

Prof. Dr. Tade Tramm

# Netzwerk Berliner Oberstufenzentren zur kooperativen Curriculumentwicklung der Kaufleute für Büromanagement (KaBueNet)

Vortrag im Rahmen des Treffens der Landesinstitute  
der ostdeutschen Bundesländer

am 10. Oktober 2016 in Berlin



**Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik**

Fachbereich Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen  
Fakultät für Erziehungswissenschaft  
Universität Hamburg



## Prof. Dr. Tade Tramm

- Jg. 1953 Nordfriesland
- Realschule, Höhere Handelsschule, Wirtschaftsgymnasium
- Diplomhandelslehrer Göttingen
- 2. Staatsexamen Oldenburg
- Wiss. Mitarbeiter und Assistent Uni Göttingen
- Promotion zur Curriculumtheorie
- Habilitation zu Lernprozessen in der Übungsfirma
- Professor für Wirtschaftspädagogik an der Uni Hamburg seit 1997

## Forschungsschwerpunkte:

- Curriculumforschung
- Fachdidaktik Wirtschaft und Rechnungswesen
- Lernfelddidaktik
- Theorie-Praxis-Verknüpfung
- Lehrerbildung



## AGENDA

- 1. Das Problem: Curriculumentwicklung vor Ort**
2. Die Strategie: Kooperative Curriculumentwicklung
  3. Die curriculare Analyse
  4. Struktur- und Makroplanung
  5. Die Kompetenzdimensionen
  6. Die Kompetenzmatrix
7. Reflexionen zu Strategie und Perspektive

# Das Projekt KaBueNet: Motivation und Ausgangslage

## ■ Ausgangssituation

Neuordnung der bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe zum Kaufmann/-frau für Büromanagement

## ■ Ziel des Projekts

Kooperative, schulübergreifende Entwicklung eines lernfeldorientierten Curriculums für den Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau f. Büromanagement von sieben Berliner Oberstufenzentren unter wissenschaftlicher Begleitung

## ■ Laufzeit der wiss. Begleitung

Oktober 2013 – vorauss. Sept. 2018



# Lernfelder als Medien des Kompetenzerwerbs

---

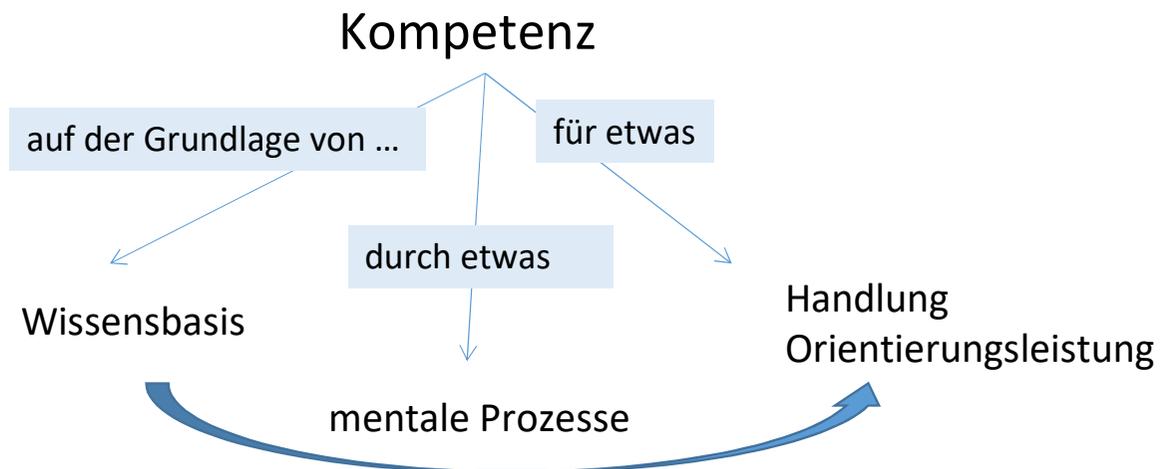
Es ist die Grundidee des Lernfeldkonzepts,

**am Beispiel** exemplarisch ausgewählter betrieblicher Prozesse und Probleme

grundlegende berufliche Erkenntnisse, Fähigkeiten, und Einstellungen (= **Kompetenzen**)

zu entwickeln

Nicht Stoff vermitteln, sondern  
**Kompetenzentwicklung fördern**



# Generische Handlungskompetenz

Handlungskompetenz ist die Fähigkeit, aus einem begrenzten Elementen- und Regelsystem (Wissensbasis) heraus eine prinzipiell unendlich Vielzahl situationsadäquater Handlungen generieren zu können.

Zwei zentrale Komponenten der Handlungskompetenz:

- Fähigkeit zur Situationswahrnehmung bzw. zur **Orientierung**, d. h. zur angemessenen *inneren Modellierung* von Handlungssituationen
- Fähigkeit zur *Situationstransformation*, gedanklich im Zuge des **Problemlösens** und/ oder real im Zuge des praktischen **Handelns**



Kompetenzbereiche	Kompetenz Die Schülerinnen ...	Schwerpunkt
<b>Pragmatische Kompetenz</b>  (das Handeln betreffend)	<b>können ...</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planen</li> <li>• vorbereiten</li> <li>• entscheiden</li> <li>• begründen</li> <li>• ausführen,</li> <li>• evaluieren</li> <li>• dokumentieren</li> </ul>	auf die Fähigkeit zum Tun gerichtet
<b>Epistemische Kompetenz</b>  (das Wissen bzw. die Erkenntnis betreffend)	<b>erkennen, verstehen</b>	auf <b>Zusammenhänge</b> gerichtet
	<b>kennen</b>	auf einzelne <b>Sachverhalte</b> gerichtet
	<b>(be)urteilen,</b>	auf <b>kognitive Bewertung</b> gerichtet
<b>emotional-volitionale Kompetenz</b>  (das Werten und Wollen betreffend)	<b>emotional werten, achten schätzen, respektieren</b>	auf die <b>gefühlsmäßige</b> Bewertung, auf <b>Einstellungen und Haltungen</b> gerichtet
	<b>wollen</b>	auf <b>Absichten und Handlungsbereitschaften</b> gerichtet

**Lernfeld 1: Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren**

**1. Ausbildungsjahr  
Zeitrichtwert: 40 Stunden**

**Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, ihre Rolle innerhalb des Betriebs aktiv zu gestalten und ihren Betrieb zu präsentieren.**

Die Schülerinnen und Schüler **klären** ihren Verantwortungsbereich im Betrieb und **identifizieren** sich mit ihrer Rolle als Auszubildender und als zukünftiger Arbeitnehmer, die auf unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen basieren.

Die Schülerinnen und Schüler **analysieren** ihre eigenen Rechte und Pflichten, **informieren** sich über Inhalte und Regelungen der Ausbildungsverträge, ihre Mitbestimmungsrechte durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sie **informieren** sich über geltendes Recht (*Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz*) und das für sie geltende Tarifrecht. Ebenso **erkunden** sie Möglichkeiten beruflicher Fort- und Weiterbildung.

Die Schülerinnen und Schüler **suchen** und **bewerten** Informationen und deren Quellen zur Darstellung ihres Betriebes. Sie **erschließen** das Leistungsspektrum ihres Betriebes, die eingesetzten betriebswirtschaftlichen Produktionsfaktoren, die Ziele ihres Betriebes sowie dessen Stellung in der arbeitsteiligen Wirtschaft und innerhalb des erweiterten Wirtschaftskreislaufes.

Sie **erfassen** ihre Stellung innerhalb des Aufbaus des Betriebes und die wesentlichen Arbeits- und Geschäftsprozesse des Betriebes sowie ihren eigenen Handlungsrahmen (*Vertretungsvollmachten*).

Lernhandlungen statt  
Kompetenzen

# Analytischer Blick auf Lernfeld 1

Die Schülerinnen und Schüler entwickeln auf der Grundlage von Rechten und Pflichten ihre Kompetenzen im Betrieb weiter und initiieren eine zielorientierte, auf ständiger Weiterentwicklung basierende Einstellung zum lebenslangen Lernen als engagierter Mitarbeiter. Sie stellen sich realistische Ziele. Sie wählen für ihre Ergebnisse eine geeignete Präsentationsform und berücksichtigen dabei die Rahmenbedingungen und Präsentationsregeln. Zur Bewertung von Präsentationen erstellen sie einen Kriterienkatalog.

Die Schülerinnen und Schüler werden ihrer Rolle im Betrieb gerecht. Sie beachten und nutzen die gesetzlichen und vertraglichen Regelungen. Sie erledigen ihre Aufgabenstellungen selbstständig und sind bereit mit Kollegen zusammenzuarbeiten. Sie nehmen anstehende Arbeiten aufmerksam wahr und erledigen diese unaufgefordert und eigenverantwortlich.

Sie präsentieren ihren Betrieb mit geeigneten Medien Sie wenden Arbeitsstrategien (*Informationsbeschaffungsstrategie, Elaborationsstrategie*) an und finden für einfache und komplexe Anforderungen selbstständig Lösungen. Sie sind in der Lage, sich schwierigen Situationen zu stellen und situationsgerecht gegen innere Widerstände anzukämpfen. Sie zeigen Durchhaltevermögen, um längerfristige Ziele zu erreichen.

Sie beurteilen ihre eigene Rolle und das eigene Handeln vor dem Hintergrund der für sie veränderten Rahmenbedingungen sowie die Reaktion der anderen kritisch. Sie kontrollieren kontinuierlich ihre Arbeitsergebnisse und bessern diese selbstständig und eigenverantwortlich nach. Die Schülerinnen und Schüler bewerten ihre Präsentation mit Hilfe des Kriterienkataloges.

Sie hinterfragen die eigene Einstellung, respektieren die Vorstellungen anderer und ziehen an. Sie nehmen konstruktives Feedback an und

Implizite Sequenzierungsidee

überambitionierte  
Zielformulierungen

überambitionierte  
Zielformulierungen

## ➤ ... **hinsichtlich der Zielformulierungen**

- bestimmte Bereiche werden kaum berücksichtigt (z. B. Werthaltungen, Einstellungen)
- häufig Formulierung als Lernhandlungen statt als Kompetenzen
- häufig Formulierung als Performanz statt als Kompetenz
- Zielformulierungen sind z. T. diffus und mit oft vagen Softskills überladen

## ➤ ... **hinsichtlich der Struktur der Lernfelder**

- Logik der Lernfeldstruktur unklar
- Zusammenhang der Lernfelder zueinander ist nicht erkennbar
- spiralförmiger Aufbau ist nicht erkennbar

## ➤ ... **hinsichtlich des Berufsprofils**

- spezifisches Berufsprofil ist nicht erkennbar
- besondere Anforderungen, Einsatzfelder werden nicht deutlich
- profilgebende Fähigkeiten und Fertigkeiten unklar

# Ansprüche des Lernfeldkonzepts



**Lernfeld 1: Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren**

**1. Ausbildungsjahr  
Zeitrichtwert: 40 Stunden**

**Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, ihre Rolle innerhalb des Betriebs aktiv zu gestalten und ihren Betrieb zu präsentieren.**

Die Schülerinnen und Schüler klären ihren Verantwortungsbereich im Betrieb und identifizieren sich mit ihrer Rolle als Auszubildender und als zukünftiger Arbeitnehmer, die auf unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen basieren.

Die Schülerinnen und Schüler analysieren ihre eigenen Rechte und Pflichten, informieren sich über Inhalte und Regelungen der Arbeitsverträge, ihre Mitbestimmungsrechte durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sie informieren sich über geltendes Recht (*Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz*) und das für sie geltende Tarifrecht. Ebenso erkunden sie Möglichkeiten beruflicher Fort- und Weiterbildung.

Die Schülerinnen und Schüler suchen und bewerten Informationen und deren Quellen zur Darstellung ihres Betriebes. Sie erschließen das Leistungsspektrum ihres Betriebes, die eingesetzten betriebswirtschaftlichen Produktionsfaktoren, die Ziele ihres Betriebes sowie dessen Stellung in der arbeitsteiligen Wirtschaft und innerhalb des erweiterten Wirtschaftskreislaufes.

Sie erfassen ihre Stellung innerhalb des Aufbaus des Betriebes und die wesentlichen Arbeits- und Geschäftsprozesse des Betriebes sowie ihren eigenen Handlungsrahmen (*Vertretungsvollmachten*).

kompetenzorientiert

handlungsorientiert

prozessorientiert

individualisiert

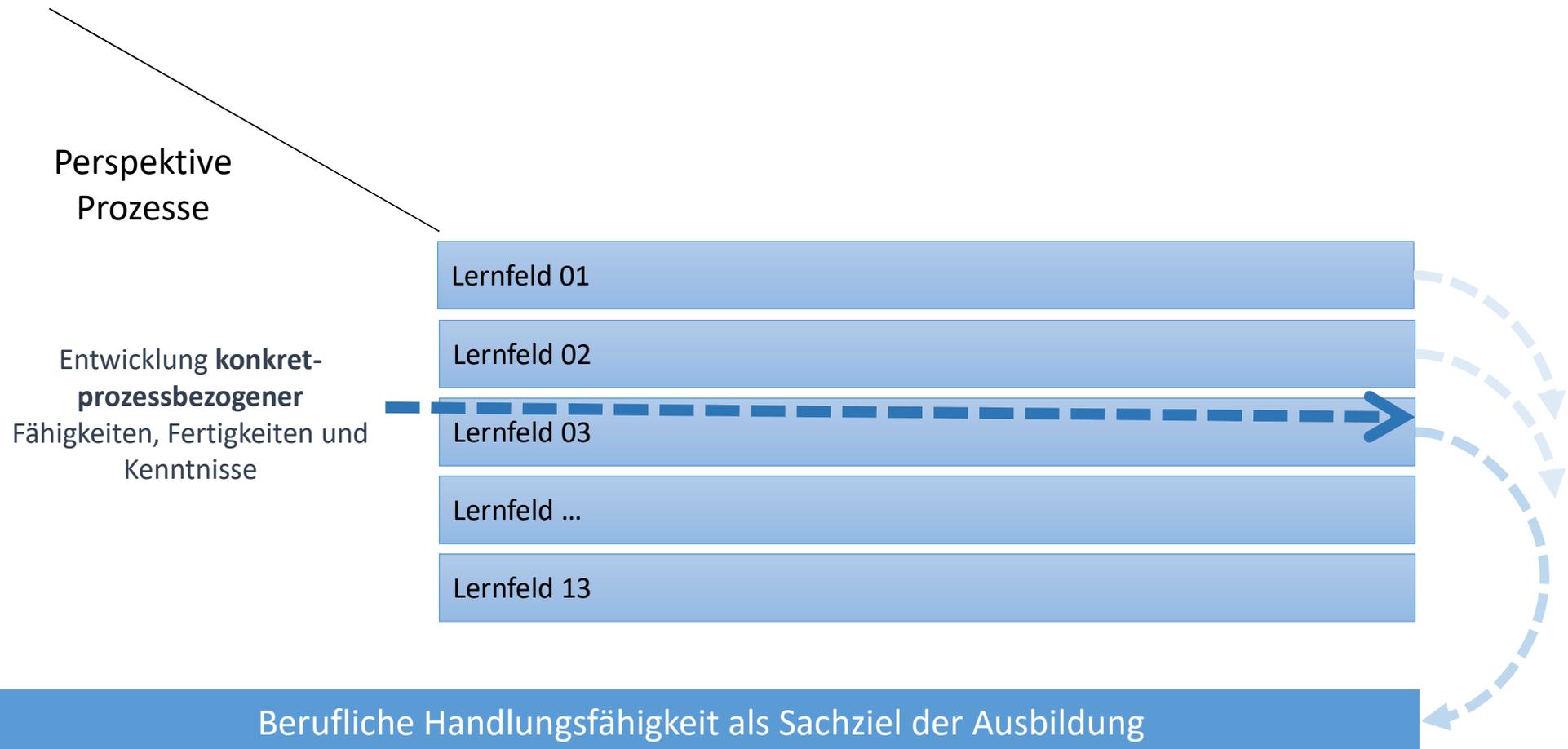
komplexe Lehr-Lern-  
Arrangements



## AGENDA

1. Das Problem: Curriculumentwicklung vor Ort
- 2. Die Strategie: Kooperative Curriculumentwicklung**
3. Die curriculare Analyse
4. Struktur- und Makroplanung
5. Die Kompetenzdimensionen
6. Die Kompetenzmatrix
7. Reflexionen zu Strategie und Perspektive

# Arbeitsteilige Lernfeldplanung



# Qualität der Absprache

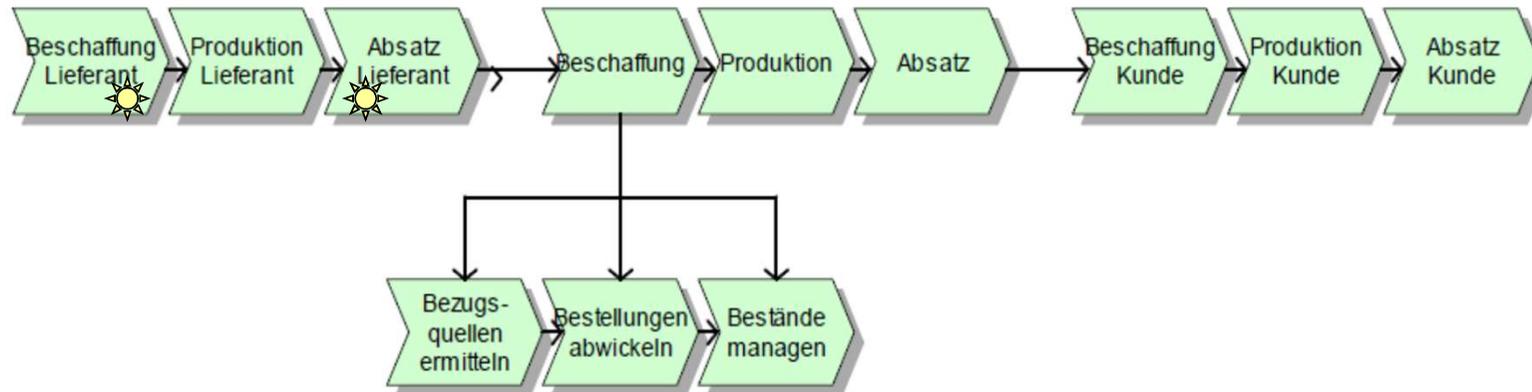


Kooperative  
Lernfeldentwicklung

Arbeitsteilung



# Arbeits- und Geschäftsprozesse als Medien des Lernens



☀  
 Aufgaben  
 Probleme  
 Phänomene  
 Widersprüche  
 Konflikte  
 Dilemmata



Begriffe  
 Theorien  
 Modelle  
 Schemata  
 Prozeduren

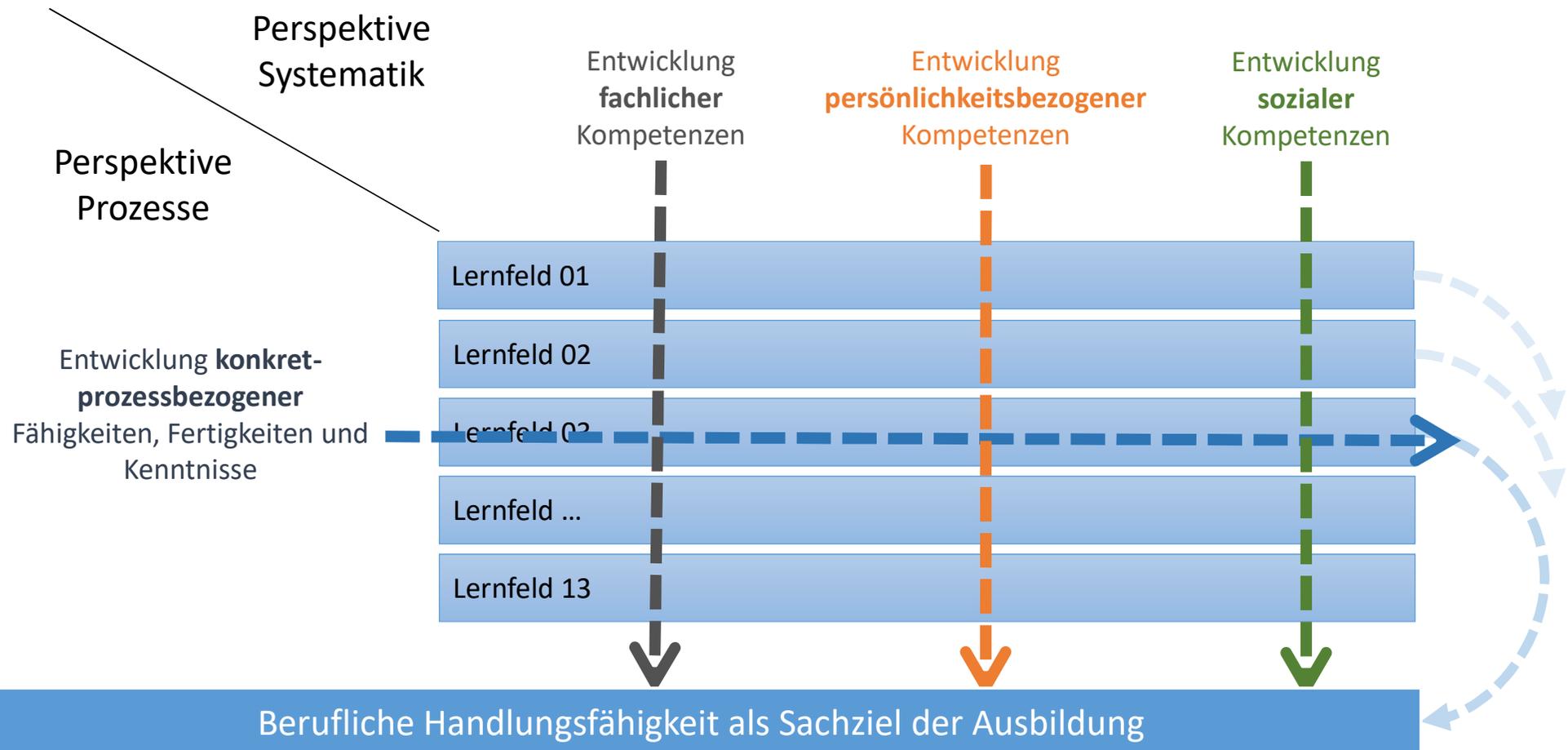
Die zentrale didaktische Herausforderung besteht darin, relevante Lerngegenstände (d. h. z. B., Faktenwissen, Normwissen, Begriffe, Theorien,) so in sinnvolle und subjektiv bedeutsame situative Kontexte einzubetten, dass sie

- den Lernenden Anlässe zum aktiv problemlösenden Lernen geboten werden,
- dass diese Lerngegenstände im Zuge dieses problemlösenden Handelns orientierungs- und handlungsrelevant werden
- und sie so von den Lernenden aus dem Handlungszusammenhang heraus angeeignet werden können

Davor allerdings stellt sich die curriculare Frage, welches denn die „relevanten Lerngegenstände“ sind und was in der Auseinandersetzung mit Ihnen gelernt werden soll. Man kann auch sagen:

**Welche Kompetenzen sollen dadurch erworben werden?**

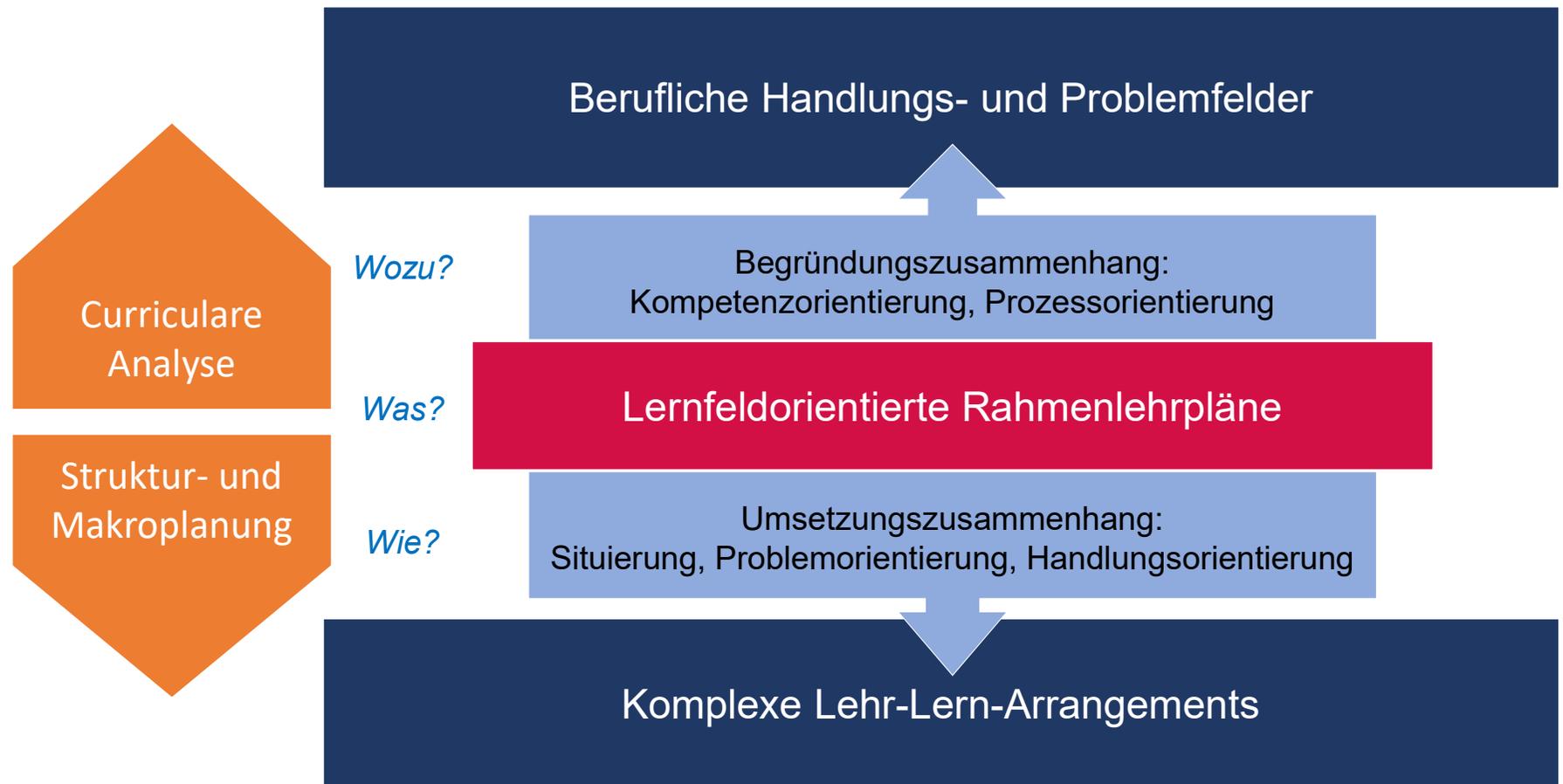
# Kooperative Lernfeldkonstruktion





## AGENDA

1. Das Problem: Curriculumentwicklung vor Ort
2. Die Strategie: Kooperative Curriculumentwicklung
- 3. Die curriculare Analyse**
4. Struktur- und Makroplanung
5. Die Kompetenzdimensionen
6. Die Kompetenzmatrix
7. Reflexionen zu Strategie und Perspektive



# Keine Zeit für gute Pläne



Lass uns endlich anfangen!

Vom Lernfeld zur Lernsituation!

Lernsituationen gestalten!



Quelle: br.de / <http://thepoke.co.uk/>



Quelle: [http://i.auto-bild.de/ir\\_img/1/1/2/7/5/6/7/BMW-528i-Touring-Laderaum-729x486-3c9d6601b4204a13.jpg](http://i.auto-bild.de/ir_img/1/1/2/7/5/6/7/BMW-528i-Touring-Laderaum-729x486-3c9d6601b4204a13.jpg)



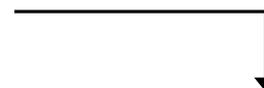
**Rahmenlehrplan**



**I Curriculare Analyse**

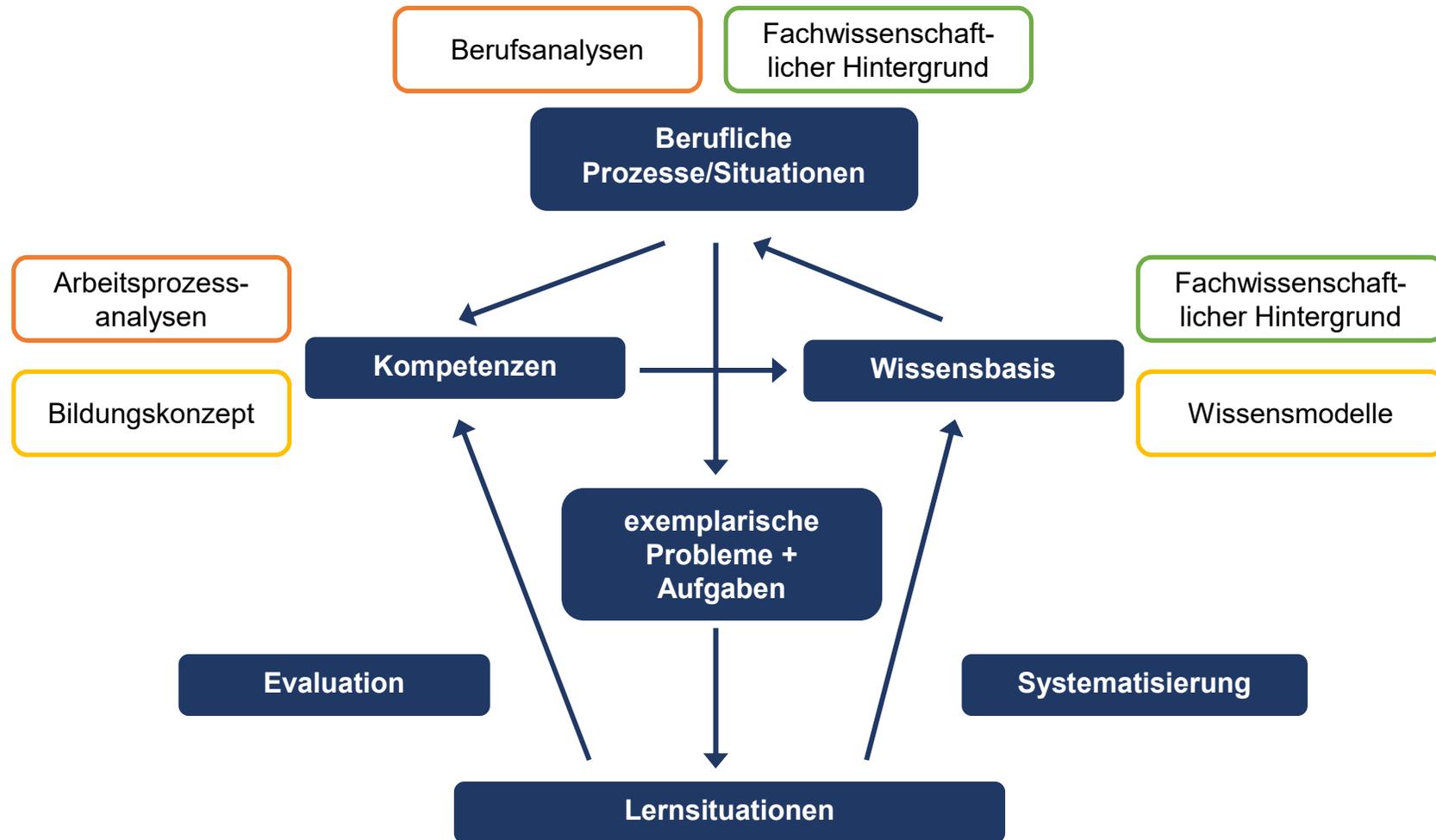
**II Strukturplanung**

**III Makroplanung**



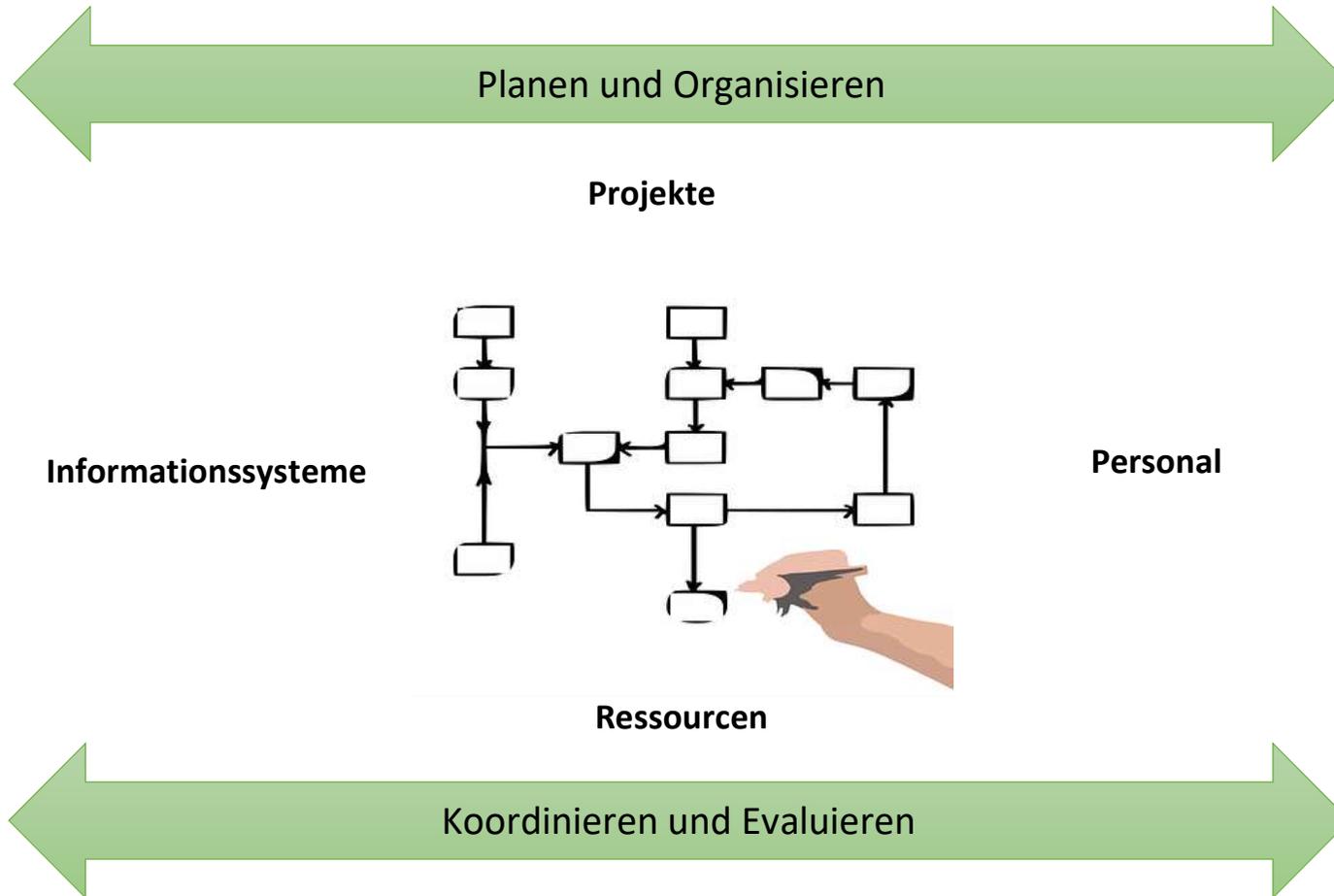
**Unterricht**





# Leitbild: Büro-Verwalter





# Perspektive der curricularen Analyse

<b>Lernfeld X:</b>	<b>Bezeichnung des Lernfeldes:</b>	<b>Ausbildungsjahr:</b> <b>Zeitrhythmus: xx Stunden</b>
<b>Verantwortlich:</b> <b>(Planungsteam Schule)</b>	<b>Ansprechpartner:</b>	<b>Version:</b> <b>Datum:</b>
<b>I Curriculare Analyse</b>		
<b>Kompetenzdefinition nach KMK-RLP:</b> <i>Text aus RLP</i>		
<b>Curriculare Funktion:</b> <i>Stellenwert des Lernfeldes für den Entwicklungsprozess der Lernenden über die Lernfelder hinweg. Was ist der besondere Schwerpunkt und Beitrag dieses Lernfeldes?</i>		
<b>Zentrale Prozesse, relevante Prozessvarianten, Prozessschritte und Tätigkeiten der betrieblichen Praxis:</b>  <i>Identifikation und Auflistung der dem Lernfeld zugrunde liegenden Arbeits- und Geschäftsprozesse in der betrieblichen Praxis (keine didaktische Aufbereitung); Identifikation der grundlegenden Lerngegenstände und fachlichen Problemstellungen des Lernfeldes, die über diese Prozesse erschlossen werden sollen.</i>		
<b>Überblick über die im Lernfeld angesprochenen Kompetenzdimensionen</b> <i>(die für das Lernfeld relevanten Kompetenzdimensionen sind angekreuzt)</i>		
<b>L</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
<b>F</b>		
<b>Kompetenzen:</b> <i>Zu erwerbende Fähigkeiten, Erkenntnisse, Kenntnisse und Einstellungen sowie Hinweis auf das angestrebte Kompetenzniveau</i>		<b>Wissensbasis:</b> <i>Faktenwissen, Konzeptionelles Wissen und prozedurales Wissen mit Bezug auf die Kompetenzen; keine Stoffkataloge, sondern Strukturwissen und Schlüsselkonzepte</i>

Die Funktion der curricularen Analyse ist ein zusammenfassender Überblick über:

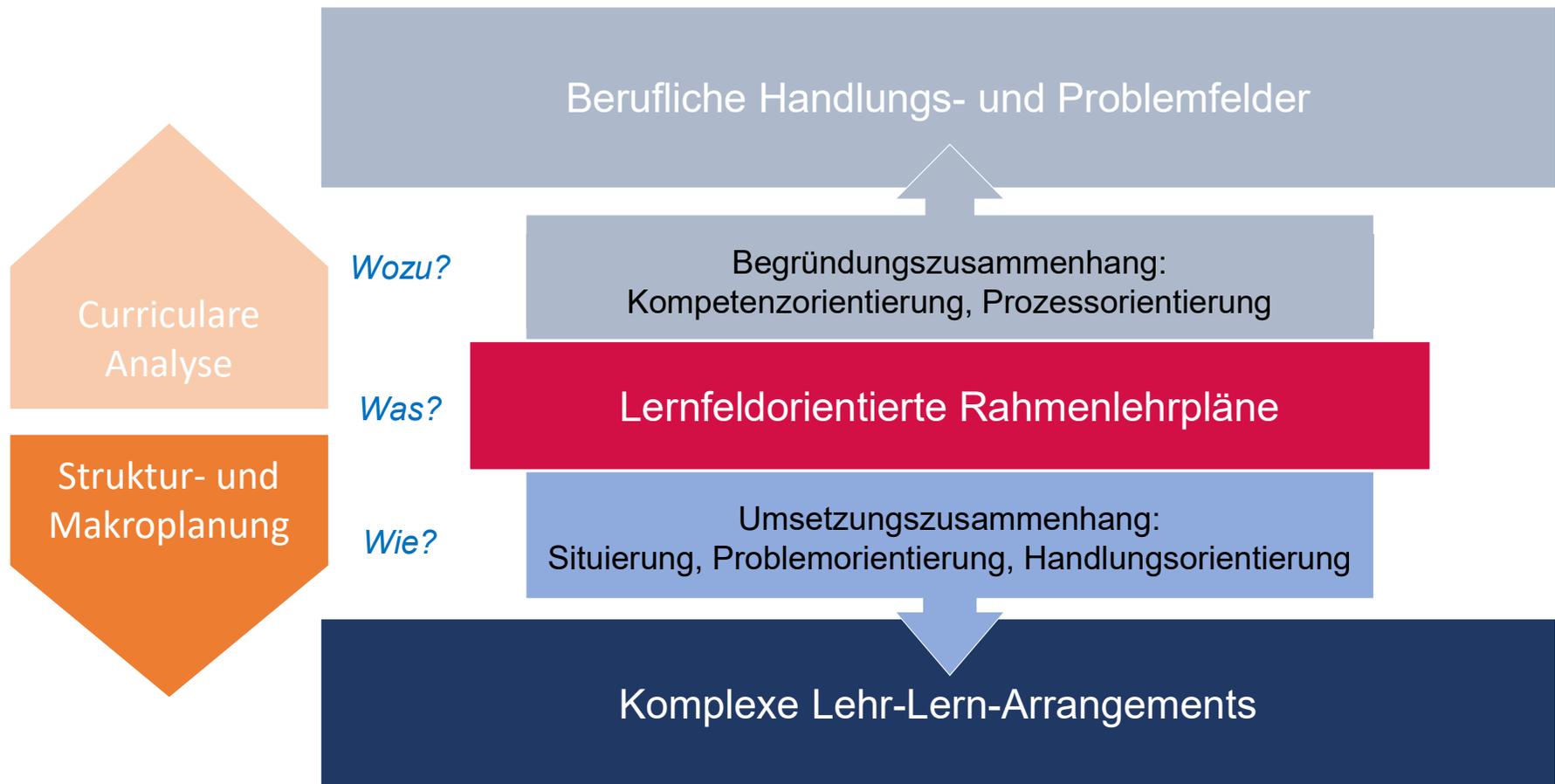
- Curriculare Anbindung an den Lehrplan der KMK
- Funktion des Lernfeldes im Curriculum
- die lernfeldrelevanten Geschäftsprozesse und die relevante Varianten
- die im Rahmen des Lernfeldes angestrebten Bildungsziele und die relevanten Kompetenzdimensionen
- die relevante Wissensbasis



## AGENDA

1. Das Problem: Curriculumentwicklung vor Ort
2. Die Strategie: Kooperative Curriculumentwicklung
3. Die curriculare Analyse
- 4. Struktur- und Makroplanung**
5. Die Kompetenzdimensionen
6. Die Kompetenzmatrix
7. Reflexionen zu Strategie und Perspektive

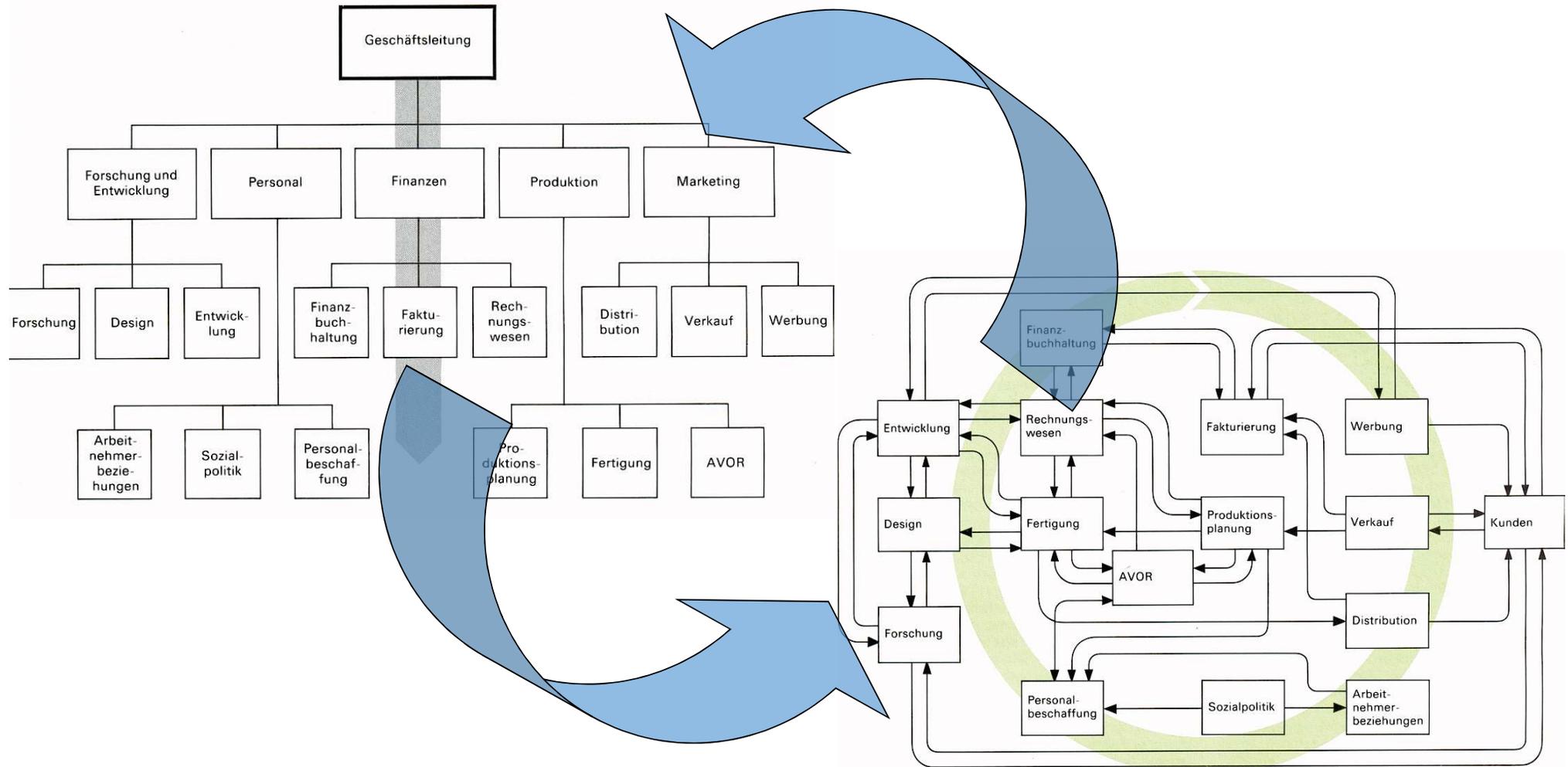
# Perspektive der curricularen Planung auf der Lernfeldebene



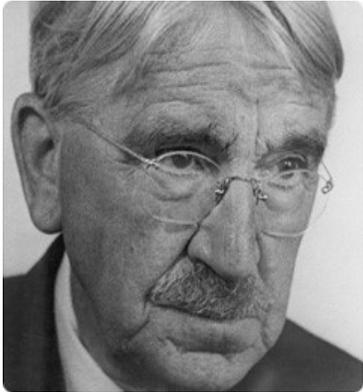
Die zentrale didaktische Herausforderung besteht darin, relevante Lerngegenstände (d. h. z. B., Faktenwissen, Normwissen, Begriffe, Theorien,) so in sinnvolle und subjektiv bedeutsame situative Kontexte einzubetten, dass sie

- den Lernenden Anlässe zum **aktiv problemlösenden Lernen** geboten werden,
- dass diese Lerngegenstände im Zuge dieses problemlösenden Handelns **orientierungs- und handlungsrelevant** werden
- und sie so von den Lernenden **aus dem Handlungszusammenhang** heraus **angeeignet** werden können

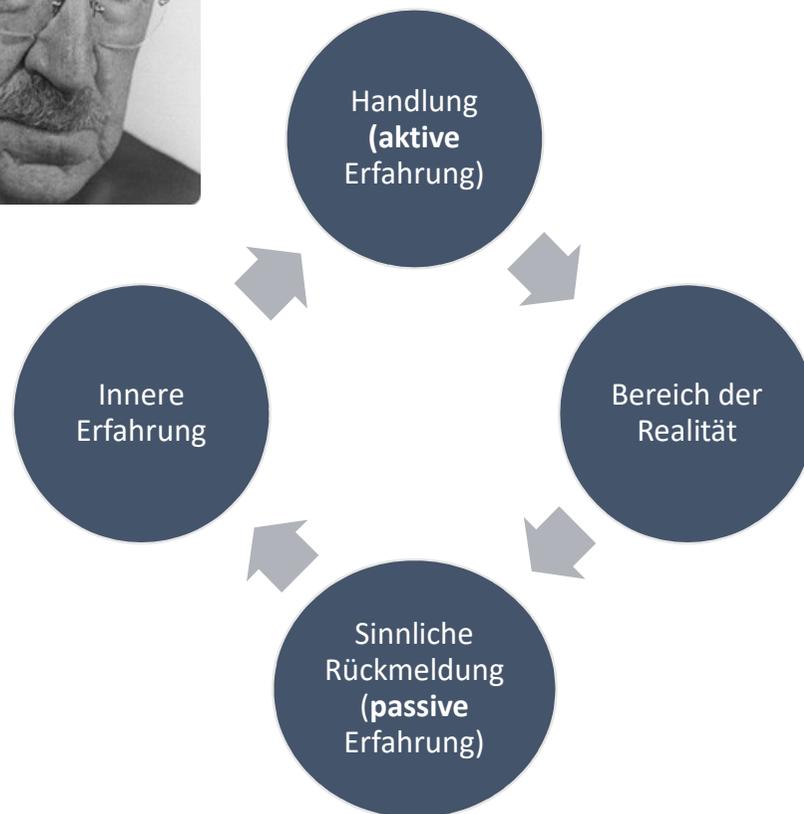
# Systematik und Komplexität



# Handlung und Erfahrung nach Dewey



John Dewey  
(1859–1952)



- „Bloße Betätigung stellt noch keine Erfahrung dar. Sie wirkt zerstreud, zentrifugal..., wenn sie nicht bewusst in Beziehung gebracht wird mit der Welle von Rückwirkungen, die von ihr ausgehen.“
- Wenn eine Betätigung hineinverfolgt wird in ihre Folgen, wenn die durch unser Handeln hervorgebrachte Veränderung zurückwirkt auf uns selbst und in uns Veränderung bewirkt, ...dann lernen wir etwas ...
- Durch Erfahrung lernen heißt das, was wir den Dingen tun, und das, was wir von ihnen erleiden, nach rückwärts und vorwärts miteinander in Verbindung bringen“ (Dewey 1915, S. 186f.)

## II Strukturplanung

### Szenario des Lernfeldes,

*also situativer Rahmen, in dem die Schüler agieren oder in den sie sich hineinversetzen sollen*

Teilsequenzen (Aufgabe/ Problemstellung im Szenario)	Curriculare Funktion (Erkenntnisschritte/ Kompetenz- schwerpunkte)	Zeitbudget/ Verantwortlich
1. Teilsequenz: <i>Benennung der <b>Ausgangsproblematik</b> oder der komplexen Lernaufgabe</i>	1. <i>was soll erreicht werden, was ist der intentionale Schwerpunkt, wo liegt der inhaltliche Akzent</i>	x Stunden NN
2. Teilsequenz: <i>Variation der Ausgangsproblematik, neue oder ergänzende Aufgabenstellung.</i>	2. s.o.	x Stunden NN
3. Teilsequenz: <i>Variation der Ausgangsproblematik, neue oder ergänzende Aufgabenstellung.</i>	3. s.o.	x Stunden NN

### Funktion der Strukturplanung:

- Szenario des Lernfeldes
- Sequenzierung des Lernweges der Schüler
- Bestimmung von Teilsequenzen
- Klärung der inhaltlichen Aspekte und systematischen Schwerpunkte der einzelnen Teilsequenzen
- Bestimmung der Kompetenzen und Erkenntnisschritte für jede Teilsequenz und Festlegung der Zeiteinheiten

## Szenario

Die SuS sind zum jetzigen Ausbildungsabschnitt in der Stabsstelle Finanzen und Controlling eingesetzt. Nachdem sie z. B. im Einkauf, im Verkauf, im Personalwesen und im PR/Marketing finanziellen Aspekten begegnet waren, lernen sie nun, dass alles wirtschaftliche Handeln in den vorangegangenen Lernfeldern nur möglich war, weil die ständige Zahlungsbereitschaft des Unternehmens gewährleistet war. Darüber hinaus werden hier nachträglich die in den vorangegangenen Lernfeldern getroffenen Finanzierungsentscheidungen begründet

### 1. Teilsequenz: Liquiditätssicherung (22 Std.)

Aufgrund von ausbleibenden Zahlungseingängen von Kunden kann die baerio GmbH eigenen Zahlungsverpflichtungen nicht rechtzeitig nachkommen. Daraus erkennen die SuS die Bedeutung der Liquidität für das Unternehmen. Sie setzen Instrumente zur Liquiditätssteuerung ein.

### 2. Teilsequenz: Rechtsformen von Unternehmen (12 Std.)

Ausgehend von der Unternehmensgeschichte der baerio GmbH erkennen die SuS, dass die Wahl der Rechtsform Auswirkungen auf die Liquidität, Bonität und die Finanzierungsmöglichkeiten eines Unternehmens hat.

### 3. Teilsequenz: Finanzierungsprozesse (38 Std.)

Ausgehend vom Investitionsanlass aus Lernfeld 2 (Ausstattung der neuen Abteilung) entscheiden die SuS über geeignete Finanzierungsmöglichkeiten.

### 4. Klassenarbeiten und Reserve (8 Std.)

# Perspektive der Makroplanung



III Makroplanung				
Teilsequenz 1:				
Situation und Problemstellung aus Strukturplanung			Erkenntnisschritt/ Kompetenzschwerpunkt	
Zeit in Ustd	Intendierter Lernschritt <i>Was wird gelernt?</i>	Lernhandlungen <i>Was tut der Lernende?</i>	Lernaufgaben/-situation <i>Impuls des Lehrenden</i>	Erfolgsindikatoren <i>Wie zeigt sich der Lerneffekt?</i>
Teilsequenz 2				
Situation und Problemstellung aus Strukturplanung			Erkenntnisschritt/ Kompetenzschwerpunkt	
Zeit in Ustd	Intendierter Lernschritt <i>Was wird gelernt?</i>	Lernhandlungen <i>Was tut der Lernende?</i>	Lernaufgaben/-situation <i>Impuls des Lehrenden</i>	Erfolgsindikatoren <i>Wie zeigt sich der Lerneffekt?</i>

Die Funktion der Makroplanung ist die methodische Konkretisierung der in der Strukturplanung herausgearbeiteten Aspekte hinsichtlich ...

- der intendierten Erkenntnisschritte
- der intendierten Lernhandlungen
- der Lernaufgaben und ihrer situativen Einbettung
- der Erfolgsindikatoren

# Makroplanung im Lernfeld 9

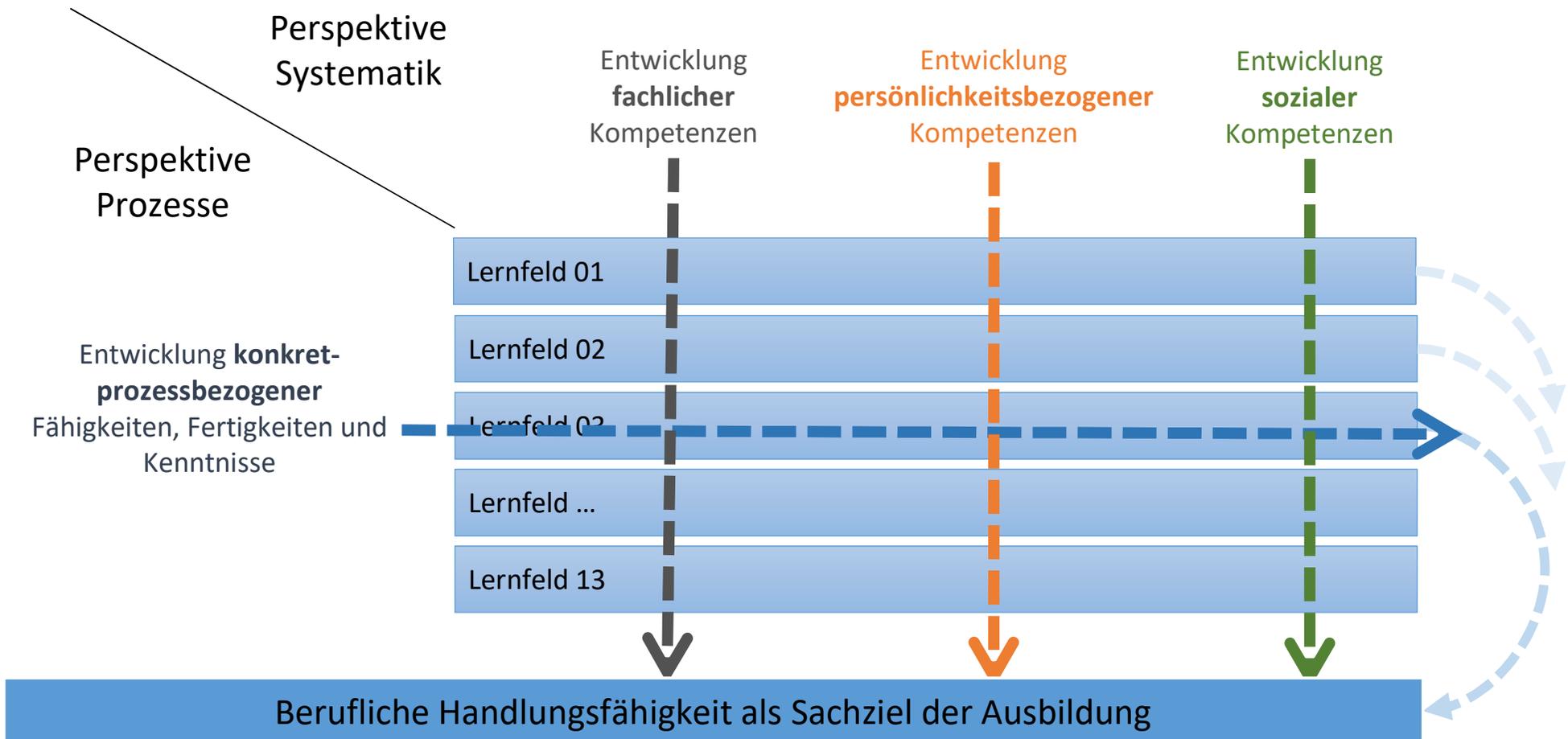
<b>Unterrichtsstunden</b>	<b>Intendierter Lernschritt</b> <i>Was wird gelernt?</i>	<b>Lernhandlungen</b> <i>Was tut der Lernende?</i>	<b>Lernaufgaben/-situation</b> <i>Impuls des Lehrenden</i>	<b>Erfolgsindikatoren</b> <i>Wie zeigt sich der Lerneffekt?</i>
<b>22 h</b>	<b>Lernsituation 1: Bedeutung der Liquidität für den Wertschöpfungsprozess</b>			
4 h	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die SuS können die Bedeutung der Liquidität für den Wertschöpfungsprozess des Unternehmens erklären.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Situation:</i> Die SuS erhalten einen Vorgang aus der Abt. Debitoren mit der Information über ausbleibende Zahlungseingänge. Sie erhalten gleichzeitig einen Vorgang aus der Abt. Kreditoren mit der Information, dass fällige Überweisungen nicht ausgeführt werden können, weil das Konto der baerio GmbH keine ausreichende Deckung aufweist.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beurteilen Sie die Ihnen vorliegenden Vorgänge aus den Abteilungen Debitoren und Kreditoren und die sich daraus ergebenden Konsequenzen.</li> <li>Stellen Sie die Zahlungsströme im AUM dar und beschreiben Sie die Auswirkung auf den Wertschöpfungsprozess des Unternehmens!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darstellung im AUM</li> <li>SuS formulieren die Erkenntnis, dass ohne ausreichende Liquidität der Geschäftsprozess nicht weitergeführt werden kann</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sie kennen die wesentlichen Einflussgrößen der Liquidität.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Freie Methodenwahl: Def. Liquidität</li> <li>Erinnern Sie sich, in welchen betrieblichen Situationen der Lernfelder 1 – 8 liquide Mittel erforderlich waren!</li> <li>Leiten Sie die Einflussgrößen der Liquidität ab.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Glossar o. ä. für Liquidität</li> <li>Liste mit Einflussgrößen: Flüssige Mittel = Barzahlung, Aufnahme Kontokorrentkredit Forderungen LL = Zahlungsziel/Skonto, Risiko des Zahlungseinganges Warenvorräte = Höhe des Lagerbestandes Verbindlichkeiten LL =</li> </ul>



## AGENDA

1. Das Problem: Curriculumentwicklung vor Ort
2. Die Strategie: Kooperative Curriculumentwicklung
3. Die curriculare Analyse
4. Struktur- und Makroplanung
- 5. Die Kompetenzdimensionen**
6. Die Kompetenzmatrix
7. Reflexionen zu Strategie und Perspektive

# Kooperative Lernfeldkonstruktion



# Kompetenzproduktion oder Kompetenzenentwicklung





# System der Kompetenzdimensionen in KaBueNet

Lehrende aus den Projektschulen finden sich in einer schulübergreifenden AG zusammen und beschreiben Kompetenzdimensionen für den neuen Beruf Kaufleute für Büromanagement:



Beruflichkeit



Betriebswirtschaftliche  
Problemebenen



Soziale Interaktion und  
Kommunikation



Wertschöpfung und Controlling



Prozessüberg. Lern- und  
Arbeitstechniken



Rechtliche Normierung wirtsch.  
Handelns



Informations- und  
Kommunikationstechnologie



Systemverständnis und ökonomisches  
Denken

## **(IBB) Beruflichkeit**

- IBB 1: Berufliche Identität und Berufsrolle
- IBB 2: Berufsethos
- IBB 3: Gesundheitsförderung
- IBB 4: Berufsbildung und berufliche Perspektiven

## **(SIK) Soziale Interaktion und Kommunikation**

- SIK 1: Gestalten beruflicher Gesprächssituationen
- SIK 2: Kooperieren im Team
- SIK 3: Interkulturelle Kompetenz
- SIK 4: Schriftliche berufliche Kommunikation

## **(PLA) Prozessübergreifende Lern- und Arbeitstechniken**

- PLA 1: Arbeitshandeln effektiv organisieren
- PLA 2: Info. erschließen, aufbereiten und nutzen
- PLA 3: Selbständig lernen
- PLA 4: Kaufmännisch rechnen

## **(IUK) Informations- und Kommunikationstechnologie**

- IUK 1: Textverarbeitungssoftware
- IUK 2: Tabellenkalkulationssoftware
- IUK 3: Präsentationssoftware
- IUK 4: Geschäftsprozessoptimierung
- IUK 5: Datenbanken
- IUK 6: ERP-Systeme
- IUK 7: Computer- und Kommunikationssysteme

## **(BWP) Betriebswirtschaftliche Problemebenen**

- BWP 1: Logistikprozesse
- BWP 2: Markt- und Kundenorientierung
- BWP 3: Finanzierung und Investition
- BWP 4: Personalwirtschaft
- BWP 5: Organisation
- BWP 6: Bürowirtschaft

## **(WUC) Wertschöpfung und Controlling**

- WUC 1: Wertschöpfungsprozesse verstehen
- WUC 2: Finanzbuchhaltung und Jahresabschluss
- WUC 3: Kosten- und Leistungsdenken
- WUC 4: Liquidität und Finanzplanung

## **(REN) Rechtliche Normierung wirtschaftlichen Handelns**

- REN 1: Rechtsverständnis und Rechtsstruktur
- REN 2: Vertragsrecht
- REN 3: Gesellschaftsrecht
- REN 4: Arbeitsrecht
- REN 5: Schutzrechte

## **(SYV) Systemverständnis und ökonomisches Denken**

- SYV 1: Das System Unternehmung in seiner Umwelt verstehen
- SYV 2: Verantwortliches kaufmännisches Denken und Handeln

# Kompetenzdimension WuC mit Subdimensionen

## (WUC) Wertschöpfung und Controlling

Die SuS verstehen, dass alle Unternehmensaktivitäten darauf ausgerichtet sind, Gewinn zu erzielen und dadurch eine möglichst hohe Verzinsung des eingesetzten Kapitals zu erreichen. Sie erkennen, dass der Gewinnerzielung ein **Wertschöpfungsprozess** zugrunde liegt und dass dieser durch die Gegenüberstellung monetär bewerteter Faktorinputs und Leistungsoutputs im Zusammenhang mit dem betrieblichen Leistungsprozess zustande kommt. Die SuS sind in der Lage [...]

Die SuS verstehen die Funktionen und potenziellen Adressaten des **externen Rechnungswesens**. Sie kennen das Instrument der Bilanz, können deren Zustandekommen erläutern sowie die Struktur der Bilanz und den Inhalt der einzelnen Bilanzpositionen erläutern. [...]

Die SuS verstehen das Konzept der **Liquidität** und können dessen zentrale Bedeutung für den Bestand der Unternehmung erläutern. Sie sind in der Lage, den aktuellen Liquiditätsstatus einer Unternehmung anhand verfügbarer Daten zu ermitteln, eine Liquiditätsplanung durchzuführen und laufende Geschäfte im Hinblick auf ihre Liquiditätsfolgen zu beurteilen.

Sie SuS verstehen den Kostenbegriff und sind in der Lage den **Betriebserfolg** anhand geeigneter Daten zu ermitteln und zu interpretieren und sie verstehen, dass der Betriebserfolg die regelmäßigen und ordentlichen Leistungen und Faktoreinsätze in Bezug auf den betrieblichen Leistungsprozess erfasst. Sie verstehen, dass die **Kosten- und Leistungsrechnung** dazu dient, zeitnah Informationen für die Steuerung und Kontrolle betrieblicher Prozesse und die Fundierung betrieblicher Entscheidungen bereitzustellen.





## AGENDA

1. Das Problem: Curriculumentwicklung vor Ort
2. Die Strategie: Kooperative Curriculumentwicklung
  3. Die curriculare Analyse
  4. Struktur- und Makroplanung
  5. Die Kompetenzdimensionen
  - 6. Die Kompetenzmatrix**
7. Reflexionen zu Strategie und Perspektive

# Kompetenzmatrix (www.kabuenet.de)

Wählen Sie ein Lernfeld oder eine Kompetenzdimension für die Detailansicht. Bewegen Sie die Maus über den Link, um die volle Bezeichnung einzublenden.

( etc. = Akzent dieser Subdimension in diesem Lernfeld, Stand: 21.05.2016)

	IBB				SIK				PLA				IUK							BWP						WUC				REN					SYV	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2
LF01																																				
LF02																																				
LF03																																				
LF04																																				
LF05																																				
LF06																																				
LF07																																				
LF08																																				
LF09																																				
LF10																																				
LF11																																				
LF12																																				
LF13																																				



## AGENDA

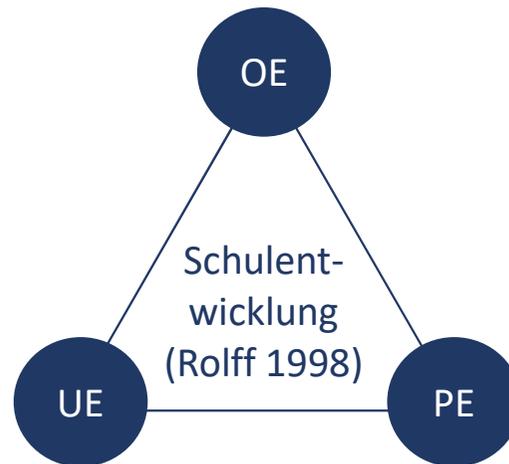
1. Das Problem: Curriculumentwicklung vor Ort
2. Die Strategie: Kooperative Curriculumentwicklung
  3. Die curriculare Analyse
  4. Struktur- und Makroplanung
  5. Die Kompetenzdimensionen
  6. Die Kompetenzmatrix
- 7. Reflexionen zu Strategie und Perspektive**

## Organisationsentwicklung:

Vereinbarungen gemeinsamer Eckpunkte  
(Lernfeldabfolge, Studentafel, Raumausstattung,  
personelle Ressourcen, Modellunternehmen, Zertifikate)

## Unterrichtsentwicklung:

Curriculare Entwicklung nach  
dem Konzept der  
Hamburger Kompetenzmatrix  
(Tramm/Krille 2013)



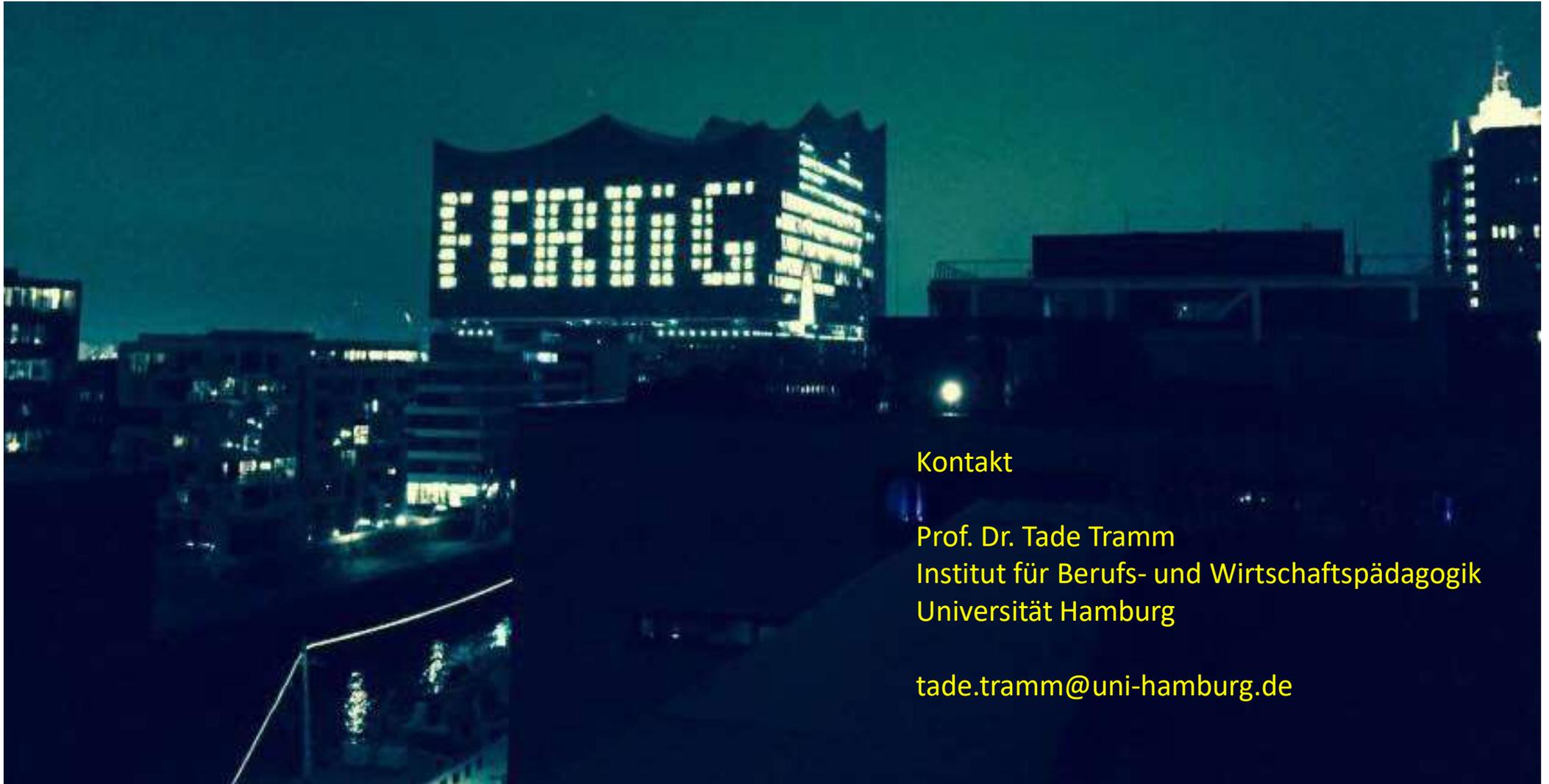
## Personalentwicklung:

Fachdidaktische  
Weiterbildung in den  
Lernfeldteams und der AG  
Kompetenzdimensionen

# Reflexionen zum Projektstand und zu Desideraten

---

- Curriculumentwicklung ist ein iterativer Prozess, der mehrere Optimierungsschleifen durchlaufen muss
- Erst über die Entwicklungsarbeit erfolgt die Aneignung des Curriculums durch das Kollegium
- Der Implementationsprozess des Curriculums in den gesamten Bildungsgang hinein ist eine besonders kritische Phase – erst hierüber erfolgt die Verknüpfung von Curriculumentwicklung und Unterrichtsentwicklung
- Es besteht die Neigung, das Curriculum über Materialien zu korrespondieren und den curricularen Begründungszusammenhang auszublenden – die Bausteine eines komplexen Aggregats ohne Bauanleitung
- Nicht das Curriculum ist das Ziel, sondern der verbesserte Unterricht und eine Kultur kooperativer Curriculum- und Unterrichtsentwicklung
- Das muss auch in den Arbeitszeitmodellen der Lehrerschaft abgebildet werden



## Kontakt

Prof. Dr. Tade Tramm  
Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik  
Universität Hamburg

[tade.tramm@uni-hamburg.de](mailto:tade.tramm@uni-hamburg.de)

Tramm, T. & Krille, F. (2013). Weiterentwicklung dualer Berufsausbildung: Konsektiv, kompetenzorientiert, konnektiv. Erfahrungen und Impulse aus dem Schulversuch EARA (Spezial 7). Zugriff am 07.08.2016. Verfügbar unter [www.bwpat.de/spezial7/tramm\\_krille\\_eara2013.pdf](http://www.bwpat.de/spezial7/tramm_krille_eara2013.pdf)

Casper, M. (2016). Schulübergreifende kooperative Curriculumentwicklung aus der Perspektive von organisationalem Lernen, Change Management und Educational Governance am Beispiel des Netzwerks KaBueNet für den Beruf "Kaufmann/-frau für Büromanagement" Online:  
<http://kabuenet.de/attachments/article/461/Casper%202016%20KaBueNet%20Organisation%20lv.pdf>

# Die Struktur der Lernfelder

LF-Nr.	Lernfeldbezeichnung	Generalisierte Beschreibung der Kompetenz	Std.
1	Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, ihre Rolle innerhalb des Betriebs aktiv zu gestalten und ihren Betrieb zu präsentieren.	40
2	Büroprozesse gestalten und Arbeitsvorgänge organisieren	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, ihre Arbeitsprozesse im Büro eigenverantwortlich und effizient zu planen und zu gestalten sowie gesundheitliche und rechtliche Aspekte, auch im Umgang miteinander, zu berücksichtigen.	80
3	Aufträge bearbeiten	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, Anfragen zu beantworten, Angebote zu erstellen und Aufträge anzunehmen sowie störungsfreie Prozesse fachgerecht auszuführen.	80
4	Sachgüter und Dienstleistungen beschaffen	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, Beschaffungsprozesse zu planen, durchzuführen und zu überwachen.	120
5	Kunden akquirieren und binden	Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, den Einsatz von Preis- und Kommunikationspolitik für die Kundengewinnung und -bindung zu nutzen.	80
6	Wertströme erfassen und analysieren	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, Werteströme im Betrieb prozessbegleitend zu erfassen und ordnungsgemäß zu dokumentieren sowie die Auswirkungen auf den Betriebserfolg zu beurteilen.	80

# Die Struktur der Lernfelder



LF-Nr.	Lernfeldbezeichnung	Generalisierte Beschreibung der Kompetenz	Std.
7	Gesprächssituationen bewältigen	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, in Gesprächssituationen mit Geschäftspartnern angemessen und sachgerecht zu handeln.	40
8	Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, bei der Beschaffung, Verwaltung und Entwicklung von Personal sowie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mitzuwirken.	80
9	Liquidität sichern und Finanzierung vorbereiten	Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, die Liquidität ihres Betriebes zu sichern und Finanzierungsentscheidungen für Investitionen unter Berücksichtigung der Rechtsform des Betriebes vorzubereiten.	80
10	Wertschöpfungsprozesse erfolgsorientiert steuern	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, Wertschöpfungsprozesse auf Grundlage der Daten der Kosten- und Leistungsrechnung zu analysieren, erfolgsorientiert zu steuern und zu beurteilen.	80
11	Geschäftsprozesse darstellen und optimieren	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, die Arbeits- und Geschäftsprozesse des Betriebes darzustellen, zu optimieren und zur Qualitäts-sicherung sowie zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsprozessen beizutragen.	40
12	Veranstaltungen und Geschäftsreisen organisieren	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, Veranstaltungen und Geschäftsreisen eigenverantwortlich und effizient zu planen, mit zu gestalten und zu dokumentieren.	40
13	Ein Projekt planen und durchführen	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, selbstständig und eigenverantwortlich ein branchenbezogenes Projekt von der Projektidee bis zur Projektauswertung zu realisieren.	40