



Lehrplan Zweijährige Fachschule



Unternehmensführung und Existenzgründung

Impressum

Herausgeber: Hessisches Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen (HMKB)
Luisenplatz 10
65185 Wiesbaden
Telefon: 0611 368-0
<https://kultus.hessen.de>

Ausgabedatum: 2021

Stand: 1. Auflage, August 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	5
2	Theoretische Grundlagen des Lehrplanes.....	5
2.1	Sozial-kommunikative Kompetenzen	5
2.2	Personale Kompetenzen	6
2.3	Fachlich-methodische Kompetenzen	7
2.4	Beruflich akzentuierte Zielkategorien	8
2.5	Taxierung der Kompetenzen in drei Stufen	10
2.5.1	Taxonomietabelle für beruflich akzentuierte Zielkategorien.....	12
2.6	Zusammenfassung.....	14
3	Lehrplan.....	15
4	Handhabung des Lehrplanes.....	28
5	Literaturverzeichnis	29

Abkürzungsverzeichnis

GAP	Lückenanalyse
PDCA	Plan (Planen), Do (Umsetzen), Check (Prüfen), Act (Handeln)
PPPP	Picture (Bild), Promise (Versprechen), Proof (Beweis), Push (Anstoß/Schubs)
SWOT	Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken)

1 Vorbemerkung

Die Weiterbildung an Fachschulen verfolgt sowohl das Ziel, Fachkräfte mit Berufserfahrung für Führungsaufgaben in mittleren Funktionsbereichen zu befähigen, als auch die Intention, ihnen die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln, die sie für die Gründung eines eigenen Unternehmens benötigen.

Die Kompetenzen zur Personalführung werden in Abhängigkeit von der gewählten Fachrichtung oder dem gewählten Schwerpunkt in unterschiedlichen Lernfeldern und Umfängen vermittelt. Darüber hinaus erhalten alle Studierenden Unterricht in Berufs- und Arbeitspädagogik I (BAP I), das den Fokus unter anderem auf die Entwicklung der eigenen Identität und Führungsrolle in der Berufs- und Arbeitswelt legt sowie auf die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit als Vorgesetzte oder Vorgesetzter.

Der vorliegende Lehrplan legt den Fokus daher verstärkt auf all jene Kompetenzen, die für Unternehmensgründerinnen und Unternehmensgründer erforderlich sind. Dazu zählen vor allem betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse, beispielsweise in Bezug auf die Vermarktung eines Produkts oder einer Dienstleistung, die Finanzierung zur Umsetzung der eigenen Geschäftsidee, die Organisationsform und vieles weitere.

Das Fach „Unternehmensführung und Existenzgründung“ ist mit seinen Inhalten sowohl lernfeld- und fachübergreifend als auch fachrichtungsbezogen angelegt. Daraus entstehen Beziehungen zwischen den einzelnen Fächern und Lernfeldern, unter anderem mit den Fächern BAP I, Deutsch sowie Politik, Wirtschaft, Recht und Umwelt (PWRU) und darüber hinaus mit Lernfeldern und Inhalten der gewählten Fachrichtung oder des gewählten Schwerpunkts. Aufgrund dieser interdisziplinären Ausrichtung und der Tatsache, dass die Inhalte nicht gänzlich überschneidungsfrei sind, sind Absprachen zwischen den Lehrkräften erforderlich, um inhaltliche Redundanzen zu vermeiden oder diese bewusst zur Kompetenzentwicklung der Studierenden zu nutzen.

2 Theoretische Grundlagen des Lehrplanes

Der vorliegende Lehrplan für Fachschulen in Hessen orientiert sich am aktuellen Anspruch beruflicher Bildung, Menschen auf der Basis eines umfassenden Verständnisses handlungsfähig zu machen, ihnen also nicht allein Wissen oder Qualifikationen, sondern Kompetenzen zu vermitteln. Eine im deutschsprachigen Raum anerkannte Grunddefinition von Kompetenz basiert auf den Forschungen des US-amerikanischen Sprachwissenschaftlers NOAM CHOMSKY, der diese als *Disposition zu einem eigenständigen variablen Handeln* beschreibt (CHOMSKY 1965). Das Kompetenzmodell von JOHN ERPENBECK und LUTZ VON ROSENSTIEL präzisiert dieses Basiskonzept, indem es sozial-kommunikative, personale und fachlich-methodische Kompetenzen unterscheidet (ERPENBECK, ROSENSTIEL, GROTE UND SAUTER 2017, Seite XXI fortfolgende).

2.1 Sozial-kommunikative Kompetenzen

Sozial-kommunikative Kompetenzen sind Dispositionen, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln, das heißt sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten und neue Pläne, Aufgaben und Ziele zu entwickeln.

Diese Kompetenzen werden im Kontext beruflichen Handelns nach EULER UND REEMTSMA-THEIS (1999) konkretisiert und differenziert in einen (a) agentiven Schwerpunkt, einen (b) reflexiven Schwerpunkt und (c) die Integration der beiden:

Zu (a): Die agentive Kompetenz besteht in der Fähigkeit zur Artikulation und Interpretation verbaler und nonverbaler Äußerungen auf der Sach-, Beziehungs-, Selbstkundgabe- und Absichtsebene und der Fähigkeit zur Artikulation und Interpretation verbaler und nonverbaler Äußerungen im Rahmen einer Metakommunikation auf der Sach-, Beziehungs-, Selbstkundgabe- und Absichtsebene.

Zu (b): Die reflexive Kompetenz besteht in der Fähigkeit zur Klärung der Bedeutung und Ausprägung der situativen Bedingungen, insbesondere der zeitlichen und räumlichen Rahmenbedingungen der Kommunikation, der „Nachwirkungen“ aus vorangegangenen Ereignissen, der sozialen Erwartungen an die Gesprächspartner, der Wirkungen aus der Gruppenzusammensetzung (jeweils im Hinblick auf die eigene Person sowie die Kommunikationspartner), der Fähigkeit zur Klärung der Bedeutung und Ausprägung der personalen Bedingungen, insbesondere der emotionalen Befindlichkeit (Gefühle), der normativen Ausrichtung (Werte), der Handlungsprioritäten (Ziele), der fachlichen Grundlagen (Wissen) und des Selbstkonzepts („Bild“ von der Person – jeweils im Hinblick auf die eigene Person sowie die Kommunikationspartner) sowie der Fähigkeit zur Klärung der Übereinstimmung zwischen den äußeren Erwartungen an ein situationsgerechtes Handeln und den inneren Ansprüchen an ein authentisches Handeln.

Zu (c): Die Integration der agentiven und reflexiven Kompetenz besteht in der Fähigkeit und Sensibilität, Kommunikationsstörungen zu identifizieren, und der Bereitschaft, sich mit ihnen (auch reflexiv) auseinanderzusetzen. Darüber hinaus zeichnet sie sich durch die Fähigkeit aus, reflexiv gewonnene Einsichten und Vorhaben in die Kommunikationsgestaltung einzubringen und (gegebenenfalls unter Zuhilfenahme von Strategien der Handlungskontrolle) umzusetzen.

2.2 Personale Kompetenzen

Personale Kompetenzen sind Dispositionen, sich selbst einzuschätzen, produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln, eigene Begabungen, Motivationen und Leistungsvorsätze zu entfalten und sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen.

LERCH (2013) bezeichnet personale Kompetenzen in Orientierung an aktuellen bildungswissenschaftlichen Konzepten auch als Selbstkompetenzen und unterscheidet dabei zwischen motivational-affektiven Komponenten wie Selbstmotivation, Lern- und Leistungsbereitschaft, Sorgfalt, Flexibilität, Entscheidungsfähigkeit, Eigeninitiative, Verantwortungsfähigkeit, Zielstrebigkeit, Selbstvertrauen, Selbstständigkeit, Hilfsbereitschaft, Selbstkontrolle sowie Anstrengungsbereitschaft und strategisch-organisatorischen Komponenten wie Selbstmanagement, Selbstorganisation, Zeitmanagement sowie Reflexionsfähigkeit. Hier sind auch sogenannte Lernkompetenzen (MANDL UND FRIEDRICH 2005) als jene personalen Kompetenzen einzuordnen, die auf die eigenständige Organisation und Regulation des Lernens ausgerichtet sind.

2.3 Fachlich-methodische Kompetenzen

Fachlich-methodische Kompetenzen sind Dispositionen einer Person, bei der Lösung von sachlich-gegenständlichen Problemen geistig und physisch selbstorganisiert zu handeln, das heißt mit fachlichen und instrumentellen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten kreativ Probleme zu lösen sowie Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten. Das schließt Dispositionen ein, Tätigkeiten, Aufgaben und Lösungen methodisch selbstorganisiert zu gestalten, und die Methoden selbst kreativ weiterzuentwickeln.

Fachlich-methodische Kompetenzen sind – im Sinne von ERPENBECK, ROSENSTIEL, GROTE UND SAUTER (2017, Seite XXI fortfolgende) – durch die Korrespondenz von konkreten Handlungen und spezifischem Wissen beschreibbar. Wenn bekannt ist, was ein Mensch als Folge eines Lernprozesses können soll und auf welche Wissensbasis sich dieses Können stützen soll, um ein eigenständiges und variables Handeln zu ermöglichen, kann sehr gezielt ein Unterricht geplant und gestaltet werden, der solche Kompetenzen integrativ vermittelt und eine Diagnostik zu deren Überprüfung entwickelt. Im vorliegenden Lehrplan werden somit fachlich-methodische Kompetenzen als geschlossene Sinneinheiten aus Können und Wissen konkretisiert. Das Können wird dabei in Form einer beruflichen Handlung beschrieben, während das Wissen in drei eigenständigen Kategorien auf mittlerem Konkretisierungsniveau spezifiziert wird: (a) Sachwissen, (b) Prozesswissen und (c) Reflexionswissen (PITTICH 2013).

Zu (a): Sachwissen umfasst ein *anwendungs- und umsetzungsunabhängiges Wissen* über Dinge, Gegenstände, Instrumente, Geräte, Abläufe, Systeme und so weiter. Es ist Teil fachlicher Systematiken und daher sachlogisch-hierarchisch strukturiert, wird durch assoziierendes Wahrnehmen, Verstehen und Merken erworben und ist damit die *gegenständliche Voraussetzung für ein eigenständiges, selbstreguliertes Handeln*. Beispiele: Wissen über die Unterschiede der Bestellverfahren, den Zusammenhang der Komponenten des Marketing-Mixes, den Aufbau einer erweiterten Ergebnistabelle, die Bestandteile des Jahresabschlusses und des Lageberichts, den Aufbau eines Steuerbescheids, Kreativitätstechniken, Managementtechniken

Zu (b): Prozesswissen umfasst ein *anwendungs- und umsetzungsabhängiges Wissen* über berufliche Handlungssequenzen. Prozesse können auf drei verschiedenen Ebenen stattfinden. Daher hat Prozesswissen entweder eine Produktdimension (Handhabung von Werkzeug, Material und so weiter), eine Aufgabendimension (Aufgabentypus, -abfolgen und so weiter) oder eine Organisationsdimension (Geschäftsprozesse, Kreisläufe und so weiter). Prozesswissen ist immer Teil handlungsbezogener Systematiken und daher prozesslogisch-multizyklisch strukturiert; es wird durch zielgerichtetes und feedback-gesteuertes Tun erworben und ist damit *funktionale Voraussetzung für ein eigenständiges, selbstreguliertes Handeln*. Beispiele: situationsgerechte Anwendung eines Bestellverfahrens, Entwicklung eines Werbeplanes unter Beachtung der Komponenten des Marketing-Mixes, Erstellung und Auswertung einer Ergebnistabelle, Erstellung eines Jahresabschlusses, Prüfung eines Steuerbescheids auf etwaige Fehler, Ideenfindung mithilfe von Kreativitätstechniken, Konzeptionierung zur Implementierung eines Managementkonzepts

Zu (c): Reflexionswissen umfasst ein *anwendungs- und umsetzungsunabhängiges Wissen*, das hinter dem zugeordneten Sach- und Prozesswissen steht. Als konzeptuelles Wissen bildet es die theoretische Basis für das vorgeordnete Sach- und Prozesswissen und steht damit diesem gegenüber auf einer Metaebene. Mit dem Reflexionswissen steht und fällt der

Anspruch einer Kompetenz (und deren Erwerb). Seine Bestimmung erfolgt im Hinblick auf a) das unmittelbare Verständnis des Sach- und Prozesswissens (Erklärungsfunktion), b) die breitere wissenschaftliche Abstützung des Sach- und Prozesswissens (Fundierungsfunktion) und c) die Relativierung des Sach- und Prozesswissens im Hinblick auf dessen berufliche Flexibilisierung und Dynamisierung (Transferfunktion). Umfang und Tiefe des Reflexionswissens werden ausschließlich so bestimmt, dass diesen drei Funktionen Rechnung getragen wird.

In der Trias der drei Wissenskategorien besteht ein bedeutsamer Zusammenhang: Das Sachwissen muss am Prozesswissen anschließen und umgekehrt, das Reflexionswissen muss sich auf die Hintergründe des Sach- und Prozesswissens eingrenzen. Das heißt, dass Wissensbestandteile nur dann kompetenzrelevant und anzuführen sind, wenn sie innerhalb des eingrenzenden Handlungsrahmens liegen. Eine Teilkompetenz ist somit das Aggregat aus einer beruflichen Handlung und dem damit korrespondierenden Wissen:

Teilkompetenz			
Berufliche Handlung	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen

Innerhalb der einzelnen Lernfelder sind die einbezogenen Teilkompetenzen nicht zufällig angeordnet, sondern folgen einem generativen Ansatz, das heißt, dass sie aufeinander aufbauen. Somit gelten innerhalb eines Lernfeldes alle Wissensaspekte, die in den vorausgehenden Teilkompetenzen konkretisiert wurden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Kompetenzen in einer sachlogischen Abfolge aufgebaut werden, dabei aber vermieden, dass innerhalb der Wissenszuordnungen der Teilkompetenzen nach unten zunehmend Redundanzen dargestellt werden.

2.4 Beruflich akzentuierte Zielkategorien

Alle im Lehrplan aufgeführten Ziele lassen sich den folgenden Kategorien zuordnen:

Beruflich akzentuierte Zielkategorien: Kommunizieren und Kooperieren, Darstellen und Visualisieren, Informieren und Analysieren, Planen und Projektieren, Entscheiden, Durchführen und Steuern, Kontrollieren, Bewerten und Optimieren

Diese Kategorisierung soll den Lehrplan in beruflicher Ausrichtung mit dem Konzept der vollständigen Handlung (VOLPERT 1980) hinterlegen. Damit wird zum einen eine theoretisch abgestützte Differenzierung der vielfältigen Ziele beruflicher Lehrpläne erreicht und zum anderen die strukturelle Basis für eine nachvollziehbare und handhabbare Taxierung hergestellt.

Kommunizieren und Kooperieren

Zum Kommunizieren gehören die schriftliche und mündliche Darlegung (betriebs-)wirtschaftlicher Sachverhalte sowie die Führung einer Diskussion oder eines Diskurses über Problemstellungen unter Nutzung der erforderlichen Fachsprache. Das Spektrum der Zielkategorie reicht von einfachen Erläuterungen über die fachlich fundierte Argumentation bis hin zur fachlichen Bewertung und Begründung (betriebs-)wirtschaftlicher Zusammenhänge und Entscheidungen. Dabei sind die Sachverhalte und Problemstellungen inhaltlich klar, logisch strukturiert und anschaulich aufzubereiten. Der sachgemäße Gebrauch von Kommunikationsmedien und -plattformen sowie die Kenntnis der Kommunikationswege ermöglichen effektive Teamarbeit. Nicht zuletzt sind in diesem

Zusammenhang der angemessene Umgang mit interkulturellen Aspekten sowie fremdsprachliche Kenntnisse erforderlich.

Kooperation ist eine wesentliche Voraussetzung zur Lösung komplexer Problemstellungen. Notwendig für eine erfolgreiche Kooperation ist Klarheit über die Gesamtzielsetzung, die Teilziele, die Schnittstellen und die Randbedingungen sowie über die Arbeitsteilung und die Stärken und Schwächen aller Kooperationspartner. Um erfolgreich zu kooperieren, ist es erforderlich, die eigene Person und Leistung als Teil eines Ganzen zu sehen und einem gemeinsamen Ziel unterzuordnen. Auftretende Konflikte müssen respektvoll und sachbezogen gelöst werden.

Darstellen und Visualisieren

Diese Zielkategorie umfasst das Darstellen und Illustrieren (betriebs-)wirtschaftlicher Sachverhalte, insbesondere das „Übersetzen“ abstrakter Daten und dynamischer Prozesse in fachgerechte Tabellen, Zeichnungen, Skizzen, Diagramme und weitere grafische Formen sowie beschreibende und erläuternde Texte. Dazu gehört es, geeignete Medien zur Visualisierung zu wählen und Sachverhalte, Problemstellungen und Lösungsvarianten in Dokumenten und Präsentationen darzustellen und zu erläutern. Ferner sind bei der Erstellung von Dokumenten die geltenden Normen und Konventionen zu beachten.

Informieren und Analysieren

Das Internet bietet in großer Fülle Information zu vielen (betriebs-)wirtschaftlichen Sachverhalten. Weitere Informationsquellen sind die wissenschaftliche Literatur und Dokumente aus den Betrieben und der Industrie sowie die Aussagen von Expertinnen und Experten sowie Kolleginnen und Kollegen. Sich umfassend und objektiv zu informieren stellt angesichts dieser Vielfalt eine grundsätzliche und wichtige Kompetenz dar. Die Studierenden sollen die Fähigkeit erwerben, wichtige Informationsquellen zu Sachverhalten und Problemstellungen zu benennen sowie die Glaubwürdigkeit und Seriosität dieser Quellen anhand belastbarer Kriterien zu bewerten. Das Spektrum dieser Zielkategorie beinhaltet ferner die korrekte und sachgerechte Verwendung von Zitaten und die Beachtung von Persönlichkeitsrechten. Mit dem Informationserwerb geht die Analyse der Informationen durch zielgerechtes Erfassen, Einordnen, Selektieren und Verifizieren einher.

Planen und Projektieren

Diese Zielkategorie beinhaltet die wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, um komplexere und umfangreichere Aufgaben- oder Problemstellungen inhaltlich wie auch zeitlich zu strukturieren, mit Qualitätssicherungsmaßnahmen zu belegen und die Kosten und Ressourcen zu kalkulieren und zu bewerten. Im Detail gehören dazu die Fähigkeiten, überprüfbare Kriterien und Ziele zu definieren und deren Umsetzung zu planen und zu kontrollieren. Die zeitliche und inhaltliche Gliederung der Aufgaben ist zu Zwecken der Kontrolle und Steuerung sowie der Kooperation und Visualisierung durch eine begründete Wahl von Projektmethoden und Werkzeugen sicherzustellen.

Entscheiden

Der Entscheidungsprozess besteht aus der zielgerichteten geistigen Vorbereitung später zu realisierender Prozesse, Ideen, Lösungen oder Aktionen und der Abwägung von Alternativen. Die Kenntnis über Kreativitätstechniken, Instrumente zur Entscheidungsfindung und Analyse- und Berechnungsmethoden sowie deren fachspezifische Anwendungen spielen in diesem Entwicklungsprozess eine zentrale Rolle.

Die resultierende Entscheidung ist die Auswahl einer Aktion aus der Menge situativ verfügbarer Maßnahmen, wobei mögliche Umweltzustände und Willensakzente zu berücksichtigen sind. Das Ergebnis dieses Prozesses aus Willensbildung und Entschluss wird in Form von Texten, Zeichnungen, Grafiken oder Berechnungen dokumentiert.

Durchführen und Steuern

Die Durchführung ist die Abstimmung, Aktivierung und Realisierung der Entscheidung beziehungsweise der ausgewählten Lösung oder Aktion. Die Steuerung ist die Regulierung des Prozesses, der Lösung oder der Aktion während der Durchführung unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit der Unternehmung beziehungsweise des Systems. Hierbei können auch geeignete Simulationsverfahren zum Einsatz kommen.

Kontrollieren

Die Kontrolle im Rahmen der Zielkategorie ist die Durchführung eines Vergleichs zwischen den geplanten und realisierten Prozessen, Lösungen oder Aktionen sowie die Analyse der Abweichungsursachen; nicht eingeschlossen ist hier die Beseitigung der festgestellten Mängel. Kontrolle stellt sich dabei als eine Form der Überwachung dar, durchgeführt von direkt oder indirekt in den Realisationsprozess einbezogenen Personen oder Organisationseinheiten oder durch speziell dafür eingerichtete Mechanismen. Sie dient als Prozess der Sicherstellung, dass die Durchführung mit dem Geplanten übereinstimmt.

Bewerten und Optimieren

Im Interesse der Qualitätssicherung ist ein stetiges Reflektieren, Bewerten und Optimieren erforderlich. Sowohl bei überschaubaren Arbeitspaketen beziehungsweise Geschäftsprozessen als auch bei ganzen Projekten sind hinsichtlich der eingesetzten Methoden, Ressourcen, Kosten und erbrachten Ergebnisse folgende Fragen zu klären: Was hat sich bewährt und was sollte bei der nächsten Gelegenheit wie verbessert werden („Gewonnene Erkenntnisse“ („Lessons Learned“))? Solchermaßen gewonnene Erkenntnisse können auf neue Problemstellungen transferiert werden. Die Kenntnis und Anwendung spezieller Methoden der Reflexion und Bewertung mit der dazugehörigen Datenerfassung und Auswertung sind in dieser Zielkategorie essenziell.

Jeder Prozess bedarf eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP). Dafür sind spezielle Kompetenzen notwendig, die die Datenerfassung, die Datenauswertung zur Identifikation von Verbesserungspotenzial und die Entscheidung für Maßnahmen unter Berücksichtigung von Effektivität und Effizienz ermöglichen.

Zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen im Privaten wie Beruflichen ist es wichtig, sich selbstbestimmt und selbstverantwortlich neuen Lerninhalten und Lernzielen zu stellen. Die Studierenden sollen deshalb unterschiedliche Lerntechniken kennen und anwenden sowie über das Reflektieren des eigenen Lernverhaltens in die Lage versetzt werden, ihren Lernprozess aus der Perspektive des lebenslangen Lernens bewusst und selbstständig zu gestalten und zu fördern.

2.5 Taxierung der Kompetenzen in drei Stufen

Die Qualität einer fachlich-methodischen Kompetenz kann nicht anhand einzelner Wissenskomponenten bemessen werden. Entscheidend ist hier vielmehr der Freiheitsgrad des Handlungsraums, in den sie eingebettet ist. Nicht diejenigen, die in einzelnen Facetten das breiteste Wissen nachweisen können, sind die Kompetentesten, sondern diejenigen,

deren Handlungsfähigkeit im einschlägigen Kontext am weitesten reicht. Hier lassen sich theoriebasiert drei Handlungsqualitäten unterscheiden:

Qualität 1 (linear-serielle Struktur): Start und Ziel sind eindeutig, Umsetzung durch reflektiertes Abarbeiten (Abfolgen).

Qualität 2 (zyklisch-verzweigte Struktur): Start und Ziel sind eindeutig, Umsetzung durch das koordinierte Abarbeiten mehrerer Abfolgen und damit zusammenhängender Auswahlentscheidungen (Algorithmen).

Qualität 3 (mehrschichtige Struktur): Ziel und Start müssen definiert werden, Umsetzung durch Antizipieren tragfähiger Algorithmen beziehungsweise deren Erprobung und durch reflektierte Kombination (Heuristiken).

Es ist erkennbar, dass die jeweils höhere Qualität die vorausgehende integriert. Handeln auf Ebene des Algorithmus bedingt die Beherrschung der darin zu vollziehenden Abfolgen, Handeln auf Heuristik-Ebene bedingt die Beherrschung der darin zu vollziehenden Algorithmen.

Für die Qualität 1 ist daher Reflexionswissen funktional nicht erforderlich, trotzdem ist es für Lernende bedeutsam, da ein Verständnislernen immer interessanter und motivierender ist als ein rein funktionalistisches Lernen. Für die Qualität 2 ist ein Mindestmaß an Reflexionswissen erforderlich, da hier schon Entscheidungen eigenständig getroffen werden müssen. Mit dem Anspruchsniveau der erforderlichen Entscheidungen steigt der Bedarf an Reflexionswissen. Qualität 3 kann nur umgesetzt werden, wenn über das Reflexionswissen der Stufe 2 hinaus weiteres Reflexionswissen verfügbar ist, welches neben, hinter oder über diesem steht. Um komplexe Probleme zu lösen, sind kognitive Freiheitsgrade erforderlich, die nur mit einem entsprechend tiefen Verständnis der jeweiligen Zusammenhänge erreicht werden können.

Diese Handlungsqualitäten können für den Lehrplan als Kompetenzstufen genutzt werden, denn sie repräsentieren Kompetenzunterschiede, die nicht als Kontinuum darstellbar sind, sondern diskrete Niveaustufen bilden. Um die in den Lernfeldern aufgelisteten Kompetenzbeschreibungen nicht zu überladen, wird im vorliegenden Lehrplan nicht jede einzelne Kompetenz in den drei Niveaustufen konkretisiert. Vielmehr erfolgt dies entlang der beruflichen und mathematischen Zielkategorien.

2.5.1 Taxonomietabelle für beruflich akzentuierte Zielkategorien

Zielkategorien	Stufe I (Abfolge)	Stufe II (Algorithmus)	Stufe III (Heuristik)
Kommunizieren und Kooperieren	Informationen mitteilen und annehmen, koagierend arbeiten	an konstruktiven, adaptiven Gesprächen teilnehmen, kooperierend arbeiten	komplexe beziehungsweise konfliktäre Gespräche führen, Kooperationen gestalten und steuern, Konflikte lösen
Darstellen und Visualisieren	klare Gegenständlichkeiten, Fakten, Strukturen und Details präsentieren	eindeutige Zusammenhänge und Funktionen mittels geeignet ausgewählter Darstellungsformen präsentieren	komplexe Zusammenhänge und offene Sachverhalte mittels geeigneter Werkzeuge und Methoden präsentieren und dokumentieren
Informieren und Analysieren	Informationsmaterialien handhaben, Informationen finden und ordnen	einschlägige Informationsmaterialien finden, verifizieren, selektieren und ordnen, Informationen anwenden	offene Informationsbedarfe von der Quellensuche bis zur strukturierten Information umsetzen
Planen und Projektieren	Problemstellungen inhaltlich strukturieren und zeitlich gliedern	routinenaher Projekte und teilstandardisierte Geschäftsprozesse unter Beachtung verfügbarer Ressourcen entwickeln, inhaltlich strukturieren und zeitlich gliedern	komplexe Projekte und nicht standardisierte, neuartige und komplexe Geschäftsprozesse unter Beachtung verfügbarer Ressourcen entwickeln, inhaltlich strukturieren und zeitlich gliedern

Zielkategorien	Stufe I (Abfolge)	Stufe II (Algorithmus)	Stufe III (Heuristik)
Entscheiden	standardisierte Geschäftsprozesse und/oder konkrete Lösungen festlegen	konkurrierende Ideen abgleichen, Entscheidungen für geeignete teilstandardisierte Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe beziehungsweise Lösungswege treffen	einzelne Ideen abwägen und zu einer Gesamtlösung integrieren, Entscheidungen für geeignete Arbeitsabläufe beziehungsweise Lösungswege treffen
Durchführen und Steuern	standardisierte Geschäftsprozesse und/oder konkrete Lösungen aktivieren und realisieren	geeignete teilstandardisierte Geschäftsprozesse sowie Arbeitsabläufe beziehungsweise Lösungswege aktivieren und realisieren	mehrschichtige, nicht standardisierte, neuartige und komplexe Geschäftsprozesse abstimmen, aktivieren und realisieren
Kontrollieren	standardisierte Geschäftsprozesse und/oder konkrete Lösungen kontrollieren	zyklische und/oder teilstandardisierte Geschäftsprozesse kontrollieren und regulieren	mehrschichtige, nicht standardisierte, neuartige und komplexe Geschäftsprozesse kontrollieren und modulieren
Bewerten und Optimieren	Daten entlang eines standardisierten Rasters erheben und bewerten, unmittelbare Konsequenzen umsetzen	adäquate Konsequenzen entlang eines offenen Rasters bewerten, herleiten und umsetzen	adäquate Konsequenzen unter Anwendung eigenständiger Kategorien bewerten, herleiten und umsetzen

2.6 Zusammenfassung

Das hier zugrundeliegende Kompetenzmodell schließt drei Kompetenzklassen nach ERPENBECK, ROSENSTIEL, GROTE UND SAUTER (2017, Seite XXI fortfolgende) ein: sozial-kommunikative Kompetenzen, personale Kompetenzen (beziehungsweise Selbstkompetenzen) und fachlich-methodische Kompetenzen.

Sozial-kommunikative Kompetenzen werden nach EULER UND REEMTSMA-THEIS (1999) in einen agentiven Schwerpunkt, einen reflexiven Schwerpunkt und die Integration der beiden unterteilt. Personale Kompetenzen (beziehungsweise Selbstkompetenzen) werden nach LERCH (2013) in motivational-affektive und strategisch-organisatorische Komponenten unterschieden. Für diese beiden Kompetenzklassen sieht der Lehrplan keine weitere Detaillierung vor, da die Entwicklung überfachlicher Kompetenzen – durch deren enge Verschränkung mit der persönlichen Entwicklung des Individuums – deutlich anderen Gesetzmäßigkeiten unterliegt als die Entwicklung fachlich-methodischer Kompetenzen. Eine Anregung und Unterstützung in der Entwicklung überfachlicher Kompetenzen durch den Fachschulunterricht kann daher auch nicht entlang einer jahresplanmäßigen Umsetzung einzelner, thematisch determinierter Lernstrecken erfolgen, sondern muss vielmehr fortlaufend produktiv und gleichzeitig reflexiv in die Vermittlung fachlich-methodischer Kompetenzen eingebettet werden.

Im Zentrum dieses Lehrplankonzepts stehen die fachlich-methodischen Kompetenzen und deren differenzierte und taxierte curriculare Dokumentation. Teilkompetenzen sind hierbei Aggregate aus spezifischen beruflichen Handlungen und dem diesen jeweils zugeordnetem Wissen. Dabei unterscheidet man zwischen Sach-, Prozess- und Reflexionswissen. Als Basis für einen kompetenzorientierten Unterricht konkretisiert dieser Lehrplan zusammenhängende Komplexe aus Handlungs- und Wissenskomponenten auf einem mittleren Konkretisierungsniveau. Der Fachschulunterricht wird dann erstens durch die Explikation und Konkretisierung der Handlungs- und Wissenskomponenten inhaltlich ausgestaltet und zweitens durch die Umsetzung der Taxonomietabelle (Tabelle in Abschnitt 2.5.1) in seinem Anspruch dimensioniert. Damit besteht einerseits eine curriculare Rahmung, die dem Anspruch eines Kompetenzstufenmodells gerecht wird, und zum anderen liegen die für Fachschulen erforderlichen Freiheitsgrade vor, um der Heterogenität der Adressatengruppen gerecht werden und dem technologischen Wandel folgen zu können.

3 Lehrplan

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
... analysieren das relevante Potenzial von Gründerin oder Gründer und Markt für eine erfolgreiche Unternehmung.	<p>Persönlichkeitsprofil der Gründerin, des Gründers oder des Gründungsteams</p> <p>Ausbildung und Kompetenzen</p> <p>Umfeld von Gründenden</p> <p>Erfolgsstrategien</p>	<p>Auswertung und Beurteilung der persönlichen Voraussetzungen, beispielsweise an gängigen Checklisten</p> <p>Beurteilung des eigenen Kompetenzprofils hinsichtlich der Anforderungen einer selbstständigen Tätigkeit</p> <p>Durchführung einer Kompetenzanalyse und eventuell Planung und Eruiierung weiterer notwendiger (Fortbildungs-)Maßnahmen</p> <p>Analyse des Umfeldes und der Rahmenbedingungen von Gründenden</p>	<p>Persönliche Voraussetzungen</p> <p>Gründerpersönlichkeit</p> <p>Bedeutung der Kompetenzen der Gründerperson für eine erfolgreiche Unternehmensgründung</p> <p>Deutscher/Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen</p> <p>Lebenswegplanung</p> <p>Berufslaufbahn</p> <p>360-Grad-Bewertung</p> <p>Grenzen der Belastbarkeit von Gründenden und Unterstützenden</p> <p>Existenzsicherung</p>

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
		Durchführung einer Branchenanalyse Erarbeitung einer strukturierten Vorgehensweise zum Umgang mit Erfolgen und Rückschlägen	

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
... erkunden und analysieren die unterschiedlichen Wege in die Selbstständigkeit und arbeiten das individuell geeignetste Gründungsvorhaben heraus.	<p>Möglichkeiten der Gründung</p> <p>Aktuelle Trends</p>	<p>Informationsgewinnung über mögliche Gründungsmöglichkeiten, beispielsweise Neugründung, nebenberufliche Gründung, Unternehmensnachfolge, Betriebsübernahme</p> <p>Sondierung in Frage kommender Franchise-Geber und Systeme</p> <p>Analyse aktueller Trends wie Künstliche Intelligenz (KI), Nachhaltigkeit und so weiter sowie deren Bedeutung am Markt</p>	<p>Unternehmensplanung</p> <p>Umsetzungsmöglichkeiten von Geschäftsideen in der Realität</p> <p>Wettbewerbsfähigkeit</p> <p>Chancen-Risiken-Abwägung (SWOT-Analyse)</p>

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
... initialisieren, definieren und planen relevante wettbewerbswirtschaftliche Faktoren der Unternehmensgründung.	<p>Geschäftsidee</p> <p>Formalitäten als Voraussetzung zur Unternehmensgründung</p> <p>Wahl des Standortes</p> <p>Marketingplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marktforschung • Zieldefinition • Marktbearbeitungsstrategien • Marketing-Mix • Erfolgsmessung 	<p>Formulierung der Geschäftsidee und deren Abgrenzung zu Mitbewerberinnen und Mitbewerbern</p> <p>Nutzung von Kreativitäts-, Moderations-, Präsentations- und Kommunikationstechniken</p> <p>Beurteilung und Eignung einer Rechtsform und Entscheidung für einen Namen der Unternehmung</p> <p>Ermittlung der notwendigen Anmeldungen und Genehmigungen sowie Verträge und Verhandlungen</p> <p>Erarbeitung von Nachhaltigkeitsprozessen, beispielsweise im Rahmen von ökologieorientiertem Marketing</p>	<p>Gründerseminare</p> <p>Gründungswettbewerbe</p> <p>Innovationsfonds</p> <p>Corporate Social Responsibility (CSR) (Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung)</p> <p>Unternehmenskultur, Unternehmensleitbild</p> <p>Portfolioanalyse</p> <p>SWOT-Analyse</p> <p>Businessplan (Geschäftsplan)</p> <p>Customer-Touchpoint-Management (Kundenkontaktpunkt-Management)</p> <p>PPPP des Marketing</p>

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
		<p>Nutzwertanalyse der Bedingungen der Standortwahl und Standortfaktoren</p> <p>Marktanalyse und -forschung zur Ermittlung der Wettbewerbssituation und des Bedarfs für die Dienstleistung/die Produkte</p> <p>Evaluierung von Handlungsalternativen zur Marktbearbeitung und Ableitung von Marktbearbeitungsstrategien</p>	

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
... berücksichtigen relevante finanzwirtschaftliche Faktoren der Unternehmensgründung zur Erstellung eines Finanzierungskonzepts.	Investorengewinnung Start-up Finanzierungsmöglichkeiten Investitions- und Finanzplanung <ul style="list-style-type: none"> • Finanzflussrechnung • Finanzierungsarten • Liquiditätsplanung • Rentabilitätsplanung • Kapitalbedarfsplan Kosten- und Leistungsrechnung <ul style="list-style-type: none"> • Kalkulationsarten • Umsatz-, Kosten- und Gewinnplanung • Wirtschaftliche Kennziffern (beispielsweise Break-Even-Point) 	Durchführung einer Kapitalbedarfsrechnung Informationsgewinnung über Tilgungspläne, Darlehens- und Leasingangebote sowie Beteiligungsfinanzierungsmöglichkeiten Ermittlung und Gegenüberstellung verschiedener in Frage kommender Finanzierungsmöglichkeiten (beispielsweise Sicherheiten und Bürgschaften, Förderprogramme, Darlehen, Beteiligungskapital, Crowdfunding (Schwarmfinanzierung), Leasing) Anwendung von Kalkulationsverfahren für die	Businessplan (Geschäftsplan) Business Leader Programme (Führungskraftprogramme) Finanzierungspotenzial aus einbehaltenen Gewinnen (offen und still) Rückstellungen und Abschreibungen

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
	(Kostendeckungspunkt), Rentabilitäten, Liquiditäten, Cashflow (Geldfluss/Kapitalfluss)) <ul style="list-style-type: none"> • Rendite • Einnahmenüberschussrechnung, Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) 	Produkte und/oder Dienstleistungen der Gründung Auswertung von Finanzplänen (Kapitalbedarfsplanung) und Erstellung von Liquiditäts- und Rentabilitätsvorschauen. Prüfung der Zielerreichung und Nutzung der Kennziffern als Indikatoren betriebswirtschaftlicher Situationen	

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
... nutzen grundlegende Aspekte zur Unternehmensorganisation und -steuerung zur Gestaltung und Optimierung des Leistungserstellungsprozesses.	<p>Unternehmensorganisation als Wirtschaftlichkeitsfaktor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung von Arbeitsplätzen • Aufbau- und Ablauforganisation/ Organigramme • Stellenbildung • Leitungssystem • Prozessplanung/-organisation/-gestaltung und -optimierung <p>Unternehmenssteuerung/-entwicklung</p> <p>Operative und strategische Planung</p> <p>Liquiditätssicherung</p>	<p>Entwicklung von Arbeits- und Organisationsstrukturen sowie Erstellung von Organigrammen</p> <p>Planung und Gestaltung effizienter Arbeitsablaufstrukturen und Arbeitsprozesse</p> <p>Herbeiführung von Unternehmensentscheidungen und strategische Unternehmensplanung auf der Basis quantitativer und qualitativer Prognosetechniken beziehungsweise -verfahren (beispielsweise Lebenszyklusmodell, GAP-Analyse, SWOT-Analyse)</p> <p>Gewährleistung der unternehmerischen Handlungsfähigkeit durch Implementierung eines</p>	<p>Arbeitsschutz</p> <p>Arbeitsrecht</p> <p>Arbeitsgestaltung</p> <p>Qualitätsmanagementsysteme</p> <p>Balanced Scorecard (ausgewogener Berichtsbogen)</p> <p>Performance Improvement (Leistungssteigerung)</p> <p>Change Management (Veränderungsmanagement)</p> <p>Deutsche versus internationale Rechnungslegung</p> <p>Betriebswirtschaftliche Kennzahlen</p>

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
	Instrumente und Kennzahlen des Controllings	betrieblichen Rechnungswesens und Forderungsmanagements Steuerung und Controlling des Unternehmens mithilfe von Regelkreisen (beispielsweise PDCA-Zyklus)	

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
... identifizieren branchenspezifisch relevante Rechtsnormen, Verträge, Steuern, Versicherungen und Absicherungen und wenden diese auf unternehmerische Entscheidungen an.	<p>Rechtsnormen und Verträge</p> <p>Steuern</p> <p>Versicherungen und Absicherung</p> <p>Schutz der Geschäftsidee</p>	<p>Berücksichtigung der relevanten einzuhaltenden Rechtsnormen und abzuschließenden Verträge (beispielsweise Gewährleistung und Garantie, Produkthaftung und Produktsicherheit, Haftung, Verpackungsrecht, Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), Pachtverträge)</p> <p>Ermittlung der zu entrichtenden Steuern (beispielsweise Umsatz-, Gewerbe-, Einkommens- oder Körperschaftssteuer)</p> <p>Nutzenanalyse betrieblicher und persönlicher Absicherungen für Unternehmerinnen und Unternehmer</p>	<p>Datenschutz</p> <p>Übernahme unternehmerischer Verantwortung</p>

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
		Ermittlung der Möglichkeiten zum Schutz der Geschäftsidee (beispielsweise Urheberrecht, Marke, Patent, Gebrauchsmuster, Abmahnungen)	

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
... beachten die Grundlagen der Personalwirtschaft und der Personalführung zur Entwicklung einer Führungskultur.	Personalwesen <ul style="list-style-type: none"> • Personalplanung • Personalführung • Personalentwicklung Arbeitsrechtliche Grundlagen	Planung des Personalbedarfs und -einsatzes sowie Prüfung von Möglichkeiten der Anstellung (beispielsweise Festanstellung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Werkvertrag), Freistellung und Kündigung (beispielsweise Aufhebungsvertrag, Kündigungsfristen, Schutzvorschriften) Analyse der rechtlichen und formalen Anforderungen des Personalwesens (beispielsweise Sozialversicherung, Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Arbeits- und Tarifvertrag) und verschiedener Entlohnungssysteme	Führungskultur Kommunikationsmodelle Motivationstheorien Coaching und Mentoring Diversity Management (Vielfaltsmanagement) Arbeitsgesetze (beispielsweise Arbeitsschutzgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz)

Absolventinnen und Absolventen des Faches Unternehmensführung und Existenzgründung ...	UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND EXISTENZGRÜNDUNG		
	Sachwissen	Prozesswissen	Reflexionswissen
		Analyse und Beurteilung der verschiedenen Führungsstile und -modelle Planung, Durchführung und Bewertung von Personalentwicklungsmaßnahmen (beispielsweise Personalbeurteilung, Motivation, Work-Life-Balance, Mitarbeiterloyalität, Mitarbeiterbindung)	
<p>HINWEISE: Die angegebenen Inhalte sollten exemplarisch ausgewählt und an konkreten Gründungsvorhaben ausgerichtet werden. Hierfür relevante Inhalte/Aspekte können so tiefergehend behandelt werden. Es wird die Arbeit an einem praktischen Beispiel empfohlen.</p> <p>Eine Zusammenarbeit mit den Lehrenden der Fächer „Politik, Wirtschaft, Recht und Umwelt“ sowie „Berufs- und Arbeitspädagogik I“ soll angestrebt werden, um potenzielle Synergien der Unterrichtsinhalte zu nutzen. Für die Fachrichtung Betriebswirtschaft empfiehlt sich darüber hinaus eine Abstimmung mit den Lehrenden des Lernfeldes 9 zur optimalen Nutzung von Synergie-Effekten.</p>			

4 Handhabung des Lehrplanes

Die in Kapitel 2 theoretisch begründete strukturell-curriculare Rahmung impliziert einen anspruchsvollen kompetenzorientierten Unterricht. Um die darin gesetzten Vorgaben unterrichtswirksam zu machen, gilt es folgende Prämissen zu berücksichtigen:

- Moderner Fachschulunterricht ist *lernerorientiert*, das heißt, dass sich alle zu planenden Unterrichtsprozesse primär an Lernprozessen ausrichten sollen, nicht an Lehrprozessen. Lernprozesse sollen einer kasuistisch-operativen Umsetzungslogik (handlungssystematisch) folgen, die von einer theoretisch-abstrakten Objektivierungslogik (fachsystematisch) ergänzt wird.
- Die Zielbildung in den Querschnitt-Lernfeldern erfolgt als Explikation der Lehrplaninhalte durch die *Beschreibung von Wissens- und Fertigungszielen*. Ihr Umfang und Anspruch bemisst sich aus deren jeweiliger Bedeutung für die korrespondierenden fachlich-methodischen Kompetenzen.
- Im Rahmen der beruflichen Lernfelder ist die Explikation *beruflicher Handlungen* der curriculare Ausgangspunkt der Unterrichtsplanung. Damit wird von Anfang an geklärt, welches Wissen in welchen Handlungszusammenhängen von den Studierenden erworben werden soll. Dabei gilt es, die im Lehrplan vollzogene Beschreibung der Kompetenzen auf einem mittleren Niveau in der konkreten Unterrichtskonzeption adäquat zu den jeweils vorliegenden Rahmenbedingungen und im jeweils aktuellen technisch-produktiven, gestalterischen oder betriebswirtschaftlichen Kontext zu konkretisieren.
- Die genaue Zusammenstellung eines unterrichtsrelevanten Gebildes aus Kompetenzen erfolgt über einen einschlägigen *Berufskontext*, der dann auch als übergreifende Lernsituation den Gesamtrahmen der jeweiligen Unterrichtseinheit bildet.
- Kompetenzerwerb setzt Verständnisprozesse voraus, die durch eine *Problemorientierung* des Unterrichts ausgelöst werden. Je anspruchsvoller die Problemstellungen, desto höher ist das zu erreichende Kompetenzniveau.
- Kompetenzen im Sinne eines verstandenen Handelns erfordern einschlägiges Sach- und Prozesswissen sowie entsprechendes Reflexionswissen mit unmittelbarem Bezug zu dessen *berufsspezifischer Nutzung*. Daher sollen sich beim Kompetenzerwerb kasuistisch-operative Phasen (handlungssystematisch) und theoretisch-abstrakte Phasen (fachsystematisch) in *sinnvollen Abschnitten wechselseitig ergänzen*.
- *Fachsystematische Lernprozesse* gehen von den Fachwissenschaften aus, beinhalten deren Systematiken und bilden damit ein anwendungsübergreifendes Gerüst für das berufliche Handeln. Sie sind zudem der Raum für die Auseinandersetzung mit den mathematisch-naturwissenschaftlichen beziehungsweise gestalterischen Hintergründen. Lernreflexionen beziehen sich hier auf die Kategorien „Wissen“ (kognitive Reproduktion) und „Verstehen“ (kognitive Anwendung).
- *Handlungssystematische Lernprozesse* gehen von beruflichen Prozessen aus, beinhalten deren Eigenlogik und bilden damit anwendungsbezogene Ankerpunkte für das berufliche Handeln. Lernreflexionen beziehen sich hier auf die Kategorie „Können“ (operative Anwendung).

- *Lernerfolgsmessung* kann sich im Einzelnen auf „Wissen“, „Verständnis“ oder „Können“ beziehen. Der Anspruch einer Kompetenzdiagnostik kann aber nur dann erfüllt werden, wenn alle drei oben genannten Komponenten *integrativ erhoben* und mit den Zielkategorien *taxiert* werden.
- Der Erwerb sozial-kommunikativer Kompetenzen erfordert *kollektive Lernformen*, wird aber nicht allein durch diese gewährleistet. Entscheidend ist hier ein bewusster und reflektierter Kompetenzerwerb. Daher sind den Studierenden sozial-kommunikative Kompetenzziele zu kommunizieren, deren Erwerb zu thematisieren und reflektieren.
- Der Erwerb von Personalkompetenzen (beziehungsweise Selbstkompetenzen) erfordert die Akzentuierung motivationaler, affektiver und strategisch-organisationaler Auseinandersetzungen der Studierenden mit sich und ihrem Lernen. Fachschulunterricht sollte daher das *Lernen als eigenständigen Lerngegenstand* begreifen und dies pädagogisch und methodisch angemessen umsetzen.

5 Literaturverzeichnis

Bader, R.: Strategien zur Umsetzung des Lernfeld-Konzepts. bwp@spezial. (2004) 1.

Erpenbeck, J.; Rosenstiel, L.; Grote S.; Sauter W.: Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart 2017.

Euler, D.; Reemtsma-Theis, M.: Sozialkompetenzen? Über die Klärung einer didaktischen Zielkategorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 95 (1999) 2. Seite 168-198.

Lerch, S.: Selbstkompetenz – eine neue Kategorie zur eigens gesollten Optimierung? Theoretische Analyse und empirische Befunde. In: REPORT. 36 (2013) 1. Seite 25-34.

Mandl, H.; Friedrich H.F. (Herausgebende): Handbuch Lernstrategien. Göttingen 2005.

Pittich, D.: Diagnostik fachlich-methodischer Kompetenzen. Stuttgart 2013.

Volpert, W.: Beiträge zur psychologischen Handlungstheorie. Bern 1980.



HESSEN



**Hessisches Ministerium
für Kultus, Bildung und Chancen**
Luisenplatz 10
60185 Wiesbaden
<https://kultus.hessen.de>