dem sich stetig wandelnden technologischen Fortschritt in unserer Wissensgesellschaft und der damit verbundenen Notwendigkeit lebenslangen Lernens, ist in den letzten Jahren erheblich gewachsen.

Ziel der beruflichen Weiterbildung ist es, den immer komplexer werdenden Anforderungen der Arbeitswelt in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen durch die Weiterentwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit begegnen zu können. Die berufliche Fortbildung als ein zentraler Bereich der Weiterbildung soll die Beschäftigten in die Lage versetzen, berufliche Kompetenzen zu erwerben und neuen Entwicklungen anzupassen oder diese zu erweitern und beruflich aufzusteigen.

Die öffentlich-rechtlich geregelte Fortbildung wird anhand einer Systematik auf der Grundlage der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom 12. März 2014 „Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)“ in drei verschiedene Qualifikationsebenen unterteilt, die im Rahmen dieser Empfehlung den Niveaus 5, 6 und 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entsprechen.

Auf der ersten Ebene sind Fortbildungsabschlüsse verankert, die zur Übernahme von Aufgaben befähigen, die die in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen erweitern und vertiefen sowie neue Inhalte umfassen (vgl. BIBB Hauptausschuss 2014, S. 3f). Ziel ist es, berufliches Know-how auszubauen und bei einem Quereinstieg zu helfen. In standardisierter Form erwerben Beschäftigte klar abgrenzbare Qualifikationen für bestimmte Funktionen und werden so zu „Spezialisten“ ihres Faches.

Qualifikationen der zweiten Fortbildungsebene befähigen zur Übernahme von Fach- und Führungsfunktionen, in denen zu verantwortende Leistungsprozesse eines Unternehmensbereiches oder eines Unternehmens eigenständig gesteuert, ausgeführt und Mitarbeiter/-innen geleitet werden. Qualifikationen dieses Niveaus erweitern und vertiefen in der Regel die Kompetenzen des ersten Fortbildungsniveaus (vgl. BIBB Hauptausschuss 2014, S. 3f).

Fortbildungsabschlüsse der dritten Ebene erweitern die Kompetenzen des zweiten Fortbildungsniveaus und beziehen Kompetenzen mit ein, die zur verantwortlichen Führung von Organisationen oder zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen notwendig sind (vgl. BIBB Hauptausschuss 2014, S. 3f). Die dritte Ebene der Aufstiegsfortbildung stellt eine Alternative insbesondere zu Hochschulabschlüssen und zur wissenschaftlichen Weiterbildung dar; diese Abschlüsse können auch von Akademikern und Akademikerinnen angestrebt werden.

Gegenwärtig existieren im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) 101 Fortbildungsordnungen nach § 53 des BBiG (http://www.bmbf.de/de/6406.php (Stand: 15.07.2015)).

Im Unterschied zu Ausbildungsordnungen, in denen das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmenplan sowie die Prüfungsanforderungen beschrieben werden, werden in Fortbildungsordnungen ausschließlich das Ziel, der Inhalt und die Gliederung der Prüfungen bestimmt; auch gibt es für Fortbildungsordnungen keine Empfehlung des Hauptausschusses, die

Struktur und Gestaltung von Fortbildungsordnungen festlegt. Dementsprechend sind die Fortbildungsordnungen unterschiedlich aufgebaut und inhaltlich ausgerichtet. Dies erschwert nicht nur die Entwicklung von Standards für die systematische und strukturierte Beschreibung von Qualifikationsprofilen, sondern auch die Qualitätssicherung bei der Abnahme der Prüfungen durch die bei den zuständigen Stellen ansässigen Prüfungsausschüsse sowie die Vergleichbarkeit von Prüfungsabschlüssen auf einer Qualifikationsebene.

2 Projektziele

Das BIBB wurde per Weisung durch das BMBF beauftragt, eine Untersuchung zur Taxonomie in Fortbildungsordnungen durchzuführen:

„Die Sozialpartner haben sich für die Beschreibung von taxonomischen Begriffen, die in Fortbildungsordnungen verwendet werden, ausgesprochen. …“ (vgl. Weisung nach § 90 Abs. 3 Nr. 1 lit a BBiG; Taxonomie in Fortbildungsordnungen vom 04.09.2013)

Auf Wunsch der Sozialpartner sollte ein Pool von 15 bis 20 Verben entstehen, der in künftigen Ordnungs- und Prüfungsverfahren Einsatz finden kann.

Dazu wurden in Abstimmung mit dem Projektbeirat in der gemeinsamen Auftaktsitzung folgende Ziele diskutiert und vereinbart:

- Festlegen eines theoretischen Bezugsrahmens;
    - *als taxonomischer Rahmen wurde sich auf den DQR verständigt*
- Durchführen der empirischen Analyse der bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsordnungen sowie Auswerten der Ergebnisse;
    - *anstelle eines reinen Pools von Verben wurde beschlossen, auch den Kontext bei der Analyse zu berücksichtigen*
- Entwickeln von allgemeinen Kriterien zur Formulierung von Prüfungsanforderungen;
- Erarbeiten einer Arbeitshilfe als Handlungsempfehlung.

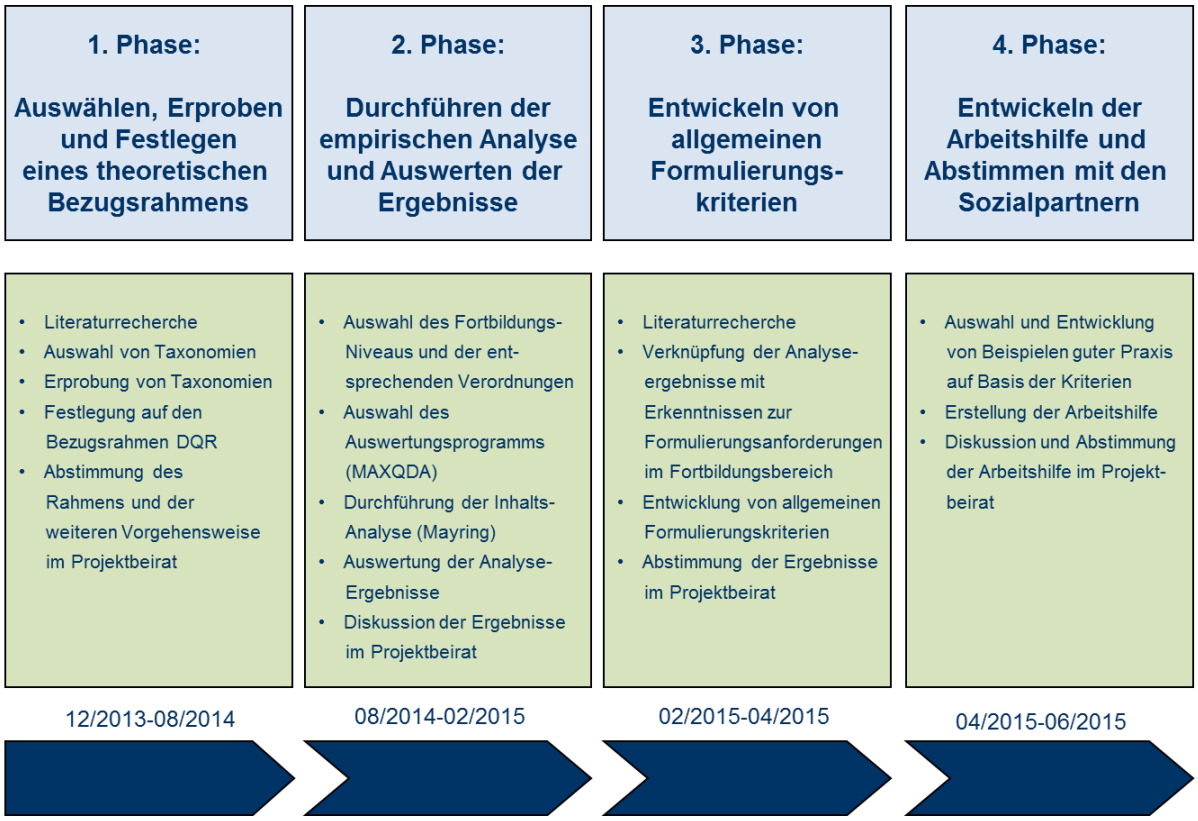
Mithilfe einer solchen Datenbasis kann in der beruflichen Fortbildung sowohl ein gleichartiges Verständnis als auch eine einheitliche Verwendung von Begrifflichkeiten in den Verordnungen entwickelt werden, mit dem Ziel, die Transparenz der Qualifikationsprofile zu erhöhen und damit die Genese und Anwendung von Fortbildungsordnungen zu erleichtern. Die Taxonomie soll den Sachverständigen im Rahmen von Ordnungsverfahren Angebot und Orientierung zur systematischen und strukturierten Qualifikationsbeschreibung bieten und darüber hinaus den bei den zuständigen Stellen ansässigen Prüfungsausschüssen die Möglichkeit geben, die Qualitätssicherung bei der Abnahme der Fortbildungsprüfungen zu erhöhen.

Basierend auf den Ergebnissen soll die Möglichkeit eröffnet werden, zukünftig Standards für Fortbildungsabschlüsse zu definieren und zu implementieren.

3 Methodische Vorgehensweise

Das Vorgehen im Projekt war in vier Phasen unterteilt: Ziel der ersten Phase war die Auswahl und Erprobung eines theoretischen Bezugsrahmens, auf dessen Grundlage in der zweiten Phase die Analyse der Fortbildungsordnungen durchgeführt und ausgewertet werden konnte. In der dritten Phase stand die Entwicklung von Kriterien zur Formulierung von Prüfungsanforderungen im Zentrum. Ziel der letzten Phase war es, Beispiele guter Praxis in einer Arbeitshilfe zu bündeln und mit den Expertinnen und Experten des Projektbeirats zu validieren und abzustimmen (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Projektdesign im Überblick



Auf die Zielsetzung und das methodische Vorgehen in den einzelnen Phasen wird im Folgenden näher eingegangen.

3.1 Auswählen, Erproben und Festlegen eines theoretischen Bezugsrahmens

Zur Erfüllung des Weisungsauftrages wurde eine Lernzieltaxonomie benötigt, die eine Abgrenzung der Verben und des Kontextes auf den drei Qualifikationsniveaus erlaubt. Um sich einen Überblick zu verschaffen und gemeinsame begriffliche Grundlagen zu vereinbaren, wurden verschiedene Konzepte gesichtet und auf ihre Anwendbarkeit diskutiert und getestet. Ziel war es, einen geeigneten theoretischen Bezugsrahmen als Grundlage für die weiteren Projektarbeiten zu identifizieren.

Zu Beginn des Projektes wurden umfangreiche Literaturrecherchen zur Funktion und zum Ziel von Taxonomien durchgeführt. Dabei wurden sowohl Taxonomien aus dem kognitiven, dem psychomotorischen wie auch dem affektiven Bereich einbezogen, Weiterentwicklungen speziell für die berufliche Bildung geprüft als auch im Fortbildungsbereich verortete Klassifikationsschemata

berücksichtigt (vgl. BLOOM et al 1973; WINTELER/HOGE 1975; ANDERSON/KRATHWOHL 2001; FRANKE 2005; BRÖTZ et al 2013; YAGI 1968).

Des Weiteren wurden neuere Entwicklungen im Bildungsbereich wie der DQR in die Projektarbeiten einbezogen (vgl. ARBEITSKREIS DQR 2011).

Im Anschluss wurden mögliche Bezugsrahmen ausgewählt und auf ihre Anwendbarkeit auf den Fortbildungsbereich erprobt. Folgende Taxonomien bzw. Klassifikationsschemata flossen in die Erprobung ein:

- „A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing“ von Anderson/Krathwohl,
- das Klassifikationsschema nach Aufgabentypen „ Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben“ aus dem Fortbildungsbereich sowie
- der Deutsche Qualifikationsrahmen.

Auf der Suche nach einem geeigneten Bezugsrahmen wurde aufgrund des hohen Bekanntheits- und Verwendungsgrades zunächst die Bloom'sche Taxonomie analysiert, die als bedeutendste Klassifikation für Lernziele im kognitiven Bereich angesehen werden kann. Sie stammt aus den 1950er Jahren und wurde 2001 auf Grund von weiteren Erkenntnissen durch Anderson/Krathwohl überarbeitet und ergänzt.

Die Hierarchisierung von Lernzielen nach Anderson und Krathwohl stellt aktuell die komplexeste und erprobte Taxonomie zur Bewertung kognitiver Lernleistungen dar, da sie nicht allein die durch Verben ausgedrückte Verhaltenskomponente, sondern mittels der Wissensarten auch die Inhaltskomponente in die Analyse einbezieht. Mittels dieser Taxonomie erfolgte eine kriteriengeleitete Analyse folgender Fortbildungsverordnungen:

- Fortbildungsebene I:
    - Geprüfter Fachberater/Geprüfte Fachberaterin für Finanzdienstleistungen (2012),
    - Geprüfter Gestaltungberater/Geprüfte Gestaltungsberaterin im Raumausstatter-Handwerk (2006),
    - Geprüfter Zweirad-Servicetechniker/Geprüfte Zweirad-Servicetechnikerin (2013);
- Fortbildungsebene II:
    - Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Marketing (2006),
    - Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen (2011),
    - Geprüfter Zweiradmechaniker-Meister/Geprüfte Zweiradmechaniker-Meisterin (2005);
- Fortbildungsebene III:
    - Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin (2006),
    - Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin (2009),
    - Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin (Certified IT Technical Engineer) (2002).

Es wurden jeweils Verben und Kontexte aus den Paragraphen „Ziele der Prüfung“ und „Inhalte der Prüfung“ der Fortbildungsordnungen zugeordnet, die Zuordnung erfolgte regelgeleitet.

Als zweiter Bezugsrahmen wurde die Strukturierung nach Aufgabentypen (Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben) gewählt und folgende Fortbildungsordnungen wurden regelgeleitet untersucht:

- Fortbildungsebene I:
  - Geprüfter Fachberater/Geprüfte Fachberaterin für Finanzdienstleistungen (2012),
- Fortbildungsebene II:
  - Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Gesundheits- und Sozialwesen (2011),
- Fortbildungsebene III:
  - Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin (2009).

Bei dieser Zuordnungsvariante liegt der Fokus bzw. das Abgrenzungsmerkmal auf dem Kontext und nicht auf dem Verb. Die Begründung für diesen Analyseansatz findet sich in dem Gemeinsamen Positionspapier der Arbeitsgruppe von Spitzenorganisationen der Wirtschaft, des KWB und der Gewerkschaften „Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach dem BBiG“ aus dem Jahr 2000 (vgl. DGB/DAG/KWB 2000), in dem auf diese Dreiteilung der Aufgabenarten hingewiesen und die in verschiedenen Beschreibungen der Fortbildungsberufe als charakteristisches Merkmal erwähnt wird. Allerdings bieten die Beschreibungen keine Definition für diese Aufgabentypen an; es werden lediglich beispielhafte Aufgaben aufgeführt.

Als dritte Herangehensweise wurde der DQR als Klassifikationsschema für die Analyse der Fortbildungsordnungen herangezogen. Das Kompetenzverständnis des DQR umfasst sowohl Fachkompetenz, die sich in Wissen und Fertigkeiten unterteilt, als auch personale Kompetenz, die Sozialkompetenz und Selbständigkeit beinhaltet. Damit ist der Kompetenzbegriff des DQR anschlussfähig an das Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit.

In einem ersten Schritt wurden die Verben und Kontexte folgender Fortbildungsordnungen den vier Kompetenzkategorien des DQR regelgeleitet zugeordnet:

- Fortbildungsebene I:
  - Geprüfter Fachberater/Geprüfte Fachberaterin für Finanzdienstleistungen (2012),
  - Geprüfter Gestaltungsberater/Geprüfte Gestaltungberaterin im Raumausstatter-Handwerk (2006),
  - Geprüfter Schließ- und Sicherungstechniker/Geprüfte Schließ- und Sicherungstechnikerin (2006),
  - Geprüfter Kundenberater/Geprüfte Kundenberaterin im Tischlerhandwerk (2004),
  - Geprüfter Fachberater/Geprüfte Fachberaterin im Vertrieb (2001),
  - Geprüfter Zweirad-Servicetechniker/Geprüfte Zweirad-Servicetechnikerin (2013),
  - Geprüfter Kraftfahrzeug-Servicetechniker/Geprüfte Kraftfahrzeug-Servicetechnikerin (1997);
- Fortbildungsebene II:
  - Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Logistiksysteme (2013),
  - Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen (2011),
  - Geprüfter Tourismusfachwirt/Geprüfte Tourismusfachwirtin (2012),
  - Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin Medienproduktion Bild und Ton (2012),
  - Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin Metall (1997),
  - Geprüfter Polier/Geprüfte Polierin (2012),
  - Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Außenwirtschaft (2005);
- Fortbildungsebene III:
  - Geprüfte Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin (2006),
  - Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin (Certified IT Technical Engineer)

(2002),
- Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin (2009).

Die Verben und Kontexte in den Fortbildungsordnungen wurden in diesem Untersuchungsansatz nicht stufenartig den DQR-Niveaus zugewiesen, da die Zuordnung der drei Fortbildungsebenen zu den DQR-Niveaus bereits auf bildungspolitischer Ebene erfolgt ist.

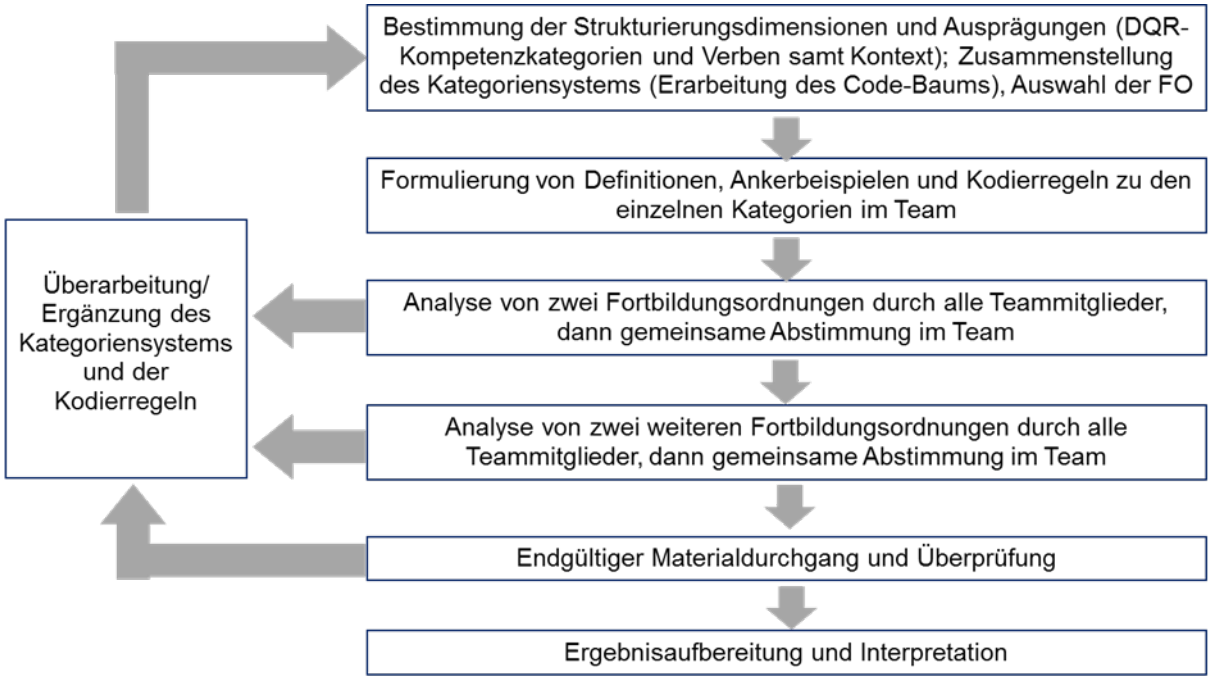
Die ersten beiden erprobten Bezugsrahmen erwiesen sich zur Erreichung der Projektziele als nicht zielführend, da sie dem breiten Aufgabenspektrum der in den Fortbildungsordnungen genannten Kompetenzen nicht gerecht wurden, keine Hilfestellungen zur Abgrenzung der (Fortbildungs-)Niveaus enthielten oder als theoretischer Bezugsrahmen und definitorische Hilfestellung nicht geeignet waren (siehe Kapitel 4.1). Dagegen konnte der DQR als praktikables Klassifikationsschema, wenn auch mit einigen Einschränkungen, identifiziert werden.
Auf der ersten Projektbeiratssitzung wurden die gesammelten Erkenntnisse vorgestellt und diskutiert sowie das weitere Vorgehen abgestimmt.

3.2 Durchführen der empirischen Analyse und Auswerten der Ergebnisse

Ziel der zweiten Projektphase war es, ausgewählte Fortbildungsordnungen auf Basis des theoretischen Bezugsrahmens zu analysieren und somit einen Überblick über die derzeit in Fortbildungsordnungen verwendeten Verben zu erhalten.

Als methodische Vorgehensweise wurde die Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt. Bei dieser qualitativen Forschungsmethode werden vorliegende Texte systematisch mit Hilfe eines theoriegeleiteten, am Material entwickelten Kategoriensystems analysiert (MAYRING 2002). Bei der strukturierten Inhaltsanalyse, einer von drei Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse, steht das Herausarbeiten bestimmter Aspekte aus dem vorliegenden Material unter vorher festgelegten Ordnungskriterien im Zentrum (vgl. MAYRING 2002, S. 114ff). Einen Überblick über den gesamten Ablauf der Inhaltsanalyse ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2: Überblick über das methodische Vorgehen der strukturierten Inhaltsanalyse nach Mayring



Als Ordnungskriterien dienten zum einen aufgrund der Weisung die in den Fortbildungsordnungen genannten Verben und Kontexte; zum anderen wurde auf die im DQR genannten Kompetenzkategorien – Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz und Selbständigkeit –, also den theoretischen Bezugsrahmen, zurückgegriffen.

Die Auswahl der zu analysierenden Fortbildungsordnungen erfolgte anhand folgender Kriterien:

- **Fortbildungsordnungen im Zuständigkeitsbereich des BMBF:** Da die Weisung sich auf die vom BMBF erlassenen Fortbildungsordnungen bezog, standen diese im Fokus der Untersuchung. Im Auswahlzeitraum existierten 101 Verordnungen auf den drei Fortbildungsniveaus im Zuständigkeitsbereich des BMBF.
- **Fortbildungsordnungen auf Fortbildungsebene II/DQR-Niveau 6:** Da eine Analyse aller Verordnungen auf den drei Fortbildungsniveaus aus Kapazitätsgründen nicht möglich war, wurde sich im Projektbeirat darauf verständigt, ausschließlich das Fortbildungsebene II/DQR-Niveau 6, auf dem der Großteil der existierenden Verordnungen im Zuständigkeitsbereich des BMBF angesiedelt ist, in der Untersuchung in den Blick zu nehmen.
- **Aktuelles Erlassdatum:** Da die Gestaltung und Formulierung von Fortbildungsordnungen zeitlich-historischen Änderungen unterliegt und die aktuellen Verordnungen in die Untersuchung einfließen sollten, war bei der Auswahl ein neueres Erlassdatum (ab 1997) maßgeblich.
- **Hohe Prüfungsteilnehmerzahlen in den letzten Jahren:** Da die Prüfungsteilnehmerzahlen im Fortbildungsbereich sehr unterschiedlich ausfallen und nur auch in der Praxis verankerte Fortbildungsordnungen in die Analyse einbezogen werden sollten, wurde als weiteres Kriterium die Prüfungsteilnehmerzahl (verfügbar über das Statistische Bundesamt) berücksichtigt.
- **Einbezug von Fortbildungsordnungen aller KldB2010-Berufsbereiche:** Um einen gleichmäßigen Einbezug aller Branchen zu gewährleisten und somit branchenspezifischen

Verzerrungen vorzubeugen, wurden die vom BMBF erlassenen Fortbildungsordnungen nach der Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB2010), dem im Berufsbildungsbereich gängigsten Klassifikationsschemata, sortiert und bei der Auswahl auf eine gleichmäßige Verteilung der Fortbildungsordnungen über alle Berufsbereiche geachtet.

Im Auswahlprozess wurde versucht, eine Balance zwischen diesen Kriterien zu erreichen.
Auf Bitte des Projektbeirates wurden vier weitere Fortbildungsordnungen, die nicht dem Zuständigkeitsbereich des BMBF unterliegen, in die Analyse mit einbezogen: Zwei Fortbildungsordnungen aus dem Landwirtschaftsbereich und zwei aus dem Handwerksbereich. Eine Übersicht über die Verteilung der analysierten Fortbildungsordnungen ist in Tabelle 1 zu finden (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht über die analysierten Fortbildungsordnungen – verteilt über die KldB2010-Berufsbereiche

Nr.	Berufsbereiche	Anzahl FO	Zuge-ordnete FO
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	**3**	**2 (+2 LW)**
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	**20**	**4 (+2 HW)**
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	**7**	**2**
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	**6**	**2**
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	**9**	**4**
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Waren, Vertrieb, Hotel und Tourismus	**9**	**3**
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	**18**	**6**
8	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	**3**	**2**
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	**2**	**1**
0	Militär	**0**	**0**
	Gesamt	**77**	**30**

Eine Übersicht über die analysierten Fortbildungsordnungen ist als Anhang dem Abschlussbericht beigefügt.

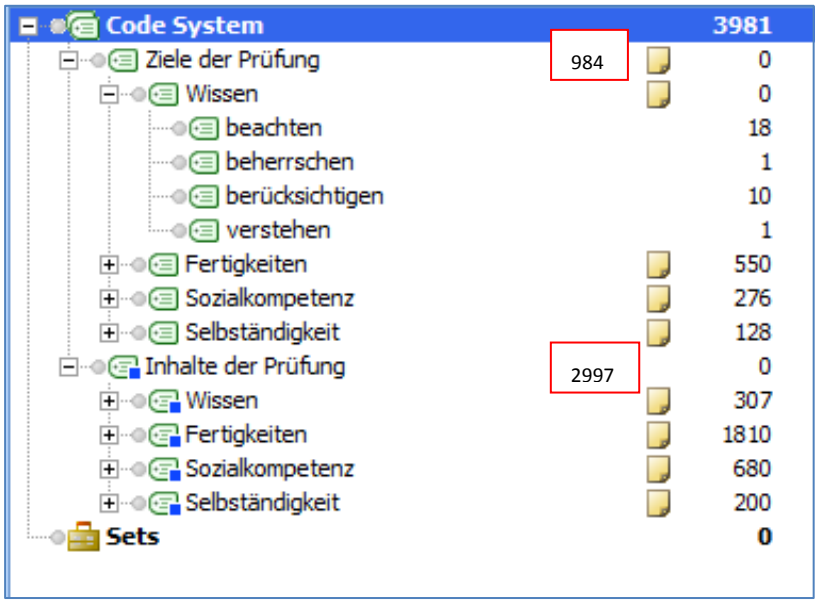
Um die Zuordnung der Verben und Kontexte zu den Kompetenzkategorien transparent und objektivierbar vornehmen zu können, wurden Kodierregeln mit Definitionen und Beispielen erstellt:

- Zuordnung von Verben mit dem dazugehörigen Kontext aus den Paragraphen „Ziele der Prüfung“ und „Inhalte der Prüfung“ (ganze Sätze),
- Substantive in Verben umwandeln, dann zuordnen,
- Zuordnungen zu mehreren Kompetenzkategorien vermeiden,

- Adjektive wie bspw. *„eigenständig, verantwortlich, etc.“* bei Zuordnung nicht berücksichtigen,
- summierende, übergeordnete Sätze (Präambeln) in den Fortbildungsordnungen mit der darunter folgenden Aufzählung abgleichen und ggf. zuordnen; wortidentische Formulierungen nicht zuordnen,
- passive Verben wie bspw. *„zuständig sein“* nicht zuordnen,
- Verben wie bspw. *„wahrnehmen, ausüben, tun, etc.“* nicht zuordnen,
- das Verb *„überwachen“* je nach Reichweite (einzelne Tätigkeit/Prozesse entweder der Kompetenzkategorie Fertigkeiten und/oder der Kompetenzkategorie Selbständigkeit zuordnen.

Von allen Teammitgliedern wurden daraufhin die zwei Fortbildungsordnungen Geprüfter Wassermeister/Geprüfte Wassermeisterin (2005) und Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin (2008) gemäß den Kodierregeln zugeordnet, die Ergebnisse im Team abgeglichen und diskutiert und im Anschluss die Regeln ergänzt. Auf Grundlage der überarbeiteten Regeln wurden erneut zwei Fortbildungsordnungen Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin der Hauswirtschaft (2005) und Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Logistiksysteme (2013) durch alle Teammitglieder analysiert, die Ergebnisse besprochen und aufgrund des nun vorhandenen einheitlichen Verständnisses die restlichen Fortbildungsordnungen zugeordnet. Da sich die in der 1. Projektphase erprobten Word- und Excel-Dateien als nicht praktikabel für die Datenmenge erwiesen hatten, wurde auf das Programm MAXQDA zurückgegriffen. Es ist ein speziell für die qualitative Datenanalyse entwickeltes Programm, mit dem sich Datenmaterial im Team organisieren, zielgerichtet analysieren und auswerten lässt (weitere Informationen unter www.maxqda.de). Grundlage der Auswertung stellt der Code-Baum dar, der in Abbildung 3 zu finden ist. Er umfasst die Kategorien „Ziele der Prüfung“ und „Inhalte der Prüfung“, die jeweils durch die DQR-Kompetenzkategorien Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz oder Selbständigkeit präzisiert werden. Unterhalb der DQR-Kompetenzkategorien sind die Verben aufgeführt; beispielhaft ist dies für die „Ziele der Prüfung“ – Kompetenzkategorie Wissen in Abbildung 3 dargestellt.

Abbildung 3: Übersicht über den Code-Baum in MAXQDA



Der Code-Baum wurde auf Grundlage der DQR-Matrix und der vorangegangenen Erprobungen generiert und während der Analyse – bezogen auf die Verben – fortlaufend ergänzt.

Als qualitätssichernder Abschluss wurden die Zuordnungen zu den einzelnen Kompetenzkategorien nochmals hinsichtlich regelgeleiteter Einordnung und Stimmigkeit innerhalb der zugeordneten Codierungen überprüft.

Die Auswertung der Zuordnungen erfolgte anhand der Kompetenzkategorien Wissen, „Fertigkeiten“, Sozialkompetenz und Selbständigkeit auf den Ebenen „Ziele der Prüfung“ und „Inhalte der Prüfung“ sowohl unter quantitativen als auch qualitativen Gesichtspunkten (siehe Kapitel 4.2). Die Ergebnisse wurden im Projektbeirat vorgestellt und diskutiert.

3.3 Entwickeln von allgemeinen Formulierungskriterien

In der dritten Projektphase galt es, allgemeine Kriterien für die Formulierung von Fortbildungsordnungen zu entwickeln. Dafür wurden gezielte Literaturrecherchen zur Formulierung von Curricula und Prüfungsordnungen sowie zur Komplexität von Anforderungssituationen durchgeführt (FRANKE 2005; BUSCHFELD et al 2012) und diese mit dem vorliegenden Datenmaterial der Inhaltsanalyse abgeglichen.

Die daraus entwickelten Formulierungskriterien wurden mit Beispielen aus den analysierten Verordnungen untersetzt und im Anschluss mit dem Projektbeirat diskutiert.

3.4 Entwickeln der Arbeitshilfe und Abstimmen mit den Sozialpartnern

Auf Basis der entwickelten Formulierungskriterien für Prüfungsordnungen wurde das vorliegende Datenmaterial nochmals gesichtet, die identifizierten Verb-Kontexte mit den Verben des DQR-Niveaus 6 abgeglichen, Synonyme und Bedeutung der Verben beschrieben, Beispiele guter Praxis aus den Verordnungen identifiziert und weitere Beispiele gezielt nach den Kriterien erarbeitet. Die Ergebnisse flossen in die Arbeitshilfe „Formulierungsvorschläge für Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6)“ ein (siehe Anlage). Darüber hinaus wurden nochmals in Form einer Einführung die allgemeinen Erarbeitungskriterien untersetzt mit Beispielen aufgeführt. Die Arbeitshilfe wurde mit dem Projektbeirat abgestimmt.

4 Ergebnisse

4.1 Auswählen, Erproben und Festlegen des theoretischen Bezugsrahmens

„[Eine] Taxonomie bezeichnet im Zusammenhang mit Zielorientierung ein Klassifikationsschema, das Lernziele nach theoretischen Kriterien aufsteigend ordnet (hierarchisiert), wobei die niedrigere Kategorie jeweils Element der höheren ist.“ (SITTE/WOHLSCHLÄGL 2001, S. 473). Nach DeVore (DEVORE 1966, zit. nach WINTELER/HOGE 1975) gelten folgende gemeinsame Prinzipien zum Aufbau von Taxonomien:

- Taxonomien bestehen aus sich wechselseitig ausschließenden Gruppen. Es werden Hauptkategorien mit Untergruppen erstellt. Die Kategorien sind hierarchisch aufgebaut.
- Jede Kategorie wird durch einen Begriff oder Satz von den anderen abgegrenzt.
- Die Anzahl der Kategorien ist relativ gering.
- Taxonomien sind logisch entwickelt und von innerer Konsistenz.
- Sie sind nicht begrenzt auf bestimmte inhaltliche Bereiche.
- Sie haben eine Struktur, da zwischen ihren Elementen Beziehungen bestehen, denen ein gemeinsames Ordnungsprinzip zugrunde liegt.

Diese Klassifikationsschemata wurden ursprünglich in der Biologie verwendet und erst vergleichsweise spät auf bildungswissenschaftliche Kontexte übertragen. Im Bildungsbereich soll eine Taxonomie diesen Zwecken dienen:

- dem Schaffen einer gemeinsamen Fachsprache zur Erleichterung der Kommunikation über Lernziele,
- dem Bereitstellen eines Systems zum Beschreiben und Ordnen vorhandener Lernziele und
- dem Vergleich von Erziehungs- und Ausbildungsprogrammen im Hinblick auf deren Ziele.

Für die Entwicklung von Lernzieltaxonomien wurden die dem menschlichen Verhalten bzw. den Verhaltensdispositionen zugrundeliegenden psychischen Aktivitäten in drei Teilbereiche aufgegliedert, um alle denkbaren Verhaltensweisen zu erfassen:

- im kognitiven Bereich erfolgt die Anordnung der Ziele nach dem Grad ihrer Komplexität (Kognitiver Bereich: intellektuelle Fähigkeiten, Wahrnehmung, Denken, Wissen, Problemlösungen);
- im affektiven Bereich nach dem Grad ihrer Internalisierung (Eingliederung in das persönliche Wertesystem);
- im psychomotorischen Bereich nach dem Grad der erforderlichen Koordination.

Folgende Taxonomien wurden für diese Verhaltensbereiche entwickelt:

1956:	Taxonomie der Lernziele von den Psychologen B. S. Bloom und Mitarbeitern/-innen für die Pädagogik adaptiert; die bekannteste Taxonomie im kognitiven Bereich,
1964:	Taxonomie im affektiven Bereich von D. R. Krathwohl u. a.,
1966:	Taxonomie im psychomotorischen Bereich von E. J. Simpson,
1967:	Taxonomie der Wahrnehmung von M. R. Moore,
2001:	Erweiterung der Bloom‘schen Taxonomie durch L. W. Anderson und D. R. Krathwohl auf Grund von empirischen Untersuchungen und Praxiserfahrungen.

Wie bereits in dem Unterkapitel 3.1 dargestellt, wurden drei Bezugsrahmen auf Ihre Anwendbarkeit erprobt.

Anderson und Krathwohl haben die Wissensdimension systematisch ausdifferenziert und von der kognitiven Prozessdimension getrennt betrachtet. Empirische Studien hatten zuvor die hohe Bedeutung von Wissen im Zusammenhang mit Arbeitshandlungen aufgezeigt. In der erweiterten Taxonomie wird nach sechs Verhaltensdimensionen und vier Wissenskategorien mit jeweils zwei bis drei Unterkategorien differenziert. Auch dieser Taxonomie liegt als Gliederungsprinzip die steigende Komplexität zu Grunde. Anderson und Krathwohl unterscheiden die vier Wissenstypen: Faktenwissen, begriffliches Wissen, verfahrensorientiertes Wissen und metakognitives Wissen. Fakten- und begriffliches Wissen betreffen gleichermaßen die Frage nach dem WAS. Im Unterschied zu dem reinen Kennen von Terminologien und isolierten, einzelnen Daten des Faktenwissens, ist das begriffliche Wissen ein tiefergehendes, organisiertes, integriertes und systemisches Wissen. Das verfahrensorientierte Wissen ist das Wissen über das WIE. Bei diesem steht die Methodik im Vordergrund. Das metakognitive Wissen bildet die Summe des gesamten Wissens: Es ist das Wissen über die Erkenntnis (vgl. Anderson/Krathwohl 2001).

Neben der Taxonomie von Anderson und Krathwohl wurden die Adaptionen der Bloom'schen Taxonomie von Th. S. Baldwin, M. J. Bensen und R. Dubs u. a. betrachtet (vgl. WINTELER/HOGE 1975). Alle diese Taxonomien stellten sich aufgrund ihrer kognitiven Ausrichtung als nicht anwendbar auf Fortbildungsberufe heraus. Insbesondere die ausschließliche Fokussierung auf Verben und darauf aufbauend Zuordnung zu bestimmten Taxonomiestufen stellte sich als nicht aussagefähig und belastbar für berufliche Handlungskompetenz heraus, deren situative Einbettung eine deutlich breitere Betrachtung der Anforderungen bedarf. Da die Fortbildung auf die Erhaltung, Anpassung oder Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit und beruflichen Aufstieg zielt, liegt der Fokus der Beschreibung der Fortbildungsordnungen auf dem beruflichen Handeln und weniger auf der dafür notwendigen Wissensbasis und den dafür erforderlichen kognitiven Leistungen. Verben, die kognitive Vorgänge beschreiben, sind daher selten in Fortbildungsordnungen zu finden, es überwiegen Beschreibungen des konkreten beruflichen Handelns. Darüber hinaus können relevante und prägende Aspekte der Fortbildungsordnungen wie Führungsaufgaben und die Interaktion mit Anderen mit Hilfe dieser Taxonomie nicht abgedeckt werden. So bilden kognitive Taxonomien die Komplexität der beruflichen Handlung im Fortbildungsbereich nur unzureichend ab und eine Erweiterung erwies sich als notwendig.

Die dreidimensionale Matrix von YAGI et al. (1968) wurde ebenfalls diskutiert und eine Adaption der drei Dimensionen auf die Aufgabenarten der Fortbildungsverordnungen erprobt. Die Matrix erwies sich aufgrund der hohen Komplexität und mangelnden Trennschärfe der Begrifflichkeiten als nicht praktikabel.

Die Erprobung des Klassifikationsschemas nach Aufgabentypen „Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben" aus dem Fortbildungsbereich warf gleich zu Beginn Fragen nach dem zu Grunde liegenden Konzept auf. Bei der Recherche nach einer theoretischen Basis für diesen Ansatz stellt sich heraus, dass diese Dreiteilung in der Fachliteratur zu Konzepten der Aufgabenanalyse nicht existiert. Typische Gliederungskriterien sind beispielsweise Verrichtung, Objekt, Phase, Rang oder Zweckbeziehung. Aufgrund der fehlenden definitorischen Basis stellte sich eine klare Zuordnung zu den drei Aufgabentypen häufig problematisch dar. Zum Teil können Organisationsaufgaben auch

Sachaufgaben zugeordnet werden und die Abgrenzung zwischen Organisations- und Führungsaufgaben ist kaum möglich, da Organisation auch ein Bestandteil von Führung ist. Abschließend lässt sich feststellen, dass eine klare und valide Zuordnung der Inhalte vieler Fortbildungsordnungen nicht gelungen und eine gestufte Zuordnung der Verben mit diesem Ansatz nicht umsetzbar ist. Daher eignet sich der Differenzierungsansatz nach Aufgabentypen ebenfalls nicht als theoretischer Bezugsrahmen.

Dagegen kann festgehalten werden, dass die Erprobung der DQR-Matrix als theoretischer Bezugsrahmen gelungen ist. Die gewonnen Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- einige Verben lassen sich konkret den Kompetenzkategorien und Fortbildungsniveaus zuordnen;
- bei einigen Verben gibt es einen mehr oder weniger weiten „Interpretationsspielraum“;
- einige Verben lassen sich mehreren Kompetenzkategorien zuordnen;
- der Fokus der Fortbildungsordnungen liegt auf der Kompetenzkategorie „Fertigkeiten“, vergleichsweise wenige Zuordnungen gibt es zu den Kompetenzkategorien „Sozialkompetenz“ und „Selbstständigkeit“;
- die Kompetenzkategorie „Wissen“ findet sich so gut wie nie und nimmt mit den steigenden Fortbildungsebenen ab;
- es existieren deutliche Unterschiede in den Formulierungen älterer und neuer Fortbildungsordnungen.

Die DQR-Kompetenzkategorien werden dem breiten Aufgabenspektrum der Fortbildungsordnungen gerecht, da mit diesem Kategoriensystem verschiedene Anforderungen und Handlungsbezüge, insbesondere Führungsaufgaben, soziale Interaktionen und steigende Verantwortungsgrade angemessen berücksichtigt werden können. Daher bietet sich der DQR als Bezugsrahmen für die Zuordnung weiterer Fortbildungsordnungen an. Aufgrund des hohen Arbeitsaufwandes, der mit diesem Verfahren verbunden ist, wurde mit dem Projektbeirat vereinbart, Fortbildungsordnungen der zweiten Ebene zu betrachten.

4.2 Quantitative Auswertung der Ergebnisse

Insgesamt wurden in allen dreißig untersuchten Fortbildungsordnungen 3981 Passagen entsprechend der o.g. Regeln codiert, 984 Codes entfallen auf die Ziele der Prüfung und 2997 Codes auf die Inhalte der Prüfung. Die Codierungen speisen sich aus einer Vielzahl von verwendeten Verben. Es wurden 246 Verben in den Zielen der Prüfung identifiziert (siehe Abbildung 4). Der Schwerpunkt – sowohl hinsichtlich der Häufigkeit der Codierungen als auch in der Anzahl der verwendeten Verben – liegt eindeutig auf der DQR-Kompetenzkategorie „Fertigkeiten“. Auch wenn Wissen implizit den beschriebenen Anforderungen und Handlungssituationen zu Grunde liegt, wird es sehr selten explizit benannt und hat daher einen sehr geringen prozentualen Anteil an den Codes. Allerdings umfasst die Definition der DQR-Kompetenzkategorie „Fertigkeiten“ ebenfalls kognitive Operationen und damit auch Wissensaspekte. „Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.“ (AK DQR 2011, S. 8). Da in den untersuchten Fortbildungsordnungen eher kognitive Fertigkeiten dargestellt werden, wurden

diese Verben mehrheitlich der Kompetenzkategorie „Fertigkeiten“ zugeordnet, obschon sie auch Wissensaspekte beinhalten. Dieses Ergebnis lässt sich ebenfalls für die untersuchten Inhalte der Prüfungsordnungen feststellen. Auch hier entfällt mit 60 % der größte Anteil an allen Codierungen auf die Kompetenzkategorie „Fertigkeiten“ (siehe Abbildung 5).

Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass nur relativ wenige Verben häufig verwendet werden. Die deutliche Mehrzahl der analysierten Verben wurde einmalig oder zwei bis fünf Mal codiert. Dies kann als ein Indiz für die hohe Berufs- und Branchenspezifik der Fortbildungsberufe gewertet werden. Eine Ausnahme bildet die DQR-Kompetenzkategorie „Wissen“, Beschreibungen von wissensorientierten Handlungen scheinen weniger variantenreich und berufsbezogen, in dieser Kategorie finden sich die meisten Wiederholungen von Verben.

Abbildung 4: Übersicht über die Verteilung der Häufigkeiten von Verben bei dem Paragraphen § „Ziele der Prüfung“

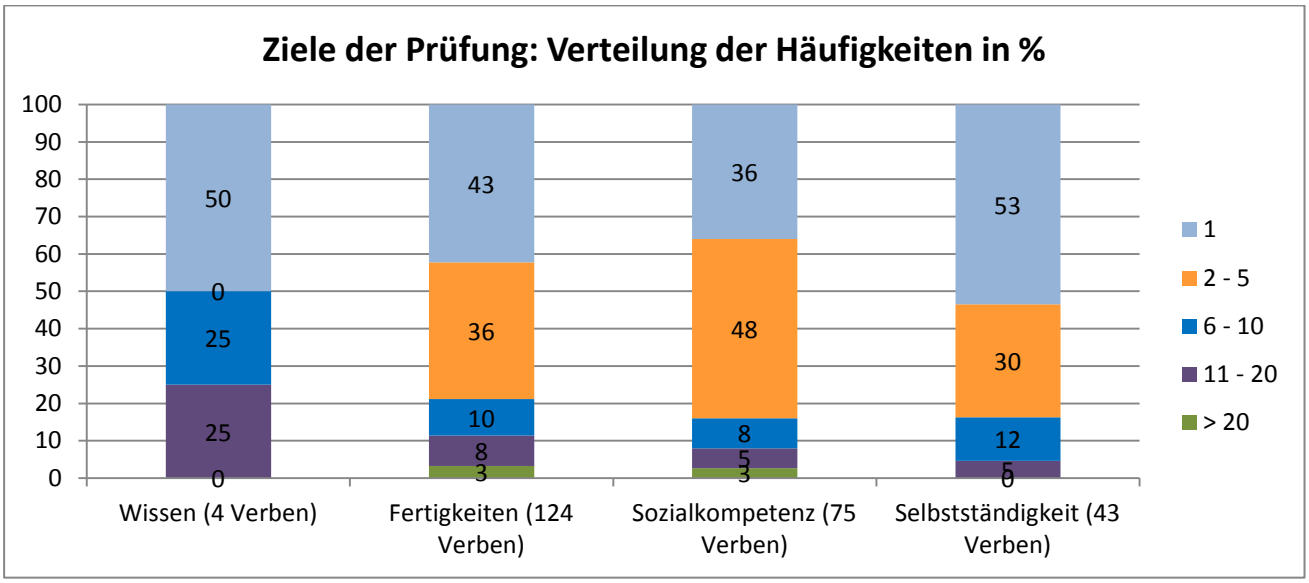
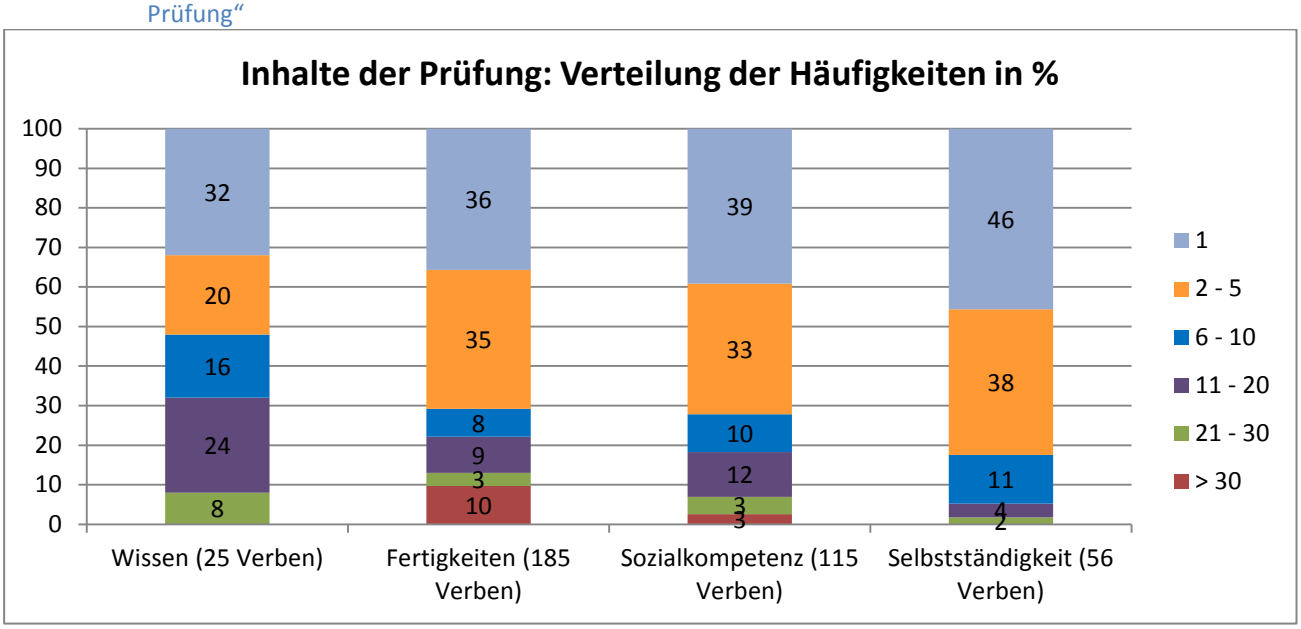


Abbildung 5: Übersicht über die Verteilung der Häufigkeiten von Verben bei dem Paragraphen § „Inhalte der Prüfung“



In Abbildung 6 werden die drei meist genannten Verben pro DQR-Kompetenzkategorie für die „Ziele der Prüfung“ und die fünf meist genannten Verben pro DQR-Kompetenzkategorie für die „Inhalte der Prüfung“ dargestellt, wobei mit Blick auf die obigen Ausführungen zu beachten bleibt, dass diese Auswahl nur eingeschränkt für die große Bandbreite an Fortbildungsberufen gilt. Es handelt sich um Verben, die einen breiten Anwendungsbezug zulassen und kaum Berufs- oder Branchenspezifik aufweisen.

Abbildung 6: Übersicht über die meist verwendeten Verben

Ziele der Prüfung (984 Codes, 246 Verben)

- Wissen (30 Codes, 4 Verben):
  - beachten (18)
  - berücksichtigen (10)
- Fertigkeiten (550 Codes, 124 Verben):
  - planen (43)
  - durchführen (30)
  - überwachen (24)
- Sozialkompetenz (276 Codes, 76 Verben):
  - fördern (34)
  - führen (25)
  - beraten (19)
- Selbstständigkeit (128 Codes, 43 Verben):
  - steuern (13)
  - optimieren (12)
  - entwickeln (9)

Inhalte der Prüfung (2997 Codes, 382 Verben)

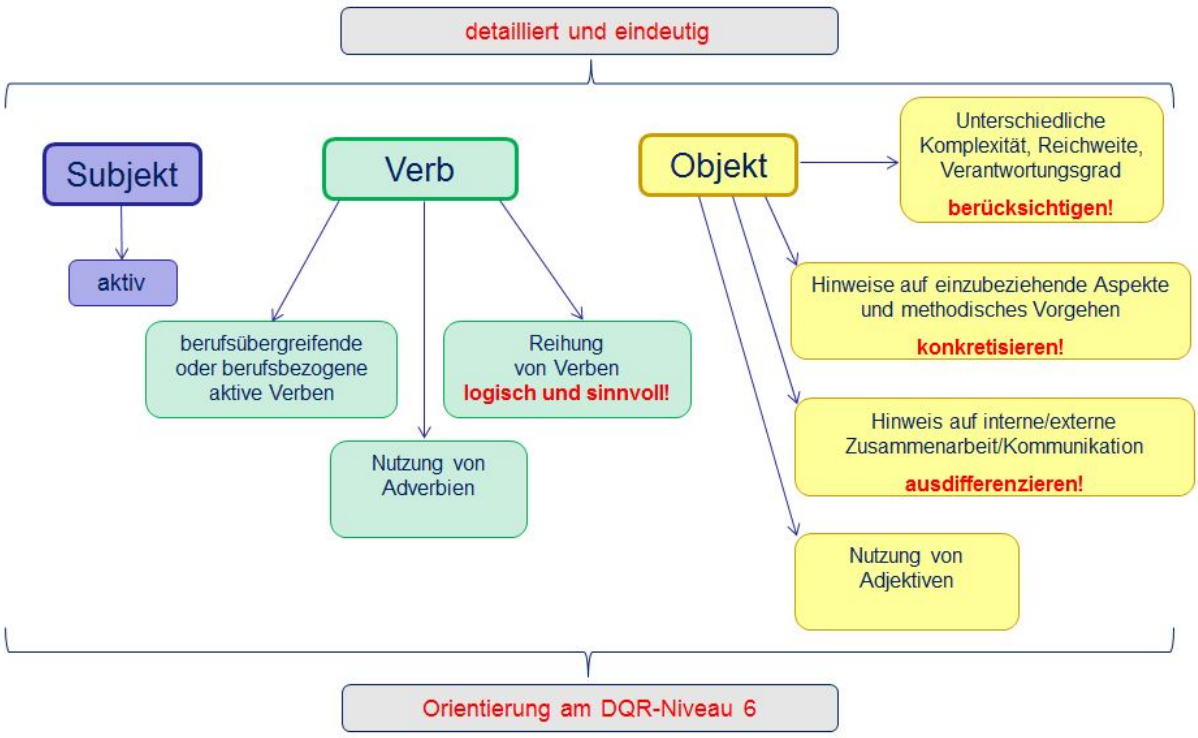
- Wissen (307 Codes, 25 Verben):
  - berücksichtigen (140)
  - beachten (33)
  - kennen (16)
  - darstellen (14)
  - erläutern, verstehen (13)
- Fertigkeiten (1810 Codes, 185 Verben):
  - planen (134)
  - anwenden (116)
  - beurteilen (95)
  - durchführen (70)
  - erstellen (66)
- Sozialkompetenz (680 Codes, 116 Verben):
  - fördern (70)
  - anwenden (40)
  - durchführen (39)
  - beurteilen (30)
  - führen (28)
- Selbstständigkeit (200 Codes, 57 Verben):
  - optimieren (21)
  - entwickeln (18)
  - bewerten (13)
  - anwenden (10)
  - steuern, überwachen (8)

Auf Basis dieser Darstellungen wird deutlich, dass die analysierten Fortbildungsordnungen eine hohe Heterogenität in den verwendeten Verben aufweisen, so dass die Einschränkung auf einen Verben-Pool von 15 bis 20 beschriebenen Verben für alle Fortbildungsberufe über allen Branchen hinweg wenig zielführend scheint.

4.3 Entwicklung von allgemeinen Formulierungskriterien

Aufgrund der Analyse der dreißig Fortbildungsordnungen wurden folgende Kriterien zur Formulierung der Prüfungsanforderungen aufgestellt, die in Abbildung 7 grafisch dargestellt sind.

Abbildung 7: Übersicht über die Kriterien zur Formulierung der Prüfungsanforderungen



Die Prüfungsanforderungen sollten aktiv formuliert sein; d.h. es sollten berufsübergreifende oder berufsbezogene aktive Verben und ein aktives Subjekt verwendet werden. Eine Reihung von Verben sollte einen logischen und sinnvollen Zusammenhang haben. Über das Objekt wird der Handlungskontext konkretisiert. Dabei sollten Aspekte wie Verantwortungsgrad, Reichweite und Komplexität beachtet werden.

Die Komplexität einer beruflichen Handlung wird durch viele Faktoren bestimmt. So kann die Anzahl der zu berücksichtigenden Merkmale, Aspekte und Perspektiven variieren, diese können unterschiedlich vernetzt sein und unterschiedliche Dynamiken aufweisen. Außerdem wird die Komplexität maßgeblich auch dadurch bestimmt, wie zugänglich das System dem Handelnden ist (siehe Anlage).

Die Reichweite verdeutlicht den Einflussbereich der durchgeführten Handlungen. So können Ziele beispielsweise für die Projektebene oder die Betriebsebene entwickelt werden oder sich sogar auf die Platzierung des Unternehmens im nationalen und internationalen Bereich beziehen (siehe Anlage, Abbildung 6).

Mit dem Verantwortungsgrad wird das Ausmaß der Auswirkungen und der Zuständigkeit konkretisiert. Wie im folgenden Beispiel dargestellt können Handlungen beispielsweise Auswirkungen auf die eigene Person, eine andere Person oder Personengruppen haben (siehe Anlage, Abbildung 7).

Die Kontexte werden darüber hinaus durch Hinweise auf die einzubeziehenden Aspekte, auf methodisches Vorgehen sowie auf die interne und externe Kommunikation konkretisiert.

In die Kontexte können ebenfalls Adjektive und Adverbien in die Formulierung von Prüfungsanforderungen aufgenommen werden, um auf besondere Merkmale der Aufgabenstellung bzw. der Aufgabenerfüllung hinzuweisen. Mit Adjektiven werden Eigenschaften z.B. eines Gegenstandes oder eines Themenfeldes genauer beschrieben; mit Adverbien werden hingegen die auszuübenden Tätigkeiten konkretisiert.

Darüber hinaus sollte in den Zielen der Prüfung das Berufsprofil beschrieben werden durch die Berücksichtigung der vier Kompetenzkategorien des DQR und des DQR-Niveaus 6. Die Qualifikationsfelder, Qualifikationsschwerpunkte oder Handlungsbereiche sollten sich am Modell der vollständigen Handlung orientieren.

4.4 Qualitative Auswertung der Ergebnisse

Die Zusammenfassung und Aufbereitung der Ergebnisse erfolgte über die Entwicklung einer Arbeitshilfe für an Ordnungsarbeit beteiligte Akteure sowie die interessierte Fachöffentlichkeit. Ziel der Arbeitshilfe ist die Förderung der einheitlichen Verwendung der Begrifflichkeiten sowie die Transparenz bei der Entwicklung von Fortbildungsordnungen der Fortbildungsebene II.

Auf Basis der Analyse von dreißig Fortbildungsordnungen der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6) wurden zum einen Kriterien für die Formulierung von Prüfungsanforderungen aufgestellt (siehe Kapitel 4.3). Zum anderen wurden für 40 Verben konkrete Formulierungsbeispiele unter Berücksichtigung der obigen Formulierungskriterien sowie unter Bezugnahme auf die vier DQR-Kompetenzkategorie aufgeführt.

Die Auswahl der präsentierten Verben erfolgt primär über die Feststellung der meist verwendeten Verben aus den untersuchten Fortbildungsordnungen, in Summe sind dies 33 Verben (siehe Abbildung 6). Diese 33 meist verwendeten Verben wurden darüber hinaus mit den Beschreibungen der Deskriptoren der DQR-Stufe 6 und mit den Ergebnissen aus dem BIBB-Projekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ abgeglichen und um weitere für diese Fortbildungsebene relevante Verben ergänzt.

5 Zielerreichung

Die Projektarbeiten zur Beschreibung taxonomischer Begriffe in Fortbildungsordnungen konnten im vorgesehenen Zielkorridor umgesetzt und eine Arbeitshilfe auf Basis einer umfangreichen empirischen Bestandsaufnahme erarbeitet und mit den Sozialpartnern abgestimmt werden. Aufgrund der langen Vorlaufs- und Benennungszeiten, der notwendigen Präzisierung und Rückkopplung des Projektauftrages sowie der Abstimmung der Arbeitshilfe mit dem Projektbeirat wurde das Projekt verlängert. Insgesamt wurden alle Projektziele erreicht.

Wie im folgenden Kapitel dargestellt wird, kann das vorliegende Datenmaterial für vielfältige weitere Forschungs- und Entwicklungsarbeiten genutzt werden.

6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick

Die Zusammenschau der Ergebnisse aus dem Projekt „Taxonomie in Fortbildungsordnungen“ führt aus Sicht des Projektteams zu folgenden Empfehlungen:

- Aus den vorliegenden Ergebnissen der Untersuchung konnten Empfehlungen zur Formulierung von Prüfungsanforderungen in Fortbildungsordnungen erarbeitet werden. Daraus wurde, insbesondere auf Wunsch der Sozialpartner, eine Arbeitshilfe für die Formulierung von Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6) für die Praxis entwickelt, welche in künftigen Ordnungs- und Prüfungsverfahren Einsatz finden kann. Dem Weisungsgeber BMBF sollen die o.g. Projektergebnisse zur weiteren Verwendung übergeben werden, mit der Bitte, über diese zu beraten und notwendige Entscheidungen zu treffen. Eine Möglichkeit über den künftigen Einsatz der Arbeitshilfe unter den Akteuren der beruflichen Fortbildung zu befinden, wäre, die Verwendung und den Transfer in dem jährlich verabredeten Grundsatzgespräch zur beruflichen Fortbildung zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und den Spitzenorganisationen der Wirtschaft zu diskutieren. Die Arbeitshilfe könnte aus Sicht des Projektteams einen wichtigen Beitrag zur weiteren inhaltlichen und strukturellen Ausgestaltung der Fortbildungsregelungen, wie zwischen den Sozialpartnern 1996 in einer gemeinsamen Vereinbarung festgeschrieben (2000 und 2008 aktualisiert), leisten (vgl. Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung 2008).

- Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit einer einheitlichen Strukturierung und Gestaltung der Fortbildungsordnungen. Diese weisen eine Heterogenität hinsichtlich des Aufbaus (z.B. mal wird von Handlungsschwerpunkten, mal von Qualifikationen, mal von Handlungsbereichen usw. gesprochen) sowie hinsichtlich der inhaltlichen Beschreibung der Prüfungsanforderungen (bspw. reine Auflistung von Prüfungs-/Themengebieten bis hin zu einer handlungsorientierten Beschreibung im Fließtext). Hier wäre eine unter den Akteuren der beruflichen Fortbildung abgestimmte Grundlage in Form einer Empfehlung notwendig.

- Die vorliegenden Projektergebnisse, insbesondere die Arbeitshilfe, richten sich an die an der Ordnungsarbeit beteiligten Akteure sowie an die interessierte

Fachöffentlichkeit. Ihr Ziel ist es, die einheitliche Verwendung der Begrifflichkeiten sowie die Transparenz bei der Entwicklung von Fortbildungsordnungen der Fortbildungsebene II zu fördern. Sowohl die allgemeinen Kriterien zur Formulierung von Prüfungsanforderungen als auch die konkrete beispielhafte Beschreibung der Kontexte und Verben auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6) sollen den am Ordnungsverfahren Beteiligten Orientierung zur systematischen und strukturierten Qualifikationsbeschreibung bieten und darüber hinaus den bei den zuständigen Stellen ansässigen Prüfungsausschüssen die Möglichkeit geben, die Qualitätssicherung bei der Abnahme der Fortbildungsprüfungen weiter zu erhöhen. Dabei sei nochmals darauf hingewiesen, dass die in den Beispielen guter Praxis vorgeschlagenen Formulierungen keinen Ausschließlichkeitscharakter für diese Niveaustufe haben und andere Verben mit entsprechenden Kontexten, die ein vergleichbares Niveau ausdrücken, ebenfalls zulässig sind.

- Die o.g. Arbeitshilfe gibt einen Überblick über mögliche Formulierungen von Zielen und Inhalten (Verb-Kontextbeschreibungen) in Fortbildungsordnungen auf der II. beruflichen Fortbildungsebene (DQR-Niveau 6). Eine Abgrenzung bzw. Differenzierung zu den anderen beiden Ebenen in der beruflichen Fortbildung (I. und III. berufliche Fortbildungsebene bzw. DQR- Niveau 5 und 7) oder aber zur Berufsausbildung war nicht Gegenstand dieses Projektes. Es erscheint allerdings sinnvoll, in weiterführenden Studien die verschiedenen Niveaustufen in Abgrenzung zueinander zu bestimmen und nachfolgend in Beziehung zu setzen.

- Aufbauend auf den Ergebnissen könnte im Rahmen eines Forschungsprojektes die Erarbeitung einer eigenständigen Taxonomie für den Bereich der beruflichen Bildung in Betracht gezogen werden. Das scheint vor allem vor dem Hintergrund sinnvoll, dass im Ergebnis des o.g. abgeschlossenen Projektes deutlich wurde, dass vorhandene Taxonomien (z.B. Taxonomie Bloom, Anderson und Krathwohl) dafür nicht hinreichend geeignet sind.

- Die erstellte „Arbeitshilfe für die Formulierung von Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6)„ leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung des DQR im Fortbildungsbereich.

Veröffentlichungen

Im Nachgang zum Projekt sind folgende Veröffentlichungen geplant:

- Fachbeitrag in der BWP
- Veröffentlichung der Projektergebnisse im Rahmen der Reihe “Wissenschaftliche Diskussionspapiere“
- Veröffentlichung der Arbeitshilfe für die an der Ordnungsarbeit beteiligten Akteure (vorausgesetzt der Zustimmung durch Weisungsgeber und Sozialpartner)

Literaturverzeichnis

ANDERSON, L.; KRATHWOHL, D. [Hrsg.]: A taxonomy for learning, teaching and assessing: a revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. Complete edition. New York 2001

ARBEITSKREIS DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN (AK DQR): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen am 22. März 2011 URL: http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf (Stand: 15.08.2015)

BLOOM, B. et al.: Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich. 2. Aufl. Weinheim, Basel 1973

BRÖTZ, R. et al.: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK). Abschlussbericht des BIBB-Forschungsprojektes 4.2.202 (JFP 2008). Bonn 2014, URL: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_42202.pdf (Stand: 11.09.2015)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (2014): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Bonn 2014, URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf (Stand: 06.10.2015)

BUSCHFELD, D; DILGER, B.; GÖCKEDE, B.; HILLE, S.: Situationen differenzieren in Dreizeilern – Eine Ergänzung zur Handreichung zur Erstellung des Teils III der Bildungs- und Lehrpläne für die Lehrplanentwicklungsgruppen Nordrhein-Westfalens. Arbeitspapier zur Beratung der Strukturgruppe für die neuen Bildungs- und Lehrpläne des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW. Köln 2012, URL: http://www.wipaed1.uni-koeln.de/fileadmin/wiso_fak/berufspaedagogik/Arbeitspapiere/BWC_AP_2.pdf (Stand: 06.10.2015)

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND; KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG (DGB; KWB): Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 53/54 BBiG und § 42/42 a HwO zwischen DGB und Spitzenorganisationen der Wirtschaft vertreten im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung.URL: https://wap.igmetall.de/wap/docs_Vereinbarung_zur_beruflichen_Fortbildung_DGB_KWB__2008__ee4c9928e4abed96f6e00b2f140192d85012b627.pdf (Stand: 15.08.2015)

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND, DEUTSCHE ANGESTELLTENGEWERKSCHAFT UND KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG (DGB; DAG; KWB): Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG. 2000

FRANKE, G.: Facetten der Kompetenzentwicklung. Bielefeld 2005

MAYRING, P.: Einführung in die qualitative Sozialforschung. 5. überarbeitete Auflage. Beltz Verlag 2002

SITTE, W.; WOHLSCHLÄGEL, H.: Beiträge zur Didaktik des „Geographie und Wirtschaftskunde“-Unterrichts (Materialien zur Didaktik der Geographie und Wirtschaftskunde, Bd. 16). Wien 2001, URL: http://www.univie.ac.at/geographie/fachdidaktik/Handbuch_MGW_16_2001/Seite473-475.pdf (Stand: 06.10.2015)

WINTELER, A.; HOGE, E.: Zur theoretisch begründeten Ordnung von Lernzielen im beruflichen Bildungsbereich. Berlin 1975

YAGI, K. et al: The Design and Evaluation of Vocational Technical Education Curricula Through Functional Job Analysis. Washington D.C. 1968

Anhang

„Übersicht über die analysierten Fortbildungsordnungen“

Berufsbereiche	Anzahl FO
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	**4**
Agrarservicemeister/Agrarservicemeisterin (2010)	
Gärtnermeister/Gärtnermeisterin (1997)	
Geprüfter Floristmeister/Geprüfte Floristmeisterin (2001)	
Geprüfter Tierpflegemeister/Geprüfte Tierpflegemeisterin (2009)	
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	**26**
Fleischermeister/Fleischermeisterin (2012)	
Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin - Fachrichtung Elektrotechnik (2004)	
Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin - Fachrichtung Metall (1997)	
Kraftfahrzeugtechnikermeister/Kraftfahrzeugtechnikermeisterin (2000)	
Geprüfter Küchenmeister/Geprüfte Küchenmeisterin (2003)	
Geprüfter Prozessmanager/Geprüfte Prozessmanagerin Elektrotechnik (2009)	
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	**9**
Geprüfter Polier/Geprüfte Polierin (2012)	
Geprüfter Wassermeister/Geprüfte Wassermeisterin (2005)	
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	**8**
Geprüfter IT-Projektleiter/Geprüfte IT-Projektleiterin (2002)	
Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin - Fachrichtung Chemie (2004)	
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	**11**
Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Güterverkehr und Logistik (2013)	
Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Logistiksysteme (2013)	
Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Personenverkehr und Mobilität (2013)	
Geprüfter Meisterin/Geprüfte Meisterin für Kraftverkehr (2012)	

Kaufmännische Dienstleistungen, Waren, Vertrieb, Hotel und Tourismus	**11**
Geprüfter Handelsfachwirt/Geprüfte Handelsfachwirtin (2015)	
Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin (2008)	
Geprüfter Tourismusfachwirt/Geprüfte Tourismusfachwirtin (2012)	
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	**21**
Geprüfter Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterin (2007)	
Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen (2011)	
Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen (2008)	
Geprüfter Personaldienstleistungsfachwirt/Geprüfte Personaldienstleistungsfachwirtin (2010)	
Geprüfter Technischer Fachwirt/ Geprüfte Technische Fachwirtin (2006)	
Geprüfter Wirtschaftsfachwirt/Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin (2008)	
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	**7**
Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (2009)	
Meister/Meisterin der Hauswirtschaft (2005)	
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	**4**
Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Marketing (2006)	
Militär	**0**

Anlage: „Arbeitshilfe für die Formulierung von Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6)„

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB Forschen Beraten Zukunft gestalten

Bonn, Juli 2015

Arbeitshilfe
für die Formulierung von Fortbildungsordnungen
auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6)

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort 3
2. Deutscher Qualifikationsrahmen als theoretischer Bezugsrahmen 4
3. Kriterien zur Formulierung der Prüfungsanforderungen 8
4. Glossar 17
5. Anhang „Beispiele von Verben mit Kontextbeschreibungen“ 20

1. Vorwort

Die vorliegende Arbeitshilfe richtet sich an die an der Ordnungsarbeit beteiligten Akteure sowie die interessierte Fachöffentlichkeit. Sie soll die einheitliche Verwendung der Begrifflichkeiten sowie die Transparenz bei der Entwicklung von Fortbildungsordnungen der Fortbildungsebene II fördern und die an der Ordnungsarbeit Beteiligten insbesondere bei der Formulierung von Zielen und Inhalten unterstützen.

Die Arbeitshilfe für die Formulierung von Fortbildungsordnungen auf der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6) basiert auf den Ergebnissen des BIBB-Entwicklungsprojektes „Taxonomie in Fortbildungsordnungen“. Ziel des Projektes war es, zu einem einheitlichen Verständnis der in den Fortbildungsordnungen verwendeten Formulierungen beizutragen. Hierfür wurden 30 Fortbildungsordnungen der Fortbildungsebene II (DQR-Niveau 6) analysiert und Beispiele guter Praxis herausgearbeitet.

Als theoretischer Bezugsrahmen wird der Deutsche Qualifikationsrahmen verwendet. Das Kompetenzverständnis des DQR sowie dessen Struktur mit vier Kompetenzdimensionen: Fachkompetenz, unterteilt in Wissen und Fertigkeiten und Personale Kompetenz, unterteilt in Sozialkompetenz und Selbständigkeit bilden die Grundlage für die in der Arbeitshilfe aufgeführten Formulierungsbeispiele.

Neben der Orientierung an der Struktur des DQR und den Anforderungen des Niveaus 6 werden Kriterien zur Formulierung von Prüfungsanforderungen aufgeführt. Die Anwendung dieser Kriterien wird anhand eines Beschreibungsrasters für Verben mit Kontextbeschreibungen sowie an einem Beispiel für das Verb „ermitteln“ verdeutlicht. Weitere konkrete Formulierungsbeispiele finden sich im Anhang.

2. Deutscher Qualifikationsrahmen als theoretischer Bezugsrahmen

Die Arbeitshilfe basiert auf dem Kompetenzverständnis und der Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR).[1] „Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.“ (AK DQR 2011, S. 8). In der folgenden Übersicht werden die Kompetenzkategorien und die horizontale Struktur des DQR dargestellt.

Abbildung 1: Struktur des DQR

Niveauindikator Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		**Personale Kompetenz**	
Wissen	**Fertigkeiten**	**Sozialkompetenz**	**Selbständigkeit**
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Quelle: AK DQR 2011, S. 5

Der Begriff der Handlungskompetenz umfasst sowohl Fachkompetenz, die sich in Wissen und Fertigkeiten unterteilt, als auch personale Kompetenz, die Sozialkompetenz und Selbständigkeit beinhaltet. Damit ist der Kompetenzbegriff des DQR anschlussfähig an das Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit.

Im Deutschen Qualifikationsrahmen wurden die Abschlüsse der drei Fortbildungsebenen den entsprechenden Niveaustufen zugeordnet. Folgende Zuordnung ist vereinbart: Ebene 1 entspricht dem DQR-Niveau 5, Ebene 2 ist dem DQR-Niveau 6 zugeordnet und Ebene 3 dem DQR-Niveau 7.

Die DQR-Dimensionen werden dem breiten Aufgabenspektrum der Fortbildungsprofile gerecht, da mit diesem Kategoriensystem verschiedene Anforderungen und Handlungsbezüge, insbesondere Führungsaufgaben, soziale Interaktionen und steigende Verantwortungsgrade bei der Formulierung der Ordnungsmittel angemessen berücksichtigt werden können. Die Subkategorien bieten dabei wertvolle Hinweise und Anregungen für die Integration und Formulierung der vier Kompetenzdimensionen in den Ordnungsmitteln (s. Abbildung 2).

[1] Der DQR ist die nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens. Er berücksichtigt die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems und trägt zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa bei.

Abbildung 2: Übersicht über die Definitionen der Subkategorien des DQR

Kompetenzbereich	Subkategorie
Wissen	**Tiefe:** Bezeichnet den Grad der Durchdringung eines Bereichs des allgemeinen, beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens. **Breite:** Bezieht sich auf die Anzahl von Bereichen des allgemeinen beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens, die mit einer Qualifikation verbunden sind
Fertigkeiten	**Instrumentale Fertigkeiten:** Sind Fertigkeiten der Anwendung, sei es von Ideen, Theorien, Methoden, Hilfsmitteln, Technologien und Geräten. **Systemische Fertigkeiten:** Sind auf die Generierung von Neuem gerichtet. Sie setzen instrumentale Fertigkeiten voraus und erfordern die Einschätzung von und den adäquaten Umgang mit komplexen Zusammenhängen. **Beurteilungsfähigkeit:** Ist die Fähigkeit, Lern- oder Arbeitsprozesse und ihre Ergebnisse mit relevanten Maßstäben zu vergleichen und auf dieser Grundlage zu bewerten
Sozialkompetenz	**Teamfähigkeit:** Ist die Fähigkeit, innerhalb einer Gruppe zur Erreichung von Zielen zu kooperieren. **Führungsfähigkeit:** Bezeichnet die Fähigkeit, in einer Gruppe oder einer Organisation auf zielführende und konstruktive Weise steuernd und richtungsweisend auf das Verhalten anderer Menschen einzuwirken. **Die Fähigkeit zur Mitgestaltung:** Ermöglicht es, sich konstruktiv in die Weiterentwicklung der Umfeldbedingungen in einem Lern- oder Arbeitsbereich einzubringen. **Kommunikation:** Bezeichnet den verständigungsorientierten Austausch von Informationen zwischen Personen, in Gruppen und Organisationen.
Selbständigkeit	**Eigenständigkeit:** Bezeichnet die Fähigkeit und das Bestreben, in unterschiedlichen Situationen angemessene Entscheidungen zu treffen und ohne fremde Hilfe zu handeln. **Verantwortung:** Bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstgesteuert zur Gestaltung von Prozessen, unter Einbeziehung der möglichen Folgen, beizutragen. **Reflexivität:** Beinhaltet die Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen, aus Erfahrungen zu lernen und kritisch zu denken und zu handeln. **Lernkompetenz:** Ist die Fähigkeit, sich ein realistisches Bild vom Stand der eigenen Kompe-

tenzentwicklung zu machen und diese durch an gemessene Schritte weiter voranzutreiben.

Quelle: Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen 2013, S. 16

Da die Arbeitshilfe und die im Folgenden präsentierten Beispiele sich ausschließlich auf berufliche Aufstiegsfortbildungen der zweiten Fortbildungsebene beziehen, wurde bei der Erarbeitung der Beispiele in erster Linie das Anforderungsniveau der DQR-Stufe 6 betrachtet (s. folgende Abbildung).

Abbildung 3: Darstellung DQR-Niveau 6

Niveau 6
Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

Fachkompetenz		**Personale Kompetenz**	
Wissen	**Fertigkeiten**	**Sozialkompetenz**	**Selbständigkeit**
Über breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung eines wissenschaftlichen Faches sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse) oder über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen. Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines wissenschaftlichen Faches oder eines beruflichen Tä-	Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse), weiteren Lernbereichen oder einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.	In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten. Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen. Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.	Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.

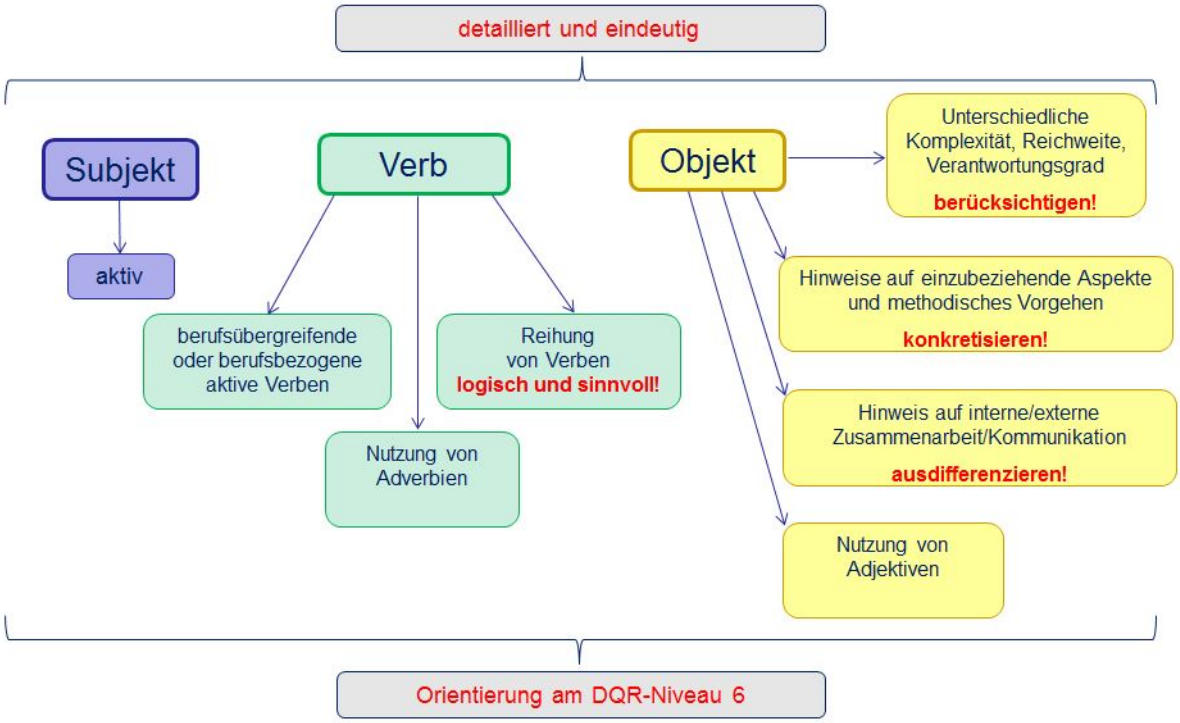
tigkeitsfeldes besitzen. Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.	

Quelle: AK DQR 2011, S. 7

3. Kriterien zur Formulierung der Prüfungsanforderungen

Zur Analyse der Kontextbeschreibungen in den Fortbildungsordnungen wurden in der unten folgenden Abbildung dargestellten Kriterien zu Grunde gelegt.

Abbildung 4: Kriterien zur Formulierung

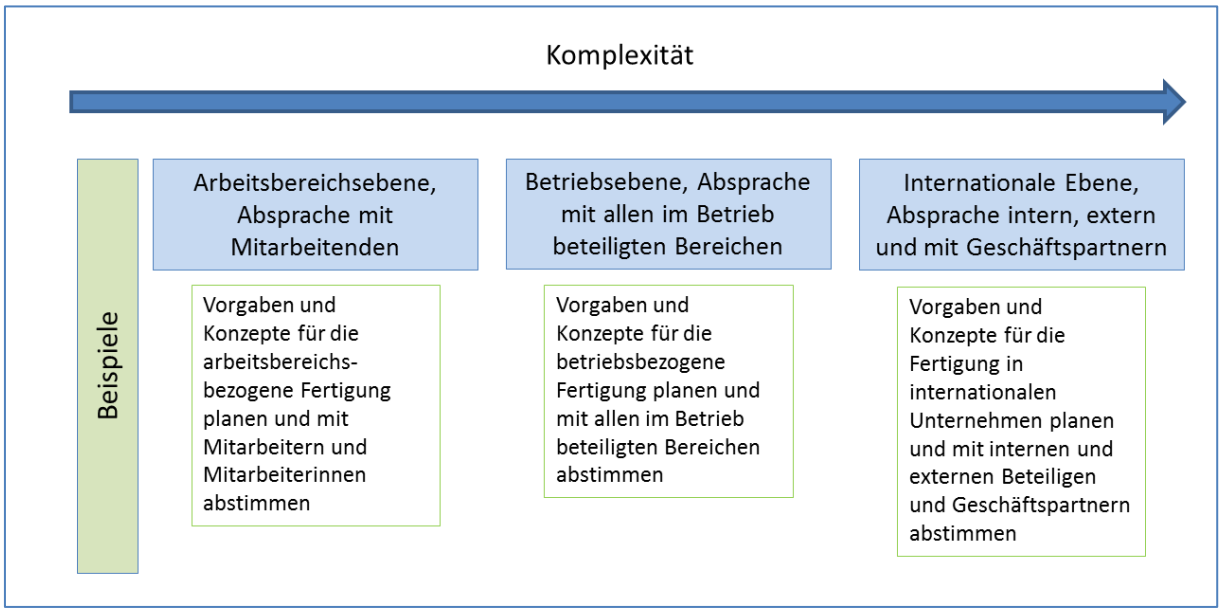


Die Kontextbeschreibungen in den analysierten Fortbildungsordnungen weisen unterschiedliche Komplexitätsgrade, unterschiedliche Reichweiten und unterschiedliche Verantwortungsgrade auf. Dies hat zum einen mit der Handlung selber als auch deren Einbettung in Kontexte zu tun. Darüber hinaus geben sie Hinweise auf die einzubeziehenden Aspekte, auf das methodische Vorgehen, auf die interne und externe Kommunikation und Zusammenarbeit sowie auf die Nutzung von Adjektiven und Adverbien.

Die Komplexität einer beruflichen Handlung wird durch viele Faktoren bestimmt. So kann die Anzahl der zu berücksichtigenden Merkmale, Aspekte und Perspektiven variieren, diese können unterschiedlich vernetzt sein und unterschiedliche Dynamiken aufweisen. Außerdem wird die Komplexität maßgeblich auch dadurch bestimmt, wie zugänglich das System dem Handelnden ist.

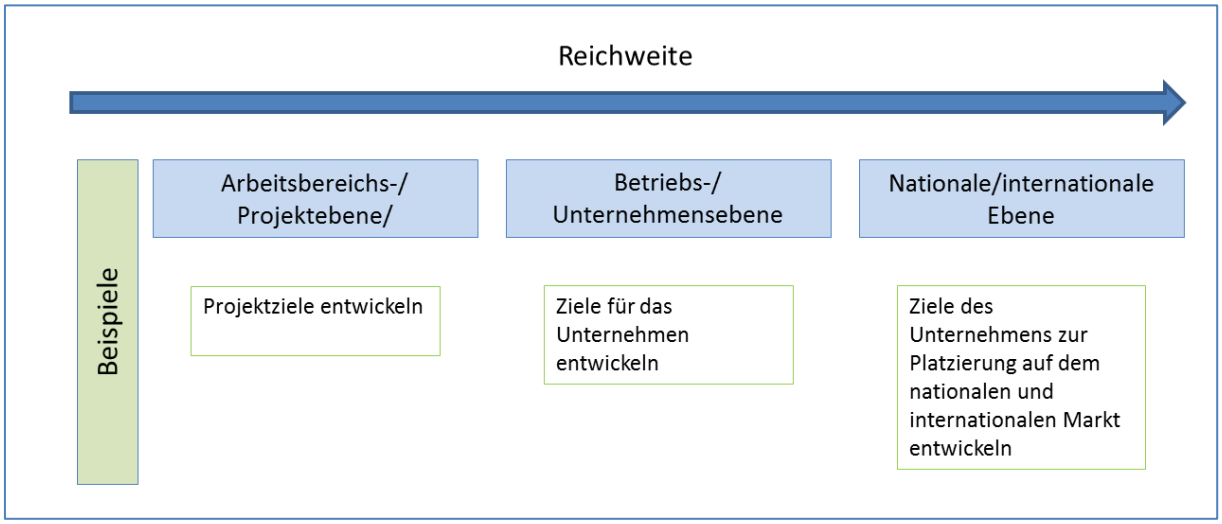
Im folgenden Beispiel wird deutlich wie sowohl der Geltungsbereich als auch die Anzahl der einzubeziehenden Personen, auf die sich die Handlung ausweitet, zunehmend größer wird.

Abbildung 5: Beispiele für die Komplexität von Handlungen



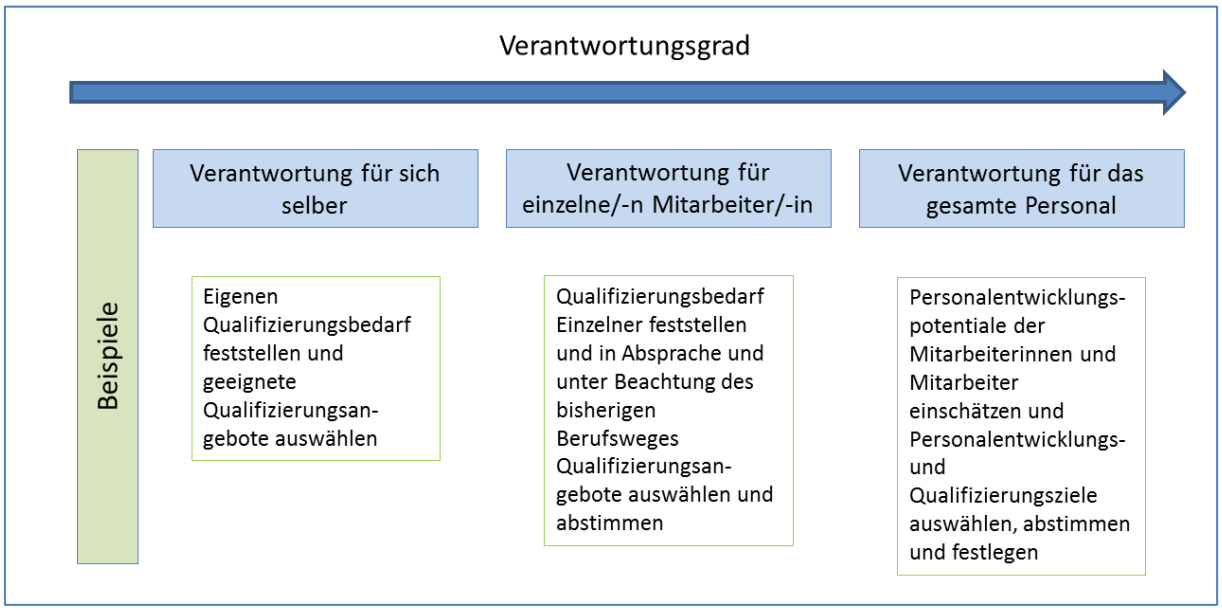
Die Reichweite verdeutlicht den Einflussbereich der durchgeführten Handlungen. So können Ziele beispielsweise für die Projektebene oder die Betriebsebene entwickelt werden oder sich sogar auf die Platzierung des Unternehmens im nationalen und internationalen Bereich beziehen (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Beispiele für die Reichweite von Handlungen



Mit dem Verantwortungsgrad wird das Ausmaß der Auswirkungen und der Zuständigkeit konkretisiert. Wie im folgenden Beispiel dargestellt können Handlungen beispielsweise Auswirkungen auf die eigene Person, eine andere Person oder Personengruppen haben (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Beispiele für den Verantwortungsgrad von Handlungen



Die Kontextbeschreibungen werden darüber hinaus durch die Hinweise auf die einzubeziehenden Aspekte, auf methodisches Vorgehen sowie auf die interne und externe Kommunikation konkretisiert. Die folgenden Beispiele geben einen Überblick über die möglichen Formulierungsvorschläge zu den oben erwähnten Kriterien.

Beispiele für Hinweise auf die einzubeziehenden Aspekte

- Ausbildung **unter inhaltlichen, methodischen und zeitlichen Aspekten** entsprechend der Vorgaben der Ausbildungsordnung planen
- Aufgaben **unter Berücksichtigung fachspezifischer, wirtschaftlicher und sozialer Aspekte auf die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation** übertragen
- Bauprozess im Hochbau oder Tiefbau, auch **unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte der Nachhaltigkeit** planen, organisieren, überwachen und dokumentieren
- Zusammenarbeit auch **unter Berücksichtigung der rechtlichen Verantwortlichkeiten** mit den Prozesspartnern zu organisieren
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende und Projektgruppen **unter Beachtung der rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen sowie der Unternehmensziele** führen und motivieren

Beispiele für Hinweise auf methodisches Vorgehen
• Ausbildung unter Anwenden **geeigneter Methoden bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten** durchführen • **Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht** auswählen und situationsspezifisch einsetzen • **Methoden der Konfliktvermeidung und der Konfliktlösung** anwenden • Kommunikation und Kooperation durch Anwenden **von Methoden zur Lösung betrieblicher Probleme und sozialer Konflikte** fördern • **Methoden zur Bewertung von Lernleistungen und zur Qualifikationsfeststellung** auswählen und einsetzen • **Methoden der Entscheidungsfindung** beherrschen und zur Lösung unterschiedlicher Problemstellungen anwenden

Beispiele für Hinweise auf interne und externe Kommunikation/Zusammenarbeit
• **die zielorientierte Kooperation und Kommunikation zwischen und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** fördern • **Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsbereichen und übergeordneten Stellen** koordinieren • **mit anderen Betriebsbereichen sowie Institutionen und Geschäftspartnern** abstimmen • **Einsatz von Fremdpersonal und Fremdfirmen** koordinieren • **inner- und außerbetriebliche Kommunikationsprozesse** fördern und gestalten • **Kommunikation zwischen den Berufsgruppen und von multiprofessioneller Teamarbeit** organisieren und gestalten • **Zusammenarbeit auch unter Berücksichtigung der rechtlichen Verantwortlichkeiten mit den Prozesspartnern** organisieren • **Zusammenarbeit mit den entsprechenden Institutionen** sicherstellen

In die Kontextbeschreibungen können ebenfalls Adjektive und Adverbien in die Formulierung von Prüfungsanforderungen aufgenommen werden, um auf besondere Merkmale der Aufgabenstellung bzw. der Aufgabenerfüllung hinzuweisen. Mit Adjektiven werden Eigenschaften z.B. eines Gegenstandes oder eines Themenfeldes genauer beschrieben; mit (Modal-)Adverbien werden hingegen die auszuübenden Tätigkeiten konkretisiert. Die folgenden Beispiele sollen Anregungen für die Nutzung von Adjektiven und Adverbien liefern.

Beispiele für die Nutzung von Adjektiven

- **Umfassende und verantwortliche** Aufgaben der Planung, Steuerung und Kontrolle personaldienstleistungsspezifischer Aufgaben und Sachverhalte ausüben
- **komplexe** betriebliche Zusammenhänge beurteilen
- **einfache** statistische Berechnungen durchführen
- Ziele für eine **kontinuierliche und innovationsorientierte** Personalentwicklung sowie Kategorien für den Qualifizierungserfolg festlegen
- Verkaufskonzepte unter Berücksichtigung eines **kundenorientierten** Serviceangebotes entwickeln und umsetzen

Beispiele für die Nutzung von Adverbien

- Geschäftsprozesse und Projekte **eigenverantwortlich und selbstständig** unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rechtlicher Aspekte sowie unter Anwendung eines adäquaten Methodeneinsatzes bewerten, planen und durchführen
- Personaldienstleistungsspezifische Aufgaben und Sachverhalte **eigenständig** planen, steuern und kontrollieren
- Ausbildungsmethoden und Ausbildungsmedien **zielgruppengerecht** auswählen und **situationsspezifisch** einsetzen
- Aufträge **systematisch und ergebnisorientiert** durchführen

Die im Folgenden beispielhaft dargestellten Verben entstammen zum einen der Beschreibung der Anforderungskontexte des DQR-Niveaus 6; zum anderen sind sie häufig verwendetet Verben aus ca. 30 analysierten Fortbildungsordnungen. Die Beispielsätze sind z.T. direkt aus den Fortbildungsordnungen entnommen, z.T. wurden sie modifiziert und ergänzt. Einige Beispielsätze wurden gänzlich neu formuliert. Bei der Zuordnung der Beispielformulierungen zu den vier Kompetenzdimensionen des DQR wurden die Subkategorien zu Grunde gelegt und es erfolgte eine Konzentration auf den Fokus der Aussage. Da in der beruflichen Bildung die Kompetenzen handlungsorientiert beschrieben werden, sei hier darauf hingewiesen, dass das berufliche Lernen wissensbasiert erfolgt und die Kompetenzkategorien „Fertigkeiten“, „Sozialkompetenz“ und „Selbständigkeit“ Wissensanteile inkludieren, ohne diese explizit auszuführen.

Aufgrund der Komplexität vieler Beispielsätze sind auch andere Interpretationen und damit andere Zuordnungen bzw. Mehrfach-Zuordnungen denkbar.

Für die Beschreibung der Verben über die Erklärung ihrer Bedeutung und der Nennung von Synonymen wurden die Wörterbücher Duden und Wahrig verwendet; ebenfalls wurde das

Online-Wörterbuch www.woxikon.de verwendet. Die hier präsentierten Beschreibungen und Synonyme sind eine synthetisierende und auf berufliche Aufgabenfelder fokussierte Zusammenfassung der Angaben aus den (Online-) Wörterbüchern.

Beschreibungsraster

Verben			Kontextbeschreibungen	
Nennung des aktiven Verbes	Bedeutung	*Definition des aktiven Verbes nach Duden und/oder Wahrig sowie Onlinenachschlagewerken*	FACHKOMPETENZ **WISSEN**	• … *Formulierungsbeispiele*
	Synonyme	• … *synonymische Begriffe zu dem aktiven Verb angepasst an das DQR-Niveau 6, entnommen dem Dudenwörterbuch und/oder dem Onlinenachschlagewerk Woxikon sowie abgestimmt mit den analysierten Fortbildungsordnungen*	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• … *Formulierungsbeispiele*
			PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• … *Formulierungsbeispiele*
			PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• … *Formulierungsbeispiele*

(…) durch die in runden Klammern gesetzten Auslassungspunkte wird das Verb aus der linken Spalte ersetzt, um eine Wiederholung zu vermeiden.

[Kontext und/oder Verb] der in eckigen Klammern und kursiver Schreibweise formulierte Text stellt eine erweiterte Kontextbeschreibung ohne Bezug zu dem Verb und/oder eine Reihung von Verben dar und verdeutlicht die Einbettung des Beispiels in einen breiteren Kontext.

Fettmarkierung Schlüsselwörter in den Kontextbeschreibungen

Beispiel – Verb „ermitteln“

Verben			Kontextbeschreibungen	
ermitteln	Bedeutung	etwas durch Nachforschen herausfinden; einer Sache auf den Grund gehen	FACHKOMPETENZ **WISSEN**	• **Bezugsquelle/geltende Gesetze/Vorschriften/Regeln** zur Bearbeitung betrieblicher Prozesse (…) • …
	Synonyme	• recherchieren • erkunden • erforschen • feststellen • untersuchen • …	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **betriebliche Kosten, Kennzahlen** (…), *[dabei betriebswirtschaftliche Zusammenhänge berücksichtigen]* • **Daten** über die Einhaltung gesetzlicher und betrieblicher Vorschriften (…)*[und analysieren]* • **Informationen und Daten** zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit und der Vertragserfüllung sowie zur Verbesserung der Leistungserstellung (…) *[und Maßnahmen ableiten]* • **Aufträge** gemeinsam mit den Kunden unter Beachtung rechtlicher, technischer und organisatorischen Vorgaben (…) • **Qualitätsziele, Qualitätsindikatoren, Schnittstellen** (…) *[sowie Prozessdaten erfassen und bewerten]* • **Markt- und Wettbewerbsbedingungen**, auch unter Nutzung einschlägiger Kennzahlen (…) *[und bewerten]* • **Bedarf an Personal, Fahrzeugen, Betriebsmitteln** (…) • …
			PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Kooperationsbedarf** (…) und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule *[abstimmen]* • **quantitativen und qualitativen Personalentwicklungsbedarf** unter Berücksichtigung der gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen (…) • kurz- und langfristige **Qualifizierungsbedarfe** (…) • **Bedürfnisse der Bewerberinnen und Bewerber und des Personals** (…) und hinsichtlich individueller Berufsperspektiven *[beraten]* • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **qualitativen und quantitativen Personalbedarf** unter Berücksichtigung technischer und organisatorischer Veränderungen (…) *[und den Personaleinsatz den Anforderungen entsprechend sicherstellen]* • **eigene Qualifizierungsbedarfe** (…) • …

4. Glossar

Auszug aus: Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen – Struktur – Zuordnungen - Verfahren - Zuständigkeiten. Stand: 1.8.2013, S. 43 ff

Beurteilungsfähigkeit ist die Fähigkeit, Lern- oder Arbeitsprozesse und ihre Ergebnisse mit relevanten Maßstäben zu vergleichen und auf dieser Grundlage zu bewerten.

Breite bezieht sich auf die Anzahl von Bereichen des allgemeinen, beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens, die mit einer Qualifikation verbunden sind.

Deskriptoren sind die Texte in den einzelnen Matrix-Feldern des DQR, die die Ausprägung von Kompetenzen auf einem bestimmten Niveau charakterisieren (z. B. „Fertigkeiten auf Niveau 5“). Beschreibungsmerkmale; im Deutschen Qualifikationsrahmen werden die Niveaus durch lernergebnisorientierte Deskriptoren beschrieben, die Aussagen über die Charakteristika von Qualifikationen machen.

Eigenständigkeit bezeichnet die Fähigkeit und das Bestreben, in unterschiedlichen Situationen angemessene Entscheidungen zu treffen und ohne fremde Hilfe zu handeln.

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.

Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.

Führungsfähigkeit bezeichnet die Fähigkeit, in einer Gruppe oder einer Organisation auf zielführende und konstruktive Weise steuernd und richtungsweisend auf das Verhalten anderer Menschen einzuwirken.

Instrumentale Fertigkeiten sind Fertigkeiten der Anwendung, sei es von Ideen, Theorien, Methoden oder Hilfsmitteln, Technologien und Geräten.

Kommunikation bezeichnet den verständigungsorientierten Austausch von Informationen zwischen Personen, in Gruppen und Organisationen.

Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und > *Fertigkeiten* sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.

Kompetenzdimensionen des DQR: Im DQR wird Kompetenz in den Dimensionen > *Fachkompetenz* und > *personale Kompetenz* dargestellt. > *Methodenkompetenz* wird als Quer-

schnittskompetenz verstanden und findet deshalb in der DQR-Matrix nicht eigens Erwähnung. (Im EQR hingegen wird Kompetenz nur im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbständigkeit beschrieben.)

Kompetenzkategorien im DQR sind > *Fachkompetenz,* unterteilt in > *Wissen* und > *Fertigkeiten,* und > *personale Kompetenzen*, unterteilt in > *Sozialkompetenz* und > *Selbständigkeit*. Für die Zuordnung zu den Niveaus wird auf verschiedene Subkategorien zurückgegriffen. Das sind beim Wissen > *Tiefe* und > *Breite*, bei den Fertigkeiten > *instrumentale Fertigkeiten*, > *systemische Fertigkeiten* und > *Beurteilungsfähigkeit*, bei der Sozialkompetenz > *Team-/Führungsfähigkeit*, > *Mitgestaltung* und > *Kommunikation* und bei der Selbständigkeit > *Eigenständigkeit*, > *Verantwortung*, > *Reflexivität* und > *Lernkompetenz*.

Komplexität bezeichnet die Eigenschaft einer > *Anforderungsstruktur*, in der eine Vielzahl in Wechselwirkung stehender Faktoren zu berücksichtigen ist und die *Lösung von* > *Problemen* den Abgleich unterschiedlicher Teilaspekte und des Gesamtzusammenhangs in einem iterativen Prozess verlangt.

Lernkompetenz ist die Fähigkeit, sich ein realistisches Bild vom Stand der eigenen Kompetenzentwicklung zu machen und diese durch angemessene Schritte weiter voranzutreiben.

Methodenkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu gehört auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden. > *Fachkompetenz* und > *personale Kompetenz* schließen Methodenkompetenz jeweils mit ein.

Mitgestaltung ist die Fähigkeit, sich konstruktiv in die Weiterentwicklung der Umfeldbedingungen in einem > *Lern- oder Arbeitsbereich* einzubringen.

Niveau: Vertikale Ebene des DQR, sie geben die hierarchische Struktur der Zuordnung von > *Qualifikationen* vor. Mit den **Niveaus** werden Kompetenzen gemäß ihrer Komplexität und der Dynamik der jeweiligen Lern- und Arbeitsbereiche angeordnet. Es handelt sich nicht um eine Ordinalskala mit Stufen gleichen Umfangs. Rechnerische Operationen wie z. B. Durchschnittsbildung verbieten sich.

Niveauindikator charakterisiert zusammenfassend die > Anforderungsstruktur in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeitsfeld.

Personale Kompetenz – auch Personale/Humankompetenz – umfasst > *Sozialkompetenz* und > *Selbständigkeit*. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.

Problemlösung ist die Herbeiführung eines erwünschten Zielzustands. Sie setzt (anders als die *Erfüllung einer* > *Aufgabe*) die eigenständige Spezifizierung des zu überwindenden Ausgangszustands (Problemdefinition) voraus und verlangt die Identifizierung und ggf. auch die Entwicklung von zur Zielerreichung geeigneter Methoden.

Reflexivität beinhaltet die Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen, aus Erfahrungen zu

lernen und kritisch zu denken und zu handeln.

Selbständigkeit bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.

Strategieorientierung kennzeichnet solche beruflichen Tätigkeitsfelder, in denen die Zieldefinition von Prozessen und Organisationseinheiten eine wesentliche Rolle spielt.

Systemische Fertigkeiten sind auf die Generierung von Neuem gerichtet. Sie setzen instrumentale Fertigkeiten voraus und erfordern die Einschätzung von und den adäquaten Umgang mit komplexen Zusammenhängen.

Teamfähigkeit ist die Fähigkeit, innerhalb einer Gruppe zur Erreichung von Zielen zu kooperieren.

Tiefe von Wissen bezeichnet den Grad der Durchdringung eines Bereichs des allgemeinen, beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens.

Verantwortung bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstgesteuert zur Gestaltung von Prozessen, unter Einbeziehung der möglichen Folgen, beizutragen.

Wissen bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zu „Kenntnisse“ verwendet

Literatur:

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Verabschiedet am 22. März 2011.
Herunterzuladen unter:
http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf (Stand: 15.06.2015)

Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen - Struktur - Zuordnungen - Verfahren - Zuständigkeiten. Stand: 1.8.2013.
Herunterzuladen unter:
http://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch.pdf (Stand: 15.06.2015)

5. Anhang „Beispiele von Verben mit Kontextbeschreibungen“

Die folgende Auflistung von Verben und Kontextbeschreibungen ist als Anregung gedacht und erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit! Insbesondere branchen- und berufs-spezifische Verben sind zu ergänzen!

Verb	Seite	Verb	Seite
(sich) abstimmen	21	**festlegen**	50
analysieren	22	**fördern**	51
anleiten	24	**führen**	52
anpassen	25	**gestalten**	53
anwenden	26	**initiieren**	55
auswählen	29	**kommunizieren**	56
auswerten	31	**koordinieren**	57
beachten/ berücksichtigen	32	**konzipieren**	59
bearbeiten	34	**kontrollieren**	60
begründen	35	**moderieren**	62
beraten	36	**motivieren**	63
beurteilen/ bewerten	37	**optimieren**	64
durchführen	39	**organisieren**	66
einsetzen	40	**planen**	68
entscheiden	41	**reflektieren**	70
entwickeln	42	**steuern**	71
erarbeiten	45	**umsetzen**	73
erläutern	46	**überwachen**	76
erstellen	48	**weiterentwickeln**	78
evaluieren	49		

Verben				Kontextbeschreibungen
(sich) abstimmen	Bedeutung	sich mit jemandem/ anderen Personen absprechen; etwas absprechen	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• sich inhaltlich sowie organisatorisch **mit den Kooperationspartnern der Berufsausbildung**, insbesondere der Berufsschule, (…) • **die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden** unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen im Betrieb (…) • **die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes** und der Unfallverhütung mit den in der Arbeitssicherheit befassten Stellen und Personen innerhalb und außerhalb des Betriebes (…) *[und durchführen]* • **sich mit anderen Betriebsbereichen** sowie Institutionen und Geschäftspartnern (…) • *[komplexe fachbezogene Probleme mit Experten erörtern und]* **Lösungen mit allen Beteiligten** (…) • *[Entwicklungsziele mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprechen und]* **Maßnahmen zu deren Umsetzung** unter Berücksichtigung personeller, organisatorischer und rechtlicher Bedingungen (…) • …
	Synonyme	• koordinieren • sich absprechen • sich verständigen • …		

Verben				Kontextbeschreibungen
analysieren	Bedeutung Synonyme	auf einzelne Merkmale hin untersuchen • prüfen • untersuchen • aufschlüsseln • …	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **komplexe betriebliche Prozesse** unter Berücksichtigung volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und betrieblicher Problemstellungen sowie wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen der Branche (…) *[planen, steuern, organisieren und überwachen]* • **die betrieblichen Abläufe und die Betriebsorganisation** nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten und unter Beachtung sozialer, ökologischer und rechtlicher Erfordernisse (…) *[und planen]* • **Wertschöpfungsketten** unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten (…) *[und bewerten]* • **Prozesse und Potentiale in der Wertschöpfungskette** *[identifizieren und]* (…) • arbeitsbereichsbezogene/ funktionsfeldbezogene/ projektbezogene/ **betriebsbezogene Kosten** *[planen, erfassen,]* (…), *[bewerten und beeinflussen]* • die **Wirtschaftlichkeit von Beförderungsleistungen/Leistungen** unter Beachtung der Rahmenbedingungen und des Zusammenwirkens verschiedener Verkehrsträger/ Beteiligter (…) *[und optimieren]* • **Vorgaben und Konzepte für die Produktion**/ für Dienstleitungen/ für neue oder zu optimierende Produkte oder Lösungen (…) • **Marktstudien und technologische Entwicklungen**/ produktionstechnische Entwicklungen/ Technologie- und Markt-Entwicklungen im Bereich/ die Entwicklungen des Marktes auf lokaler und globaler Ebene (…) • **Anforderungen** unter Berücksichtigung von Kunden- und Marktinteressen *[erfassen,]* (…) *[und bewerten]* • **Probleme** durch Verknüpfung technologischer, ablauf- und verfahrenstechnischer, werkstofftechnischer und mathematische Kenntnisse (…) *[und bewerten sowie geeignete Lösungswege aufzeigen und dokumentieren]* • **interne und externe Schnittstellen bei der Gestaltung von Projekten** (…), *[planen, gestalten und kontrollieren]* • **Fehler, Mängel und Störungen** (…) *[und beseitigen, Ergebnisse bewerten und dokumentieren]* • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **persönliche und fachliche Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (…) • **die Qualifizierung der Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter** unter Berücksichtigung personeller, betrieblicher und rechtlicher Anforderungen (…) *[und sicherstellen]* • **personelle Probleme in den Bereichen Personalbedarf, Personaleinsatz und Personalführung im berufstypischen Arbeitsbereich**/ personelle Probleme in den Bereichen Personalbedarf, Personaleinsatz und Personalführung im Projekt *(…) [und Lösungen entsprechend den betrieblichen Anforderungen sowie arbeitsrechtlicher und tariflicher Bestimmungen erarbeiten]* • …
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTSTÄNDIGKEIT**	• **unterschiedliche Führungsstile** […) *[und das eigene Führungsverhalten und die Unternehmensziele reflektieren]* • **die Auswirkungen unterschiedlicher Unternehmensformen auf die eigene Aufgabenwahrnehmung** (…) *[und beurteilen]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
anleiten	Bedeutung	unterweisen, jemanden bei etwas leiten	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** *[auswählen, einstellen, einarbeiten,] (…) [und beurteilen]* • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu selbständigem, verantwortlichen Handeln** (…), *[motivieren und an Entscheidungsprozessen beteiligen]* • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Unternehmensziele** unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen (…) *[und motivieren]* • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitsprozessen** (…) *[und kontrollieren, sie kooperativ führen, fördern und motivieren]* • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende und Teams** im Sinne der Unternehmensziele unter Berücksichtigung rechtlicher Bestimmungen und soziokultureller Hintergründe *[führen,]* (…), *[motivieren sowie Kommunikationsprozesse gestalten]* • **Gruppen** (…) *[und dabei Moderations- und Motivierungstechniken anwenden]* • **Lernprozesse** unter methodischen und didaktischen Aspekten (…) • *[Lernprozesse fördern,]* **zu Lern- und Arbeitstechniken** (…) • …
	Synonyme	• führen • instruieren • leiten • lenken • unterrichten • unterweisen • …		

Verben				Kontextbeschreibungen
anpassen	Bedeutung	etwas einer Sache angleichen; etwas auf etwas abstimmen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Produktions-, Mengen-, Termin- und Kapazitätsplanungen** *[erstellen,]* (…) *[und umsetzen]* • **ein projektspezifisches Vorgehensmodell** *[auswählen und]* (…) • **Budgets** *[aufstellen, überwachen und]* (…) • **die Produktpalette auf spezifische Anforderungen von Kunden** (…) • **Lehr-und Lernmedien für eine effiziente Gestaltung des Lernprozesses** *[auswählen, einsetzen sowie]* (…) • **Lehr- und Lernhilfen** *[erstellen und]* (…) • …
	Synonyme	• angleichen • abstimmen • aktualisieren • modifizieren • …	PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **seine berufliche Handlungskompetenz selbständig an neue Bedarfslagen** in diesen Bereichen (…) • **…**

Verben				Kontextbeschreibungen
anwenden	Bedeutung	etwas verwenden; mit etwas arbeiten; zum Einsatz bringen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Produktionsverfahren/Herstellungsverfahren/Arbeitsverfahren** *[planen,]* (…), *[festlegen und einsetzen]* • **Systeme für die Arbeitsablaufplanung**, Materialflussgestaltung, Produktionsprogrammplanung und Auftragsdisposition einschließlich der dazugehörenden Zeit- und Datenermittlung (…) • **Qualitätsmanagementmethoden und -techniken**/ Marketinginstrumente/ Controllinginstrumente/ Methoden der Entgeltfindung/ Kalkulationsverfahren und Methoden der Zeitwirtschaft/ Projektmanagementmethoden (…) • **statistische Verfahren** (…) *[und einfache statistische Berechnungen sowie ihre graphische Darstellung durchführen]* • *[Projekte teamorientiert konzipieren und organisieren und]* dabei **Instrumente kaufmännischer Steuerung und Kontrolle** *[berücksichtigen und]* (…) • **Kosten- und Leistungsrechnung** *[erstellen und]* zielorientiert (…) • **Methoden zur Kostenkontrolle** *[beherrschen und]* (…) *[sowie Ergebnisse interpretieren]* • **steuerliche Buchführung** unter Beachtung von Steuerarten und -verfahren (…) • **fachspezifische Rechtsvorschriften/** berufsbezogene Rechtsvorschriften sowie Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz *[berücksichtigen und]* (…) • **Betriebsverfassungsgesetz**/ Berufsbildungsgesetz/ Jugendarbeitsschutzgesetz/ Handwerksordnung/ Tarifrecht *[berücksichtigen und]* (…) • **umweltschonende Maßnahmen bei Beschaffung, Produktion, Vermarktung und Entsorgung** (…) • …
	Synonyme	• bearbeiten • benutzen • einsetzen • nutzen • verwenden • …		

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Methoden der Organisationsentwicklung**/ Grundsätze betrieblicher Aufbau und Ablauforganisationen (…) • **Führungsmethoden und -mittel** zur Bewältigung betrieblicher Aufgaben und zum Lösen von Problemen und Konflikten (…) • **Führungsmethoden und -techniken** einschließlich Vereinbarungen entsprechender Handlungsspielräume (…), *[um Leistungen und Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern]* • **Führungsgrundsätze bei der Wahrnehmung von Führungs- und Qualifizierungsaufgaben**/ Führungsgrundsätze bei der fachlichen Leitung eines Projektes zielorientiert (…) • *[zielgerichtet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus- und weiterbilden und*] **Instrumente der Personalentwicklung** (…) *[sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen]* • *[Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen, führen und fördern und]* dabei **Instrumente des Personalmanagements** (…) • **entsprechende Instrumente und Methoden für Potenzialeinschätzungen nach vorgegebenen Kriterien** (…) • **Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden**, auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit, (…) • **Methoden der Unterweisung**/Methoden des Coachings/ Methoden der Kommunikation, der Motivationsförderung und des Konfliktmanagements (…) • **Methoden zur Lösung betrieblicher Probleme und sozialer Konflikte**/ Methoden der Konfliktvermeidung und der Konfliktlösung/ Konfliktlösungsstrategien/ Maßnahmen zur Konfliktbewältigung (…) • **Methoden und Systeme der Information und Kommunikation im Betrieb**/ Kommunikationspolitik (…) • **Präsentationstechniken**/ Moderationstechniken (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• [*die Bedeutung von Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssystemen erkennen, sie anforderungsgerecht auswählen und]* entsprechende **Systeme zur Überwachung von Planungszielen und Prozessen** (…) • **Methoden zur Sicherung und Verbesserung der Qualität**, insbesondere der Produktqualität und Kundenzufriedenheit, (…) • **Methoden der Entgeltfindung und der kontinuierlichen, betrieblichen Verbesserung** (…) • *[komplexe, anspruchsvolle und variantenreiche Problemstellungen in Kerngeschäftsprozessen der Immobilienwirtschaft systematisch bearbeiten und]* dabei **Arbeits- und Problemlösetechniken** (…) • **Methoden des Zeit- und Selbstmanagements** (…) • **Instrumente des Qualitätsmanagements und des Controlling** für die Steuerung und Verbesserung selbst verantworteter Bildungsprozesse (…) • **Methoden der Entscheidungsfindung** *[*beherrschen und zur Lösung unterschiedlicher Problemstellungen*]* (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
auswählen	Bedeutung	eine Auswahl/Wahl treffen; sich für etwas/jemanden entscheiden	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• die Bedeutung von **Planungs-, Steuerungs- und Überwachungssystemen** [erkennen,] sie anforderungsgerecht (…) *[und entsprechende Systeme zur Überwachung von Planungszielen und Prozessen anwenden]* • **Lösungskonzepte** unter Berücksichtigung der Personal- und Sachaufwendungen, Investitionen und Realisierungszeiten *[entwerfen, bewerten und] (…)* • **Methoden zur Bewertung von Lernleistungen und zur Qualifikationsfeststellung** (…) *[und einsetzen]* • **geeignete Verfahrensvorschläge zum Führen von technologischen Prozessen** sowie zur Produktaufarbeitung und -modifikation (…) • **Ziele und Instrumente des Finanzmanagements** einschließlich der Absicherungsmöglichkeiten (…) • *[eine projektspezifische Organisation einrichten und dafür Projektpersonal rekrutieren,]* **Arbeitsmittel** (…) *[und Standards und Konventionen festlegen]* • *[den Projektablauf strukturieren,]* **ein projektspezifisches Vorgehensmodell** *(…) [und anpassen, Pläne, insbesondere Projekt-, Kosten- und Einsatzmittelpläne, erstellen und verantwortlich umsetzen, Qualifizierungsprozesse der Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter konzipieren und organisieren]* • **Ausbildungseinheiten/ Qualifizierungseinheiten** (…) *[und gestalten],* **Methoden der Anleitung und Medien** (…) *[und einsetzen, Lernprozesse gestalten, auf Lernschwierigkeiten reagieren sowie Lernerfolge sicherstellen]* • **Lehr-und Lernmedien für eine effiziente Gestaltung des Lernprozesses** *(…), [einsetzen sowie anpassen]* • **Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht** *(…) [und situationsspezifisch einsetzen]* • **Ausbildungsberufe für den Betrieb** (…) *[und Auswahl begründen]* • …
	Synonyme	• aussuchen • wählen • entscheiden • …		

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** unter Berücksichtigung ihrer persönlichen und fachlichen Eignung, ihrer Interessen sowie der gesetzlichen und betrieblichen Anforderungen (…) *[und einsetzen]* • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (…) *[anleiten, kontrollieren und motivieren]* • **für eine Berufsausbildung geeignete Jugendliche** *[gewinnen und]* (…) • **Informations- und Kommunikationsformen** einschließlich des Einsatzes entsprechender Informations- und Kommunikationsmittel (…) *[und anwenden]* • *[den Personalbedarf ermitteln, den Personaleinsatz planen,]* **das Personal** (…) *[und beschaffen sowie Personalmaßnahmen umsetzen]* • *[Einarbeitung, Praktika, Aus- und Fortbildung planen und organisieren,]* **Qualifizierungsorte** (…), *[Ausbilder und Ausbilderinnen gewinnen und fortbilden]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
auswerten	Bedeutung	etwas im Hinblick auf seine Aussagekraft prüfen [und aufbereiten]; nutzbar machen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• *[Angebotsunterlagen erstellen und]* **Angebote/Kostenvoranschläge** (…) • *[Projektnachkalkulation durchführen,]* **Projektabschlussberichte** *[erstellen und]* (…) • **Betriebsabrechnung** durch die Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerzeitrechnung *[erstellen und]* (…) • **betriebliche Kennzahlen** *[ermitteln und]* (…) • systematisch regionale/nationale/internationale **Marktentwicklungen** *[beobachten und]* (…) • **Marketingmaßnahmen/Marketingkonzepte** in der Vertriebseinheit/im Produktbereich etc. *[entwerfen, planen, durchführen und]* (…) • …
	Synonyme	• aufbereiten • erschließen • verwerten • evaluieren • …	PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTSTÄNDIGKEIT**	• **betriebliche Kennzahlen** für Planungs- und Kontrollentscheidungen (…) *[und interpretieren]* • **betriebliche Kennzahlen** für eine Aussage über die Unternehmenssituation (…) • **Jahresabschlüssen** zur Einschätzung der Unternehmenssituation (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen	
beachten berücksichtigen	Bedeutung	bei Planungen und Handlungen einbeziehen; bewusst bedenken und sich danach richten, auf die Einhaltung achten	FACHKOMPETENZ **WISSEN**	• **wirtschaftliche, politische, soziale, ökologische, ethische und rechtliche Grundsätze und Rahmenbedingungen/** Arbeits- und Tarifrecht/ Umwelt-, Gesundheits- und Unfallschutz/ Datenschutz/ betriebliche Vereinbarungen/ wirtschaftliche Vorschriften (…) • **Qualitätsanforderungen/**ergonomische Gesichtspunkte (…) • **Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen** in der Berufsbildung (…) • neben **Methoden und Modellen zwischenmenschlicher Kommunikation** auch arbeits- und tarifrechtliche Regelungen sowie betriebliche Vereinbarungen (…) • **volkswirtschaftliche Zusammenhänge/** Marktverhältnisse (…) • …
	Synonyme	• einbeziehen • einordnen • einhalten • …	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **organisatorische Bedingungen im Unternehmen** (…) • **regionale, nationale und internationale Rahmenbedingungen** (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **soziokulturelle Hintergründe und Wertvorstellungen bei Personalführung und -entwicklung** (…) • **Bedarfe, Interessen und Sichtweisen von Kunden**/ Partnern/ Gremien/ Unternehmen (…) • **Methoden der Präsentation, Kommunikation und Motivationsförderung** (…) • **Schnittstellen im Unternehmen und mit Kooperationspartnern** (…) • *[die berufliche Entwicklung des Einzelnen beurteilen und fördern und]* dabei **den bisherigen Berufsweg und persönliche und soziale Gegebenheiten** (…) • *[Bedarfe der Kunden ermitteln und]* **Bedürfnisse** (…), *[ein darauf zugeschnittenes Angebotsprofil gestalten und damit Kundeninteresse wecken]* • **kulturelle Unterschiede bei der Ausbildung** (…) • **Führungsgrundsätze** (…) *[und angemessene Führungstechniken anwenden]* • *[Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswählen und einsetzen und]* dabei **betriebliche Anforderungen sowie ihre persönliche Eignung und Befähigung** (…) • **Interessen der Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter** bei der Auflösung der Projektorganisation (…) • *[Methoden der Kommunikation und des Konfliktmanagements situationsgerecht einsetzen und]* **ethische Grundsätze** (…) • **Einfluss von Arbeitsorganisation und Arbeitsplatz auf das Sozialverhalten und das Betriebsklima** *[beurteilen und]* (…) *[sowie Maßnahmen zur Verbesserung ergreifen]* • …
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTSTÄNDIGKEIT**	• **Ziele und Strategien des Unternehmens** (…) • **unternehmerische Entscheidungen und deren Auswirkungen** (…) • **Auswirkungen von technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Veränderungen**/Entwicklungen des Marktes (…) • **…**

Verben				Kontextbeschreibungen
bearbeiten	Bedeutung	etwas überarbeiten, verändern; sich mit etwas befassen, etwas untersuchen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Kraftfahrzeuginstandhaltungstechnische/lebensmitteltechnologische und lebensmittelrechtliche/konstruktionstechnische und fertigungstechnische** etc. **Aufgaben und Probleme** unter technischen, organisatorischen, betriebswirtschaftlichen und personellen Gesichtspunkten sowie unter Beachtung von Vorschriften, Regelwerken und Vorgaben (…) • **Beschaffungsprozesse/Logistikprozesse** etc. im nationalen/internationalen Handel systematisch und entscheidungsorientiert (…) • **komplexe betriebliche Probleme** unter Berücksichtigung rechtlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen (…) • …
	Synonyme	• überarbeiten • verändern • untersuchen • anpassen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• Aufgaben und Maßnahmen in den Bereichen **Personalbedarf, Personaleinsatz und Personalführung** in einem berufstypischen Arbeitsbereich oder Projekt (…) • Aufgaben der **Personalentwicklung** unter Berücksichtigung personeller, organisatorischer und rechtlicher Bedingungen (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen	
begründen	Bedeutung	etwas als Grund für etwas angeben; darlegen und nachweisen	FACHKOMPETENZ **WISSEN**	• **die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung** *[darstellen und]* (…) • **den Nutzen des Einsatzes von Informations- und Kommunikationssystemen**, insbesondere für Kundenbindung und -pflege sowie Warenwirtschaft, (…) • **die Bedeutung des Rechnungswesens** als Dokumentations-, Entscheidungs- und Kontrollinstrument für die Unternehmensführung *[darstellen und]* (…) • …
	Synonyme	• argumentieren • belegen • ableiten • vertreten • darlegen • nachweisen • …	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• *[Risiken analysieren und einschätzen sowie]* **Ergebnisse** (…) • **den Einsatz von marketing- und vertriebspolitischen Instrumenten** (…) • *[Verkaufskonzepte für Privatkunden zielgruppenorientiert entwickeln und umsetzen sowie]* **Produktauswahl** (…) • *[die Bedeutung des betrieblichen Qualitätsmanagements für den Unternehmenserfolg darstellen],* **Maßnahmen des Qualitätsmanagements** *[festlegen und]* (…) • **erforderliche Investitionen** (…) • …
			PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Konzeptionen/Lösungen/getroffene Entscheidungen** auch gegenüber Dritten (…) • **Projekte** im Projektumfeld des Kunden und im eigenen Unternehmen *[darstellen und]* (…) • **Kriterien für die Personalauswahl** *[festlegen und]* (…) • **…**
			PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **Ziele für eigene Lern- und Arbeitsprozesse** *[reflektieren und]* (…) *[und Maßnahmen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung ableiten]* • **Optimierungsbedarfe von betrieblichen Prozessen** *[ermitteln]*, (…) *[sowie Konzepte zur Umsetzung erarbeiten]* • **…**

Verben			Kontextbeschreibungen	
beraten	Bedeutung	fachlich unterstützen; sich mit jemandem [über etwas] besprechen, gemeinsam überlegen und besprechen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• übergeordnete **Planungsgruppen/Fachabteilungen/Entscheidungsträger** etc. in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (…) • *[Kundenbedarfe analysieren,]* Kunden bei der Gestaltung von **logistischen Prozessen**/hinsichtlich der **umweltschonenden Entsorgung von Anlagen** etc. *[informieren und]* (…) • …
	Synonyme	• beratschlagen • besprechen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in Bildungs- und Lernfragen (…) *[und über Qualifizierungsmöglichkeiten informieren]* • **den Einzelnen in seiner beruflichen Entwicklung** unter Beachtung des bisherigen Berufsweges und unter Berücksichtigung persönlicher und sozialer Gegebenheiten (…) *[beurteilen und fördern]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
beurteilen	Bedeutung	über jemanden/etwas ein Urteil abgeben	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Prozesse/Produkte/Lösungen** im Hinblick auf Qualität, wirtschaftlichen Erfolg und Kundenzufriedenheit etc. / unter Berücksichtigung der Personal- und Sachaufwendungen, Investitionen und Realisierungszeiten (…) *[und optimieren]* • Veränderungen der Rahmenbedingungen auf nationalen/internationalen **Beschaffungsmärkten/Absatzmärkten** *[erkennen und]* (…) • **Wertschöpfungsketten** unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten *[analysieren und]* (…) • **Wirtschaftlichkeit** von Leistungserstellungsprozessen (…) • Methoden und Verfahren der **Arbeitsplanung und Arbeitsorganisation** unter Berücksichtigung der Herstellungsverfahren und der Arbeitshygiene sowie des Einsatzes von Personal, Material und Geräten (…) • Auswirkungen auf den **Fertigungsprozess** beim Einsatz neuer Werkstoffe, Verfahren und Betriebsmittel (…) • den Einsatz von **marketingpolitischen und vertriebspolitischen Instrumenten** (…) • arbeitsbereichsbezogene/funktionsfeldbezogene/projektbezogene/betriebsbezogene **Kosten** *[planen, erfassen und]* (…) • …
	Synonyme	• abschätzen • begutachten • (be-)werten • einschätzen • evaluieren • …		
bewerten	Bedeutung	dem [Geld]wert, der Qualität, der Wichtigkeit nach [ein]schätzen, beurteilen	PERSONALE KOMPETENZ	• den **Einfluss von Arbeitsorganisation und Arbeitsplatz** auf das Sozialverhalten und das Betriebsklima (…) *[sowie Maßnahmen zur Verbesserung ergreifen]* • die **Einflüsse der Gruppenstruktur** auf das Gruppenverhalten und die Zusammenarbeit

Verben			Kontextbeschreibungen
Synonyme	• begutachten • beurteilen • einschätzen • evaluieren • …		(…) *[sowie Alternativen entwickeln und umsetzen]* • die **berufliche Entwicklung** Einzelner unter Beachtung des bisherigen Berufsweges und unter Berücksichtigung persönlicher und sozialer Gegebenheiten (…) *[und fördern]* • **Personalentwicklung** unter Berücksichtigung von individuellen Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen *[überprüfen und]* (…) • …
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTSTÄNDIGKEIT**	• das Zusammenwirken der **betrieblichen Aufgabenbereiche** bei der Erbringung betrieblicher Leistungen im Hinblick auf unternehmerische Ziele und Entscheidungen *[analysieren und]* (...) • **Geschäftsprozesse/Projekte** eigenverantwortlich und selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rechtlicher Aspekte sowie unter Anwendung eines adäquaten Methodeneinsatzes analysieren und (…) • den Einfluss der **Besteuerung** auf unternehmerische Entscheidungen *[erkennen und]* (…) • **Prozesse/Produkte/Lösungen** im Hinblick auf Qualität, wirtschaftlichen Erfolg und Kundenzufriedenheit (…) *[und optimieren]* • Auswirkungen **unterschiedlicher Unternehmensformen** auf die eigene Aufgabenwahrnehmung *[identifizieren und]* (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen	
durchführen	Bedeutung	durch etwas führend begleiten; (etwas Geplantes) ausführen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der **Materialwirtschaft/ Lagerwirtschaft/Produktionswirtschaft/Absatzwirtschaft** etc. (…) • Regionale **Wirtschafts- und Arbeitsmarktanalysen** (…) *[und Marktentwicklung beobachten]* • **Aufträge/Maßnahmen etc.** unter Berücksichtigung von Kundenanforderungen/ Herstellungsverfahren/berufsbezogenen rechtlichen Vorschriften/technischen Normen sowie Möglichkeiten zum Einsatz von Auszubildenden (…) • **Aufträge/Projekte** etc. systematisch und ergebnisorientiert (…) • …
	Synonyme	• ausführen • bewältigen • erfüllen • umsetzen • realisieren • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• auf der Basis einer quantitativen und qualitativen Personalplanung eine systematische **Personalentwicklung** (…) • **Bildungsprozesse** in der Berufsausbildung sowie betrieblichen Weiterbildung ganzheitlich *[planen,]* (…) *[und kontrollieren]* • die erforderlichen Maßnahmen des **Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung** in Abstimmung mit den mit der Arbeitssicherheit befassten Stellen und Personen innerhalb und außerhalb des Betriebes (…) • **Mitarbeiterbesprechungen, Personalauswahl-, Beurteilungs-, Förder-, Zielvereinbarungs- und Kritikgespräche** *[planen und]* (…) • …
			PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTSTÄNDIGKEIT**	• **Geschäftsprozesse und Projekte** eigenverantwortlich und selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rechtlicher Aspekte sowie unter Anwendung eines adäquaten Methodeneinsatzes *[bewerten, planen und]* (…) • Maßnahmen der **betrieblichen Qualitätsentwicklung und -sicherung** *[festlegen und]* (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen	
einsetzen	Bedeutung	[als Teil] in etwas setzen, einfügen; für eine bestimmte Aufgabe verwenden	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Controlling-Instrumente/Kennzahlensysteme** etc. zur Überwachung von Budgets, Terminen und Qualitätszielen (…) • **marketingpolitische und vertriebspolitische Instrumente** *[bewerten und]* (…) • **technische Anlagen und Einrichtungen/Planungstechniken** etc. funktionsgerecht (…) • …
	Synonyme	• einarbeiten • anwenden • (be-)nutzen • verwenden • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Daten, ihrer Eignung und Interessen sowie der betrieblichen Anforderungen *[auswählen und]* (…) • **Ausbildungsmethoden und Ausbildungsmedien** zielgruppengerecht *[auswählen und]* situationsspezifisch (…) • **Methoden der Kommunikation und des Konfliktmanagements** situationsgerecht *[auswählen und]* (…) • …
			PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTSTÄNDIGKEIT**	• **Organisationskonzepte und Managementtechniken** zur effektiven Prozesssteuerung im Unternehmen (…) *[und Strategien zur Steigerung der Markt- und Innovationsfähigkeit entwickeln und umsetzen]* • Maßnahmen des **betrieblichen Qualitätsmanagements** *[festlegen und]* (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
entscheiden	Bedeutung	ein Urteil fällen; nach Prüfen, Vergleichen oder kurzem Besinnen in einem Entschluss seine Wahl auf jemanden / etwas festlegen; anordnend bestimmen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• den betrieblichen **Ausbildungsbedarf/Personalbedarf** auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen *[planen und darüber]* (…) • **Produktionsplanung/Mengenplanung/Terminplanung/Kapazitätsplanungen** *[erstellen und]* (…) • den auftragsbezogenen **Einsatz von Material, Maschinen und Geräten** *[bestimmen und]* (…) • …
	Synonyme	• beschließen • festlegen • bestimmen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTSTÄNDIGKEIT**	• im Verantwortungsbereich über Art, Umfang, Zielsetzung und Zeitpunkt **betrieblicher Maßnahmen und Abläufe** (…) • im Verantwortungsbereich über **Eigenproduktion, Produktion im Produktionsnetzwerk oder Einkauf der Leistung** (…) • im Verantwortungsbereich über den Einsatz der **Betriebsmittel und Produktionsmittel** (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
Entwickeln	Bedeutung	in einem Arbeitsprozess etwas Neues erarbeiten	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• *[Betriebliche Ziele und Strategien umsetzen sowie]* daraus **abgeleitete Teilziele** (…) *[und evaluieren]* • *[eigenen betriebswirtschaftlichen Aufgabenbereich analysieren und]* **Vorschläge zur Umsetzung unternehmerischer Entscheidungen** (…) • **Dienstleistungsstrategien und Strategien zur Positionierung auf dem Markt** (…), *[Dienstleistungskonzepte und -angebote erstellen]* • **Marketingziele und -strategien zur Verbesserung der Wettbewerbsposition** (…) • **Konzepte für Produkte oder Lösungen** (…), *[technische Schnittstellen definieren, Pflichtenhefte erstellen]* • **Konzepte für Fertigungs- oder Montageprozesse** sowie für Ressourcen und Logistik (…), *[über Eigenproduktion, Produktion im Produktionsnetzwerk oder Einkauf der Leistung entscheiden]* • **logistische Konzepte im Kontext von Prozessketten entscheidungsreif** (…)**,** *[deren Umsetzungsbedingungen und Konsequenzen ermitteln und ihre Einführung vorbereiten]* • *[die Leistungserstellung unter Einbeziehung interner und externer Partner planen und steuern, deren Wirtschaftlichkeit und Qualität bewerten sowie]* **marktgerechte und kundenspezifische Dienstleistungen** (…) • **innovative Produkte** (…) *[und organisatorische Veränderung und Flexibilisierungen gestalten]* • *[Risikoanalysen und Bedarfsermittlungen durchführen sowie]* **kundenorientierte Problemlösungsstrategien** (…) • **Betriebliche Qualitäts- und Quantitätsvorgaben** (…) *[und umsetzen]* • **Projekte** (…) *[und steuern]* • *[Budget- und Investitionsplanung vorbereiten,]* **Finanzierungs- und Investitionskonzepte** (…) *[und umsetzen]* • **Qualitätsstandards**/ Prozessabläufe/ (…) • …
	Synonyme	• erstellen • erarbeiten • schaffen • …		

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Personal** *[beschaffen, führen und] (…) [sowie durch Aus- und Weiterbildung qualifizieren]* • **Ziele in Teams gemeinsam** (…), *[Handlungsspielräumen festlegen und Aktivitäten bei Zielabweichung ergreifen]* • *[Teamkonflikte erkennen und]* **Lösungen im Sinne einer gemeinsamen Teameffizienz** (…) • *[Personalmaßnahmen durchführen,]* **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Teams** *[führen,]* (…), *[motivieren und einsetzen]* • *[Einflüsse der Gruppenstruktur auf das Gruppenverhalten und die Zusammenarbeit beurteilen sowie]* **Alternativen** (…) *[und umsetzen]* • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell** *[fördern und]* (…) • **Interdisziplinäre Kooperationsnetzwerke** *[aufbauen,]* (…)*[und gestalten]* • aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen **betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben** (…) *[und gestalten]* • **Lernbausteine, Lernunterlagen und Lernsequenzen bedarfsorientiert** (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTSTÄNDIGKEIT**	• **Unternehmensziele und -strategien** (…) *[und ausgestalten, unternehmerische Entscheidungen vorbereiten und umsetzen]* • **Betriebliche Ziele und Strategien** unter Beachtung von ökonomischen, ökologischen, ethischen und sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit (…) *[umsetzen und evaluieren]* • **Vorschläge** zur **Optimierung von Geschäftsprozessen** (…) • *[betriebswirtschaftliche Abläufe anhand von Geschäftsprozessen und Wertschöpfungsketten darstellen sowie]* **Optimierungsvorschläge** (…) • *[unternehmerische Entscheidungen vorbereiten und umsetzen sowie]* **Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich** (…) • *[Selbstständigkeit planen,]* **eine Geschäftsidee** (…) • *[Organisationskonzepte und Managementtechniken zur effektiven Prozesssteuerung im Unternehmen einsetzen und]* **Strategien zur Steigerung der Markt- und Innovationsfähigkeit** (…) *[und umzusetzen]* • **Produktionsprozesse, Prüfmethoden und -abläufe** (…) *[und optimieren, Produktionsbereiche, -anlage und –mittel sowie Arbeitsplätze gestalten]* • **Dienstleistungen** unter Beachtung von Vorschriften, Regelwerken, Vorgaben auch unter dem Aspekt der Energie- und Ressourceneffizienz (…) *[und optimieren]* • **Produkte und Lösungen** unter Beachtung von Vorschriften, Regelwerken, Vorgaben auch unter dem Aspekt der stofflichen Wiederverwertbarkeit (…) *[und optimieren]* • *[inhaltliche Konsistenz von Aufgabenstellungen und Zielsetzungen prüfen und]* **Alternativen** (…) *[und aufzeigen]* • *[komplexe betriebliche Zusammenhänge beurteilen sowie]* **strategische Handlungsmöglichkeiten** (…) *[und umsetzen]* • **Konzepte** einschließlich Darstellung ihrer Wirkungen im Mobilitätssystem sowie der Schnittstellen und der Aufgabenverteilung zwischen den Beteiligten (…) *[und präsentieren]* • Betriebliche Qualitätskontrolle und -verbesserung (…)*[und darstellen]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
erarbeiten	Bedeutung	etwas erstellen, in gemeinsamer Arbeit/ Diskussion o. Ä. erstellen; ausarbeiten	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• *[Trendsignale und Marktentwicklungen beurteilen]* sowie daraus resultierende **Handlungsempfehlungen** (…) • **Leistungsangebote/Konzepte** (…) *[präsentieren und verhandeln]* • **Betriebliche Verbesserungsvorschläge** unter dem Aspekt der Energieeffizienz und Ressourceneffizienz/Schnittstellengestaltung/Prozessoptimierung/Marktentwicklungen/ Technologieentwicklungen etc. (…) • Maßnahmen zur **Kundengewinnung und Kundenbindung** vor dem Hintergrund technischer und wirtschaftlicher Entwicklungen (…) *[und umsetzen]* • **Budgets** (…) *[und überwachen]* • …
	Synonyme	• ausarbeiten • entwerfen • konzipieren • anfertigen • erstellen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• *[personelle Probleme analysieren und]* **Lösungen** entsprechend den betrieblichen Anforderungen sowie arbeitsrechtlicher und tariflicher Bestimmungen (…) *[und umsetzen]* • Methoden zur **Bewertung von Lernleistungen und zur Qualifikationsfeststellung** (…) *[und einsetzen]* • **Ausbildungsmethoden und -medien** für eine effiziente Gestaltung des Lernprozesses *(…) [und einsetzen]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
erläutern	Bedeutung	etwas näher erklären, verständlich machen	FACHKOMPETENZ **WISSEN**	• **Grundsätze der Unternehmenssteuerung/bilanziellen Zusammenhänge/ Kostenrechnung in Grundzügen/Distributionspolitik/Unternehmensformen** (…) • **die bilanziellen Zusammenhänge** sowie die Kostenrechnung in Grundzügen (…) *[und anwenden]* • **Funktionsbereiche der Personalwirtschaft** (…) *[und Instrumente der Personalwirtschaft anwenden]* • *[die Inhalte der Betriebsorganisation, der Personalführung und Personalentwicklung sowie der Planungs- und Analysemethoden im betrieblichen Umfeld kennen]*, deren **Auswirkungen** auf die Unternehmensführung (…) • **Dokumentationsvorschriften und Dokumentationsformen** (…) • **beschaffungspolitische Instrumente** (…) *[und die Bedeutung von Logistik innerhalb der betrieblichen Wertschöpfungskette darlegen]* • …
	Synonyme	• darlegen • ausführen • erklären • darstellen • schildern • beschreiben • …	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Steuerungs- und Regelungsprozesse** (…) • **betriebswirtschaftliche Abläufe** anhand von Geschäftsprozessen und Wertschöpfungsketten (…) *[sowie Optimierungsvorschlägen entwickeln]* • **Konzeptionen und Lösungsvorschlägen** (…) • **Regeln zur** Annahmepolitik im Hinblick auf die betriebswirtschaftlichen sowie vertrieblichen Auswirkungen (…) *[und begründen]* • **personalpolitische Ziele** und Aufgaben im Unternehmen systematisch und entscheidungsorientiert *[analysieren und]* (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Projekte** im Projektumfeld des Kunden und im eigenen Unternehmen (…) *[und Projektinteressen vertreten]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
erstellen	Bedeutung	etwas erarbeiten	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Pläne**, insbesondere Projekt-, Kosten- und Einsatzmittelpläne verantwortlich (…) *[und umsetzen]* • **Angebote/Kostenvoranschlag** *[kalkulieren und]* (…) • **Planungen und Kalkulationen** für die Produktion oder für Dienstleistungen unter Beachtung der Betriebs- und Marktverhältnisse (…) • **Konstruktions- und Schaltungsunterlagen** (…) *[und dokumentieren]* • **Produktionsplanungen/Mengenplanungen/Terminplanungen/Kapazitätsplanungen** (…), *[anpassen, und umsetzen]* • **Finanzplanung und Liquiditätsplanung** (…) *[und die anschließende Finanzkontrolle durchführen]* • **Projektdokumentationen**, insbesondere Dokumentieren von Lösungen, Abläufen, technischen Prüfungen, sicherheitsrelevanten Maßnahmen und Abrechnungsdaten (…) • **Abschlussberichte/Segmentberichte** (…) • **Lehr- und Lernhilfen** (…)*[und anpassen]* • **Stellenausschreibungen/Stellenplanungen/ Stellenbeschreibungen/Anforderungsprofile/Zeugnisse** (…) • …
	Synonyme	• anfertigen • ausarbeiten • …	PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• *[Selbstständigkeit planen, Geschäftsidee entwickeln]*, **Businessplan** (…) • **Marketingkonzepte/Verkaufskonzepte/Vertriebskonzepte** (…), *[Werbemaßnahmen planen und durchführen]* • bereichsbezogene **Einarbeitungskonzepte/Qualifizierungskonzepte** (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
evaluieren	Bedeutung	sach- und fachgerecht beurteilen und bewerten	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Produkte oder Lösungen** im Hinblick auf Qualität, wirtschaftlichen Erfolg und Kundenzufriedenheit (…) • **…**
	Synonyme	• auswerten • bewerten • beurteilen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• *[Personalentwicklungspotenziale beurteilen sowie]* **Personalentwicklungsziele** *[festlegen und]* (…) • …
			PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **Projekte** *[entwickeln, umsetzen und]* (…) einschließlich des Planens und Durchführens von Veranstaltungen • **Projekte und Projektgruppen** *[planen, organisieren, koordinieren, überwachen und]* (…) • **Prozesse** im Hinblick auf Qualität, wirtschaftlichen Erfolg und Kundenzufriedenheit *[bewerten und]* (…); Organisieren von Verbesserungsprozessen • **betriebliche Ziele und Strategien** unter Beachtung von ökonomischen, ökologischen, ethischen und sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit *[entwickeln, umsetzen und]* (…) • **Unternehmensziele und -strategien** unter Beachtung wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen sowie der Aspekte der Qualitätsoptimierung und Nachhaltigkeit *[umsetzen]*,(…) *[und kommunizieren]* • …

Verben			Kontextbeschreibungen	
festlegen	Bedeutung	etwas fest bestimmen, verordnen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Produktionsverfahren** *[auswählen und]* (…) • **Maßnahmen** des Qualitätsmanagements/zur Gefahrenvermeidung/zur Gefahrenbeseitigung (…) *[und begründen]* • **Aufbau- und Ablauforganisation** (…) • *[Standards und Konventionen/Verträge gestalten und]* **Konditionsrahmen** (…) • **Rahmenbedingungen** für auftragsspezifische Qualifizierung (…) • …
	Synonyme	• bestimmen • beschließen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• *[Auftragsverhandlungen führen und]* **Auftragsziele** (…) • *[Ziele gemeinsam entwickeln]*, **Handlungsspielräumen** (…) *[Aktivitäten bei Zielabweichung ergreifen]* • *[Mitarbeitergesprächen durchführen und]* **Zielvereinbarungen** (…) • **Kriterien** für die Personalauswahl (…) *[und begründen] [sowie bei der Personalrekrutierung mitwirken]* • …
			PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **Ziele** für eine kontinuierliche und innovationsorientierte Personalentwicklung sowie der Kategorien für den Qualifizierungserfolg (…) • *[Personalentwicklungspotentiale einschätzen und]* **Personalentwicklungs- und Qualifizierungsziele** (…) • *[das Projektmanagement für komplexe Projekte, einschließlich Initiieren von Projekten]*, (…) **der Projektziele** • auf Grundlage der Informationen der Marketingforschung **Marketingziele** unter Berücksichtigung des Unternehmensleitbildes, rechtlicher Rahmenbedingungen und der Marktsituation (…) • das **Prozessmanagement**, **Prozessziele** *[klären und]* (…), *[Prozesse und Potentiale in der Wertschöpfungskette identifizieren und analysieren]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
fördern	Bedeutung	jemanden und/oder etwas in seiner Entfaltung oder bei seinem Vorankommen unterstützen	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **interkulturelle Kompetenz/Handlungskompetenz/Lernprozesse/systematische Weiterbildung/Personalentwicklung** (…) • zielorientierte **Kooperation und Kommunikation** zwischen und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (…) • *[Individual- und Gruppenverhalten beurteilen und]* **Teamarbeit** (…) • **die soziale und persönliche Entwicklung** von Auszubildenden (…) • **berufliche Entwicklung Einzelner** unter Beachtung des bisherigen Berufsweges und unter Berücksichtigung persönlicher und sozialer Gegebenheiten *[beurteilen und]* (…) • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (…) • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildenden und Teams** unter Beachtung von Personalzufriedenheit *[anleiten]*, (…) *[und motivieren]* • **kooperativ** *[führen und]* (…) *[sowie ihre berufliche Qualifizierung/Leistungsbereitschaft/Qualitätsbewusstsein/Innovationsbereitschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützen]* • *[Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effektiv und effizient einsetzen und]* **individuell** (…) • …
	Synonyme	• weiterentwickeln • unterstützen • …	PERSONALKOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **inner- und außerbetriebliche Kommunikationsprozesse** (…) *[und gestalten]* • *[Ergebnisse aus Maßnahmen der Personalentwicklung zur Qualifizierung überprüfen]* sowie ihre **betrieblichen Umsetzungsmaßnahmen** (…) • *[Personalentwicklungs- und Qualifizierungsziele festlegen; entsprechende Maßnahmen planen, realisieren, ihre Ergebnisse überprüfen und]* die **Umsetzung im Betrieb** (…) • *[sich auf verändernde Methoden und Systeme der Arbeitsorganisation sowie der Organisationsentwicklung einstellen]* sowie **den Wandel im Unternehmen** *[mitgestalten und]* (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
führen	Bedeutung	verantwortlich leiten, die Leitung von etwas haben	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Beurteilungsgespräche/Verkaufsgespräche/Einstellungsgespräche/ Beratungsgespräche/Konfliktgespräche/Auftragsverhandlungen** (…) • *[Zusammenhänge der Berufsbildung und Mitarbeiterführung erkennen, Auszubildende ausbilden]* und **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (…) • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** *[motivieren]*, (…), *[fördern]* • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Aus- und Weiterbildung** (…), *[fördern und qualifizieren]* • **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende und Teams** im Sinne der Unternehmensziele unter Berücksichtigung rechtlicher Bestimmungen und soziokultureller Hintergründe (…) *[anleiten und motivieren sowie Kommunikationsprozesse gestalten]* • **Teams/Arbeitsgruppen** durch die Anwendung geeigneter Methoden zielgerichtet zu eigenverantwortlichem Handeln (…) • **kooperativ** *[fördern und]* (…) *[sowie ihre berufliche Qualifizierung/Leistungsbereitschaft/Qualitätsbewusstsein/Innovationsbereitschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützen]* • **…**
	Synonyme	• (an-)leiten • …	PERSONALKOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• einen **Handwerksbetrieb** selbständig (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
gestalten	Bedeutung	einer Sache eine bestimmte Form geben; etwas in einer bestimmten Art entwickeln	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Arbeitsplätze** nach ergonomischen Gesichtspunkten (…) *[und die Arbeitsstätten unter Beachtung entsprechender Vorschriften, Verordnungen und Normen einrichten]* • **Ausbildungseinheiten** *[auswählen]* und (…), *[Methoden der Anleitung und Medien auswählen und einsetzen]*, Lernprozesse (…), *[auf Lernschwierigkeiten reagieren sowie Lernerfolge sicherstellen]* • **Marketingmaßnahmen/Arbeitsschutz/Gesundheitsschutz/Marktsegmente** (…) • **Arbeits- und Ausbildungsverträge** (…) • **Angebotsprofile** (…) • …
	Synonyme	• erstellen • entwerfen • erschaffen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• die **Rahmenbedingungen** für ein Gespräch (…), *[Bewerber beurteilen, Einsatz- und Entwicklungsperspektiven für den Bewerber aufzeigen]* • *[Kommunikationsprozesse lenken]* und interne sowie externe **Schnittstellen** (…) • **Kundenbeziehungen/Kooperation/Öffentlichkeitsarbeit** (…) • **interdisziplinäre Kooperationsnetzwerke/Kooperationsbeziehungen** *[aufbauen, entwickeln]* und (…) • **Kommunikation zwischen den Berufsgruppen** und von multiprofessioneller Teamarbeit *[organisieren]* und (…) • aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche **Lern- und Arbeitsaufgaben** *[entwickeln]* und (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **inner- und außerbetriebliche Kommunikationsprozesse** *[fördern]* und (…) • anhand einer zielorientierten Führung, Kooperation und Kommunikation **Geschäftsprozesse und Projekte** nach innen und außen (…), *[moderieren und kontrollieren]* • **Arbeitsprozesse und Arbeitsabläufe** unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten (…) und *[optimieren]* • die **Arbeitsbedingungen** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter arbeitsrechtlichen Aspekten (…) • **Veränderungsprozesse** bei der Einführung von logistischen Lösungen zusammen mit den Prozessbeteiligten (…) • **betriebliche Leistungsprozesse** mit Mitteln der Mitarbeiterführung und arbeitsorganisatorischen Instrumenten (…) • **Qualifizierungsinhalte/Qualifizierungsthemen** *[auswählen]* und (…) • den technisch-organisatorischen **Wandel** unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Akzeptanz (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
initiieren	Bedeutung	den Anstoß zu etwas geben; in die Wege leiten; Impulse geben	PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• *[Kommunikation zwischen den Prozessbeteiligten fördern Anpassungsbedarfe und Verbesserungsmöglichkeiten erkennen]und in Zusammenarbeit mit den Beteiligten Schlussfolgerungen ableiten]* und **geeignete Maßnahmen** (…) • Prozesse und Potentiale in der Wertschöpfungskette *[identifizieren und analysieren]*, **Vorhaben** (…), *[steuern und umsetzen]* • **Projekte** (…) • **Prozesse** (…), *[planen, steuern und bewerten]* • **Innovationsprozesse** (…) • …
	Synonyme	• anstoßen • anregen • …		

Verben				Kontextbeschreibungen
kommunizieren	Bedeutung	Gedanken, Gefühle, Informationen, Wissen und Fakten austauschen; sich verständigen, miteinander sprechen	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• zielorientiert **mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**, **Auszubildenden, Geschäftspartnern** und **Kunden** (…) *[und kooperieren, Methoden der Kommunikation und des Konfliktmanagements situationsgerecht einzusetzen und ethische Grundsätze zu berücksichtigen]* • **mit internen** und **externen Partnern** situationsgerecht (…) *[sowie Präsentationstechniken zielgerichtet einsetzen]* • **mit Lernenden** angemessen und gewaltfrei (…), *[Feedback geben, Konflikte deeskalieren, Konfliktgespräche führen]* • **Unternehmensziele und -strategien** unter Beachtung wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen sowie der Aspekte der Qualitätsoptimierung und Nachhaltigkeit *[umsetzen, evaluieren und]* (…) • …
	Synonyme	• umgehen • erörtern • sich verständigen • besprechen • …		

Verben				Kontextbeschreibungen
koordinieren	Bedeutung	mehrere Dinge, Personen, Sachverhalte oder Vorgänge im Hinblick auf ein Ziel zu einer bestimmten Ordnung fügen und aufeinander abstimmen, miteinander in Einklang bringen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Leistungserstellung** unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, der gesetzlichen, vertraglichen, technischen, organisatorischen und betrieblichen Anforderungen, ökologischer Aspekte sowie der Ordnungsrahmen und der Leistungsmerkmale der Branche *[planen]* , (…), *[steuern und überwachen]* • **Betriebsabläufe und Arbeitsabläufe** (…), *[kontrollieren und überwachen]* • eigenständig und verantwortlich einen **vollständigen und bereichsübergreifenden Geschäftsprozess** logistisch gestalten und verbessern *[und hierbei Führungsaufgaben wahrnehmen, Kunden beraten, logistische Anforderungen analysieren und bewerten, logistische Lösungen entwickeln]* und deren Umsetzung (...) • **Jahresabschlussarbeiten** *[vorbereiten und]* (…) • **Umsetzung betrieblicher Lösungen** verantwortlich (…) [und bewerten] • **Qualitätssicherungsmaßnahmen** unter Beachtung des betrieblichen Qualitätsmanagementsystems [planen], (…) *[und realisieren]* • …
	Synonyme	• sich abstimmen • aufeinander abstimmen • …		

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Instandhaltung** in Abstimmung mit den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den beteiligten betrieblichen Bereichen (…) *[und überwachen]* • **Arbeitsabläufe**, insbesondere im Hinblick auf Zeitmanagement und kostenbewusstes Handeln (…) [und kontrollieren) • **Projekte** und **Projektgruppen** *[planen],* organisieren, (…), *[überwachen und evaluieren]* • **Informationen** sowie den **Informationsfluss** im Betriebsablauf *[planen und]* (…) • **Marketingstrategien, Marketingprojekte und Marketingaktionen** im Unternehmen *[organisieren]*, (…), *[moderieren und umsetzen]* • **Zusammenarbeit** mit anderen **Betriebseinheiten/Arbeitsbereichen** und **Dritten/übergeordneten Stellen** (…) • **Zusammenwirken** der **internen** und **externen Beteiligten** (…) • **Einsatz** von **Fremdpersonal** und **Fremdfirmen** (…) • **Einsatz von Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeitern** *[und die Umsetzung von Logistiklösungen im Rahmen von Projekten planen],* (…) *[und steuern]* • unterschiedliche **Lernorte** (…), *[Ausbildungsverbünde und Serviceausbildungen organisieren]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
konzipieren	Bedeutung	ein Konzept für etwas entwerfen, ausarbeiten, erstellen; (von einer bestimmten Idee, Vorstellung ausgehend) planen, entwerfen, entwickeln	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Produkte** und **Dienstleistungen** (…) • *[Nachforderungsmanagement durchführen, insbesondere]* **Zusatzserviceleistungen** (…), *[Servicelevels ändern, Verträge prüfen, Leistungen kalkulieren, Angebote erstellen]* • **Projekte** unter Anwendung und Berücksichtigung der Instrumente kaufmännischer Steuerung und Kontrolle (…) und organisieren • **Marketingmaßnahmen** (…), *[durchführen und nachbereiten]* • …
	Synonyme	• entwickeln • entwerfen • ausarbeiten • erstellen • planen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Projekte** unter systematischer und zielorientierter Anwendung von Führungsgrundsätzen und Kommunikationstechniken (…) *[und organisieren]* • **Qualifizierungsprozesse** der Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter (…) *[und organisieren]* • …

Verben			Kontextbeschreibungen	
kontrollieren	Bedeutung	durch bestimmte Methoden genau prüfen, dass etwas einen bestimmten Zustand hat; Kontrollen ausüben; in einem bestimmten Bereich beherrschenden Einfluss auf etwas haben	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Arbeiten** unter Beachtung der Anforderungen des Marktes, der Qualitätssicherung und der Belange des Umweltschutzes (…) *[und bewerten]* • betriebliche **Prozesse** und betriebliche **Abläufe** *[analysieren, planen, steuern],* (…) *[und optimieren]* • **Arbeitsabläufe**, insbesondere im Hinblick auf Zeitmanagement und kostenbewusstes Handeln *[planen, koordinieren und]* (…) • **Auftragsabwicklungsprozesse** in einem Betrieb, auch unter Anwendung branchenüblicher Software, erfolgs-, kunden- und qualitätsorientiert *[planen]* **und deren Durchführung** (…) • interne und externe **Schnittstellen** *[analysieren, planen, gestalten und]* (…) • unternehmens- und kundenbezogene **Projekte** *[planen, durchführen],* (…) *[und evaluieren]* • **Qualitätsmanagementprozesse** *[steuern],* (…) *[und optimieren]* • **Qualität** von **Produkten/ Produktionsverfahren/ Leistungen/ Anlagen/ Arbeitsstätten/ Arbeitsergebnissen** (…) [und beurteilen] • *[unter Berücksichtigung der Marktsituation im Dienstleistungssektor der Branche sowie der rechtlichen Rahmenbedingungen Marketingkonzepte planen, entwickeln und realisieren],* **Marketingziele und Marketingmaßnahmen** auch zur Mittelbeschaffung *[umsetzen und]* (…) • …
	Synonyme	• überwachen • überprüfen • lenken • prüfen • untersuchen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** *[auswählen, in Arbeitsprozessen anleiten]*, (…) **[und motivieren]** • **Aus- und Weiterbildung** [planen, durchführen] und (…) • *[Qualifizierungsinhalte auswählen und gestalten, Methoden der Anleitung und Medien auswählen und einsetzen, Lernprozesse gestalten, auf Lernschwierigkeiten reagieren sowie]* **Lernerfolge** (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• *[Zusammenwirken der betrieblichen Aufgabenbereiche bei der Erbringung immobilienwirtschaftlicher Leistungen im Hinblick auf unternehmerische Ziele und Entscheidungen beurteilen und]* **einzelne Maßnahmen** *[planen, umsetzen]*, (…) *[und dokumentieren]* • **Betriebsteile** und den **Gesamtbetrieb** ökonomisch (…) • anhand einer zielorientierten Führung, Kooperation und Kommunikation **Geschäftsprozesse und Projekte** nach innen und außen *[gestalten, moderieren und]* (…) • **eigene Lernerfolge** (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
moderieren	Bedeutung	eine Sitzung, eine Besprechung etc. durch einführende Worte und verbindende Kommentare in ihrem Ablauf betreuen	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Marketingstrategien und Projekte** *[organisieren, koordinieren]*, (…) *[und umsetzen]* • **Gruppengespräche** (…) • **Arbeits- und Projektgruppen** *[einrichten]*, (…)*[und betreuen]* • **bei Konflikten** *[unter Anwendung von Konfliktlösungsstrategien]* (…) • **…**
	Synonyme	• ansagen • führen • leiten • lenken • …		

Verben				Kontextbeschreibungen
motivieren	Bedeutung	jemanden zu etwas bewegen, anregen, ermutigen; jemandes Interesse zu etwas wecken	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** *[anleiten und]* (…) • **Teams** *[führen, entwickeln]* (…) *[und einsetzen]* • **Auszubildende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Projektgruppen** unter Beachtung der rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen sowie Unternehmensziele *[führen und]* (…) • **…**
	Synonyme	• anregen • ermutigen • veranlassen • inspirieren • …		

Verben				Kontextbeschreibungen
optimieren	Bedeutung	etwas so gestalten, dass es besser und effektiver wird	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Produkte, Lösungen** unter Beachtung von Vorschriften, Regelwerken, Vorgaben *[entwickeln und]* (…) • **Einsatz von Messeinrichtungen** (…) • **Angebote, Kosten** (…) • **Dienstleistungen** unter Beachtung von Vorschriften, Regelwerken, Vorgaben *[entwickeln und]* (…) • **Kundenanlagen** unter Berücksichtigung der Kundenprozesse inklusive technische Regelwerke *[betreuen und]* (…) • **Produktionsverfahren und –abläufe** *[entwickeln und]* (…) • **…**
	Synonyme	• verbessern • abrunden • erweitern • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Kontakte** mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kollegen, Partnern (…) • **Zusammenarbeit** (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **Produktionsverfahren** *[kontrollieren, beurteilen und]* (…) • **Leistungserstellung** im nationalen und grenzüberschreitenden Personenverkehr *[planen, koordinieren, steuern und]* (…) • **Aufbau- und Ablaufstrukturen** (…) • **Fertigungsprozesse** *[einleiten, steuern, überwachen und]* (…) • *[neue Leistungsprozesse einrichten sowie]* **bestehende Leistungsprozesse** (…) • **Wirtschaftlichkeit** von Beförderungsleistungen unter Beachtung der Rahmenbedingungen und des Zusammenwirkens verschiedener Verkehrsträger *[analysieren und]* (…) • **Arbeitsprozesse und -abläufe** unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten *[gestalten und]* (…) • **alle betrieblichen Vorgänge** unter Beachtung von ethischen, sozialen, wirtschaftlichen, rechtlichen und ökologischen Grundsätzen sowie unter Berücksichtigung regionaler nationaler und internationaler Rahmenbedingungen *[steuern und]* (…) • **Qualitätsmanagementprozesse** *[steuern und]* (…) • **Qualität** *[sichern und]* (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
organisieren	Bedeutung	etwas sorgfältig und systematisch vorbereiten, aufbauen; für einen bestimmten Zweck einheitlich gestalten; zu systematischem Aufbau gelangen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Technikeinsatz/Maschineneinsatz/Instandhaltung** *[planen]*, (…) *[und überwachen]* • **Serviceeinsatz** auch im Ausland *[planen und]* (…) • **Maßnahmen** zum kostenbewussten Handeln planen und (…) • Fertigungsprozesse zur Herstellung und Veränderung von Produkten *[planen]*, (…) *[und überwachen]* • effiziente **Arbeitsabläufe** (…) • …
	Synonyme	• bewirken • einrichten • arrangieren • vorbereiten • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Arbeitszeit** (…) • **Teamarbeit** (…) • **Kundenkontakte** (…) *[und optimieren]* • **Einarbeitung, Praktika, Aus-, Fort- und Weiterbildung** *[planen und]* (…) • **Qualifizierungsmaßnahmen und Praktika** *[planen und]* (…) • **Qualifizierungsprozesse der Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter** *[konzipieren und]* (…) • eine systematische **Personalentwicklung und Personalförderung** entsprechend den betrieblichen Erfordernissen (…) • **Projekte und Projektgruppen** *[planen]*, (…) *[koordinieren, überwachen und evaluieren]* • **Kommunikation** zwischen den Berufsgruppen sowie **multiprofessionelle Teamarbeit** (…) *[und gestalten]* • **Interdisziplinäre Kooperationsbeziehungen** und vernetzte Versorgungsformen unter Berücksichtigung der sozialökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen *[planen]*, (…) *[gestalten und pflegen]* • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• *[Prozesse im Hinblick auf Qualität, wirtschaftlichen Erfolg und Kundenzufriedenheit bewerten und evaluieren und]* **Verbesserungsprozesse** (…) • **Marketingstrategien, -projekte und -aktionen** im Unternehmen (…), *[koordinieren, moderieren und umsetzen]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
planen	Bedeutung	einen Plan für etwas ausarbeiten, aufstellen; etwas beabsichtigen, vorhaben, sich vornehmen; gedankliche Vorwegnahme von Handlungsschritten, die zur Erreichung eines Ziels notwendig erscheinen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Geschäftsprozesse und Projekte** eigenverantwortlich und selbstständig unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rechtlicher Aspekte sowie unter Anwendung eines adäquaten Methodeneinsatzes (…) • **Fertigungsprozesse/Produktionsprozesse** in der Branche, auch unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte der Nachhaltigkeit, durch Einsatz von Arbeitskräften, Betriebsmitteln und Materialien zur Erstellung einer vertraglich vereinbarten Leistung (…), *[organisieren, überwachen und dokumentieren]* • **Leistungserstellung** unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, der gesetzlichen, vertraglichen, organisatorischen und betrieblichen Anforderungen und unter Einbeziehung interner und externer Partner (…), *[steuern, koordinieren und optimieren]* • **Produktion** und **Dienstleistungen** sowie **Maßnahmen für die Vermarktung** von Produkten und Dienstleistungen unter Beachtung der Betriebs- und Marktverhältnisse (…), *[kalkulieren und organisieren]* • **Arbeitsabläufe** einschließlich des Einsatzes von Material und Betriebsmitteln (…) *[und sich an der Umsetzung neuer Arbeitstechniken und Fertigungsprozesse beteiligen]* • **Auftragsabwicklung** unter Berücksichtigung der personellen, ausbildungsbezogenen und ausstattungsbezogenen und wirtschaftlichen Bedingungen (…) und *[veranlassen]* • **Budgets, Kosten, Ressourcen und Investitionen** (…)**,** *[kalkulieren und beurteilen]* • **Marketingkonzepte** (…), *[entwerfen, umsetzen, und auswerten]* • **Personalbedarf, Personalgewinnung, Personaleinsatz , Personalqualifizierung und Personalentwicklung, Bildungsprozesse, Lernprozesse** (…) • interdisziplinäre **Kooperationsbeziehungen** unter Berücksichtigung der sozialökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen (…) • *[Strategien umsetzen und]* **Projekte** im nationalen und internationalen Marketing (…) *[und durchführen]* • **Projektaktivitäten** hinsichtlich der Aufwände, Termine und Zeiten, des Personals, der Sachmittel und Finanzmittel sowie der Qualitätssicherung *(…) [und die Planung fortschreiben]* • **…**
	Synonyme	• keine		

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Personalbedarf** und **Mitarbeiterentwicklung** (…), [*Qualifizierungsbedarfe feststellen sowie Qualifizierungsaktivitäten einleiten und unterstützen*] • **Unterweisungen** (…) *[und berufsspezifische Tätigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitwirkung koordinieren]* • **Zusammenstellung des Projektteams** (…), *[Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen und motivieren, Kooperation und Kommunikation fördern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen beteiligen]* • …
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **betriebliche Ziele**, **Abläufe** und die **Betriebsorganisation** nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten und unter Beachtung sozialer, ökologischer und rechtlicher Erfordernisse *[analysieren und]* (…) • komplexe **betrieblicher Abläufe** und **Prozesse** unter Berücksichtigung volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und betrieblicher Problemstellungen sowie wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen der Branche (…) *[organisieren, steuern, überwachen und optimieren]* • **…**

Verben				Kontextbeschreibungen
reflektieren	Bedeutung	etwas durchdenken; bedenken; interessiert sein, etwas Bestimmtes zu erreichen; Prozess durchdenken um ihn zu optimieren; etwas kritisch widerspiegeln	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Marketingkonzepte** *[planen, entwerfen, umsetzen und]* (…) *[auswerten]* • …
	Synonyme	• bedenken • durchdenken • auseinandersetzen • …	PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **Unternehmensziele** (…) *[und daraus entsprechende Maßnahmen zur Optimierung der betrieblichen Prozesse und der Mitarbeiterqualifizierung ableiten]* • *[Grundzüge der Unternehmenssteuerung erläutern und]* **Auswirkungen operativer und strategischer Entscheidungen** für das Unternehmen (…) • *[unterschiedliche Führungsstile analysieren und]* **das eigene Führungsverhalten** (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
steuern	Bedeutung	für einen bestimmten Ablauf, Vorgang sorgen; so beeinflussen, dass sich jemand in beabsichtigter Weise verhält, dass etwas in beabsichtigter Weise abläuft, vor sich geht; lenken	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• alle **betrieblichen Vorgänge** und **Prozesse** (…) *[und optimieren]* unter Beachtung ethische, soziale, wirtschaftliche, rechtliche und ökologische Grundsätze sowie regionaler, nationale und internationale Rahmenbedingungen • **Leistungserstellung** unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, der gesetzlichen, vertraglichen, technischen, organisatorischen und betrieblichen Anforderungen und unter Einbeziehung interner und externer Partner (…), *[steuern, koordinieren und optimieren]* • **Einsatz von Betriebsmitteln** unter Beachtung technischer, rechtlicher und wirtschaftlicher Anforderungen *[planen],* (…) *[und überwachen]* • **betriebliche Vorhaben** *[initiieren],* (…) *[und umsetzen]* • **Ressourceneinsatz** unter Beachtung der rechtlichen, organisatorischen, betrieblichen und wirtschaftlichen Anforderungen (…) • *[Kostenpläne aufstellen und]*die **Kostenentwicklung** und den wirtschaftlichen Ablauf (…) • betriebliche **Veränderungsprozesse** *[initiieren und]* (…) • **Fachaufgaben** aus Kundensicht strategisch *[planen, analysieren]* und (…) • **Qualitätsmanagementprozesse** (…) *[und optimieren]* • **Projekte** *[entwickeln]* und (…) sowie **Projektablauf** unter Berücksichtigung von Prioritäten *[überwachen und]* (…) • **Personaleinsatz** *[planen]* und (…) • …
	Synonyme	• leiten • lenken • führen (im Sinne von Weg aufzeigen) • Maßnahmen ergreifen • …		

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• *[aufgabenspezifische Projektorganisation einrichten]* den **Projektablauf** *[strukturieren, überwachen],* (…) *[und das Projekt abschließen]* • *[multiprofessionelle Teamarbeit organisieren sowie]* **Kommunikationsprozesse** zwischen den beteiligten Personen und Institutionen (…) • **Arbeits- und Projektgruppen** *[einrichten, moderieren und]* (…) • **Kundengewinnung und -Kundenpflege** unter Einsatz von Marketinginstrumenten (…) • **Aus- und Weiterbildung** *[gestalten und]* (…) • betrieblichen **Informations- und Kommunikationsfluss** (…) • …
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **komplexe betrieblicher Abläufe** und **Prozesse** unter Berücksichtigung volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und betrieblicher Problemstellungen sowie wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen der Branche (…) *[organisieren, steuern, überwachen und optimieren]* • **betriebliche Prozesse** *[initiieren, planen]* (…) *[und bewerten]* mit dem Ziel technisch innovative, energieeffiziente und ressourceneffiziente, marktgerechte Produkte, kundenorientierte Lösungen sowie damit verbundene Dienstleistungen bereitzustellen *[und Aufgaben des Personalmanagements wahrzunehmen]* • **Betrieb** (…) *[und Betriebsabläufe überwachen]* • **Entscheidungsprozesse** bei der Beschaffung von Verbrauchs- und Investitionsgütern [*vorbereiten*,] (…) *[und umsetzen sowie die Bereitstellung von Betriebsmitteln auch unter logistischen Gesichtspunkten sichern]* • **Planungsziele** und **Betriebsabläufe** mit Hilfe von betrieblichen Systemen *[überwachen],* (…) und *[dokumentieren]* • …

Verben				Kontextbeschreibungen
umsetzen	Bedeutung	in einen anderen Zustand verwandeln; umwandeln, umgestalten und dadurch verwirklichen; Erkenntnisse in die Praxis umsetzen	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Strategien der Vermarktung** sowie die **Präsentation von Waren und Dienstleistungen** *[entwickeln und]* (…) • **Beschaffungsprozesse und Logistikprozesse** im nationalen und internationalen Handel systematisch und entscheidungsorientiert *[bearbeiten und]* (…) • *[Produktionsabläufe überwachen, über den Einsatz der Betriebsmittel und Produktionsmittel entscheiden und deren Erhaltung und Betriebsbereitschaft gewährleisten],* Kenntnisse der **Fertigungstechnik und Betriebstechnik in Produktionsprozessen** planerisch (…) • **Verkaufskonzepte** unter Berücksichtigung eines kundenorientierten Serviceangebotes *[entwickeln]* und (…) • **betriebliche Pläne** verantwortlich *[erstellen und]* (…), insbesondere Projektpläne, Kostenpläne und Einsatzmittelpläne • **technische Weiterentwicklungen** im Unternehmen (…) *[und die Neuanläufe organisieren]* • *[sich auf verändernde Methoden und Systeme in der Produktion, auf sich verändernde Strukturen der Arbeitsorganisation und auf neue Methoden der Organisationsentwicklung, der Personalführung und Personalentwicklung flexibel einstellen sowie]* den **technisch-organisatorischen Wandel im Betrieb** [*mitgestalten und*] im eigenen Verantwortungsbereich (…) • *[Finanzplanung und Investitionsplanung vorbereiten]*, **Finanzierungskonzepte und Investitionskonzepte** *[entwickeln und]* (…) • **betriebliche Qualitätsvorgaben und Quantitätsvorgaben** *[entwickeln und]* (…) • **Qualitätsmanagementziele** unter Berücksichtigung von Prinzipien des Qualitätsmana-
	Synonyme	• verwirklichen • realisieren • ausführen • …		

Verben			Kontextbeschreibungen
			gements im Unternehmen im eigenen Bereich kontinuierlich (…) *[und weiterentwickeln sowie das Qualitätsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern]* • **Marketingstrategien, Marketingziele, Marketingprojekte und Marketingaktionen** im Unternehmen [*organisieren, koordinieren, moderieren und*] (…) • *[Veränderungen und Chancen für das Unternehmen auf nationalen und internationalen Märkten eigenständig erkennen und]* **Marketingmaßnahmen** verantwortlich *[planen, beurteilen und]* (…) • **Projekte** einschließlich des Planens *[entwickeln],* (…) *[und evaluieren]* • **Prinzipien** und **Methoden** des **Projektmanagements** (…) • …
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• *[mit eigenem und fremdem Führungsverhalten auseinandersetzen]*, **Führungsgrundsätze** (…) • *[Personalbedarf ermitteln, den Personaleinsatz planen, das Personal auswählen und beschaffen sowie]* **Personalmaßnahmen** (…) • Maßnahmen zur **Mitarbeiterbindung, Mitarbeiterförderung und Mitarbeiterentwicklung** entsprechend den betrieblichen Erfordernissen (…) • *[Einflüsse der Gruppenstruktur auf das Gruppenverhalten und die Zusammenarbeit beurteilen sowie]* **Alternativen** *[entwickeln und]* (…) • **Konfliktmanagement** (…) • …

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• neue **Strategien, Strukturen, Systeme, Prozesse** und **Verhaltensweisen** *[vorbereiten und]* (…) • **betriebliche Ziele** und **Strategien** unter Beachtung von ökonomischen, ökologischen, ethischen und sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit *[planen, entwickeln]*, (…) *[und evaluieren]* • *[Organisationskonzepte und Managementtechniken zur effektiven Prozesssteuerung im Unternehmen einsetzen und]* **Strategien zur Steigerung der Marktfähigkeit und Innovationsfähigkeit** *[entwickeln und]* (…) • *[komplexe betriebliche Zusammenhänge beurteilen sowie]* **strategische Handlungsmöglichkeiten** *[entwickeln und]* (…) • **Unternehmensziele** und **-strategien** unter Beachtung wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen sowie der Aspekte der Qualitätsoptimierung und Nachhaltigkeit (…), *[evaluieren und kommunizieren]* • vertriebsorientierte/produktorientierte **Strategien** zur Stärkung der Marktposition unter Anwendung des Projektmanagements *[entwickeln und]* (…) • **Entscheidungsprozesse** bei der Beschaffung von Verbrauchsgütern und Investitionsgütern *[vorbereiten, steuern und]* (…) *[sowie die Bereitstellung von Betriebsmitteln auch unter logistischen Gesichtspunkten sichern]* • **unternehmerischer Entscheidungen** /im Unternehmen/in der Organisation *[vorbereiten und] (…) [sowie Entwickeln von Zielen für den eigenen Verantwortungsbereich]* • *[Handwerksbetrieb selbständig führen, Leitungsaufgaben in den Bereichen Technik, Betriebswirtschaft, Personalführung und -entwicklung wahrnehmen, die Ausbildung durchführen und]* seine **berufliche Handlungskompetenz** selbständig an neue Bedarfslagen in diesen Bereichen *[anpassen und]* (…) • …

Verben				Kontextbeschreibungen
überwachen	Bedeutung	etwas genau verfolgen; durch ständiges Beobachten kontrollieren; durch Beobachtung und Kontrolle für den richtigen Ablauf sorgen darauf achten, dass in einem Bereich, bei bestimmten Vorgängen oder Prozessabläufen alles richtig funktioniert	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• **Fertigungsprozesse/Produktionsprozesse** *[planen, organisieren, organisieren, steuern],* (…) *[und optimieren]* • *[Betrieb steuern und]* **Betriebsabläufe** (…) • **Produktionsabläufe** (…) *[über den Einsatz der Betriebs- und Produktionsmittel entscheiden und deren Erhaltung und Betriebsbereitschaft gewährleisten, Kenntnisse der Fertigungs- und Betriebstechnik in Produktionsprozessen planerisch umsetzen]* • **Einsatz von Betriebsmitteln** für die Erbringung von Leistungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen, vertraglichen und betrieblichen Vorgaben sowie technischer, wirtschaftlicher und ökologischer Aspekte *[planen, steuern und]* (…) • **Leistungserstellung** unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, der gesetzlichen, vertraglichen, technischen, organisatorischen und betrieblichen *Anforderungen [planen, koordinieren, steuern und]* (…) • **Instandhaltung/Serviceleistungen** nach den gesetzlichen, technischen und betrieblichen Anforderungen *[planen, veranlassen und]* (…) • **Budgets, Termine und Qualitätsziele** *[aufstellen],* (…) *[und anpassen sowie Arbeitsabläufe koordinieren, kontrollieren und]* (…) • *[Kostenpläne aufstellen]*, **Kostenentwicklung** sowie **Arbeitsleistung** (…) *[und auf einen wirtschaftlichen Ablauf achten]* • **Maßnahmen** für ein **kostenbewusstes Handeln** *[planen, organisieren, einleiten und]* (…) • *[aufgabenspezifische Projektorganisation einrichten]* den **Projektablauf** *[strukturieren],* (…), steuern und das Projekt abschließen • …
	Synonyme	• kontrollieren • überprüfen • prüfen • untersuchen • lenken • …		

Verben			Kontextbeschreibungen
		PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• **Projekte und Projektgruppen** *[planen, organisieren, koordinieren],* (…) *[und evaluieren]* • **Instandhaltung** in Abstimmung mit den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den beteiligten betrieblichen Bereichen *[koordinieren und]* (…) • **…**
		PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **komplexe betriebliche Prozesse** unter Berücksichtigung volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und betrieblicher Problemstellungen sowie wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen *[der Branche zu analysieren, zu planen, zu steuern, zu organisieren und]* (…) • **Planungsziele** und **Betriebsabläufe** mit Hilfe von betrieblichen Systemen (…), *[steuern und dokumentieren]* • …

Verben			Kontextbeschreibungen	
weiterentwi-ckeln	Bedeutung	etwas/ sich fortentwi-ckeln; in einem Arbeits-prozess etwas verbessern	FACHKOMPETENZ **FERTIGKEITEN**	• bestehende logistische **Prozesse** *[analysieren und]* (…) • Risikomanagement (…) • die **Leistungsqualität des Betriebes**/der Dienstleistungen *[sicherstellen und]* (…) • **Qualitätsmanagement** *[steuern und]* (…) • *[Methoden und Techniken anwenden, qualitätsbewusst handeln und]* **das Qualitäts-management** (…) • unter Berücksichtigung von Konzepten und Prinzipien des Qualitätsmanagements **Maßnahmen der Qualitätssicherung** *[umsetzen und]* (…) • …
	Synonyme	• optimieren • verbessern • fördern • …	PERSONALE KOMPETENZ **SOZIALKOMPETENZ**	• die **individuellen Begabungen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** *[erkennen, unterstützen und]* (…) • den **eigenen Führungsstil** (…) • **Maßnahmen** der **Mitarbeiterförderung und -motivation** (…) • **…**
			PERSONALE KOMPETENZ **SELBSTÄNDIGKEIT**	• **Unternehmensziele** und **-strategien** (…) • **eigene berufliche Handlungskompetenz** *[reflektieren und]* (…) • **die eigenen Lern- und Arbeitstechniken** (…) • …