Europäischer Bildungsraum als Auftrag der Berufsbildungsforschung – Prioritäten und Konsequenzen

Frank Achtenhagen

6. AGBFN-Forum an der Universität Erfurt

20. September 2005

Grundidee

Zusammenbringen von

- makrostrukturellen (organisatorischen und institutionellen) Aspekten

  und

- mikrostrukturellen Aspekten (d. h. der Lehr-/Ausbildungs- sowie Lern-/Arbeitsprozesse)

Drei zentrale Ziele beruflicher Bildung:

(1) die Entwicklung der individuellen beruflichen Regulationsfähigkeit – unter einer individuellen Nutzerperspektive und dem zentralen Aspekt der personalen Autonomie;

(2) die Sicherung der Humanressourcen einer Gesellschaft und

(3) die Gewährleistung gesellschaftlicher Teilhabe und Chancengleichheit.

Matrix zur Identifizierung von Indikatorenfeldern für einen internationalen Vergleich

Systemdimen-sionen / Allgemeine Zielfunktionen/ Nutzer-perspektiven	Input-Dimensionen	Prozess-Dimensionen	Outcome-Dimensionen	System-Interdepenzen
Regulationsfähigkeit / Individuelle Nutzerperspektive	1) Qualität der Ausbildungsangebote, Bedingungen und Bestimmungsgründe ihrer Entwicklung	2) Ausbildungsqualität nach fachlichen, motivationalen und partizipativen Aspekten (z. B. Selbstorganisation)	3) Kompetenzerwerb in unterschiedlichen Verhaltens- und Reflexionsdimensionen von Regulationsfähigkeit	4) Systematischer Aufbau des Kompetenzerwerbs; Abstimmung zwischen den Teilsystemen
Humanressourcen/ Ökonomische Nutzer-perspektiven	5) Verhältnis Ausbildungsangebote zu qualitativen und quantitativen Anforderungen des Beschäftigungssystems	6) Ausbildungsprozessqualität nach fachlichen und anderen arbeitsbezogenen (Verhal-tens-) Dimensionen (z. B. Förderung von Teamfähigkeit)	7) Entwicklungs- und innovationsfähiges Arbeitskräftepotential	8) Abstimmung zwischen Allgemein-, Berufs- und Weiterbildung nach Maßgabe qualitativen Qualifikationsbedarfs
Soziale Teilhabe, Chancen-gleichheit/Ge-sellschaftliche Inklusion-Exklusion	9) Offene Aus-/ Bildungsangebote, zielgruppenspezifische Förderangebote	10) Ausbildungsprozessqualität nach Aspekten sozialer Inklu-sion oder Exklusion (z. B. Öffnung zu den Lebenswelten der Kinder)	11) Herkunftsun-abhängigkeit von Bildungskarrieren und Kompetenzerwerb auf unterschiedlichen Ebenen	12) Durchlässigkeit zwischen Teilsystemen für alle so-zialen Gruppen

Dimensionen und Indikatoren für Input-Qualität/- Methodenprobleme

Qualität des Ausbildungsangebots	Angebot-Nachfragerelation (Auswahlfähigkeit) Verhältnis Ausbildungs- zu Beschäftigungsstruktur Beratungs- und Betreuungsangebote (Transparenz)	unregelmäßige Erhebung in den meisten Ländern Vergleichbarkeit der (Aus-bildungs-)Berufsklassifikation
Normierung und Steuerung von Ausbildungsangebot und -durchführung	Institutionelle Beteiligung nach Staat, Markt, Intermediären Qualitätsstandards und Ordnungsmittel	Schwierige Typisierung Begrenzte und unterschiedliche Erfassung in den Ländern
Personelle und sachliche Ausstattung	Grad der Professionalität des Ausbil-dungspersonals Auszubildenden-Ausbilder-Relation Modernität der Ausstattung	Definition von Professionalität im internationalen Vergleich Erfassungsschwierigkeiten
Kosten und Finanzierung der Ausbildung	Ausgaben je Auszubildenden Anteile am BSP für Ausbildung Verteilung der Ausbildungskosten auf unterschiedliche Träger	Unregelmäßige Erhebung in den meisten Ländern Schwierigkeiten der Kosten- und Leistungsdefinition
Regulierungsdichte	Grad der Zentralisierung vs. Dezentralisierung in der Organisation der Durchführung von Ausbildungsprozessen für die einzelne Einrichtung	Schwierige Erfassung

Dimensionen und Indikatoren für Prozess-Qualität/- Methodenprobleme

Dimensionen	Indikatoren	Methodische Probleme
Didaktisch-curriculare Organisation der Ausbildungsprozesse	Verbindung theoretischer und praktischer Aus-bildung Kombination und Kooperation unterschiedlicher Lernorte Anteile unterschiedlicher Fächer Lernformen (z.B. Projekt-arbeit, Gruppen-Arbeit) Modularisierung	Bisher eher institutionen- als inhaltsbezogene Erfassung Uneindeutigkeit von Lernorten
Rolle von Beurteilungsverfahren und -prozessen	Eingesetzte Leistungsmessinstrumente und Umgang mit ihnen (nach Dimensionen motivierend/unterstützend oder demotivierend/ diskriminierend)	schwer erfassbar
Partizipation	Teilhabemöglichkeiten von Auszubildenden an der Gestaltung der Ausbildung	schwer operationalisierbar

Dimensionen und Indikatoren für Output- und Outcome-Qualität und methodische Probleme
(sowohl materielle rewards als auch kognitive Kompetenzen)

Dimensionen	Indikatoren	Methodische Probleme
Ausbildungserfolg	Abschluss- und Abbrecherquoten Niveau erreichter Abschlüsse Zugangsberechtigung für weiterführende Bildungsgänge, differenziert nach sozial-strukturellen Kategorien	begrenzte Erfassung in den Ländern
Bildungs- und Arbeitsmarktver-wertbarkeit (kurz- und langfristig)	Übergang in Bildungsgänge des tertiären Bereichs Friktionsfreiheit des Übergangs in (ausbildungsentsprechende) Beschäftigung Horizontale und vertikale berufliche Mobilität (Arbeitsplatzsicherheit, -qua-lität und berufliche Positionen im Erwerbsverlauf)	z. T. unregelmäßige Erhebungen Stichprobengröße regelmäßiger Erhebungen (Arbeitskräfte- und Haushaltserhebungen) Fehlen „echter" Panels
Bildungsrenditen	Einkommensentwicklung nach Berufs-/ Qualifika-tionsabschlüssen	unvollständige Berechnungsmodelle hohes Aggregationsniveau
Kompetenz	Kompetenzniveaus in unterschiedlichen Wissensarten	Probleme der Definition und Messung

EU-Projekt zur Festlegung, Erfassung und Einordnung beruflicher Kompetenzen (Winterton & Delamare-LeDeist, 2004):

Ausgangspunkt ist "to establish a typology of qualitative outcomes of VET [vocational and occupational education and training] in terms of knowledge, skills and competences (KSCs) that will serve as conceptual underpinning for the horizontal dimension in developing a European Credit System for VET" – the so-called ECVET (p.1).

Drei Quellen:

USA: Managementliteratur: generelle Fähigkeiten und Verhaltensweisen; job-bezogene Fertigkeiten

UK: Debatte um National Vocational Qualifications

F: Savoir / Savoir faire / Savoir être

Level	Cognitive competence (knowledge)	Functional competence (skills)	Social competence (behaviours and attitudes)
Level 8			
Level 7			
Level 6			
Level 5			
Level 4			
Level 3			
Level 2			
Level 1			

Level System New Zealand

Level 10	Doctorates
Level 9	Masters
Level 8	Postgraduate Diplomas and Certificates, Bachelors with Honours
Level 7	Bachelors Degrees, Graduate DIplomas
Level 6	Diplomas
Level 5	
Level 4	
Level 3	Certificates
Level 2	
Level 1	

Kritik an der Kompetenzdiskussion:

(1) Es fehlt eine explizite Bezugnahme auf oder Hervorhebung von Zielsetzungen für die Kompetenzentwicklung – in unserem Fall für die berufliche Bildung.

(2) Die vorgestellten und vornehmlich diskutierten Konzepte sind in hohem Maße psychologisch ausgerichtet – was erhebliche Übersetzungsleistungen bei der Anwendung auf Realitätsausschnitte fordert.

(3) Damit hängt unmittelbar zusammen, dass Fragen der jeweiligen Inhalts- bzw. Wissensbereiche und Wissensarten nicht hinreichend behandelt werden.

Kompetenzverständnis nach Roth (1971 bzw. Reetz (1999):

- Selbstkompetenz
- Sachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz

Wie sollte Kompetenz erhoben werden?

- Auf der Grundlage von externen Tätigkeiten?

- Auf der Grundlage interner Bedingungen?

Auf der Grundlage von externen Tätigkeiten

Situationen, Aufgaben und Anforderungen, die im derzeitigen und vermutlich zukünftigen Beruf/Berufsfeld international charakteristisch sind.

Auf der Grundlage von internen Bedingungen:

Wissen, Können, Motivation, Werte, Metakognition etc., die für die Expertise in einem bestimmten Beruf/Berufsfeld kennzeichnend sind.

Erhebung auf der Grundlage von externen Tätigkeiten:

- „Analyse der Auftrags- und Erfüllungsbedingungen einer Arbeitstätigkeit,

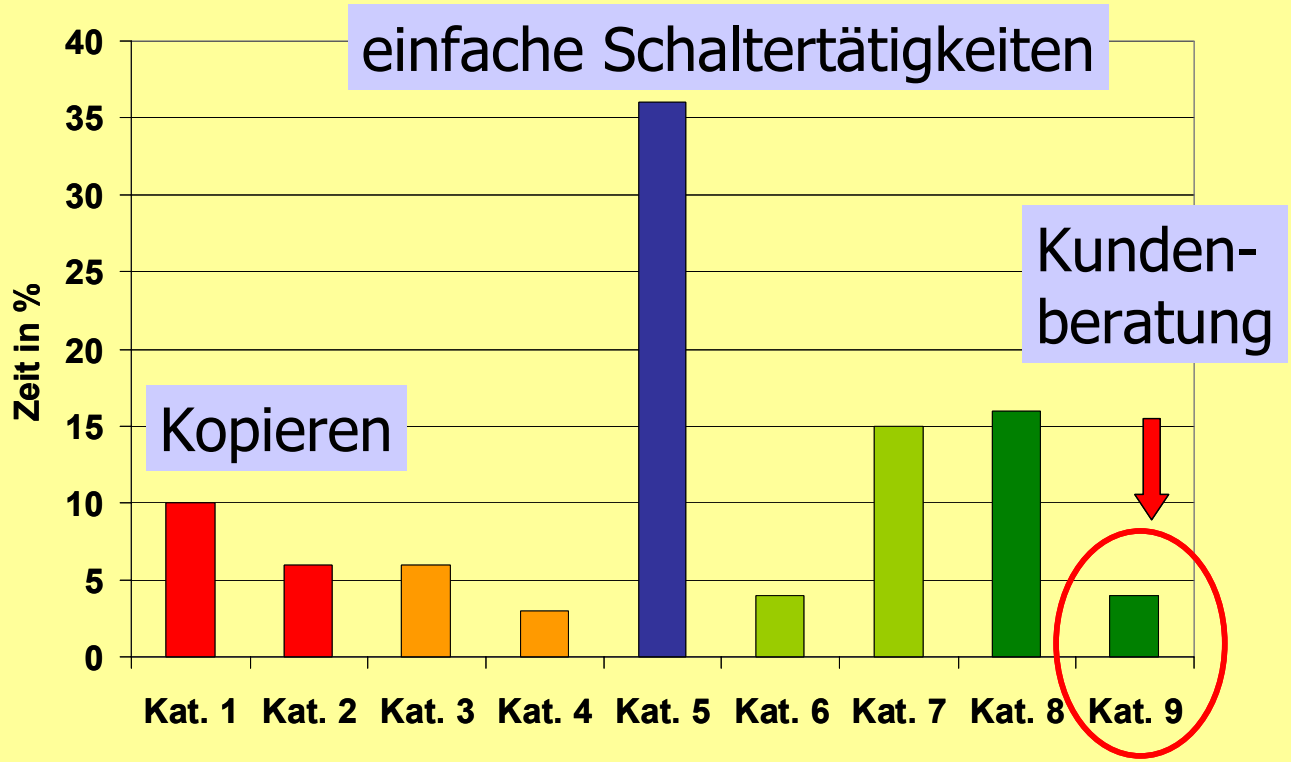
- Identifikation und Beschreibung von Tätigkeits-dimensionen,

- Analyse der Tätigkeit anhand dieser Dimensionen, mit dem Ziel, leistungs- und qualifizierungs-differenzierende Variablen zu finden".

➔ *Arbeitsproben, anhand derer die zu beurteilende Person beobachtet und bewertet werden kann*

Prozentuale Verteilung aller Arbeitsaufgaben

N = 128.230 Minuten



Versuch, der Erhebung von „GWA“ (*generalized work activities*) :

Sie basieren auf drei Prinzipien:

- sie müssen erstens breit genug sein, um für möglichst viele Jobs angewendet werden zu können;

- sie müssen zweitens auf analytischen Arbeits-forschungen beruhen und

- drittens charakteristisch für die unterliegende Arbeitsstruktur sein

23. Repairing and Maintaining Mechanical Equipment

Fixing, servicing, aligning, setting up, adjusting, and testing machines, devices, moving parts, and equipment that operate primarily on the basis of mechanical (not electronic) principles.

Level

What level of this activity is needed to perform this job?

Performing complex or non-routine repair, maintenance, or adjustment of mechanical equipment, often involving overhauls or rebuilding.	7	*Rebuilding a high-performance engine.* *Overhauling a power plant turbine.*
	6	
	5	
	4	*Removing and replacing broken parts in an automobile transmission.* *Adjusting a grandfather clock.*
Performing straightforward repair, maintenance, or adjustment of mechanical equipment using established, easy to understand procedures.	3	
	2	*Making routine preventive maintenance to a door lock.* *Making simple, external adjustments to a door hinge with ordinary hand tools.*
	1	

NR Not relevant at all for performance on this job

Importance

How important is this activity to performance on this job?

Not Important	Somewhat Important	Important	Very Important	Extremely Important
1	2	3	4	5

Frequency

How often is this activity performed on this job?

Once per year or less	More than once per year	More than once per month	More than once per week	Daily	Several times per day	Hourly or more often
1	2	3	4	5	6	7

FIGURE 8-3. Example page from the Generalized Work Activities Questionnaire.

TABLE 8-5

Principal-Components Analysis Pattern Matrix for the Level Scale: Generalized Work Activities

Descriptor	Component F1	Component F2	Component F3	Communality
1. Getting Information	.82	.30	−.17	.78
2. Identifying Objects	.81	.44	.05	.85
3. Monitoring Processes	.69	.47	.33	.81
4. Inspecting Equipment	.24	.00	.90	.86
5. Estimating Characteristics	.70	.23	.46	.76
6. Judging the Qualities	.65	.61	−.12	.81
7. Evaluating Information	.84	.40	.02	.87
8. Processing Information	.78	.12	−.40	.79
9. Analyzing Data	.87	.21	.20	.83
10. Making Decisions	.82	.50	.06	.94

Erhebung auf der Grundlage von internen Bedingungen:

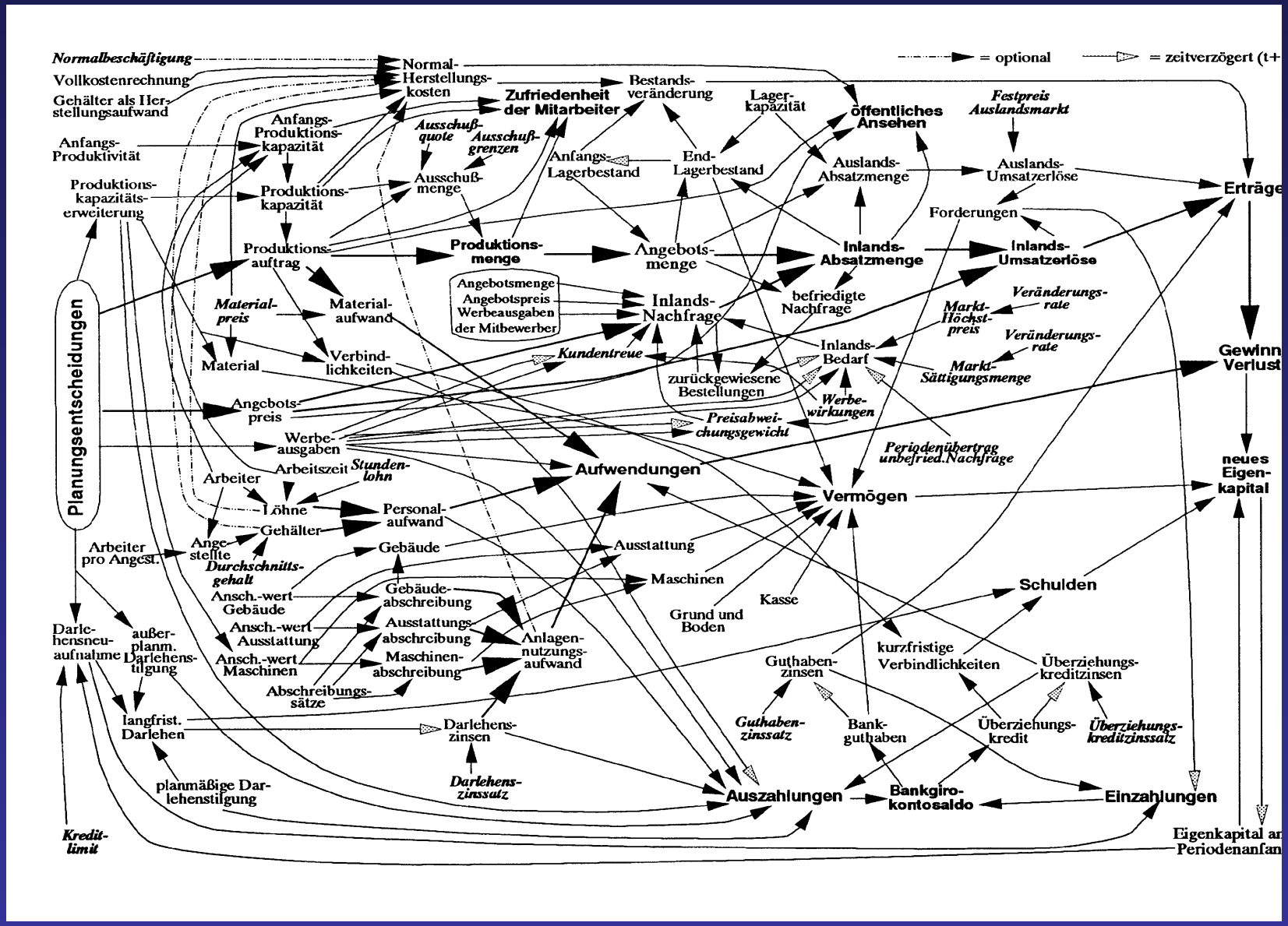
Individuelle Fähigkeiten (in Anspruch genommen und interpretiert in verschiedenen Kontexten)	**Kompetenzbereiche** (Performanz in verschiedenen berufsspezifischen Kontexten)		
	Selbstkompetenz		
	Sachkompetenz	**Methoden-kompetenz**	**Sozialkompetenz**
	(theoretische, analytische Anforderungen) „Umgang mit Konzepten“	**(technische, funktionale Anforderungen) „Umgang mit technischer Ausstattung“**	**(interpersonale Anforderungen) „Umgang mit anderen“**
Einstellungen Werte Wahrnehmungen			
Antriebe Motivation			
Metakognitive Strategien			
Deklaratives Wissen			
Prozedurales Wissen			
Strategisches Wissen			

Mögliche Testitemformate (auf die jeweiligen Zellen oder auf Zellenkombinationen bezogen):

- Arbeitsproben
- komplexe Aufgaben
- Simulationen
- Fragebogen

➔ *Unter einer fachdidaktischen sowie lerntheoretischen Perspektive sind Aussagen zur Repräsentativität und zum Anforderungsgehalt der Aufgaben zu treffen.*

➔ *Das zugrunde gelegte Messmodell muss interpretierbare Veränderungsmessungen gestatten.*


= optional
= zeitverzögert (t+
Normalbeschäftigung
Vollkostenrechnung
Gehälter als Herstellungsaufwand
Normal-Herstellungskosten
Zufriedenheit der Mitarbeiter
Bestandsveränderung
Lagerkapazität
öffentliches Ansehen
Festpreis Auslandsmarkt
Anfangs-Produktivität
Anfangs-Produktionskapazität
Ausschuß-quote
Ausschuß-grenzen
Anfangs-Lagerbestand
End-Lagerbestand
Auslands-Absatzmenge
Auslands-Umsatzerlöse
Erträge
Produktionskapazitätserweiterung
Produktionskapazität
Ausschußmenge
Forderungen
Produktionsauftrag
Produktionsmenge
Angebotsmenge
Inlands-Absatzmenge
Inlands-Umsatzerlöse
Planungsentscheidungen
Material-preis
Material-aufwand
Angebotsmenge
Angebotspreis
Werbeausgaben der Mitbewerber
Inlands-Nachfrage
befriedigte Nachfrage
Veränderungsrate
Markt-Höchstpreis
Veränderungsrate
Material
Verbindlichkeiten
Kundentreue
Inlands-Bedarf
Markt-Sättigungsmenge
Gewinn Verlust
zurückgewiesene Bestellungen
Angebotspreis
Werbewirkungen
Preisabweichungsgewicht
Werbeausgaben
Periodenübertrag unbefried.Nachfrage
Arbeitszeit
Stundenlohn
Aufwendungen
neues Eigenkapital
Arbeiter
Löhne
Personalaufwand
Vermögen
Gehälter
Arbeiter pro Angest.
Angestellte
Durchschnittsgehalt
Gebäude
Ausstattung
Maschinen
Schulden
Ansch.-wert Gebäude
Gebäudeabschreibung
Kasse
Grund und Boden
Darlehensneuaufnahme
außerplanm. Darlehenstilgung
Ansch.-wert Ausstattung
Ausstattungsabschreibung
Anlagennutzungsaufwand
Ansch.-wert Maschinen
Maschinenabschreibung
Guthabenzinsen
kurzfristige Verbindlichkeiten
Überziehungskreditzinsen
Abschreibungssätze
langfrist. Darlehen
Darlehenszinsen
Guthabenzinssatz
Bankguthaben
Überziehungskredit
Überziehungskreditzinssatz
planmäßige Darlehenstilgung
Darlehenszinssatz
Auszahlungen
Bankgirokontosaldo
Einzahlungen
Kreditlimit
Eigenkapital am Periodenanfang

VW korrigiert Gewinnziel nach unten

Mehr als 500 Millionen Euro unter Plan / Neues Oberklassemodell auf Eis gelegt

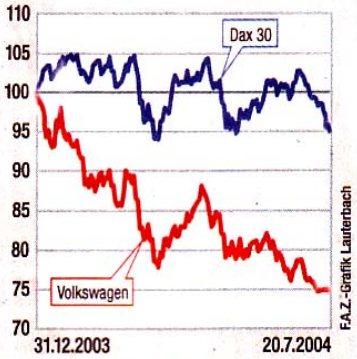
rit. HAMBURG, 20. Juli. Der Volkswagen-Konzern wird sein Ergebnisziel auch in diesem Jahr verfehlen. Nach Informationen dieser Zeitung rechnet Europas größter Automobilhersteller für 2004 nur noch mit einem operativen Ergebnis vor Sondereinflüssen von 1,5 bis 2 Milliarden Euro. Ursprünglich wollte Volkswagen das Vorjahresergebnis von 2,5 Milliarden Euro übertreffen. Die revidierte Prognose soll am Freitag im Halbjahresbericht veröffentlicht werden, heißt es. Ein VW-Sprecher wollte diese Informationen nicht kommentieren. Den Informationen zufolge ist im ersten Halbjahr – trotz der stabilen Erträge aus der Finanzdienstleistungssparte – mit einem kräftigen Gewinneinbruch zu rechnen. Als Konsequenz aus der abermals verschlechterten Ertragslage hat der Vorstand die Pläne für den Bau des „C1" vorerst auf Eis gelegt. Mit dem Modell, das 2007 in Serie gehen sollte, wollte VW die Lücke zwischen Passat und Phaeton schließen.

Trotz der Gewinnrevision wird VW am Freitag voraussichtlich keine Verschärfung des im Frühjahr eingeleiteten Restrukturierungskurses ankündigen. Damals wurde das Sparziel für 2004 und 2005 auf insgesamt 4 Milliarden Euro verdoppelt. Die jetzige Zurückhaltung hängt womöglich damit zusammen, daß man vor den im September startenden Tarifverhandlungen keine Drohkulisse errichten will. Gleichwohl steigt der Druck auf die Gewerkschaften, bei den Personalkosten kompromißbereiter zu sein. VW will die Personalkosten bis 2011 um 30 Prozent senken.

Schon in den ersten drei Monaten des Jahres war das operative Konzernergebnis um 46 Prozent auf 329 Millionen Euro eingebrochen. Seither hat sich das von Konjunktur- und Konsumschwäche geprägte Marktumfeld kaum verbessert. Der Verband der Automobilindustrie erwartet allenfalls noch einen stagnierenden Inlandsabsatz. Auf die europaweit zögerliche Nachfrage reagieren alle Hersteller mit zum Teil kräftigen Preisnachlässen; das hinterläßt deutliche Spuren in den Bilanzen von Ford und General Motors (mitsamt der Tochtergesellschaft Opel). Auch die französischen Hersteller Renault und PSA Peugeot Citroën sowie die italienische Fiat bekommen den Preisdruck zu spüren. Unter den Massenherstellern schwimmt Toyota indes gegen den Strom. Dank der hohen Produktivität eilt der größte japanische Autobauer bei Absatz und Ergebnis von Rekord zu Rekord.

Volkswagen im Vergleich

Kurs 31. Dezember 2003=Index 100

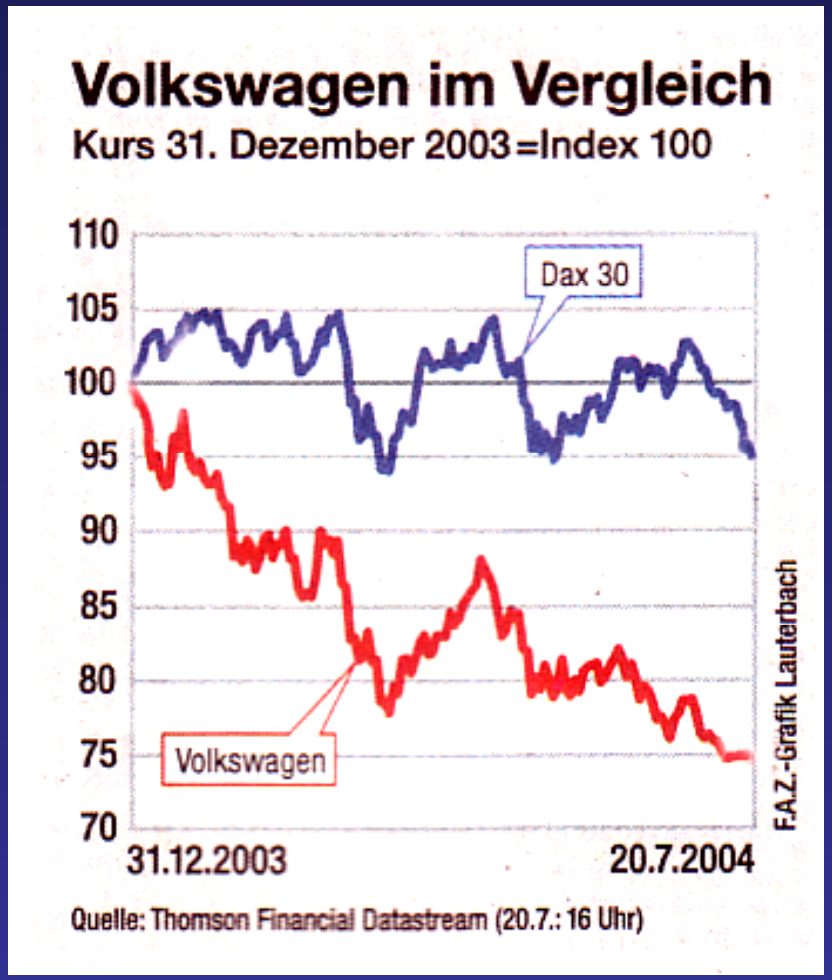


Quelle: Thomson Financial Datastream (20.7.: 16 Uhr)

VW hat die Kaufanreize im Verlauf dieses Jahres stetig erhöht. Das gilt vor allem für den neuen Golf: Nach der kostenlosen Zugabe einer Klimaanlage gibt es seit Juni zusätzlich eine Händlerprämie von 928 Euro für die Inzahlungnahme eines Gebrauchtwagens. Dies stabilisiert den Absatz, verengt aber die Gewinnmargen – und zwar nicht nur beim Golf. Denn um die Differenzierung der Konzernmodelle untereinander aufrechtzuerhalten, müssen auch die Preise der übrigen Modelle wie VW Polo, Škoda Octavia oder Seat Ibiza (direkt oder indirekt) gesenkt werden.

Zudem gerät VW auf wichtigen Auslandsmärkten unter Druck. In Amerika macht den Wolfsburgern die Dollar-Schwäche zu schaffen: Bei Durchschnittskursen zwischen 1,20 und 1,25 Dollar je Euro dürfte das operative Ergebnis im Gesamtjahr um rund 1,2 Milliarden Euro belastet werden. Auch toben in Amerika, wo der VW-Absatz unter dem Modellwechsel bei Jetta und Passat leidet, noch härtere Rabattschlachten als in Europa. All dies bescherte allein im ersten Quartal in Nordamerika einen Verlust von 235 Millionen Euro. Der chinesische Markt, auf dem VW in der Vergangenheit blendend verdiente, hat stark an Dynamik verloren. Dort versuchen die Konkurrenten – allen voran General Motors –, VW mit Kampfpreisen die Marktführerschaft zu entreißen. Die Wolfsburger müssen wohl mit einem geringeren Ergebnisbeitrag aus China rechnen.

Toyota erhöht Absatzziel, Seite 16.
Ford profitiert von seiner Finanzsparte, Seite 16.



- Wie hoch ist der aktuelle Wert Ihrer Volkswagen-Aktien am 20.7.2004?
- Wie hoch wäre der Wert Ihrer Aktien am 20.7.2004 gewesen, hätten Sie die 17.500 Euro nicht in Volkswagen-Aktien, sondern in den „DAX 30“ investiert?
- Im Folgenden berechnen Sie bitte Ihren Verlust im Vergleich zu einer Investition in den „DAX 30“.
- Wie hoch ist Ihr Verlust in Euro?
- Wie hoch ist Ihr Verlust in Prozent?

Tabelle 5-1: Taxonomische Klassifikation intrinsischer Handlungsfunktionen im Bereich der Reparaturtätigkeit (Ausschnitt)

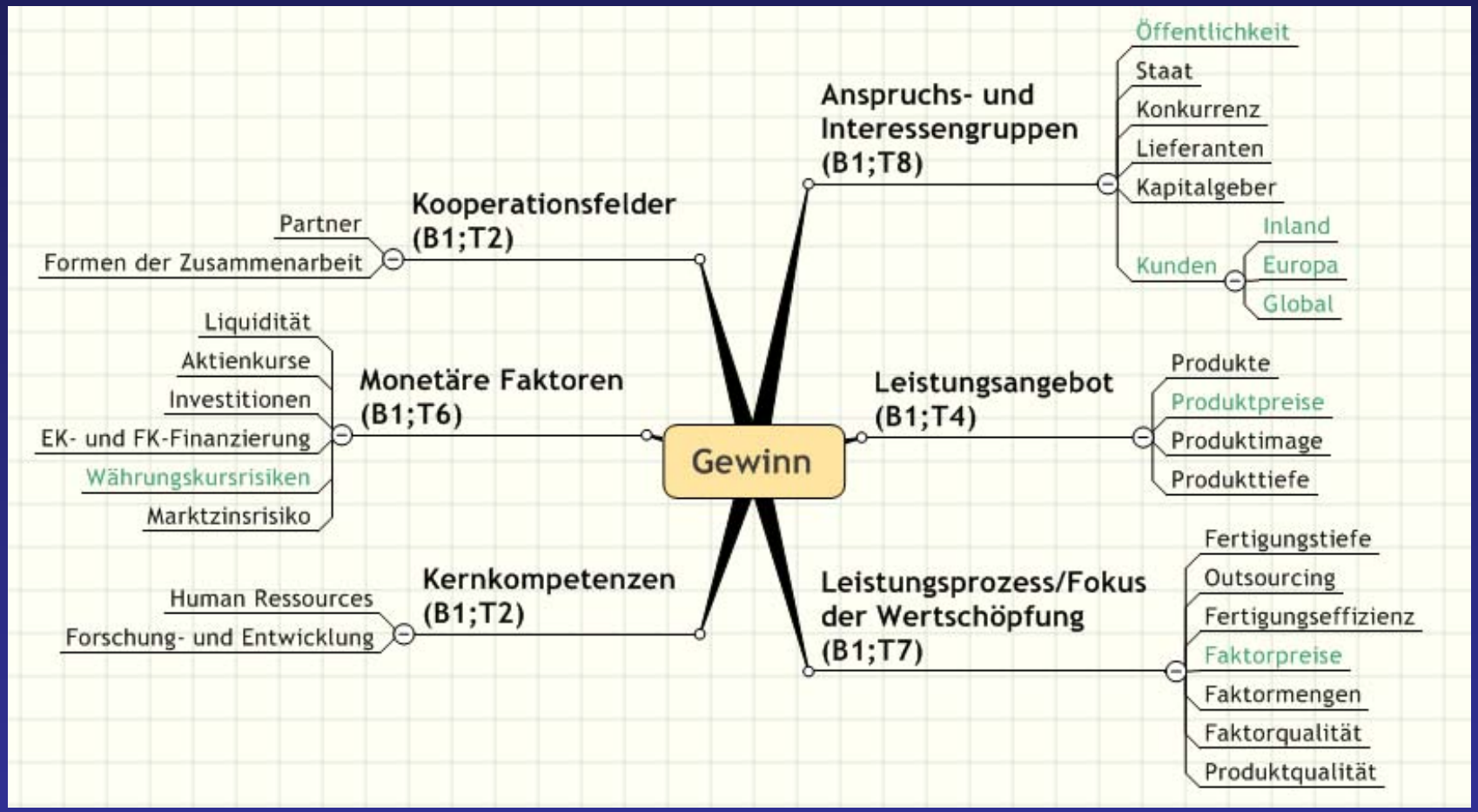
Stufe 3	Stufe 2	Stufe 1
1. Klärung der Rahmenbedingungen	• • • • •	• • • • •
2. Störunganalyse	2.1. Symptomverifikation	Befragung des Maschinenbedieners
		Sichtkontrolle
		Durchführung von Probeläufen (evtl. unter verschiedenen Bedingungen)
	2.2. Rekonstruktion des Störfalls	Prüfung, ob Fehler durch den Maschinenbediener verursacht wurde
		Klärung der Bedingungen des Auftretens der Störung
		Zeitpunkt für das Auftreten der Störung
		Berücksichtigung möglicher Sabotage (z. B. vertauschte Schläuche in der Pneumatik/Hydraulik)
3. Intuitive Fehlersuche	• • • • •	• • • • •
4. Gewinnung eines Systemverständnisses	• • • • •	• • • • •
5. Entscheidung über die Auftragsübernahme	• • • • •	• • • • •
6. Hypothesenbildung (Suche nach möglichem Fehler)	6.1. Zurückverfolgen der Wirkungskette	Zurückverfolgen - des Stoffflusses
		- des Energieflusses
		- des Informationsflusses
	6.2 Aufbau einer Wirkungskette durch Vorwärtsverkettung	
	6.3. Überprüfung der Schwachstellen der Maschine	Einsicht in Diagnosepapiere und Instandhaltungsberichte
		Achten auf Verschleißteile
	6.4. Abarbeiten von störungsspezifischen Checklisten (Fehlerlisten)	
	6.5. Einbeziehung des Maschinenbedieners in die Hypothesenbildung	
7. Hypothesenprüfung (Entscheidung über Reihenfolgen der Hypothesenprüfung und über Prüfmethoden)	7.1. Prüfung der Hypothesen unter dem Gesichtspunkt der Fehlerwahrscheinlichkeiten/Fehler-statistiken	• • • • •

Stufe 3	Stufe 2	Stufe 1
	7.2. Blockung der Wirkungskette, Durchführung einer Komplexdiagnose vor einer Tiefendiagnose	
	7.3. Prüfung der Hypothesen nach der Aufwandkalkulation	
	7.4. Diagnostizieren, ob Zustandsparameter des jeweiligen Teilsystems in den zulässigen Toleranzbereichen liegen	
	7.5. Durchführung indikativer Veränderungen und Beobachtung von Signalverläufen	
8. Suchraumerweiterung	8.1. Selbstkontrolle / Rekapitualation der vollzogenen Handlungsschritte	• • • • •
	8.2. Erweiterung des zu analysierenden Systemausschnittes (bis hin zum Testen eines „Apriori-Fehlerbaumes)	
	8.3. Unsystematisches Herumsuchen („trial and error")	
	8.4. Berücksichtigung „komplizierter" Hypothesen (z. B. temporäre Fehler)	
	8.5. Konsultation von Fachleuten	
	8.6. Konsultation eines Instandhaltungsprogrammes (eines wissensbasierten Systems)	
	8.7. Vom Problem Abstand nehmen	
9. Organisation der Arbeitsmittel	• • • • •	• • • • •
10. Eingriff in die Maschine zwecks Fehlersuche und -beseitigung	• • • • •	• • • • •
11. Suche nach den Ursachen für die Fehlerentstehung	• • • • •	• • • • •
12. Effektkontrolle	• • • • •	• • • • •
13. Leistungsdokumentation	• • • • •	• • • • •
14. Verbesserung der Wartungsplanung	• • • • •	• • • • •
15. Evaluation der Arbeit	15.1. Vergegenwärtigen des Vorgehens bei der Leistungserbringung	• • • • •
	15.2. Nachdenken über alternative Vorgehensweisen	
	15.3. Suche nach den Ursachen von Handlungsfehlern	
	15.4. Effizienzbeurteilung der praktizierten Vorgehensweise	
	15.5. Bewertung der Arbeit im Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung	
	15.6. Entwicklung von Perspektiven für das künftige Handeln	

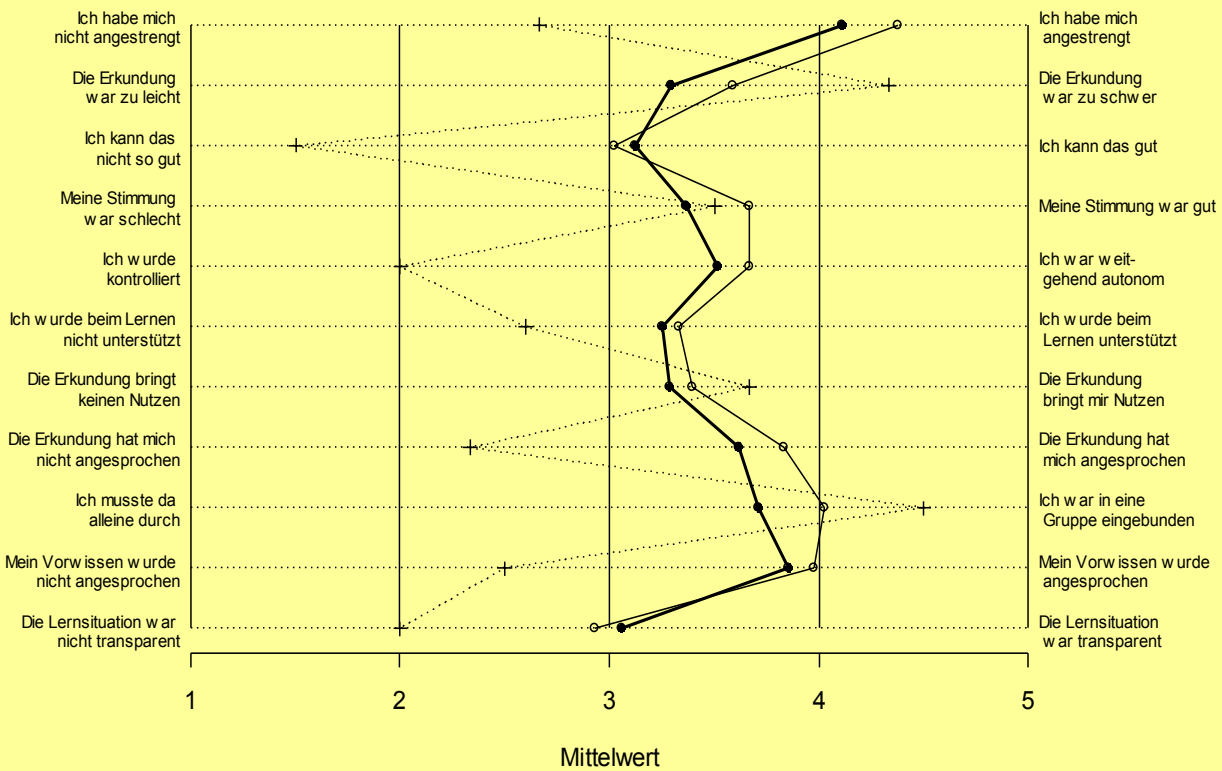
Fragen aus dem Vorwissenstest:

(1) Welche Gründe für den Gewinneinbruch bei der Volkswagen AG erkennen Sie in dem Zeitungsartikel?

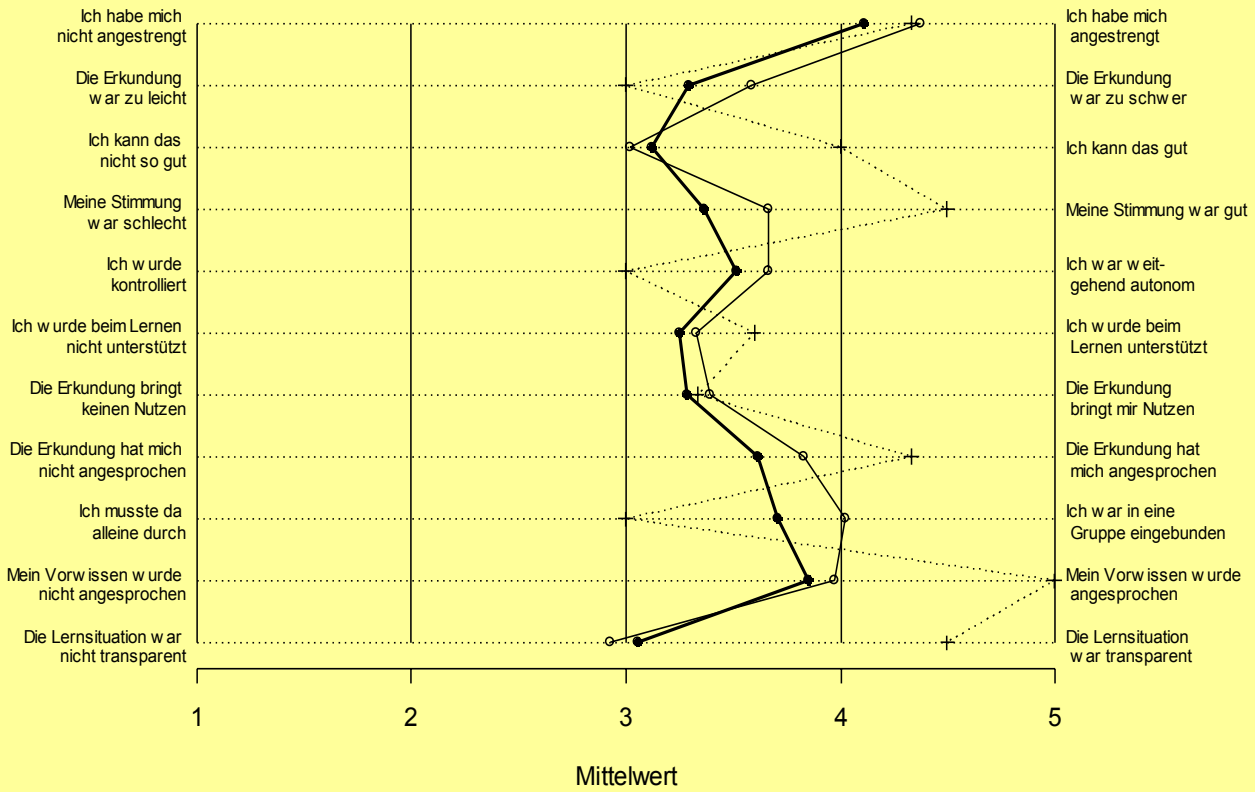
(2) Nennen Sie bitte weitere Gründe, die grundsätzlich den Gewinn einer Unternehmung reduzieren können?


Gewinn
Anspruchs- und Interessengruppen (B1;T8)
Öffentlichkeit
Staat
Konkurrenz
Lieferanten
Kapitalgeber
Kunden
Inland
Europa
Global
Kooperationsfelder (B1;T2)
Partner
Formen der Zusammenarbeit
Monetäre Faktoren (B1;T6)
Liquidität
Aktienkurse
Investitionen
EK- und FK-Finanzierung
Währungskursrisiken
Marktzinsrisiko
Leistungsangebot (B1;T4)
Produkte
Produktpreise
Produktimage
Produkttiefe
Kernkompetenzen (B1;T2)
Human Ressources
Forschung- und Entwicklung
Leistungsprozess/Fokus der Wertschöpfung (B1;T7)
Fertigungstiefe
Outsourcing
Fertigungseffizienz
Faktorpreise
Faktormengen
Faktorqualität
Produktqualität

Ergebnis zur motivationalen Komponente der Selbstkompetenz:



Ergebnis zur motivationalen Komponente der Selbstkompetenz:



Einige offene Fragen:

- Testentwicklungen für die verschiedenen Bereiche beruflicher Bildung
- Testen der Leistungen im Arbeitsvollzug
- Häufigkeit des Testens
- Altersfestlegungen
- Querschnitt vs. Längsschnitt
- Wo hat man die Lernenden zu suchen? Wo kann man sie finden?