

**Handlungsfeld, Kompetenzprofil und Berufsbild
des/der
WEB Project Manager / Managerin**

WPM (eidg. dipl.)

Höhere Fachprüfung (HFP) im HBB-Bereich

8.3.2011

Gianni Ghisla

unter Mitarbeit von Ernst Aebi, Claudio Dionisio, Flavio Trolese, Andrej Vckovski, Hans Vettiger und weiterer Fachexperten

Inhalt

1	Methode und Etappierung.....	3
1.1	Vom beruflichen Handlungsfeld zur Prüfungsordnung	3
1.2	Etappierung.....	4
2	Analyse des Handlungsfeldes	5
2.1	Struktur des engen Handlungsfeldes	5
2.2	Struktur des erweiterten Handlungsfeldes.....	6
3	Berufsbild.....	8
4	Kompetenzprofil.....	10
4.1	Kompetenzbereiche, Kompetenzen und Handlungssituationen	10
4.2	Kenntnisse und Fähigkeiten: angestrebtes Niveau	12
4.3	Haltungen.....	13
4.4	Kompetenzprofil: Übersicht	13
4.4.1	Kompetenzbereich I: Projektmanagement und Business	14
4.4.2	Kompetenzbereich II: Kommunikations- und Kompetenzmanagement	17
4.4.3	Kompetenzbereich III: Informations-, Kommunikations- und Onlinetechnologien	19
4.4.4	Kompetenzbereich IV: Ethik und Recht.....	23
4.4.5	Kompetenzbereich V: Berufliches Selbstverständnis.....	25
5	Das Qualifikationsprofil des WPM.....	26

Anhang: Glossar

Urheberrechte:

www.idea-ti.ch und www.simsa.ch

1 Methode und Etappierung

1.1 Vom beruflichen Handlungsfeld zur Prüfungsordnung

Gemäss dem „Leitfaden für das Einreichen von neuen oder revidierten Prüfungsordnungen“ nach dem modularen System (BBT, Oktober 2007) müssen als Basis und Standardvorgabe für die Entwicklung eines Bildungsganges auf der Ebene der HFP die „beruflichen Handlungskompetenzen“ und das dazu gehörende „Qualifikationsprofil“ ermittelt werden¹. Diese Vorgabe wird nicht nur als formales Kriterium sondern als substantielle Bedingung betrachtet, damit künftige Ausbildungen im HBB-Bereich auch den Anforderungen der Praxis und ihrer absehbaren Entwicklung genügen können und gilt gleichermassen als Voraussetzung für pädagogisch und didaktisch angemessene Curricula.

Die konsistente und funktionale Definition der „beruflichen Handlungskompetenzen“ und des „Qualifikationsprofils“ ist auf eine möglichst umfassende Analyse der im Beruf verrichteten Arbeit angewiesen. Eine solche Analyse zielt in der Regel auf die Eruiierung der bedeutsamen und repräsentativen beruflichen Tätigkeiten (Aktivitäten) sowie der damit verbundenen Situationen und Anforderungen², welche den Beruf heute und voraussichtlich in seiner künftigen Entwicklung charakterisieren werden.

Der Beruf des/der Web Project Manager/in ist zwar relativ neu, kann aber bereits auf etwa zehn Jahre Praxiserfahrung zurückblicken, was eine solche Arbeitsanalyse natürlich begünstigt.

Bei der Arbeitsanalyse wird nach folgenden idealtypischen fünf Schritten vorgegangen:

1. Abgrenzung des beruflichen Handlungsfeldes und Identifizierung der relevanten und repräsentativen Tätigkeiten (Aktivitäten) mit den damit verbundenen Handlungssituationen.
2. Beschreibung der Ressourcen, die zum erfolgreichen Vollzug der Tätigkeiten in den verschiedenen Handlungssituationen notwendig sind.
3. Definition des Berufsbildes, der Kompetenzen und des Kompetenzprofils bzw. des Qualifikationsprofils³.
4. Umsetzung des Kompetenzprofils in einen Bildungsplan.
5. Erstellung einer kohärenten Prüfungsordnung.

Diese Schritte werden nicht streng linear befolgt. Je nach Stand der Diskussion und der praktischen Vorgehensweise können sie einen rekursiven Verlauf nehmen. Wichtig ist, dass die ganze Analyse unter direkter Einbeziehung von ausgewiesenen Fachleuten erfolgt und dass die Resultate einer pragmatischen Evaluation unterzogen werden⁴.

Für die Analyse der WPM-Arbeit wird von der Annahme ausgegangen, dass sich professionelle Tätigkeit in einem **engen** und einem **erweiterten** Handlungsfeld abspielt. Dazu sind generell folgende Fragen wegleitend:

¹ Zur Klärung der wichtigsten verwendeten Begriffe vgl. das Glossar im Anhang.

² Je nach Ansatz kann die Arbeitsanalyse auch auf die Identifizierung von Prozessen ausgerichtet sein. Für die

² Je nach Ansatz kann die Arbeitsanalyse auch auf die Identifizierung von Prozessen ausgerichtet sein. Für die Ansprüche der Ausbildung und der Didaktik erweisen sich Situationen in der Regel als adäquater.

³ Es wird davon ausgegangen, dass das Kompetenzprofil grundsätzlich dem Qualifikationsprofil entspricht, also die angestrebten, verbindlichen und überprüfbaren Ausbildungsziele vorgibt.

⁴ Mit dem Begriff der „pragmatischen Evaluation“ wird eine Evaluation intendiert, die sich nicht nur auf die begriffliche Kohärenz der Resultate der Arbeitsanalyse bezieht, sondern auch die konkrete Umsetzbarkeit des Kompetenzprofils in eine Ausbildung berücksichtigt.

Zum engen Handlungsfeld:

- Wo (Raum) und wann (Zeit) arbeiten WPM?
- Mit welchen „Gegenständen“ (Subjekte und Objekte) arbeiten WPM?
- In welchem Kontext und mit wem arbeiten WPM zusammen?
- Welche sind die Hauptaktivitäten (-tätigkeiten) des WPM?

Zum erweiterten Handlungsfeld:

- Mit wem und mit was haben es WPM ausserhalb des engen, unmittelbaren Handlungsfeldes zu tun (Personen, Institutionen, usw.)?

1.2 Etappierung

Die Projektarbeit zur Analyse des Handlungsfeldes der WPM erfolgt nach folgenden Etappen:

- Diverse Vorarbeiten der beiden Verbände simsa und SVBA von Januar 2010 bis Juli 2010
- Aufarbeitung der vorhandenen Dokumentation und der bisher gemachten Erfahrungen (vorbereitende Arbeiten 2010 und Aussprache mit Fachleuten am 16.11.2010)
- Verfassung einer ersten Arbeitsunterlage (Struktur des Handlungsfeldes, Berufsbild, Kompetenzprofil)
- Aussprache mit Experten (8.12.2010)
- Verfassung eines ausführlichen Entwurfs (Struktur des Handlungsfeldes, Berufsbild, Kompetenzprofil, Anforderungen/Ressourcen, Qualifikationsprofil)
- Workshop I mit Experten (12.1.2011)
- Verfassung des zweiten Entwurfs und Vernehmlassung.
- Workshop II mit Experten (8.3.2011)
- Definitive Ausformulierung.

Parallel dazu werden die Ausarbeitung der Prüfungsordnung und die Definition der neuen Trägerschaft in Angriff genommen.

Abschluss der Arbeiten und Eingabe beim BBT: Ende März 2011.

2 Analyse des Handlungsfeldes

Die Analyse des WPM-Handlungsfeldes muss, ausgehend von den unter 2.1 vorgegebenen Fragen, die reelle Komplexität der möglichen Arbeitskontexte einfangen können. Es werden deshalb folgende drei prototypische, beispielhafte Kontexte bzw. Organisationen der Arbeitswelt angenommen, die für eine WPM-Tätigkeit in Frage kommen:

- a. eine **KMU** (z.B. eine Schreinerei mit 100 Angestellten);
- b. eine grosser **Dienstleistungsbetrieb** (z.B. ein grosser Lebensmittelvertreiber);
- c. eine öffentliche **Dienstleistungsinstitution** (z.B. ein Amt für Berufsbildung eines grossen Kantons).

WPM, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, sollen fähig sein, ihre Tätigkeit in solchen oder ähnlichen Organisationen aufzunehmen, d.h. dass sie über die notwendige Kompetenzen verfügen müssen, um sich den unterschiedlichen Bedürfnissen und strukturellen Gegebenheiten dieser Organisationen anpassen zu können.

Dies kann z.B. bedeuten, dass

- für eine **KMU** vielfältige Funktionen (z.B. in den Bereichen Informatik, Marketing, Bildung, ...) wahrgenommen, hohe Verantwortung getragen oder viele Arbeiten selbständig und im Alleingang (ohne Beizug von spezifischen Fachleuten) erledigt werden müssen;
- für einen grossen **Dienstleistungsbetrieb** eine Integration in eine vorgegebene Entscheidungsstruktur, eine Konkretisierung von Strategien oder eine intensive Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten (z.B. Informatiker, Marketingexperte, HR-Manager, ...) nötig ist;
- für eine öffentliche **Bildungsadministration** die Beachtung von allgemeinen gesellschaftlichen Interessen, die besondere Berücksichtigung von Bildungsbedürfnissen oder die strategische Rücksichtnahme auf vielfältige Organisationseinheiten wie Schulen, Ämter, usw. unabdingbar ist.

2.1 Struktur des engen Handlungsfeldes

Beachtet man, zumindest in grossen Zügen, die Anforderungen von so unterschiedlichen Arbeitskontexten bzw. Organisationen, so können die Fragen zum engen, unmittelbar relevanten Arbeitsfeld der WPM wie folgt beantwortet werden:

- **Wo** und **wann** erfolgt die Arbeit: die Tätigkeit von WPM vollzieht sich hauptsächlich in den Räumlichkeiten einer Organisation, kann aber zumindest teilweise von diesen losgelöst stattfinden; sie ist an sich zeitlich wenig fixiert, in der Regel gelten allerdings die üblichen Bürozeiten.
- **Gegenstand** der Arbeit: Gegenstand der Arbeit von WPM sind Informations- und Kommunikationssysteme (**IK-Systeme**)⁵ sowie die damit verbundenen Technologien, die Personen Informations- und Kommunikationsinhalte zugänglich machen. Präziser: WPM haben es zu tun
 - erstens mit Personen (Subjekte) als Ziel von Information und Kommunikation,
 - zweitens mit Inhalten, die es im Hinblick auf Information und Kommunikation zu verarbeiten gilt,

⁵ Da Information und Kommunikation in ihrem Wesen unterschiedlich sind, werden beide Begriffe systematisch verwendet und mit dem Kürzel *IK-Systeme* wiedergegeben.

- drittens und hauptsächlich mit IK-Systemen womit die Inhalte die Zielpersonen erreichen,
- viertens mit den für die IK-Systeme notwendigen Technologien.
- **Kontext der Arbeit:** WPM sind in oder für Institutionen bzw. Organisationen (Unternehmungen, Verwaltung, Schulen, usw.) tätig, als Angestellte oder als Berater im Auftrag. Sie arbeiten multidisziplinär, d.h. eng zusammen sowohl mit den Verantwortlichen der Organisation, als auch mit Fachexperten verschiedener Bereiche, deren Beitrag sie im Hinblick auf die Information und Kommunikation koordinieren.

In Wort und Bild zusammengefasst:

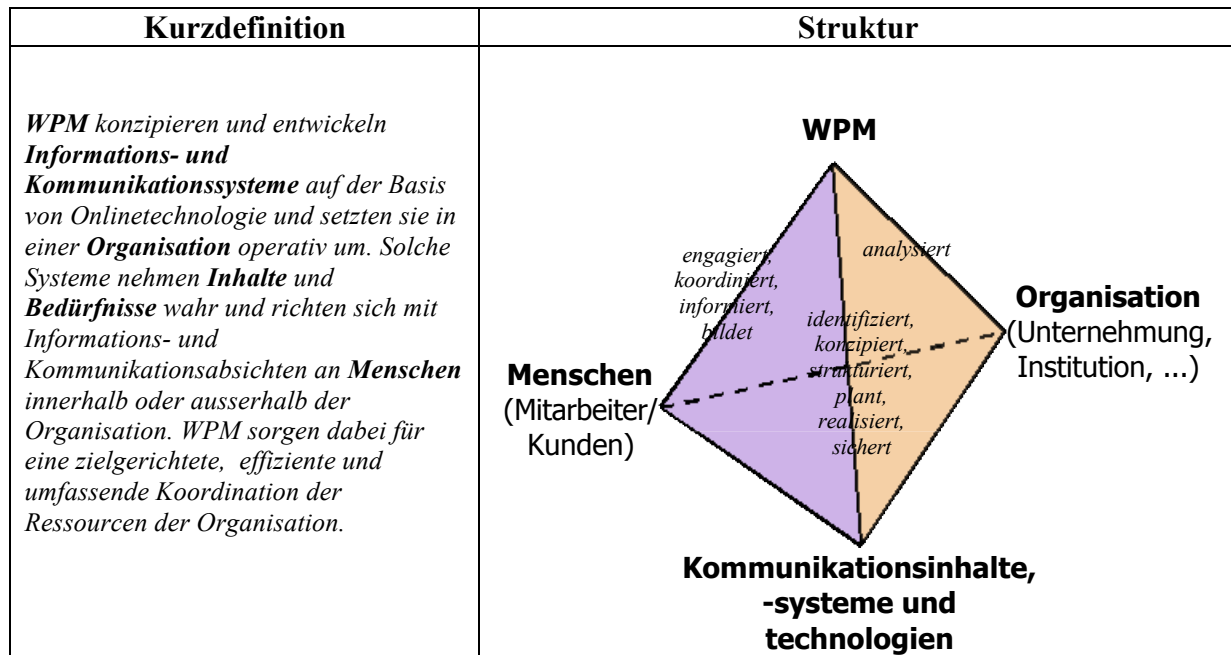


Fig. 1: Enge Struktur des Handlungsfeldes WPM

2.2 Struktur des erweiterten Handlungsfeldes

Das enge, soeben abgegrenzte Arbeitsfeld von WPM kann anhand der wichtigsten Aktivitäten bzw. Prozesse präzisiert, vervollständigt und als erweitertes Handlungsfeld definiert werden. WPM verrichten verantwortungsvolle Aktivitäten in folgenden Bereichen:

- ✓ **Aufträge**
WPM nehmen als Angestellte oder als externe Berater Aufträge einer Organisation an. Sie beraten Vorgesetzte bzw. Auftraggeber denen sie Projekte präsentieren und Rechenschaft schuldig sind.
- ✓ **Analyse**
WPM analysieren die Situation einer Organisation in Bezug auf Informations-, Kommunikations-, Bildungsbedürfnisse sowie auf bestehende bzw. erwünschte IK-Systeme.
- ✓ **Konzeption und Planung**
WPM konzipieren, planen IK-Systeme aufgrund der Organisationsbedürfnisse der verfügbaren Ressourcen und angemessener Technologien.
- ✓ **Realisierung**
WPM setzen IK-Systeme in der Regel in Form von Projekten konkret um, koordinieren die Ressourcen, steuern den Projektverlauf.
- ✓ **Sicherung**

WPM pflegen und sichern Fortbestehen, Anpassung, Evaluation und Optimierung von IK-Systemen.

✓ **Zusammenarbeit und Kontakte**

WPM pflegen direkte und indirekte Kontakte zu Menschen in und ausserhalb der Organisation.

Sie arbeiten mit Experten innerhalb und ausserhalb der Organisation zusammen, sie beraten und führen bzw. koordinieren deren Arbeit. Ferner haben sie Kontakte zu Institutionen (z.B. die öffentliche Administration für Datenschutz) und setzen sich mit der einschlägigen Gesetzgebung (z.B. zum Datenschutz) auseinander.

✓ **Technologie und Markt**

WPM verfolgen aufmerksam die Entwicklung der einschlägigen Technologien und des Marktes in den für die auftraggebende Organisation wichtigen Bereichen.

Grafisch dargestellt:

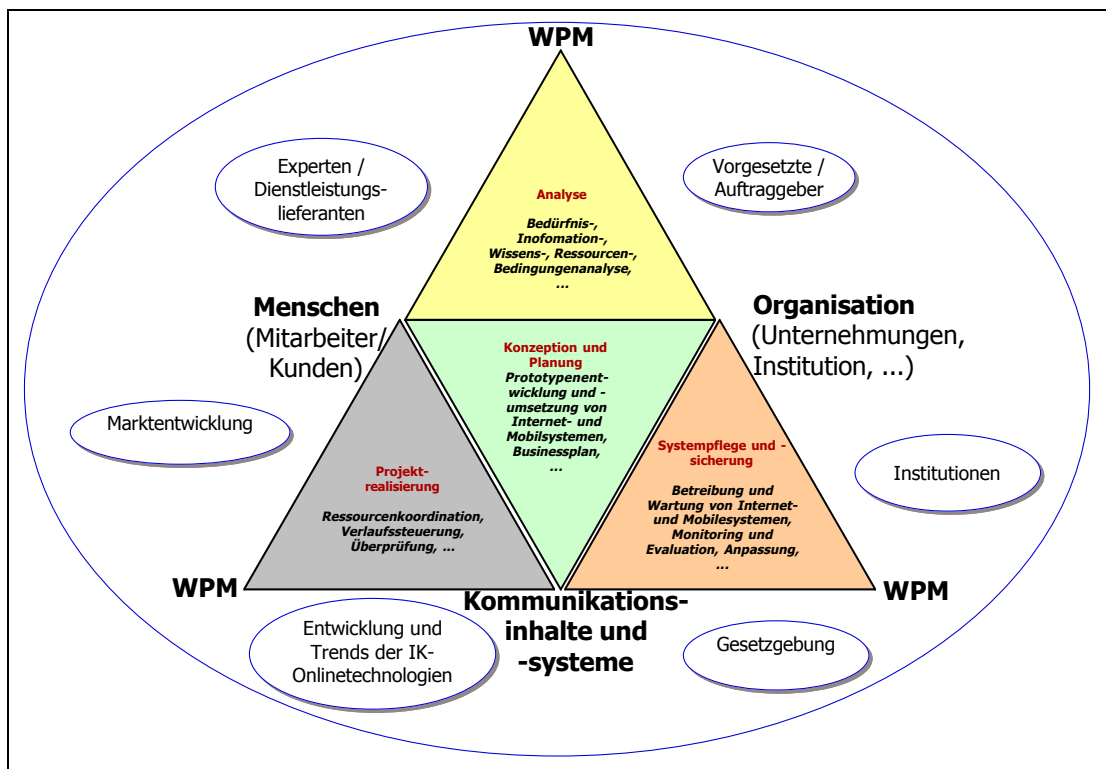


Fig. 2: Erweiterte Struktur des Handlungsfeldes WPM

3 Berufsbild

Ausgehend von den im Handlungsfeld identifizierten Hauptaktivitäten kann das **Berufsbild** des WPM wie folgt skizziert werden.

Web Project Manager (eidg. dipl. WPM) sind in oder für Organisationen (Web-Agenturen, Unternehmungen, Administrationen, usw.) tätig. Sie gestalten die Information und die Kommunikation sowohl intern als auch nach aussen und konzipieren die dazu notwendigen Systeme, u.a. mittels moderner webbasierter Technologien. Sie führen permanente oder zeitlich beschränkte Aufträge aus, die es Organisationen erlauben, operative Lösungen für ihre Informations- und Kommunikationsbedürfnisse zu finden.

Die Eckpfeiler der Arbeit von WPM sind: Mensch, Organisation, Kommunikation und Technologie. WPM sorgen dafür, dass die für die Organisation bedeutsamen Informationen mit geeigneten IK-Technologien bedürfnis- und adressatengerecht die anvisierten Menschen erreichen und so die erwünschten Resultate erzielen können.

Die Berufsidentität der WPM ist eine facettenreiche und fachübergreifende. Sie sind in ihrem Beruf auf Wissen und Kompetenzen aus den Bereichen der Informatik, der Kommunikation, des Marketings, der Personalführung und der Ausbildung angewiesen. Sie interagieren mit diesen Bereichen können aber selbstredend nicht in jeder Domäne Experten sein. Sie verfügen gleichzeitig über ein besonderes Flair für IK-Technologien. Deshalb liegt das Anspruchsvolle und gleichsam Identitätsstiftende an ihrer Arbeit in der übergreifenden Verbindung und in der aktiven Integration dieser Bereiche, spezifisch im Hinblick auf die Entwicklung und Umsetzung von IK-Systemen. WPM verfügen in diesen Fachbereichen über mehr als elementare Kenntnisse, sie brauchen ein breites, solides Grundwissen, um jene Übersicht haben zu können, die ihnen eine Arbeit auf drei Ebenen ermöglichen kann: a) Analyse von Organisationssystemen, b) Entwicklung von technologiebasierten IK-Konzepten, c) Ausübung von Koordinations- und Managementfunktionen.

Das jeweils notwendige differenzierte und vertiefte Wissen aus den genannten Fachbereichen holen WPM in der Regel bei den Experten, die sie nötigenfalls in eine ziel- und projektgerichtete Zusammenarbeit einbinden.

WPM sind somit Experten für technologisch abgestützte IK-Systeme und meistens projektorientiert tätig. Ihre Kompetenzen kommen in folgenden spezifischen Prozessaktivitäten zum Ausdruck, die sie zu einem komplexen Ganzen zusammenfügen müssen:

- *Analyse von Organisationsbedingungen und Identifizierung von organisationspezifischen Informations- und Wissenstypologien, IK-Bedürfnissen sowie Ressourcen;*
- *Konzeption und Planung von differenzierten, auf verschiedenen Kanälen basierende IK-Systemen, die das anvisierte Anspruchspublikum adressaten- und zielgerecht zu erreichen vermögen;*
- *Konkrete, operative Umsetzung von IK-Systemen;*
- *Systempflege, -sicherung und -unterhalt durch Monitoring, Evaluation und Anpassung;*
- *Einbezug von Expertenwissen aus verschiedenen Bereichen der Kommunikation, der Informatik, der Personalführung, des Kompetenzmanagement, usw. zur Sicherung von multidisziplinären Problemlösungen;*

- *Beobachtung von Entwicklungen und Trends spezifisch in der IK-Technologiebranche, aber generell auch im sozio-kulturellen Kontext (z.B. was social networks betrifft) und in den für den jeweiligen Auftraggeber relevanten Marktsegmenten.*

Die WPM-Arbeit ist eine Kaderarbeit, die meistens im Team erfolgt, geistige Offenheit und Neugierde verlangt, Sensibilität und Bereitschaft für den konstanten Umgang mit Menschen voraussetzt und, angesichts der generell zunehmenden Bedeutung von Kommunikation, hohe ethische Ansprüche an die Übernahme von Verantwortung in technischer aber auch in menschlicher Hinsicht stellt.

Es gehört zum beruflichen Selbstverständnis von WPM, dass sie sich flexibel und schnell an unterschiedliche Arbeitsumgebungen anpassen können und, angesichts des hohen Rhythmus in der technologischen Entwicklung ständig und konsequent auf dem Laufenden halten.

4 Kompetenzprofil

4.1 Kompetenzbereiche, Kompetenzen und Handlungssituationen

Die Tätigkeit von WPM spielt sich in einem engen und in einem erweiterten Handlungsfeld ab, die von Handlungssituationen charakterisiert sind. Für die WPM-Arbeit generell bedeutsame und repräsentative Handlungssituationen lassen sich im Handlungsfeld identifizieren, beschreiben und einordnen. Zur fachkundigen, d.h. kompetenten Bewältigung der Handlungssituationen bzw. zur Verrichtung der damit verbundenen Aktivitäten (Tätigkeiten) sind fachliche Ressourcen notwendig, d.h. gleichsam spezifische **Kenntnisse**, konkrete **Fähigkeiten**, aber auch adäquate Einstellungen und **Haltungen**.

Die Handlungssituationen, mit den damit verbundenen Ressourcen, liefern die Basis für das Kompetenzprofil, das für die WPM-Arbeit nach folgenden fünf Hauptbereichen strukturiert werden kann:

- I. Projektmanagement und Betriebswirtschaft
- II. Kommunikations- und Kompetenzmanagement
- III. Informations-, Kommunikations- und Onlinetechnologien
- IV. Recht und Ethik
- V. Berufliches Selbstverständnis

Das entworfene Kompetenzprofil besteht somit aus 5 Kompetenzbereichen und 15 Kompetenzen, denen 44 Handlungssituationen und bestimmte Ressourcen zugeordnet sind. Tabelle 1 liefert die Übersicht.

Kompetenzbereich	Kompetenz	Handlungssituationen
I Projektmanagement/ Betriebswirtschaft	I A Projekt- und Servicemanagement	A1. Konzeption von individuellen oder teamorientierten Projekten A2. Organisation und operative Umsetzung von individuellen oder teamorientierten Projekten A3. Bedürfnis- und situationsgerechtes Organisieren und Umsetzen von Businessanforderungen A4. Aufbereitung und Sicherung der Projektdokumentation
	I B Personal- und Changemanagement	B1. Führung von internen und externen (Projekt-) Mitarbeiterinnen und Teams B2. Aktiver Umgang mit und Gestaltung von Veränderungen im Bereich der Organisation, von Prozessen, usw. v.a. unter Berücksichtigung von IK-Technologien
	I C Business Casing, Finanzen, Budgetierung	C1. Erstellung von Businessplänen, inkl. Budgetierung C2. Analyse der Kosten von Online-Systemen und deren Umsetzung C3. Analyse des wirtschaftlichen Erfolgs von Webprojekten bzw. von IK-Systemen, einschliesslich Business- und Marketingsysteme
	I D Business und Marketing	D1. Konzipierung, Gestaltung von Online-Business- und Marketingmodellen, unter besonderer Berücksichtigung des Online-Marketings D2. Beratung über intermediale Marketing-Instrumente D3. Umsetzung von Online-Business- und Marketingmodellen

II Kommunikations- / Kompetenz- management	II E Analyse von Informations- und Kommunikationsprozessen	E1. Analyse der Informations- und Kommunikationssituation einer Organisation aus verschiedenen Perspektiven (strategisch, inhaltlich, technisch), in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verantwortlichen in der Organisation E2. Synthese und adressatengerechte Darstellung und Kommunikation von Analyseergebnisse
	II F Gestaltung von Informations- und Kommunikations- prozessen	F1. Gestaltung der Kommunikation in der persönlichen Beziehung und im Team F2. Analyse von technischen, inhaltlichen und strategischen Problemen im IK-Bereich, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verantwortlichen in der Organisation F3. Konzipierung und Gestaltung von organisationsbezogenen IK-Prozessen F4. Adressatengerechte Kommunikation (Erfassung von Informationsbedürfnissen, Konzepten, technischen Inhalten, Resultaten, usw.) mit relevanten Anspruchsgruppen
	II G Kompetenz- und Wissensmanagement	G1. Identifizierung, Analyse und Monitoring von organisationsspezifischen Kompetenzen G2. IK-Prozessgerechtes Aufbereiten von Kompetenzen G3. Konzipierung von IK-Systemen zur Diffusion, Valorisierung und Evaluation von Wissen und Kompetenzen
III Informations-, Kommunikations- und Online- technologien	III H Konzeption/Entwicklung von IK-Onlinesystemen	H1. Konzipierung von IK-Onlinesystemen mit Lösungsdesigns auf der Basis von Business- und Ressourcenanalysen H2. Konzipierung von Prototypen IK-Onlinesystemen für den organisationsspezifischen Einsatz H3. Integration von multimedialen Applikationen in IK-Onlinesystemen H4. Evaluation und Beurteilung von Online-Systemen - aus technischer Sicht - aus der Sicht der PR und des Marketings - aus der Sicht der Bildung
	III I Technische Erstellung und Umsetzung von IK- Online-Systemen	I1. Entwicklung, Testing, Integration und Anwendung der für IK-Onlinesysteme notwendigen Software in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachleuten I2. Laufende Überprüfung und Kontrolle der Entwicklung und Umsetzung von IK-Onlinesystemen, einschliesslich der Zusammenarbeit (Team) der involvierten Fachleute I3. Lösung von unvorhergesehenen komplexen Entwicklungs- und Umsetzungsproblemen
	III K Technischer Betrieb, Sicherung und Evaluation von IK-Onlinesystemen	K1. Betrieb/Hosting laufender IK-Onlinesystemen K2. Sicherung des Intranetbetriebs K3. Evaluation und Bewertung von laufenden internet- und mobilebasierten IK-Systemen im Rahmen von bestehenden Qualitätsmassnahmen
	III L User-Experience (Design, Usability, Interculturality)	L1. Anwendung von Visualisierungs- und Designgrundsätzen (interaction Design, Usability, Accesibility) auf die Entwicklung von benutzerfreundlichen IK-Onlinesystemen. K1. Berücksichtigung von interkulturellen Aspekten (Gewohnheiten, Wertorientierungen, Sprachen, usw.) bei der Entwicklung benutzerfreundlicher IK-

		Onlinesystemen.
	III M Content-Management	M1. Anwendung von Informationsarchitekturen und Inhaltsverwaltungsmodelle auf IK-Onlinesystemen (CMS) M2. Anwendung von Modellen für die Verwaltung von Arbeitsabläufen (Workflow)
	III N Entwicklung und Einführung von Sicherheitssystemen	N1. Entwicklung von funktionalen und bedürfnisgerechten Sicherheitssystemen N2. Betrieb, Evaluation und Anpassung von Sicherheitssystemen
IV Ethik und Recht	IV O Ethische Prinzipien und rechtliche Grundlagen	O1. Reflexion der Auswirkungen von technischen IK-Systemen auf Individuen und Gesellschaft und auf spezifische Anspruchsgruppen O2. Überprüfung der Information bezüglich Wahrheitsgehalt sowie Offenlegung der Quellen bzw. der Autorenschaft O3. Anwendung geltender Rechtsprinzipien zur Wahrung der Privatsphäre, der Vertraulichkeit, der Menschenwürde sowie zur Sicherheit bei der Konzipierung und Umsetzung von IK-Systemen
V Berufliches Selbstverständnis	V P Übernahme von beruflicher Verantwortung, Professionalität und persönliches Berufsmanagement	P1. Handeln nach grundlegenden berufsethischen Prinzipien, d.h. pflichtbewusst, verantwortungsvoll und nach realistischer Selbsteinschätzung P2. Pflegen der Qualität und Professionalität des eigenen beruflichen Handelns P3. Verantwortungsvoller Umgang mit den eigenen, persönlichen Ressourcen und sinnvolle Arbeitsplanung P4. Persönliches Bildungsmanagement in den beruflich relevanten Bereichen

Tab. 1: Kompetenzprofil WPM, Übersicht

Im Abschnitt 4.4 wird jeder Kompetenzbereich differenziert dargestellt, wobei jede Kompetenz mit den Handlungssituationen, den Ressourcen und einer Kompetenzdefinition präzisiert wird.

Ressourcen sind notwendig, um in einer Situation kompetent handeln zu können. Als Ressourcen werden namentlich Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen betrachtet. In der Regel können Kenntnisse und Fähigkeiten zwar für jede Situation spezifisch identifiziert werden, es muss aber berücksichtigt werden, dass Kenntnisse und Fähigkeiten direkt oder indirekt für alle Situationen nützlich sein können. Haltungen haben noch ausgeprägter einen übergreifenden Charakter und werden deshalb nicht für jede Situation identifiziert.

4.2 Kenntnisse und Fähigkeiten: angestrebtes Niveau

Die Präzisierung von *Kenntnissen* und *Fähigkeiten* ist im Hinblick auf Lehr- und Lernprozesse aber auch für die Lernkontrolle sehr wichtig. Deshalb werden sie nach drei Niveaus klassifiziert:

Niveau der Kenntnisse:

- „Elementare Kenntnisse“ (EK, I)
- „Grundkenntnisse“ (GK, II)
- „Ausführliche Kenntnisse“ (AK, III)

Niveau Fähigkeiten:

- „novice“ (I)
- „advanced“ sichere fachgerechte An- / Verwendung (II)

- „expert“, flexible fachgerechte Beherrschung (III)

4.3 Haltungen

Die Haltungen haben einen weitgehend übergreifenden Charakter, d.h. sie tragen zur Persönlichkeit, zu den Charaktereigenschaften und zu den Einstellungen einer Berufsperson bei und kommen, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität und Ausprägung, in allen Kompetenzen zum Zuge. Ihre Aneignung ist weniger ein Resultat des Unterrichtens und des Lernens als vielmehr das Ergebnis der Nachahmung und des „An-Sich-Arbeiten“. Deshalb werden die für die WPM-Arbeit als wichtig erachteten Haltungen nicht für jede Kompetenz und Handlungssituation differenziert aufgeführt, sondern im Folgenden nach 4 Hauptkategorien zusammengefasst.

I. Moralisch-ethische Grundhaltungen

- Verantwortungsbewusstsein
- Ehrlichkeit und Offenheit

II. Arbeitshaltungen

- Initiative und Engagement/
- Entscheidungsfreude
- Zuverlässigkeit und Präzision
- Anpassungsfähigkeit
- Innovationsfreudigkeit/Veränderungsbereitschaft
- Dienstleistungsbereitschaft
- Ergebnis- und Qualitätsorientierung

III. Kognitiv-kulturelle Haltungen

- Neugierde
- Lernbereitschaft
- Freude und Begeisterungsfähigkeit
- Flair für IT und für soziale Trends im kommunikativen Bereich

IV. Sozial-kommunikative Haltungen

- Empathie und kommunikatives Gespür
- Freude an der Zusammenarbeit

4.4 Kompetenzprofil: Übersicht

Im Folgenden werden die fünf Kompetenzbereiche differenziert dargelegt. Aufgeführt werden

- Jede einzelne Kompetenz mit Titel und Definition
- Die Handlungssituationen auf die sich die Kompetenz bezieht
- Die Ressourcen, d.h. Kenntnisse und Fähigkeiten, die, zusammen mit den Haltungen, notwendig sind, um die Situationen zu bewältigen und somit kompetent zu sein.

4.4.1 Kompetenzbereich I: Projektmanagement und Betriebswirtschaft

Kompetenz (Titel)	Handlungssituationen (Titel)	Ressourcen (Kenntnisse und Fähigkeiten mit Niveauangabe)	Kompetenzdefinition
I A Projekt- und Service- management	A1. Konzeption von individuellen oder teamorientierten Projekten A2. Organisation und operative Umsetzung von individuellen oder teamorientierten Projekten A3. Bedürfnis- und situationsgerechtes Organisieren und Umsetzen von Businessanforderungen A4. Aufbereitung und Sicherung der Projekt- und Servicedokumentation	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Prinzipien, Methoden und Tools des Projekt- und Servicemanagement (III) Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Projekte ressourcen- und zielgerecht planen (III) • Projektorganisation steuern und führen (III) • Methoden (z.B. Gliffy, Scrum, Hermes, RUP, ITIL, ...) situationsgerecht anwenden (III) • Requirements-Management (II) • Veränderungen vorsehen und Risiken abschätzen (II) • Service Level Agreements festlegen und messen (II) 	WPM sind fähig, unterschiedlich komplexe Projekte sachgerecht zu planen, zu steuern und zu führen. Sie können dabei Projektstrukturen mit den notwendigen personellen und sachlichen Ressourcen definieren, in einen zielorientierten Ablauf integrieren, kommunizieren und konkret umsetzen. Sie verwenden dabei moderne technologische Instrumente der Projektplanung und Steuerung. Schliesslich verfügen sie über das nötige Know How, um Veränderungen rasch in den Griff zu bekommen und sich an schwierigen menschlichen und technischen Bedingungen anzupassen.
I B Personal- und Change- management	B1. Führung von internen und externen (Projekt-) Mitarbeiterinnen und Teams B2. Aktiver Umgang mit und Gestaltung von Veränderungen im Bereich der Organisation, von Prozessen, usw. v.a. unter Berücksichtigung von IK- Technologien	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Prinzipien, Modelle und Methoden des Personalmanagement (z.B. situative Führungsstile, Gesprächstechniken, usw.) (II) • Grundlagen und Modelle des Change-Management (II) Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterinnen sinnvoll und projektgerecht einsetzen (III) • Projekte veränderungsorientiert konzipieren und umsetzen (II) • Individuelle, projektbezogene Gespräche führen (II) • Den eigenen Führungsstil erkennen und weiterentwickeln (II) • Kommunikativen Systemwandel einschätzen und steuern (III) • Eigenes und fremdes Veränderungsverhalten erkennen und entwickeln (II) 	WPM sind im Stande, Mitarbeitende im Rahmen von Projekten und unter Berücksichtigung von spezifischen Bedingungen der Organisation (Unternehmungen, Verwaltung, usw.) zielgerichtet und veränderungsorientiert zu führen. Sie verfügen über die notwendigen Grundkenntnisse im Personal- und Change-Management sowie über sichere Fähigkeiten, um individuelle und Teamarbeit zielorientiert zu organisieren.

<p>I C Business Casing, Finanzen, Budgetierung</p>	<p>C1. Analyse der Kosten von Online-Systemen und deren Umsetzung C2. Erstellung von Businessplänen, inkl. Budgetierung C3. Analyse des wirtschaftlichen Erfolgs von Webprojekten bzw. von IK-Systemen, einschliesslich Business- und Marketingsystemen</p>	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelle und Konzepte des Unternehmens als produktiv-soziales System (II) • Wichtige betriebswirtschaftliche Prinzipien einer Unternehmung: Verkauf und Marketing, Entwicklung und Innovation, Produktion, Ressourcenbeschaffung (Finanzen, Personal, Dienstleistungen Dritter) (II) • Grundlegende Mechanismen der Wertschöpfung und Treiber der Geschäftslogik (I) • Konzepte der Kosten- und Erfahrungskurven (I) • Methoden zur Analyse der Unternehmensumwelt und zur Erfassung von Umwelteinflüssen und Interessen (Eigentümer, Management, Mitarbeiter, Lieferanten, Banken, Staat usw.) (I) • Gängige Modelle und Methoden der Analyse des wirtschaftlichen Erfolgs (I) • Besondere Modelle im E-Business (I) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das unternehmerische Umfeld reflektieren und modellhaft verstehen sowie analytische Schlüsse ziehen (II) • Erstellen von Businessplänen und Kostenrechnungen für IK-Projekte in Zusammenarbeit mit den Finanzexperten (II) • Einfache Balanced Scorecard für Web-Projekte erstellen (I) • Einfache Branchenanalyse (Porters Konzept der five forces) durchführen (I) 	<p>WPM sind fähig, IK-Systeme so zu konzipieren und planen, dass sie den Prinzipien, den Zielen und den betriebswirtschaftlichen Erfolgskriterien einer Organisation entsprechen. Sie können, nötigenfalls in Zusammenarbeit mit den Finanzexperten, dazu geeignete Kostenanalysen durchführen und entsprechende Budgets erstellen. Schliesslich verfügen sie über die nötigen Ressourcen, um Analysen des wirtschaftlichen Erfolgs von Webprojekten bzw. IK-Systemen zu veranlassen oder gegebenenfalls selbst durchzuführen.</p>
<p>I D Business und Marketing</p>	<p>D1. Konzipierung, Gestaltung von Online-Business- und Marketingmodellen, unter besonderer Berücksichtigung des Online-Marketings D2. Beratung über intermediale Marketing-Instrumente D3. Umsetzung von Online-Business-</p>	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E-Business-Modelle, Methoden und Strategien sowie deren Entwicklung (u.a. E-Commerce, E-CRM, Online-Marketing, Performance-Marketing, Social Media-Geschäftsmodelle, usw.) und damit verbundene Probleme und Herausforderungen (II) • Modelle des Marketings und der Werbung (z.B. das Medien-Referenzmodell) und deren Bedeutung für den 	<p>WPM sind fähig, E-Business-Modelle entsprechend den strategischen Vorgaben der Organisation und zielgruppengerecht einzusetzen. Gleiches gilt für Werbe- und Marketingkonzepte. Dabei können sie die vorhandene und zweckdienliche IT-Infrastruktur verwenden. Zu ihren wichtigen Aufgaben gehören ebenfalls die Erhebung, Auswertung und Präsentation von Daten</p>

	<p>und Marketingmodellen</p>	<p>wettbewerbsorientierten Betriebsmanagement (II)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wichtige Modelle und Instrumente der Web-, Medien- und Werbemittelforschung sowie Methoden zur Optimierung von Marketing-Kampagnen (u.a. WEMF, NetMetrix, AdServer-Systeme) (II) • Online- und klassische crossmediale Methoden (Suchmaschinen, Social Networks, usw.) (III) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Online-Marketingsmassnahmen für strategische und operative E-Business-Projekte konzipieren und umsetzen (Launchmanagement) (III) • Relevante Marketingdaten erheben, auswerten und verfügbar machen (III) • Trends, Ideen und mögliche Märkte erkennen und begründen (II) • Effektivität des Online-Marketing steigern (II) • Trecking-Technologien, SEM, Affiliate-Programme und ähnliche IT-Tools analysieren und optimieren (II) 	<p>zu durchgeführten Werbekampagnen.</p>
--	------------------------------	---	--

4.4.2 Kompetenzbereich II: Kommunikations- und Kompetenzmanagement

Kompetenz	Handlungssituationen (Titel)	Ressourcen (Kenntnisse und Fähigkeiten mit Niveauangabe)	Kompetenzdefinition
II E Analyse von Informations- und Kommunikationsprozessen	E1. Analyse der Informations- und Kommunikationssituation einer Organisation aus verschiedenen Perspektiven (strategisch, inhaltlich, technisch), in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verantwortlichen in der Organisation E2. Synthese und adressatengerechte Darstellung und Kommunikation von Analyseergebnissen	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Relevante soziologische und sozialpsychologische Theorien der Information und Kommunikation und dazu gehörende Begriffe (z.B. Theorie der pragmatischen Kommunikation – Watzlawick; Transaktionsanalyse, usw.; Begriffe wie Rolle, Identität, Empathie, usw.), insbesondere zu den Voraussetzungen und zur Struktur von Kommunikationsprozessen (II) • Relevante Theorien zur Rolle der Information und Kommunikation in Organisationen, für die Strategie, für das Management, für die Werbung, usw. (II) • Methoden der Beobachtung und Datenerhebung, v.a. auf Organisationen bezogen (II) Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Wichtige IK-Prozesse kriterienorientiert (strategisch, inhaltlich, technisch, ...) beobachten und dazu die notwendigen Daten erheben (II) • Kommunikationsverhalten beobachten (II) • Kommunikationsbedingte Konflikte identifizieren (II) • Daten zur IK-Situation einer Organisation zielgerichtet analysieren und interpretieren (II) • Ergebnisse aus Analysen adressatengerecht darstellen (II) 	WPM verfügen über das notwendige theoretische wie praktische Grundwissen (Begriffe aus den Kommunikationstheorien und methodisches Wissen), um Typologien, Formen und Strukturen von Information und Kommunikation in einer Organisation zu erfassen und zu analysieren. Dabei sind sie im Stande, die für eine Organisation wichtigen Perspektiven (z.B. inhaltlich, strategisch, technisch) zu berücksichtigen und haben keine Mühe, die Ergebnisse adressatengerecht darzustellen.
II F Gestaltung von Informations- und Kommunikationsprozessen	F1. Gestaltung der Kommunikation in der persönlichen Beziehung und im Team F2. Konzipierung und Gestaltung von organisationsbezogenen IK-Prozessen	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte, Modelle und Techniken der Gestaltung von IK-Prozessen in der individuellen Beziehung und im Team (II) • Individuelle und massenspezifische Effekte und Auswirkungen von IK, u.a. in Organisationen, im Bereich der Werbung, in der öffentlichen Wahrnehmung (II) 	WPM verfügen über das dazu notwendige Repertoire an Ressourcen, um Kommunikation und Kommunikationsprozesse sowohl in der persönlichen zwischenmenschlichen Beziehung als auch und insbesondere in Form von technisch basierten Systemen zu gestalten. Sie sind in der Lage, den Zusammenhang zwischen Kommunikationsinhalt, Kommunikationsmedium, und

	<p>F3. Adressatengerechte Kommunikation mit relevanten Anspruchsgruppen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliche und wirtschaftliche Implikationen von technologiebasierten IK-Systemen (II) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen (impact) von IK-Systemen analysieren und darstellen (II) • Auswirkungen der Technologien auf die Kommunikation analysieren und darstellen (II) • Interventionsstrategien zu spezifischen kommunikativen Problemen (z.B. Kommunikationsbedingte Konflikte) entwickeln (II) • Kommunikationsinstrumente für die persönlichen Zwecke (Präsentationen, usw.) verwenden (III) 	<p>Kommunikationswirkung zu analysieren und konkret in der Entwicklung von Systemen zu berücksichtigen.</p>
<p>II G Kompetenz- und Wissensmanagement</p>	<p>G1. Identifizierung, Analyse und Monitoring von organisationsspezifischen Kompetenzen G2. IK-Prozessgerechtes Aufbereiten von Kompetenzen G3. Konzipierung von IK-Systemen zur Diffusion, Valorisierung und Evaluation von Wissen und Kompetenzen</p>	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen des Knowledge-, Bildungs- und Kompetenzmanagement (Modelle, Typologien des Wissens, usw.) (II) • Bedeutung von Wissen und Kompetenzen als Humankapital und als Produktionsfaktor im Arbeitsprozess (I) • Methoden der Analyse und Identifizierung (angewandte Forschungsinstrumente, Datenerhebung, usw.) von organisationsspezifischen und -relevanten Kompetenzen (II) • Modelle und Methoden der Weiterbildung mit Erwachsenen, v.a. jener Konzepte, die technische Kommunikationsmittel einbeziehen und dabei Präsenz- und Distanzlernen integrieren können (blended learning) (II) • Methoden und Modelle der Archivierung von Wissen und Kompetenzen (II) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsspezifische Kompetenzen identifizieren, erheben und archivieren (II) • Identifizierung und Analyse von individuellen und systemspezifischen Informations- und Ausbildungsbedürfnissen in einer Organisation (II) 	<p>WPM sind fähig, bei der Erhebung, der Archivierung und beim Transfer von Wissen und Kompetenzen, die für eine Organisation relevant sind mit zu wirken oder diese Prozesse gegebenenfalls selbständig zu organisieren. Sie haben grundlegende Kenntnisse der Typologien des Wissens, von Kompetenzmodellen und von einschlägigen Erhebungs- sowie Archivierungsinstrumenten. Von ihnen erwartet man, dass sie den kommunikationstechnischen Teil von Informations- und Schulungskonzepten inhalts- und zielgerecht konzipieren, und allenfalls solche Konzepte und damit verbundene Massnahmen selbständig erarbeiten können. Schliesslich sollen sie gegebenenfalls bei der Schulung von MitarbeiterInnen mitwirken können.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationssysteme für (interne und externe) Information und für Schulungen bzw. Weiterbildung und Wissenstransfer erstellen (II) • Informations- und Schulungsmassnahmen evaluieren (II) • MitarbeiterInnen schulen (I) 	
--	--	---	--

4.4.3 Kompetenzbereich III: Informations-, Kommunikations- und Onlinetechnologien

Kompetenz	Handlungssituationen (Titel)	Ressourcen (Kenntnisse und Fähigkeiten mit Niveauangabe)	Kompetenzdefinition
III H Konzeption von IK- Onlinesystemen	H1. Konzipierung von IK- Onlinesystemen mit Lösungsdesigns auf der Basis von Business- und Ressourcenanalysen H2. Konzipierung von Prototypen IK- Onlinesystemen für den organisationsspezifischen Einsatz H3. Integration von multimedialen Applikationen in IK-Onlinesystemen H4. Evaluation und Beurteilung von Online-Systemen - aus technischer Sicht - aus der Sicht der PR und des Marketings - aus der Sicht der Bildung	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Fachgerechte Terminologie (analog, digital, visuell, usw.) und deren Bedeutung (II) • State of the Art der Technologien (III): - Sprachen: z.B. HTML, XML, UML, ... - Darstellungstools: z.B. Wireframing, Mockup, ... - multimediale Modelle: z.B. XML, ..., - Workflow-/Contentmanagementsysteme - Plattformen: z.B. Gowalle, Foursquare, Google Latitude, ... • Entwicklungen der Internet- und IT-Branche: z.B. Web 2.0, RFID, Ubiquitous Computing, ... (III) • Begriffe und Modelle zu Erfassung der Sicherheitsprobleme (II) • Instrumente, Geräte und Strategien zur Erstellung von multimedialen Rohdaten (II) • Modelle der Information und Kommunikation und deren Implikationen für Individuen, Organisationen, Wirtschaft 	WPM sind in der Lage in Kontexten, die je nach Organisation auch stark variieren können, unter Berücksichtigung von adäquaten und aktuellen Grundkonzepten und technologischen Tools, Modelle und Prototypen von webbasierten IK-Systemen zu konzipieren und zu entwickeln. Sie greifen dabei auf das Wissen und die Zusammenarbeit von Fachexperten zurück und berücksichtigen die möglichen Auswirkungen der vorgesehenen Massnahmen auf die Individuen und die Organisation. Sie sind auch fähig, die konzipierten Systeme in einem breiteren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext zu betrachten und zu reflektieren.

		<p>und Gesellschaft (vgl. Bereich B) (II)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung von Multimedia für die innerbetriebliche und externe Kommunikation (III) • Konzepte, Standards, Werkzeuge und Trends für das Publizieren, das Beschaffen und den Austausch von Daten, Informationen und Wissen (II) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methodisch fundierte Analyse von Internet- und mobilebasierten IK-Systemen (II) • Adressatengerechte Darstellung und Präsentation von Internet- und mobilebasierten IK-Systemen (II) (vgl. IIE) • Kriterienbasierte Auswahl von Instrumenten, Geräten und Strategien (III) • Planung und Bewertung der Einbindung von Multimedia in WebProjekten (III) • Problematisierung der Auswirkungen von Internet- und mobilebasierten IK-Systemen auf die Organisation (Individuen und System) sowie Abschätzung von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Implikationen solcher Systeme (II) • Auswahl geeigneter visueller Gestaltungsansätze (III) (vgl. IIIC) 	
<p>III I Technische Erstellung und Umsetzung von IK-Online-Systemen</p>	<p>11. Entwicklung, Testing, Integration und Anwendung der für IK-Onlinesysteme notwendigen Software in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachleuten</p> <p>12. Laufende Überprüfung und Kontrolle der Entwicklung und Umsetzung von IK-Onlinesystemen, einschliesslich der Zusammenarbeit (Team) der involvierten Fachleute</p> <p>13. Lösung von unvorhergesehenen komplexen Entwicklungs- und</p>	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einschlägige Projektmanagementkenntnisse (vgl. IA) (II) • Einschlägige Technologien und deren Einsatzgebiet: z.B. CMS, Blogsysteme, HTML, CSS, Javascript, Flash, Yaml, XML, Java, PHP, ... (II) • Wichtige Prinzipien, Methoden und Werkzeuge der Softwareentwicklung (II) • Wichtige Tool und Systeme der Softwareentwicklung (z.B. agile 	<p>WPM verfügen über die notwendigen, technisch aktuellen Ressourcen, um in einer Organisation zielgerichtet und aufgrund der verfügbaren internen und externen Mittel geplante internetbasierte IK-Systeme operativ umzusetzen. Sie nehmen dabei auf die realen personen-, finanz- und logistikbedingten Umstände Rücksicht und können die operative Planung gewährleisten.</p>

	Umsetzungsproblemen	<p>Methoden, objektorientierte Programmierung, usw.) (II)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wichtige Tools im Bereich serverseitige Entwicklung (JSF, Java, PHP, ruby) (II) • Datenbanken (II) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung und Konfiguration von Applikationen: z.B. CMS, Blogsysteme, HTML, CSS, Javascript, Flash, Yaml, XML, Json, PHP ... (II) • Umsetzung von Informationsarchitekturen und digitalen Prozesse mit Hilfe von Workflow- oder Content-Management Systemen (II) 	
III K Technischer Betrieb, Sicherung und Evaluation von IK-Onlinesystemen	<p>K1. Betrieb/Hosting laufender IK-Onlinesystemen K2. Sicherung des Intranetbetriebs K3. Evaluation und Bewertung von laufenden internet- und mobilebasierten IK-Systemen im Rahmen bestehender Qualitätsmassnahmen</p>	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Typologien von IT-Infrastrukturen und Rechenzentren (II) • Typologien von modernem Hosting (III) • Wichtige Sicherheitssysteme (II) • Wichtigste Aspekte und Methoden des IT-Service Management (z.B. ITIL) • Maintenance, Presales beim Betrieb von Projekten (I) • Cloud computing (I) • Instrumente der Evaluation und Bewertung von IK-Systemen (II) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung von Betriebskonzepten und Produktionssystemen (II) • Identifizierung und Behebung von Fehlern eines produktiven Systems (II) 	<p>WPM verfügen über die notwendigen Ressourcen, um in einer Organisation aufgrund der verfügbaren internen und externen Mittel Informations- und Kommunikationssysteme effizient und kostenbewusst zu betreiben, zu sichern und zu evaluieren. Sie nehmen dabei auf die reellen personen-, finanz- und logistikbedingten Umstände Rücksicht und können den operative Betrieb gewährleisten.</p>
III L User-Experience (Design, Usability, Interculturality)	L1. Anwendung von Visualisierungs- und Designgrundsätzen (interaction Design, Usability, Accesibility) auf die Entwicklung von	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundsätze, Modelle und Kriterien für die Gestaltung von ergonomisch und ästhetisch hochstehenden sowie benutzergerechten 	Die funktionale, benutzerfreundliche Entwicklung von IK-Onlinesystemen gehört zu den Kernaufgaben von WPM. Dementsprechend verfügen sie über ein

	<p>benutzerfreundlichen IK-Onlinesystemen.</p> <p>L2. Berücksichtigung von interkulturellen Aspekten (Gewohnheiten, Wertorientierungen, Sprachen, usw.) bei der Entwicklung benutzergerechhten IK-Onlinesystemen.</p>	<p>IK-Onlinesysteme (III)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Navigations- und Interaktionsdesign (II) • Typografie und Farbenlehre (I) • Kulturspezifische Wertorientierungen, Normen, Gewohnheiten, usw. im Umgang mit Information und bei der Kommunikation (I) • Wichtige Terminologien v.a. in jenen Sprachen, die für die Organisation relevant sein können (II) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundsätze, Modelle und Kriterien auf die Gestaltung benutzergerechten IK-Onlinesysteme anwenden und beurteilen (III) • Gespür für die Identifizierung von sprachlich und kulturell sensiblen Aspekten bei der Gestaltung von IK-Systemen (II) 	<p>aktualisiertes Know How im Bereich von Visualisierung, Design und Graphik sowie Usability sowie über die notwendige Sensibilität, um Benutzerprobleme zu erfassen und technisch zu lösen. Ferner sind sie fähig, dank interkultureller und sprachlicher Sensibilität auch kulturelle Aspekte mitzubersücksichtigen.</p>
<p>III M Content-Management</p>	<p>M1. Anwendung von Informationsarchitekturen und Inhaltsverwaltungsmodelle auf IK-Onlinesysteme (CMS)</p> <p>M2. Anwendung von Modellen für die Verwaltung von Arbeitsabläufen (Workflow)</p>	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einschlägige Modelle für die Strukturierung, Organisation und Verwaltung von Informationen (Inhalte) sowie den dazugehörenden Arbeitsabläufen (III) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsgerechte CMS entwickeln, einführen, verwalten und auswerten (III) • Übergreifendes und zielgerichtetes Bündeln von ;Medien, Daten und Informationen (III) 	<p>WPM sind im Stande, IK-Inhalte mittels angemessener Informationsarchitekturen und Managementmodellen in Onlinesystemen funktionstüchtig und sicher zu organisieren. Dies gilt ebenfalls für Arbeitsabläufe, die auf der Basis von Verwaltungsmodellen bedürfnisgerecht konzipiert und organisiert werden müssen.</p>
<p>III N Entwicklung und Einführung von Sicherheitssystemen</p>	<p>N1. Entwicklung von funktionalen und bedürfnisgerechten Sicherheitssystemen</p> <p>N2. Betrieb, Evaluation und Anpassung von Sicherheitssystemen</p>	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Software- und Design-basierte Schwachstellen in Informations- und Kommunikationssystemen (II) • Netzwerkprotokolle (I) 	<p>WPM verfügen über das formale Wissen und über die technischen Fähigkeiten, Sicherheitssysteme bedürfnisgerecht zu konzipieren, einzuführen und zu evaluieren.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Firewall, Systemhärtung und kryptografische Methoden (I) • Authentisierung, Autorisierung und Content Security (II) • Datenschutzrichtlinien (II) <p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsrelevante Erfordernisse für ein Unternehmen oder einen Online Service analysieren und beschreiben. (II) • Unterstützung, Beratung und Sensibilisierung bei internen und externen Projekten hinsichtlich IT-Security und Datenschutz. (II) • Durchführung von Evaluationsmassnahmen und Koordination von Audits mit externen Beratern. (II) 	
--	--	--	--

4.4.4 Kompetenzbereich IV: Ethik und Recht

Kompetenz	Handlungssituationen (Titel)	Ressourcen (Kenntnisse und Fähigkeiten mit Niveaueangabe)	Kompetenzdefinition
IV O Ethische Prinzipien und rechtliche Grundlagen	<p>O1. Reflexion der Auswirkungen von technischen IK-Systemen auf Individuen und Gesellschaft und auf spezifische Anspruchsgruppen</p> <p>O2. Überprüfung der Information bezüglich Wahrheitsgehalt sowie Offenlegung der Quellen bzw. der Autorenschaft</p> <p>O3. Anwendung geltender Rechtsprinzipien zur Wahrung der Privatsphäre, der Vertraulichkeit, der Menschenwürde sowie zur Sicherheit bei der Konzipierung und Umsetzung von IK-Systemen</p>	<p>Kenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundbegriffe und Prinzipien der Ethik und Moral (I) • Modelle und Begriffe zur Rolle und Bedeutung von Information, Kommunikation und Technologie für die Gesellschaft und deren Entwicklung (I) • Grundsätze und Gesetze im Bereich der Persönlichkeitsschutzes, der Sicherheit, der Urheberrechte, des Kommerzes, usw., die für die Entwicklung und Umsetzung von IK-Systemen relevant sind (II) • Prinzipien im Umgang mit schriftlicher Information (Quellennachweis, Autorenschaft, Verbreitung, usw.) (II) 	<p>WPM übernehmen Verantwortung für das eigene berufliche Handeln in individueller und gesellschaftlicher Hinsicht. Sie bemühen sich, beim Handeln die ethischen und moralischen Aspekte von Information und Kommunikation generell mitzudenken sowie die möglichen konkreten Auswirkungen der Anwendung webbasierter IK-Systemen zu überprüfen und zu berücksichtigen. Ein korrekter und redlicher Umgang mit der Information gehört zu ihrem beruflichen Selbstverständnis, wobei sie auch auf sozial und kulturell wichtige Grundsätze und auf die geltende Gesetzgebung achten.</p>

		<p>Fähigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none">• IK-Systeme aus der ethischen und rechtlichen Perspektive erfassen und entsprechend konzipieren, nötigenfalls unter Beizug von externer Expertise(III)• Informationen auf ihren Wahrheitsgehalt, ihre Schutzrechte und auf ihre Herkunft überprüfen (II)	
--	--	---	--

4.4.5 Kompetenzbereich V: Berufliches Selbstverständnis

Kompetenz	Handlungssituationen (Titel)	Ressourcen (Kenntnisse und Fähigkeiten mit Niveauangabe)	Kompetenzdefinition
V P Übernahme von beruflicher Verantwortung, Professionalität und persönliches Berufsmanagement	P1. Handeln nach grundlegenden berufsethischen Prinzipien, d.h. pflichtbewusst, verantwortungsvoll und nach realistischer Selbsteinschätzung P2. Pflegen der Qualität und Professionalität des eigenen beruflichen Handelns P3. Verantwortungsvoller Umgang mit den eigenen, persönlichen Ressourcen und sinnvolle Arbeitsplanung P4. Persönliches Bildungsmanagement in den beruflich relevanten Bereichen	Kenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Grundsätze und Begriffe der Berufsethik und –moral und eines verantwortungsvollen beruflichen Selbstverständnisses (I) • Berufsrelevante Informationsquellen (III) • Bildungsangebot im berufsrelevanten Bereichen (III) • Berufliche Organisationsstrukturen (II) • Techniken der Arbeitsplanung des persönlichen Arbeitsmanagements (II) Fähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Ethische und moralische Implikationen des eigenen beruflichen Handelns begrifflich fassen, reflektieren und problematisieren (II) • Die eigene berufliche Entwicklung aktiv gestalten (II) • Sich v.a. im Bereich der IK-Technologien systematisch und konsequent fortbilden (III) 	WPM sind sich ihres beruflichen Selbstverständnisses bewusst und gestalten ihr Handeln nach den grundlegenden Prinzipien beruflicher Ethik. Sie achten auf die Qualität und Professionalität ihrer beruflichen Tätigkeit, u.a. mittels Evaluation, feed back, usw. Sie pflegen die eigene Fortbildung und Entwicklung, v.a. in den technologischen, sich stark verändernden Bereichen. Schliesslich engagieren sie sich womöglich in der beruflichen Organisation und tragen zur Weiterentwicklung des Berufs bei.

5 Das Qualifikationsprofil des WPM

Das Qualifikationsprofil wird gemäss der formalen Vorgabe des BBT dargestellt. Es liefert eine knappe Übersicht der Kompetenzbereiche, der (Handlungs-)Kompetenzen, sowie der Handlungssituationen, die das WPM-Profil ausmachen.

Kompetenzbereiche	Handlungskompetenzen	Handlungssituationen				
I	Projektmanagement/ Betriebswirtschaft	IA Projekt- und Servicemanagement	A1. Konzeption von individuellen oder teamorientierten Projekten	A2. Organisation und operative Umsetzung von individuellen oder teamorientierten Projekten	A3. Bedürfnis- und situationsgerechtes Organisieren und Umsetzen von Businessanforderungen	A4. Aufbereitung und Sicherung der Projektdokumentation
	IB Personal- und Changemanagement	B1. Führung von internen und externen (Projekt-) Mitarbeiterinnen und Teams	B2. Aktiver Umgang mit und Gestaltung von Veränderungen im Bereich der Organisation, von Prozessen, usw.			
	IC Business Casing, Finanzen, Budgetierung	C1. Erstellung von Businessplänen, inkl. Budgetierung	C2. Analyse der Kosten von Online-Systemen und deren Umsetzung	C3. Analyse des wirtschaftlichen Erfolgs von Webprojekten bzw. von IK-Systemen, einschliesslich Business- und Marketingsysteme		
	ID Online-Marketing	D1. Konzipierung, Gestaltung von Online-Business- und Marketingmodellen, unter besonderer Berücksichtigung des Online-Marketings	D2. Beratung über intermediale Marketing-Instrumente (z.B. nach dem Medien-Referenzmodell)	D1. Umsetzung von Online-Business- und Marketingmodellen		
II	Kommunikation- / Kompetenzmanagement	II E Analyse von Informations- und Kommunikationsprozessen	E1. Analyse der Informations- und Kommunikationssituation einer Organisation aus verschiedenen Perspektiven (strategisch, inhaltlich,	E2. Synthese und adressatengerechte Darstellung und Kommunikation der Resultate		

			technisch), in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verantwortlichen in der Organisation (vgl. F2 unten)				
		II F Gestaltung von Informations- und Kommunikationsprozessen	F1. Gestaltung der Kommunikation in der persönlichen Beziehung und im Team	F2. Analyse von technischen, inhaltlichen und strategischen Problemen im IK-Bereich, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verantwortlichen in der Organisation	F3. Konzipierung und Gestaltung von IK-Prozessen	F4. Adressatengerechte Kommunikation (Erfassung von Informationsbedürfnissen, Konzepten, technischen Inhalten, Resultaten, usw.) mit relevanten Anspruchsgruppen	
		II G Kompetenz- und Wissensmanagement	G1. Identifizierung, Analyse und Monitoring von organisationsspezifischen Kompetenzen	G2. IK-Prozessgerechtes Aufbereiten von Kompetenzen	G3. Konzipierung von IK-Systemen zur Diffusion, Valorisierung und Evaluation von Wissen und Kompetenzen		
III	Informations-, Kommunikations- und Onlinetechnologien	III H Konzeption/Entwicklung von IK-Onlinesystemen	H1. Konzipierung von IK-Onlinesystemen mit Lösungsdesigns auf der Basis von Business- und Ressourcenanalysen	H2. Konzipierung von Prototypen IK-Onlinesystemen für den organisationsspezifischen Einsatz	H3. Integration von multimedialen Applikationen in IK-Onlinesystemen	H4. Evaluation und Beurteilung Online-Systemen - aus technischer Sicht - aus der Sicht der PR und des Marketings - aus der Sicht der Bildung	
		III I Technische Erstellung und Umsetzung von IK-Online-Systemen	I1. Entwicklung, Testing, Integration und Anwendung der für IK-Onlinesystemen notwendigen Software in Zusammenarbeit mit den betroffenen Fachleuten	I2. Überprüfung und Kontrolle der Entwicklung und Umsetzung von IK-Onlinesystemen, einschliesslich der Zusammenarbeit (Team) der involvierten Fachleute	I3. Lösung von unvorhergesehenen komplexen Entwicklungs- und Umsetzungsproblemen		
		III K Technischer Betrieb, Sicherung und Evaluation von IK-Onlinesystemen	K1. Betrieb/Hosting laufender IK-Onlinesystemen	K2. Umsetzung von Qualitätssicherungssystemen	K3. Sicherung des Intranetbetriebs	K4. Evaluation und Bewertung von laufenden internet- und mobilebasierten IK-Systemen	
		III L User-Experience (Design, Usability, Interculturality)	L1. Anwendung von Visualisierungs- und Designgrundsätzen (interaction Design, Usability, Accesibility) auf die Entwicklung von	L2. Berücksichtigung von interkulturellen Aspekten (Gewohnheiten, Wertorientierungen, Sprachen, usw.) bei der Entwicklung			

			benutzerfreundlichen IK-Onlinesystemen.	benutzerfreundlichen IK-Onlinesystemen.		
		III M Content-Management	M1. Anwendung von Informationsarchitekturen und Inhaltsverwaltungsmodelle auf IK-Onlinesystemen (CMS)	M2. Anwendung von Modellen für die Verwaltung von Arbeitsabläufen (Workflow) M3.		
		III N Entwicklung und Einführung von Sicherheitssystemen	N1. Entwicklung von funktionalen und bedürfnisgerechten Sicherheitssystemen	N1. Betrieb, Evaluation und Anpassung von Sicherheitssystemen		
IV	Ethik und Recht	IV O Ethische Prinzipien und rechtliche Grundlagen	O1. Reflexion der Auswirkungen von technischen IK-Systemen auf Individuen und Gesellschaft und auf spezifische Anspruchsgruppen	O2. Überprüfung der Information bezüglich Wahrheitsgehalt sowie Offenlegung der Quellen bzw. der Autorenschaft	O3. Anwendung geltender Rechtsprinzipien zur Wahrung der Privatsphäre, der Vertraulichkeit, der Menschenwürde sowie zur Sicherheit bei der Konzipierung und Umsetzung von IK-Systemen	
V	Berufliches Selbstverständnis	V P Übernahme von beruflicher Verantwortung, Professionalität und persönliches Berufsmanagement	P1. Handeln nach grundlegenden berufsethischen Prinzipien, d.h. pflichtbewusst, verantwortungsvoll und nach realistischer Selbsteinschätzung	P2. Pfleger der Qualität und Professionalität des eigenen beruflichen Handelns	P3. Verantwortungsvoller Umgang mit den eigenen, persönlichen Ressourcen und sinnvolle Arbeitsplanung	P4. Persönliches Bildungsmanagement in den beruflich relevanten Bereichen

Anhang: Glossar

Begriff	Bedeutung
Arbeitsprozess	<p>Als Arbeitsprozesse versteht man arbeitsteilige Verfahren zur Herstellung von Gütern oder Dienstleistungen. Der Begriff stammt aus der Betriebsökonomie und bezeichnet die typische, verschiedene Funktionen und Kompetenzen vereinigende Produktionsweise moderner Wirtschaft. Arbeitsprozesse werden in der Regel mit dem Ziel dargestellt und modelliert, die Produktion zu steuern und zu optimieren. Deshalb ist der Zugang zu Arbeitsprozessen primär analytisch (im Gegensatz zu → <i>Situationen</i>, die eher beschrieben werden) und erfolgt etwa über die Frage „Was soll am besten wo, wann von wem und in welche Art gemacht werden?“ Arbeitsprozessanalysen sind abstraktions- und standardorientiert, ihre Produkte sind Prozesslandkarten, Kennzahlensysteme, Wertschöpfungsdiagramme, usw. In Arbeitsprozesse kommen in der Regel mehrere Arbeitssituationen zum Zuge.</p>
Berufsfeld	<p>Mit Berufsfeld wird ein wirtschaftlicher Bereich oder ein Teil davon bezeichnet, der mehrere verwandte Berufe betrifft. Die gleichzeitige, integrierte Betrachtung der verschiedenen Berufe eines Berufsfeldes hat generell den Vorteil, eine umfassende und übergreifende Analyse aus verschiedenen Perspektiven zu ermöglichen. So kann die Situation der einzelnen Berufe aus ökonomischer, arbeitsmarktspezifischer oder sozialer Hinsicht vergleichend betrachtet werden, was die Bestimmung von Beziehungen und zusammenhängenden Zukunftsperspektiven erleichtern kann. Aus der Sicht der Bildung, kann eine Berufsfeldbetrachtung die Integration der Ausbildungsgänge ermöglichen und so u.a. zu einer Rationalisierung der curricularen Prozesse beitragen.</p>
Curriculum, Kerncurriculum	<p>Curricula haben die Ansprüche von klassischen → Bildungs- und Lehrplänen stark ausgeweitet. Sie gehen dabei von vier Grundfragen aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welche Ziele sollte die Schule erreichen? 2. Welche Lernerfahrungen sind notwendig, um diese Ziele zu erreichen? 3. Wie können diese Erfahrungen effizient organisiert werden? 4. Wie kann man feststellen, ob diese Ziele wirklich erreicht wurden? <p>Curricula gehen somit, im Gegensatz zu den Lehrplänen, über die Lerninhalte hinaus und führen die didaktischen und organisatorisch-institutionellen Bedingungen als wesentliche Komponente der Steuerung von Lehr- und Lernprozessen ein. Zugleich etablieren sie die Logik der Kontrolle über die Definition von (operationalisierten, d.h. beobacht- und quantifizierbaren) Lernzielen und deren Überprüfung.</p> <p>Kerncurricula konzentrieren sich auf das Wesentliche einer Ausbildung. Sie geben in Form von Inhalten, Lernzielen und/oder Kompetenzen an, was als Grundlage einer Allgemeinbildung oder einer beruflichen Bildung zu gelten hat.</p>
Handlungsfeld (berufliches)	<p>Das berufliche Handlungsfeld bezeichnet die spezifischen Tätigkeitsbereiche eines bestimmten Berufs. Es hat in der Regel zwei Bereiche: einen engen, häufig auch räumlich abgrenzbaren Arbeitsraum, und ein weites, die Beziehungen nach aussen einschliessendes Arbeitsfeld. Sowohl explizite als auch implizite Normen wie z.B. Gesetze, Regeln, berufsspezifische Verhalten und Gewohnheiten bestimmen die Tätigkeiten im Berufsfeld.</p> <p>Die Analyse des beruflichen Handlungsfeldes zielt auf die Erarbeitung eines → <i>Kompetenzprofils</i> ausgehend von der Festlegung von relevanten und repräsentativen → <i>Situationen</i> und von der Analyse der dazugehörigen Aktivitäten bzw. Tätigkeiten. In diesem Sinne kann auch von Tätigkeitsanalyse gesprochen werden.</p>
Institution	<p>Eine Institution ist ein System von Anordnungen, d.h. von Werten, Regeln, Normen und Gewohnheiten, welche auf Dauer das Verhalten, die Tätigkeit und</p>

	<p>die sozialen Beziehungen einer Gruppe von Personen untereinander und zu anderen Personengruppen bestimmen und regeln. Institutionen legen den gängigen Habitus der Personen fest, d.h. sie bestimmen – in unterschiedlichem Masse je nach ihrer Art – die sozialen Handlungen durch Prägung der massgeblichen Denk- und Handlungsmuster. Institutionen entlasten somit das Handeln der Individuen und stellen eine notwendige soziale Einrichtung, die das Zusammenleben erst ermöglicht. Als Institutionen gelten z.B. genauso die Familie wie die Schule, der Markt wie die Unternehmungen und insofern können sie als (komplexe) Organisationen oder Systeme betrachtet werden.</p>
<p>Kompetenz</p>	<p>Eine Kompetenz ist die Fähigkeit von Individuen oder kollektiven Subjekten, eine → <i>Situation</i> (auch Lebenssituation) oder eine Klasse von Situationen erfolgreich zu bewältigen. Um die Handlungen einer Situation kompetent zu beherrschen, ist die Aktivierung von individuellen oder gruppengebundenen → <i>Ressourcen</i> notwendig, nämlich von <i>Kenntnissen</i>, <i>Fähigkeiten</i> und <i>Haltungen</i>. Da es verschiedene Kompetenzmodelle und –definitionen gibt, ist es wichtig, eine wichtige Unterscheidung festzuhalten: zwischen der Kompetenz einerseits, die sich als Akt in der Situation vollzieht, und den Ressourcen andererseits worüber das kompetente Subjekt verfügen muss.</p> <p>(In der deutschen Umgangssprache, aber auch in der Sprache der Berufsbildung werden häufig die Begriffe „Fachkompetenz“, „Methodenkompetenz“ und „Sozial- und Selbstkompetenz“ verwendet. Diese drei Begriffe entsprechen in etwa den Ressourcen – Kenntnisse, Fähigkeiten, Haltungen – in unserem Verständnis.)</p>
<p>Kompetenzprofil (Qualifikationsprofil)</p>	<p>Ein Kompetenzprofil beschreibt ausführlich was zur erfolgreichen Ausübung eines Berufs notwendig ist. Es beinhaltet eine Darstellung der für den Beruf bedeutsamen Arbeitssituationen (allenfalls der → Arbeitsprozesse), der zur Bewältigung dieser Situationen notwendigen Ressourcen und definiert somit die Kompetenzen. Ein Kompetenzprofil stellt den notwendigen Bezugsrahmen für eine praxisbezogene (→ curriculare) Gestaltung von Ausbildungen und Bildungsplänen sowie für deren konkrete Umsetzung in Lehr- und Lernaktivitäten. In der Regel entspricht ein Kompetenzprofil einem Qualifikationsprofil, das die Voraussetzung zur formalen Anerkennung von beruflichen Kompetenzen darstellt. Es kann aber vorkommen, dass ein Qualifikationsprofil sich zwar auf das Kompetenzprofil bezieht, jedoch anders formuliert und strukturiert ist. Kompetenz- bzw. Qualifikationsprofile liefern die formale Basis, die für die Anerkennung von in non-formalen und informellen Kontexten erworbenen Kompetenzen notwendig sind.</p> <p>Ein <i>Kompetenzprofil</i> ordnet sich in die Logik ein, die der Schaffung eines <i>European Qualification Framework</i> (EQF) und von <i>National Qualification Frameworks</i> (NFQ) zugrunde liegt.</p>
<p>Lehr- und Bildungspläne</p>	<p>Bildungs- und Lehrpläne sind zuerst ein Medium zur gesellschaftlichen Steuerung des Unterrichts, das über die Selektion und Vorgabe der Inhalte funktioniert. Dabei haben Bildungspläne in der Regel einen eher übergeordneten, generelleren Status mit allgemeinen Wertorientierungen, während Lehrpläne eher spezifische Unterrichtsvorgaben enthalten. Klassische Lehrpläne geben an, „was“ gelehrt und gelernt werden soll und zwar in Form einer mehr oder minder strukturierten Auswahl an Wissensthemen (deklaratives Wissen). Die → <i>Curricula</i> haben insofern eine Wende eingeleitet, als sie bewirkt haben, dass die letzten Generationen von Bildungs- und Lehrplänen nicht mehr einfache Inhalte (Lernstoffe), sondern (operationalisierte, d.h. beobachtbare und quantifizierbare) Lernziele vorgeben, die wesentlich einer besseren Kontrolle und Rechenschaftsablegung dienen sollen. Lehrpläne können als Bestandteile von <i>Curricula</i> betrachtet werden.</p>

Ressourcen	<p>Als Ressourcen verstehen sich die Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen, die unterschiedlich, d.h. individuell und situationsspezifisch, kombiniert und mobilisiert, das kompetente Handeln in → <i>Situationen</i> ermöglichen.</p>
Kenntnisse (Wissen, Wissensbestände)	<p>Kenntnisse bezeichnen das Wissen oder Wissensbestandteile (deklaratives Wissen) über ein bestimmtes Sachgebiet, worüber jemand passiv oder aktiv verfügen kann. Dazu gehört sowohl explizites wie implizites Wissen. Vgl. auch das französische "savoir", das italienische „sapere“ und das englische "know that". Kenntnisse können in curriculärer Absicht aus zwei Perspektiven bestimmt werden: Einerseits aus den Situationen heraus, andererseits von der spezifischen wissenschaftlichen Bezugsdisziplin her.</p> <p>In didaktischer Hinsicht können drei Stufen oder Niveaus unterschieden werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elementare Kenntnisse (EK): geläufige Wissensbestände über ein bestimmtes Sachgebiet, die für Novizen (Anfänger) ausreichend sind und für Fachleute Basischarakter haben. • Grundkenntnisse (GK): Wissensbestände, die für die Ausführung einer Tätigkeit notwendig sind und für ein Sachgebiet grundlegend sind. • ausführliche Kenntnisse (AK): Wissensbestände, die die besonders kompetenten (experte) Ausführung einer Tätigkeit ermöglichen, ein Sachgebiet weitgehend abdecken und aktualisiert sind.
Fähigkeiten (Fertigkeit)	<p>Die Fähigkeit ist eine kognitive, soziale oder kommunikative, motorische und praktische Ressource (prozedurales Wissen), die in Kombination mit anderen Ressourcen jemandem die Ausführung von Handlungen ermöglicht. Auch <i>Fertigkeit</i>: eher im Sinne von Geschicklichkeit, Routine, Technik. Vgl. das französische "savoir-faire", das italienische „saper fare“ und das englische "know how". Fähigkeiten sind zum einen situations- und fachübergreifend, v.a. kognitive und kommunikative Fähigkeiten, zum anderen berufsspezifisch, v.a. praktisch-technische Fähigkeiten.</p> <p>Fähigkeiten sind zum einen situations- und fachübergreifend, v.a. kognitive und kommunikative Fähigkeiten, zum anderen berufsspezifisch, v.a. praktisch-technische Fähigkeiten.</p> <p>Wiederum in didaktischer Absicht können drei Niveaus von Fähigkeiten angenommen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • novice (Novize, Anfänger) mit Basisfähigkeiten (I), • advanced (fortgeschritten) mit sicherer fachgerechter An- / Verwendung (II), • expert mit flexibler, fachgerechter Beherrschung (III).
Haltungen	<p>Die Haltung bezeichnet Verhaltensformen, die motivations- und willensbasiert sind und durch bestimmte, persönlich geprägte Einstellungen, Werte und Normen hervorgerufen werden.</p> <p>Haltungen gelten zwar als weitgehend situations- und fachübergreifend, können aber berufsspezifische Ausprägungen haben. Vgl. das französische "savoir-être", das italienische „saper essere“ und das englische „attitude“.</p>
Situation (Berufliche Handlungs- situation, Arbeitssituation; Genereller: Lebenssituation)	<p>Eine Situation bezeichnet komplexe und dynamische Zusammenhänge, die räumlich und zeitlich abgrenzbar sind und worin sich zweckgerichtete Handlungen abspielen. Der Begriff stammt hauptsächlich aus der Soziologie, dient dem Verständnis der Lebenswirklichkeit und kann deshalb auf alle soziale Systeme angewendet werden. Der Zugang zu Situationen (Lebens-, Arbeitssituationen) ist primär beschreibend und kontextualisierend (im Gegensatz zu → <i>Arbeitsprozessen</i>, die primär analysiert werden) und folgt etwa der Frage „Was geschieht wann, wo, mit wem, wozu und unter welchen Bedingungen?“</p> <p>In der Pädagogik und Didaktik nimmt die Bedeutung des Begriffs ständig zu, da Lernen sinnvollerweise direkt in Situationen eingebettet oder indirekt an</p>

<p>Klasse von Situationen</p> <p>Situations- struktur</p>	<p>Situationen gebunden wird. Ihre Identifizierung und Beschreibung eignet sich zur Gestaltung und Steuerung von Bildungsprozessen und zur Herstellung von → <i>Kompetenzprofilen</i>.</p> <p>Im beruflichen Kontext charakterisieren Situationen das berufliche → <i>Handlungsfeld</i> und sind Bestandteil von Arbeitsprozessen, wobei dieselbe Situation in verschiedenen Prozessen vorkommen kann.</p> <p>Es gilt, im Hinblick auf die Definition von → <i>Kompetenzprofilen</i> und von → <i>Curricula</i> Situationen zu identifizieren und zu beschreiben, die für ein berufliches Handlungsfeld <i>relevant</i> und <i>repräsentativ</i> sind.</p> <p>In der Regel sind einzelne Situationen Bestandteil einer Klasse von Situationen (auch: Situationsfamilien), die das Handlungsfeld repräsentativ abdecken.</p> <p>Situationen haben eine Struktur. Dazu gehören folgende Elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Kontextuellen Bedingungen, • die Akteure, die an der Handlung beteiligt sind, • die Handlung, • die Regeln (<i>Normen</i>), die für die Ausführung der Handlung massgebend sind, • die subjektbezogenen notwendigen Ressourcen (<i>Kenntnisse, Fähigkeiten</i> und <i>Haltungen</i>). • die (externen) Mittel, die zur Ausführung der Handlung notwendig sind.
<p>Tätigkeit</p>	<p>Die Tätigkeit ist umfassend als die Gesamtheit der → Handlungen, auch Routinehandlungen, zu verstehen, welche zur Bewältigung einer Situation notwendig sind. Die Tätigkeit ist für menschliches Handeln sinnstiftend und setzt so Bewusstsein und Übernahme von Verantwortung voraus.</p> <p>Eine Tätigkeitsanalyse entspricht einer umfassenden → <i>Analyse des beruflichen Handlungsfeldes</i>.</p>