

IHK ■ Die Weiterbildung

HANDREICHUNG

Konzept für die Qualifizierung von
Strategischen Professionals

IT-Fortbildungsabschlüsse

Certified IT Technical Engineer

Geprüfter Informatiker | Geprüfte Informatikerin

Certified IT Business Engineer

Geprüfter Wirtschaftsinformatiker | Geprüfte Wirtschaftsinformatikerin



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Copyright Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber © DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Postanschrift: 11052 Berlin | Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte
Telefon 030-20308-0 | Telefax 030-20308-1000
Internet: www.dihk.de | speziell zu IT-Weiterbildung www.dihk.de/it_wb

Verantwortlich Yorck Sievers | DIHK

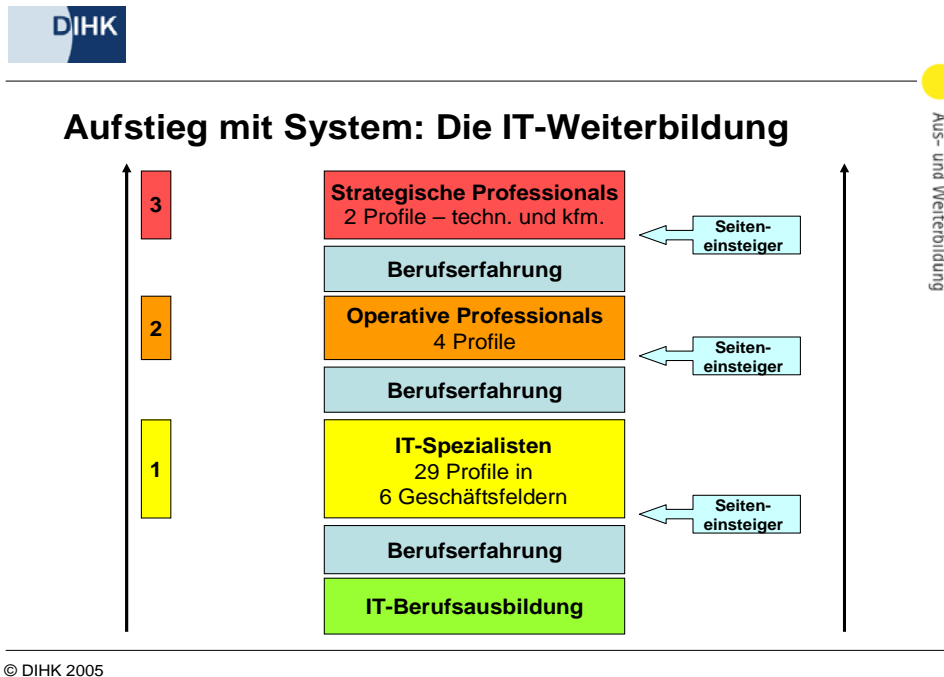
Stand März 2006

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Vorwort	3
Einführung	5
I. Rahmenbedingungen für die Qualifizierung	7
1. Teilnehmer und Zugangsvoraussetzungen	7
2. Marketing und Organisation	8
3. Lernprozessbegleiter und Methoden	12
4. Geschäftsmodell und Kalkulation	14
II. Qualifizierungsinhalte	15
1. Projekt- und Geschäftsbeziehungen	15
2. Strategisches Personalmanagement	23
3. Strategische Prozesse	29
Anhang	39
1. Auszug IT-Fortbildungsverordnung	41
2. Zugangsvoraussetzungen – Gesprächsleitfaden	47
3. Hinweise zur Prüfung	51
4. Bewertungsbögen für die Durchführung der Prüfung	52
▪ Prüfungsteil Strategisches Personalmanagement	52
▪ Prüfungsteil Strategische Prozesse	53
5. Abkürzungsverzeichnis	57

Vorwort

Mit der „Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik“ vom 3. Mai 2002, kurz IT-Fortbildungsverordnung, ist das derzeit geltende IT-Weiterbildungssystem geregelt worden. Seitdem existieren, aufbauend auf den IT-Berufen, Abschlüsse auf drei Ebenen:



Der Einstieg in die IT-Weiterbildung sind die 29 IT-Spezialistenprofile, die von den Sozial- und Wirtschaftspartnern fest vereinbart, also „geregelt“ worden sind. Die IT-Fortbildungsverordnung nimmt konkreten Bezug auf diese Vereinbarung. Eine Besonderheit der Spezialistenebene ist die Option der Personenzertifizierung.

Die Abschlüsse der Operativen und der Strategischen Professionals werden durch erfolgreich abgelegte öffentlich-rechtliche Prüfungen bei einer Industrie- und Handelskammer erreicht. In der IT-Fortbildungsverordnung sind die Einzelheiten hierzu geregelt.

Die Prüfungen sind komplex und anspruchsvoll. Unternehmen, IT-Profis (und damit potentielle IT-Weiterbildungsteilnehmer), Bildungsträger, Referenten, Industrie- und Handelskammern und Prüfer brauchen – das zeigt die Erfahrung – Zeit, sich mit der Philosophie und dem Niveau der Abschlüsse und den zahlreichen Einzelheiten und Besonderheiten der Prüfungen vertraut zu machen.

Die Abschlüsse der Operativen Professionals werden von allen genannten Beteiligten bereits zunehmend angenommen. Das liegt nicht zuletzt daran, dass diese Ebene in den Unternehmen breit vertreten und mit Blick auf die Zulassungsvoraussetzungen für viele „IT'ler“ erreichbar ist.

Die vorliegende Handreichung ist ein Leitfaden für die Qualifikation von Strategischen Professionals und will bei allen Beteiligten das Verständnis für Philosophie, Niveau und Inhalte auf dieser Abschlussebene fördern. Damit soll ein wesentlicher Beitrag zur Definition und

Sicherung der Qualität geleistet werden. Das Qualifizierungskonzept setzt hohe Mindeststandards und versteht sich als Initiative und Empfehlung der IHK-Organisation.

Die vorliegende Handreichung sowie ausgewählte Anlagen aus dem Anhang sind in das Intranet der IHK-Organisation eingestellt und stehen zum „Download“ zur Verfügung.

Der Pfad lautet:

<http://wm.ihk.de>

STARTSEITE | Aus- und Weiterbildung | Weiterbildung | Fachwissen |
Weiterbildungsprüfungen | Stand der Ordnungsarbeit (DIHK-Empfehlungen,
Rechtsverordnungen und Handreichungen) | IT-/ Medien-Bereich .

Die Autoren, von den IHKs benannte, einschlägig qualifizierte Sachverständige, wünschen viel Erfolg bei der Umsetzung zukünftiger Qualifizierungsangebote für Strategische Professionals.

Zum Schluss noch ein technischer Hinweis: Wenn im Text nur die männliche Form verwendet wird, so ist dies allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit geschehen und so zu verstehen, dass auch die weibliche Form gemeint ist.

Berlin im März 2006
Yorck Sievers
DIHK

Einführung

Strategische Professionals sind Führungskräfte. Sie erfüllen ihre Aufgaben sowohl auf Bereichs- und Geschäftsleitungsebene in kleinen und mittelständischen Unternehmen als auch auf höheren Konzernebenen. An diesem Anspruch orientiert sich das vorliegende Qualifizierungskonzept.

Die Strategischen Professionals bauen auf den Operativen Professionals auf und wollen „hoch hinaus“, wie die Profile deutlich machen:

- IT Technical Engineer (Geprüfter Informatiker)
 - positioniert die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens strategisch dauerhaft am Markt und entwickelt sie entsprechend weiter; schließt strategische Allianzen und Partnerschaften;
 - trifft in den Handlungsfeldern Technologie und Entwicklung strategische Entscheidungen;
 - entwickelt und entscheidet strategische Personalmaßnahmen;
 - führt Führungskräfte.
- IT Business Engineer (Geprüfter Wirtschaftsinformatiker)
 - positioniert die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens strategisch dauerhaft am Markt und entwickelt sie entsprechend weiter; schließt strategische Allianzen und Partnerschaften;
 - trifft in den Handlungsfeldern Marketing, Vertrieb, Finanzwesen und Controlling sowie Beratung strategische Entscheidungen;
 - entwickelt und entscheidet strategische Personalmaßnahmen;
 - führt Führungskräfte.

Das vorliegende Qualifizierungskonzept beschreibt in **Abschnitt I** die Rahmenbedingungen für die Qualifizierung. Sie sind es, die wesentlich zur Wahrung der Philosophie und zur Einhaltung des beschriebenen Niveaus beitragen. Einzelne Aspekte sind

- Teilnehmer und Zugangsvoraussetzungen,
- Marketing und Organisation,
- Lernprozessbegleiter und Methoden,
- Geschäftsmodell und Kalkulation.

In **Abschnitt II** geht es um die Qualifikationsinhalte und ihre Bestandteile. Dabei besteht nicht der Anspruch auf Vollständigkeit der Angaben. Vielmehr wird hier ein Rahmen gesetzt, der von allen an der Weiterbildung Beteiligten auf gleichem Niveau ausgefüllt werden muss. Darüber hinaus gilt: Wie bei den anderen IT-Abschlussebenen zeichnet sich die Qualifizierung zum Strategischen Professional durch einen hohen Praxisbezug aus.

I. Rahmenbedingungen für die Qualifizierung

1. Teilnehmer und Zugangsvoraussetzungen

☒ Teilnehmer

Die Zielgruppen von Angeboten zur Qualifizierung von Strategischen Professionals sind zum einen erfolgreiche Absolventen der Operativen Professionals und zum anderen Seiteneinsteiger mit entsprechenden Fachkenntnissen und langjähriger Berufserfahrung.

Interessierte Personen können beispielsweise sein

- Qualifizierte Mitarbeiter aus Linie und Stab
- Selbständige
- Leiter von Abteilungen und Referaten

☒ Zugangsvoraussetzungen

Die Teilnehmer müssen außerdem erkennbar die folgenden persönlichen Voraussetzungen erfüllen: eine hohe Motivation und Belastbarkeit, die Bereitschaft zum Selbstlernen und die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung bei den verschiedenen angewandten Methoden zur Wissens- und Kompetenzerweiterung.

Aufgabe der Bildungsanbieter ist, die Teilnehmer darüber zu informieren, was auf sie zukommt und was von ihnen erwartet wird. Dazu gehören unter anderem:

- das Ziel der Qualifizierung,
- die Methoden der Qualifizierung,
- die Anforderungen an die Teilnehmer,
- der Umfang und der Zeitaufwand (Dauer, Präsenzzeiten, Selbstlernanteile, E-Learning-Anteile),
- die Kosten und die Möglichkeiten der Förderung.

Mit jedem potentiellen Teilnehmer soll der Bildungsanbieter ein individuelles Beratungsgespräch führen, um eine bewusste Entscheidung sowohl des Bildungsanbieters selbst als auch des Interessenten über die Teilnahme zu erreichen. In dem Gespräch sollen die beruflichen Kompetenzen und Neigungen, die persönlichen Absichten und die Belastungsfähigkeit geklärt werden (vgl. auch Gesprächsleitfaden, Anlage 2, S. 49ff).

Daraus resultiert die Entscheidung, ob der Interessent zur Teilnahme geeignet ist. Als Hilfsmittel steht im Anhang ein Gesprächsleitfaden zur Verfügung. Optional können weitere Maßnahmen eingesetzt oder empfohlen werden, z. B.: Testverfahren, Zusatzqualifikationen.

Die formalen Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung zum Strategischen Professional regelt die IT-Fortbildungsverordnung in § 22.

2. Marketing und Organisation

☒ Marketing

Um den Unternehmen und ihren Mitarbeitern die Qualifizierungsmöglichkeiten im Rahmen der IT-Fortbildung näher zu bringen, sind gezielte Marketingmaßnahmen erforderlich.

Dabei kommt es grundsätzlich darauf an, dass der Stellenwert der öffentlich-rechtlichen IHK-Prüfungen auch im IT-Bereich herausgestellt wird. Der Nutzen für die kleinen und mittelständischen Unternehmen ist hierbei von besonderer Bedeutung. Ein speziell am Nutzen für die KMUs orientierter Flyer sollte hierzu entwickelt werden.

Die Vielfalt der möglichen Maßnahmen wird nachfolgend anhand eines umfassenden IT-Forums, ausgerichtet von einer Bildungseinrichtung, dargestellt:

Ein IT-Forum, welches beispielsweise einmal pro Halbjahr stattfinden könnte, dient der Akquisition von Teilnehmern für die IT-Fortbildung auf allen Abschlussebenen. Die Akteure eines IT-Forums sollten sich zusammensetzen aus...

- fachkundigem IHK-Personal,
- Mitgliedern einschlägiger Prüfungsausschüsse,
- Lernprozessbegleitern und
- ggf. Absolventen.

Neben der Akquisition dient das IT-Forum dazu, über das IT-Weiterbildungssystem zu informieren, das Interesse an dieser Fortbildung zu wecken und ein mögliches Netzwerk zwischen Teilnehmern und ansässigen Firmen auszubauen.

Die Teilnehmer dieser Veranstaltung rekrutieren sich aus allen Interessenten an einer Weiterbildung im IT-Bereich. Dazu gehören insbesondere:

- IT-Mitarbeiter
- IT-Quereinsteiger
- IT-Auszubildende im 3. Lehrjahr

Um eine angenehme und auch dialogorientierte Darstellung des IT-Fortbildungskonzeptes zu gewährleisten, kristallisieren sich folgende Methoden für die Vorgehensweise heraus:

- Moderation
- Vorträge (V)
- Präsentation (P)
- Diskussion (D)
- Fragen (F)
- Einzelberatung (E)

Das IT-Forum klärt insbesondere die nachfolgend aufgeführten Themen:

1. Trends am IT-Arbeitsmarkt
Welche Fachkräfte benötigt die Branche im Wettbewerb?
2. Die IT-Weiterbildungsstruktur
 - a. Tipps zur Finanzierung
 - b. Erfahrungen: Die neuen Abschlüsse in der Wirtschaft aus Teilnehmerperspektive

Ein möglicher Ablaufplan einer solchen Infoveranstaltung kann wie folgt gestaltet sein:

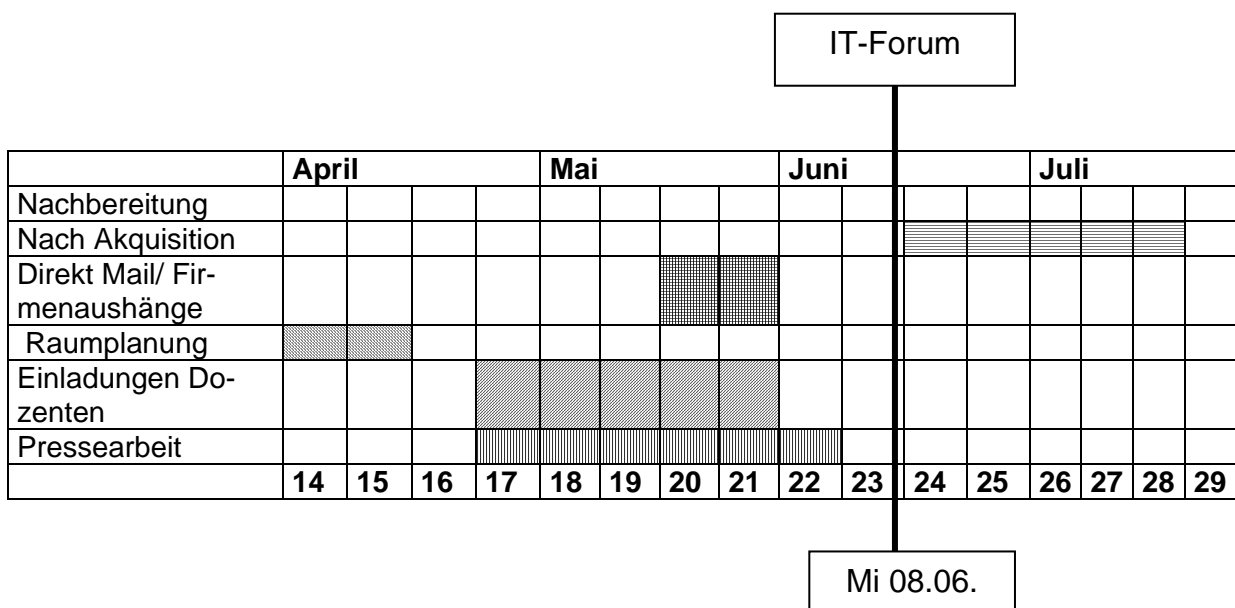
Uhrzeit	Zeit (min)	Thema	Form	Raum
	20	1	V / P	A
	20	2	V / P / F	A
	20	3	V / P / F	A
	10	Pause		A
				A
	20	4	V / P / F	A
	10	5	V / F	A
	10	6	V / D / F	A
	10	Pause		A
		Selektion zu Spezialthemen	V / E	a+b+c

Um ein solches IT-Forum erfolgreich zu veranstalten, sind eine Menge Vorarbeiten von Seiten der IHK zu erledigen:

- Presse – und Öffentlichkeitsarbeit > Pressestelle IHK informieren
- Direkt-Mail / Firmenaushänge
- Printmedien (Flyer, IHK-Zeitung, Tageszeitungen, Anzeigenblätter, etc.)
- Internetportale (www.multimedia.de etc., Internet BIZ)
- Hörfunk, Regionalfernsehen
- Anzeigenschaltung

Der nachfolgende Phasenablaufplan zeigt deutlich, dass auch nach einer Infoveranstaltung noch eine Vielzahl von weiteren Schritten notwendig ist, damit das IT-Forum als Erfolg zu werten ist.

Phasenablaufplan (Beispiel eines IT-Forums am 8. Juni eines Jahres):



I. Rahmenbedingungen für die Qualifizierung

Nach der Veranstaltung sind folgende Teilaufgaben zu erledigen:

- Adressen / Daten erheben
- Verteiler aufbauen
- erste E-Mail an Interessenten versenden
- erste Telefon-Akquisition an Interessenten
- zweite E-Mail an Interessenten versenden
- zweite Telefon-Akquisition an Interessenten
- Öffentlichkeitsarbeit

Als nützlich hat sich die Verwendung eines Erhebungsbogens erwiesen. Mögliche Inhalte eines solchen Erhebungsbogens sind:

- Einleitende Ansprache
- Wie aufmerksam geworden
- Branche (Antwortalternativen vorgeben)
- Position, Tätigkeit (Antwortalternativen vorgeben)
- Name, E-Mail, Adresse, Telefon
- Interesse: Quereinsteiger / Spezialisten / operative Ebene

Zwischen den IHK-Mitarbeitern, Prüfungsausschussmitgliedern sowie Lernprozessbegleitern findet zeitnah zur Infoveranstaltung eine Zwischenbesprechung sowie nach Beendigung der Akquisition eine abschließende Nachbesprechung statt.

Nicht an allen Standorten wird ein IT-Forum in dem vorgenannten Umfang sinnvoll oder realisierbar sein. Aber auch für eine „abgespeckte“ Variante, zum Beispiel in Form einer „IT-Infoveranstaltung“ über zwei oder drei Stunden, können die oben aufgeführten Angaben als Orientierungshilfe dienen.

Hier wird deutlich, dass die persönliche Identifikation des IHK-Mitarbeiters mit dem IT-Fortbildungssystem wichtig ist und einen erheblichen Zeitaufwand erfordert. Die Praxis hat gezeigt, dass dies unmittelbare Auswirkung auf die Akzeptanz des IT-Fortbildungssystems durch die Zielgruppen hat.

☒ Organisation

Stundenumfang

Im Gegensatz zu „klassischen“ Weiterbildungsveranstaltungen wird ein hohes Maß an Eigeninitiative, z. B. in Form von Recherchen, Selbstlerneinheiten und Blended Learning, vorausgesetzt.

Spezielle Voraussetzungen, die sich insbesondere aus geltenden Förderprogrammen und Vereinbarungen zwischen den Sozial- und Wirtschaftspartnern ergeben können, sind zu beachten.

Der Wert eines Qualifizierungsangebotes ist nicht ausschließlich an der Präsenzstundenzahl zu messen.

Modularisierung der Inhalte

Die Qualifizierung soll modular organisiert werden. Damit wird beabsichtigt, eine möglichst optimal an den Bedarf der Unternehmen und der Teilnehmer angepasste Veranstaltung zu realisieren. Dabei ist folgendes zu beachten:

- Differenzieren in Pflichtmodul, Wahlpflichtmodul, Wahlmodul unter Beachtung folgender Aspekte:
 - Module nur dort, wo ihre Eigenständigkeit Sinn macht
 - Veranstaltungsorganisation nicht „zerschießen“ lassen (keine Zersplitterung)
 - ganzheitlichen Kompetenzerwerb nicht gefährden
- Zielerreichung sicherstellen
- Wirtschaftlichkeit beachten

Kommunikation

Alle Bildungsangebote benötigen eine Kommunikationsplattform. Sie dient dazu, den Kontakt zu und zwischen Teilnehmern, Lernprozessbegleitern und Bildungsanbietern zu ermöglichen. Hier bietet sich die Nutzung der IHK.Online-Akademie an.

Eine entsprechende Plattform könnte die folgenden Bestandteile enthalten:

- Diskussionsforum
- Archiv für Unterlagen
- E-Mailverteiler
- Chat

3. Lernprozessbegleiter und Methoden

☒ Lernprozessbegleiter

Die Qualifizierung zum Strategischen Professional erfordert ein Profil des Lernprozessbegleiters, das sich grundlegend von dem klassischen Dozentenprofil unterscheidet.

Der Lernprozessbegleiter begleitet die Qualifizierungsteilnehmer in ihrem Lernprozess. Der Lernprozess umfasst alle Lernschritte (oder auch Teilprozesse) der Teilnehmer im Rahmen einer Qualifizierung. Ein Lernprozess kann auch von unterschiedlichen Lernprozessbegleitern betreut werden.

Der Lernprozessbegleiter muss situationsgerecht die Funktionen eines Coach, Dozenten, Moderators, Referenten und Trainers ausüben. Er soll über relevante, berufspraktische Erfahrungen, die methodisch-didaktische Eignung und aktuelles IT-Wissen in seinem Einsatzbereich verfügen. Er kann ein Praktiker aus einem Unternehmen, ein Berater, Trainer oder Hochschullehrer sein.

Der Lernprozessbegleiter muss in der Lage sein, neue Medien der Kommunikation effektiv zu nutzen. Im Vordergrund der Tätigkeit steht das Anleiten zum effektiven, selbstständigen Kompetenzerwerb. Zur qualitätsgerechten Durchführung der Qualifizierung ist ein hoher, vielgestaltiger Vorbereitungsaufwand erforderlich.

☒ Methoden

Frontalunterricht ist passé, aber ohne Wissensvermittlung geht es auch nicht.

Die nachfolgende Auflistung verschiedener Methoden zur Qualifikation von IT-Strategen geht insgesamt von einer hohen Eigenverantwortlichkeit und Selbststeuerungsfähigkeit des Teilnehmers aus:

- Präsenzunterricht
- E-Learning
- Blended Learning
- Simulation von Prüfungen
- Tutorium
- Planspiel / Rollenspiel
- Fallstudie
- Fachgespräch / Diskussion
- Hausarbeit / Referat
- Präsentation
- Workshop / Gruppenarbeit
- Coaching

Vom Lernprozessbegleiter wird erwartet, dass er passende und zeitgemäße Methoden der Vermittlung auswählt, einsetzt und beherrscht, die individuell optimal dem Qualifizierungsteilnehmer bzw. den Qualifizierungsteilnehmern entsprechen.

Die Methoden müssen dem Teilnehmer im Kontext der Qualifikation erläutert werden.

☒ Coaching

Diese individuelle Form der Betreuung der Qualifizierungsteilnehmer erfordert speziell qualifizierte Lernprozessbegleiter mit einschlägiger Berufserfahrung. Der Coachingbedarf orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Qualifizierungsteilnehmer.

Es ist eine Frage der Philosophie des Bildungsangebots, wann das Coaching im Fortbildungsprozess einsetzt. Das Coaching bezieht sich primär auf die Begleitung bei der Anfertigung der Projektarbeit.

Sonstige individuelle Beratungsleistungen können einen Kandidaten im kompletten Bildungsprozess vom ersten Assessment an begleiten.

4. Geschäftsmodell und Kalkulation

☒ Geschäftsmodell/Kalkulation

Die Gestaltung der Bildungsangebote auf Basis der IT-Fortbildungsverordnung ist durch den damit verbundenen hohen Anspruch und die erforderliche Komplexität der Maßnahmen gekennzeichnet. Die Entwicklung eines Geschäftsmodells und die Kalkulation müssen daher neben den gängigen Kriterien folgende Aspekte berücksichtigen:

- Erhöhter Werbeaufwand für die "Bekanntmachung" am Markt / Informationsveranstaltungen
- Vorhandene oder zu ergänzende technische Ausstattung der Bildungsstätte
- Übliche Sätze überschreitende Honorare für Spezialisten und hoch qualifizierte Lernprozessbegleiter
- Schulungen der Lernprozessbegleiter / Tutoren / Prüfer
- Regionale Marktpreise für vergleichbar anspruchsvolle Bildungsangebote
- Wirtschaftskraft der Zielgruppe
- Relation / Umfang für Präsenz-, Selbstlern- und Onlineelemente
- Tutorielle Betreuung
- Coachingphasen
- überdurchschnittlicher Aufwand für die Prüfungsvorbereitung und die Prüfung

Die genannten Kriterien sowie deren regional unterschiedliche Bedeutung und Auswirkungen lassen es nicht sinnvoll erscheinen, eine "allgemeine" Empfehlung oder Orientierungshilfe für ein Geschäftsmodell / Kalkulationsmodell anzubieten.

☒ Synergieeffekte

Die Praxis hat gezeigt, dass Interessenten auf Basis individueller Beratung vorbereitende, ergänzende oder alternative Qualifizierungsangebote des Bildungsträgers in Anspruch nehmen können (vgl. auch Gesprächsleitfaden, Anlage 2, S. 49ff).

☒ Coaching

Hinzu kommt, dass das Coaching und sonstige individuelle Beratung der Qualifizierungsteilnehmer ganz besondere Herausforderungen für die Kalkulation darstellen. Zum einen verbergen sich dahinter schnell relativ hohe Beträge, zum anderen hängt der Aufwand, wie schon oben angedeutet, eng zusammen mit den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Qualifizierungsteilnehmer.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass der Bildungsträger das Honorar in die Kalkulation für die Qualifizierung einbezieht und den Coach direkt bezahlt. Alternativ dazu kann diese Leistung aber auch direkt zwischen Qualifizierungsteilnehmer und Coach vereinbart und verrechnet werden.

Bei beiden Alternativen besteht die Möglichkeit, dass der Coach alle Teilnehmer einer Qualifizierung betreut. Erfahrungsgemäß nehmen Kunden die Coaching- oder Beratungsleistungen unterschiedlich häufig und lange in Anspruch. Daher ist eine Mischkalkulation über alle Teilnehmer sinnvoll. Intern sollte eine Nutzungsobergrenze für die Dienstleistungen vorhanden sein. Diese kann dem Kunden gegenüber auch kommuniziert werden, weil eine sehr starke Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen der Idee der Fortbildung für Führungskräfte widerspricht.

Mit einem Coaching- und Beratungsbudget von 10-15 Stunden pro Teilnehmer wird man der Zielgruppe gerecht. Qualifizierte Coaches werden Honorare fordern und berechtigterweise beanspruchen, die deutlich über den im Bereich der beruflichen Weiterbildung üblichen Konditionen liegen könnten. Hinzu kommen anfallende Spesen.

II. Qualifizierungsinhalte

Das folgende Curriculum orientiert sich an der Reihenfolge der Nennung der Prüfungsteile in der IT-Fortbildungsverordnung und greift die dort aufgeführten relevanten Vorgaben auszugswise auf.

1. Prüfungsteil Projekt- und Geschäftsbeziehungen

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:

§ 25

Durchführung der Prüfung und Prüfungsanforderungen im Prüfungsteil „Projekt- und Geschäftsbeziehungen“

(1) Im Prüfungsteil "Projekt- und Geschäftsbeziehungen" soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin eine Situationsaufgabe in höchstens 180 Minuten schriftlich bearbeiten. Durch die Bearbeitung soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie Geschäftsprozesse in internationalen Zusammenhängen strategisch planen und umsetzen kann. Dabei hat er/sie insbesondere nachzuweisen, dass er/sie folgendes berücksichtigt:

- 1. rechtliche Rahmenbedingungen sowie Traditionen und Gepflogenheiten im Geschäftsverkehr,*
- 2. gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie spezifische Märkte,*
- 3. gesellschaftliche und soziale Gegebenheiten,*
- 4. formelle und informelle Regeln für Interaktionen,*
- 5. kulturell bedingte emotionale Reaktionen.*

1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen, Traditionen und Gepflogenheiten im Geschäftsverkehr

Die Teilnehmer sollen die gesetzlichen Grundlagen im Kontext unterschiedlicher politisch, religiös, kulturell, weltanschaulich und wirtschaftlich motivierter Traditionen und Gepflogenheiten kennen, einschätzen und in ihre künftigen Entscheidungen einbinden können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.1.1 Rechtliche Grundlagen
 - 1.1.1.1 Nationales Handels- und Wirtschaftsrecht
 - 1.1.1.2 Internationales Handels- und Wirtschaftsrecht
 - 1.1.1.3 Verträge und ihr Zustandekommen
 - 1.1.1.4 Besonderheit „öffentlich-rechtliches Vertragswesen“
 - 1.1.1.5 Rechtsrahmen in Konsortien, ARGE's, Joint-Ventures etc.
- 1.1.2. Regularien, Traditionen, Gepflogenheiten
 - 1.1.2.1 Anfrage, Ausschreibung, Angebot
 - 1.1.2.2 Verhandlungsführung
 - 1.1.2.3 Vertragsabschluss
 - 1.1.2.4 Sitten und Gebräuche in anderen Ländern und Kulturen

1.2 Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie spezifische Märkte

Die Teilnehmer sollen gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge auf der Grundlage existenter Rahmengengebenheiten begreifen und auf bekannte wie spezifische Märkte transformieren können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.2.1 Rahmenbedingungen
 - 1.2.1.1 Nationale Gesetzgebung (BGB, HGB, Außenhandelsgesetz, etc.)
 - 1.2.1.2 EU-Gesetzgebung
 - 1.2.1.3 Überregionales Recht, speziell US-Gesetzgebung
 - 1.2.1.4 Institutionen im Dienste der Wirtschaft
 - Industrie- und Handelskammern
 - Bundesagentur für Außenwirtschaft
 - Europäische Zentralbank (EZB)
 - Internationaler Währungsfonds
 - UN und Gremien für wirtschaftliche Zusammenarbeit / Entwicklungshilfe
 - 1.2.1.5 Globalisierung – Bedeutung und Stellenwert
 - Definition
 - Ursachen und Hintergründe
 - Chancen und Risiken für Unternehmer und Verbraucher
 - Gewinner und Verlierer der Globalisierung
- 1.2.2 Wirtschaftsregionen
 - 1.2.2.1 Der Binnenmarkt Deutschland
 - 1.2.2.2 EU – Von einer Wirtschaftsgemeinschaft zur politischen Gemeinschaft
 - 1.2.2.3 Wirtschaftsräume und -vereinigungen, u. a.:
 - Nord- und Mittelamerika (NAFTA)
 - Asien (ASEAN)
 - Mittel- und Südamerika (MERCOSUR)
 - 1.2.2.4 Osteuropa
 - 1.2.2.5 Naher Osten
 - 1.2.2.6 Ferner Osten (Asien und Ozeanien)
 - 1.2.2.7 Schwellen- und Entwicklungsländer
- 1.2.3 Spezifische Märkte
 - 1.2.3.1 Rohstoffmärkte
 - 1.2.3.2 Kapitalmärkte
 - 1.2.3.3 Arbeitsmärkte

1.3 Gesellschaftliche und soziale Gegebenheiten

Die Teilnehmer sollen einen Überblick über gegebene gesellschaftliche und soziale Systeme der Wirtschaftswelt erhalten, sie werten und einordnen können zum Zwecke der Einbindung in künftige strategische Entscheidungen.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.3.1 Staatssysteme und Regierungsformen
 - 1.3.1.1 Kapitalismus
 - 1.3.1.2 Liberalismus
 - 1.3.1.3 Sozialismus, Kommunismus
 - 1.3.1.4 Regierungsformen
 - Präsidentsysteme
 - Parlamentarische Systeme
 - Diktaturen (z. B. durch Militär, Religion, Partei, Adel)
- 1.3.2 Gesellschaftsformen „gestern – heute – morgen“
 - 1.3.2.1 Agrargesellschaft
 - 1.3.2.2 Industriegesellschaft
 - 1.3.2.3 Informationsgesellschaft
 - 1.3.2.4 Wissensgesellschaft
- 1.3.3 Gesellschaftliche Einflüsse
 - 1.3.3.1 Lebensformen (z. B. Ehe, Familie, Familienverbund)
 - 1.3.3.2 Rolle der Frau
 - 1.3.3.3 Bildung und Erziehung
 - 1.3.3.4 Medien
 - 1.3.3.5 Moderne Techniken, z. B. Internet
 - 1.3.3.6 Forschung, Entwicklung, medizinischer Fortschritt
 - 1.3.3.7 Gesetzgebung

1.4 Formelle und informelle Regeln für Interaktionen

Die Teilnehmer sollen befähigt werden, fremde Ordnungssysteme und Kulturen zu verstehen und zu ihnen ein partnerschaftliches Verhalten zu entwickeln, um dem Entstehen von Konflikten vorbeugen zu können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.4.1 Wertekulturen
 - 1.4.1.1 Alltags- und Geschäftskultur
 - 1.4.1.2 Wertekultur der westlichen Welt
 - 1.4.1.3 Wertekulturen der zweiten und dritten Welt
 - Schwellenländer
 - Entwicklungsländer
 - 1.4.1.4 Werte in einer islamisch geprägten Welt
 - 1.4.1.5 Werte in einer buddhistisch und konfuzianisch geprägten Welt
- 1.4.2 Verhaltensregeln
 - 1.4.2.1 Traditionelle Rollenbilder
 - 1.4.2.2 Tabus
 - 1.4.2.3 Rituale und Zeremonien
 - 1.4.2.4 Gestik und Mimik

1.5 Kulturell bedingte emotionale Reaktionen

Die Teilnehmer sollen über den Einfluss gesellschaftlich, sozial wie auch religiös und weltanschaulich bedingter Gegebenheiten aufgeklärt werden. Sie sollen sensibilisiert werden, inwieweit daraus Einflüsse auf ihre künftigen Entscheidungen resultieren und damit in die Lage versetzt werden, potentielle Konflikte vermeiden zu können. Die Teilnehmer sollen im Zeichen der Globalisierung Landeskunde, Geschichte und Kultur an exemplarischen Geschäftswelten kennen, einordnen, werten und bewerten können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.5.1. Einflussgröße Religion auf Gesellschaft und Wirtschaft
 - 1.5.1.1 Christentum (Katholizismus, Protestantismus, Orthodoxie)
 - 1.5.1.2 Judentum
 - 1.5.1.3 Islam
 - 1.5.1.4 Buddhismus
 - 1.5.1.5 Hinduismus
 - 1.5.1.6 Konfuzismus
 - 1.5.1.7 Geheimbünde
 - 1.5.1.8 Sonstige relevante religiöse Richtungen und Geistesströmungen
- 1.5.2 Ausgewählte Kulturkreise und Wirtschaftsräume
 - 1.5.2.1 Osteuropa
 - 1.5.2.2 Naher Osten
 - 1.5.2.3 Ferner Osten
 - 1.5.2.4 USA, Nordamerika
 - 1.5.2.5 Mittel- und Südamerika
 - 1.5.2.6 Afrika

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:**§ 25**

Durchführung der Prüfung und Prüfungsanforderungen im Prüfungsteil „Projekt- und Geschäftsbeziehungen“

(...)

(2) *Nachfolgende internationale IT-Geschäftsprozesse kommen als Grundlage für die Situationsaufgabe in Betracht:*

- a. *Einführen oder Neupositionieren eines Geschäftsfeldes oder einer Produktlinie,*
- b. *Etablieren einer Marketingstrategie,*
- c. *Pflege strategisch wichtiger internationaler Kunden und Partner,*
- d. *Durchführen von strategischen Allianzen und Fusionen, Bilden von Tochtergesellschaften, Durchführen von Ausgründungen oder Errichten dezentraler Standorte.*

1.6 Einführen oder Neupositionieren eines Geschäftsfeldes oder einer Produktlinie

Die Teilnehmer sollen den Nachweis erbringen, dass sie die geschäftlichen Entwicklungsmöglichkeiten eines Geschäftsfeldes / einer Produktlinie systematisch analysieren und bewerten können und dass sie die Einführung im Rahmen des Projektmanagements planen und durchführen können. Dabei müssen sie die Methoden des Qualitätsmanagements einsetzen und den Prozess und die Ergebnisse einem Controlling unterziehen können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.6.1 Business Development
 - 1.6.1.1 Einführung
 - Was ist Business Development?
 - Status von Business Development in Unternehmen
 - Business Development je nach Markt- und Produktsituation – Hyperwettbewerb als Normkonstellation?
 - 1.6.1.2 Business Development Basisstrategie
 - Theoretische Grundlagen
 - New Ventures
 - Bedeutung von Wettbewerbsvorteilen
 - Business Development Strategien
 - Service orientiertes Business Development
 - Business Development für unterschiedliche Betriebstypen
 - Die Rolle des Business Development Managers im Unternehmen
 - 1.6.1.3 Business Development Prozess
 - Ideenentwicklung
 - Wirtschaftlichkeitsanalysen
 - Business Development Planning
 - Konzept und Pilotierung
 - Markteinführung
 - Tracking & Tracing
- 1.6.2 Strategisches Projektmanagement
 - 1.6.2.1 Bedeutung und Platzierung von Projektmanagement im Unternehmen
 - 1.6.2.2 Methoden und Instrumentarien des strategischen Projektmanagements
 - 1.6.2.3 Das Management von Strategieprojekten
 - 1.6.2.4 Betrachtungsweise: Multiprojektmanagement
 - 1.6.2.5 Betrachtungsweise: Internationales Projektmanagement

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.6.2.6 Bedeutung eines Projekt-Portfolios aus unternehmensstrategischer Sicht
- 1.6.2.7 Projektmanagement als Ideen- und Innovations-Management

- 1.6.3 Qualitätsmanagement
- 1.6.3.1 QM-Systeme und -Modelle
 - Notwendigkeit von QM-Modellen
 - Prozessmodelle und Reifegradmodelle
- 1.6.3.2 DIN ISO9000-2000
 - Bedeutung für die IT
 - Kompatibilität mit IT-spezifischen QM-Modellen und IT-spezifischen Werkzeugen
 - Audit
- 1.6.3.3 ITIL – IT-Service und Support-Management
 - BS 17000 / ISO 20000
 - Zielsetzung von ITIL
 - ITIL-Zertifizierung
 - Elemente einer ITIL-Unternehmensorganisation
 - Service Level Agreement (SLA)
- 1.6.3.4 Microsoft Strategie
 - MOF – Microsoft Operations Framework
 - MSF – Microsoft Solutions Framework
- 1.6.3.5 ISO 15504
 - Fähigkeitsgrad eines Prozesses
 - Unternehmensreifegrad vs. Prozessfähigkeitsgrad
 - Spice (ISO 15504 T5)
 - Assessment-Tools und -Audits
- 1.6.3.6 CMM/CMMI
- 1.6.3.7 Information Security Management (ISM) ISO 17799
- 1.6.3.8 Rational Unified Prozess (RUP)
- 1.6.3.9 Vergleichende Betrachtung/Abgrenzung der QM-Modelle
- 1.6.3.10 Business Excellence und Total Quality
 - Anforderungen an integrative Managementkonzepte
 - Six Sigma
- 1.6.3.11 Vorgehensmodelle und -methoden
 - QFD Quality Function Deployment
 - Deming-Zyklus als Modell für IT-Service Prozesse

- 1.6.4 Controlling strategischer Geschäftsprozesse
- 1.6.4.1 Grundlagen des strategischen Controllings
- 1.6.4.2 Methoden und Instrumentarien
- 1.6.4.3 Inhalte und Aufgaben
- 1.6.4.4 Identifikation kritischer Geschäftsprozesse als Gegenstand des strategischen Controllings
- 1.6.4.5 Controlling strategischer Geschäftsprozesse als Führungs- und Steuerungsfunktion
- 1.6.4.6 Strategisches Controlling in international aufgestellten Unternehmen

1.7 Etablieren einer Marketingstrategie

Die Teilnehmer sollen nachweisen, dass sie z. B. für ein neues Geschäftsfeld oder eine neue Produktlinie unter Anwendung aktueller Analysemethoden eine Erfolg versprechende und umfassende Marketingstrategie entwerfen, abstimmen, zur Entscheidung bringen und umsetzen können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.7.1 Methoden für Analyse und Entscheidungsprozesse
- 1.7.2 Anbieter- und Wettbewerbssituation
- 1.7.3 Produkt- und Dienstleistungs-Portfolio
- 1.7.4 Marketing- und Vertriebskonzepte
- 1.7.5 Service- und Supportkonzepte
- 1.7.6 Entwicklungs- und Innovations-Konzepte
- 1.7.7 Aufbau und Sicherstellung strategischer Partnerschaften

1.8 Pflege strategisch wichtiger internationaler Kunden und Partner

Die Teilnehmer sollen nachweisen, dass sie über die zeitgemäßen Mittel und Techniken verfügen, um strategisch wichtige internationale Kunden und Partner gewinnen und an sich binden zu können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.8.1 Kundenorientierung speziell im internationalen Wettbewerb
- 1.8.2 Betreuung von Key-Account-Customer über Ländergrenzen
- 1.8.3 Gewinnung und Pflege strategischer Schlüsselpartner auf internationalem Parkett

1.9 Durchführen von strategischen Allianzen und Fusionen, Bilden von Tochtergesellschaften, Durchführen von Ausgründungen oder Errichten dezentraler Standorte

Die Teilnehmer sollen nachweisen, dass sie Managemententscheidungen über Allianzen, Fusionen u. ä. unter strategischen Gesichtspunkten sondieren, herbeiführen und umsetzen können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 1.9.1 Bestimmung von Ist-Situation und Ausrichtung eines IT-Unternehmens oder des IT-Bereichs eines Unternehmens
- 1.9.2 Strategische Entscheidung z. B. für
- Kooperationen
 - Tochtergesellschaft
 - Partnerschaft
 - Beteiligung
 - Insourcing
 - Outsourcing
- 1.9.3 Weitere Kriterien der strategische Entscheidung, z. B.:
- Geographische Standortbestimmung
 - Zentralisierung/Dezentralisierung
 - Rahmenbedingungen für das Kunden- und Beziehungsmanagement
 - Definition der Geschäftsfelder mit Kernkompetenzen und Leistungsspektrum

2. Prüfungsteil Strategisches Personalmanagement

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:

§ 26

Durchführung der Prüfung im Prüfungsteil „Strategisches Personalmanagement“

(...)

(3) Das situationsbezogene Gespräch soll die nachfolgenden Qualifikationsschwerpunkte berücksichtigen:

1. im Qualifikationsschwerpunkt „Strategische Personalplanung“ soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie entsprechend der prognostizierten Geschäftsentwicklung eine Personalplanung für einen Geschäftsbereich vornehmen kann. In diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a. Planen der strategischen Arbeitsorganisation, einschließlich Outsourcen von Aufgaben, Einsetzen von eigenem Personal, freien Mitarbeitern und Fremdfirmen, Übergeben von Aufgaben an Kooperationspartner,
 - b. Ermitteln des mittelfristig benötigten qualitativen und quantitativen Personalbedarfs unter Berücksichtigung von technischen und organisatorischen Veränderungen, Vorgeben von Stellenplänen, Planen von Personalaufbau- und Abbauprozessen,
 - c. Entwickeln von Strategien zur Deckung des Personalbedarfs, insbesondere zur Ausschöpfung der internen Potentiale sowie unter Berücksichtigung nationaler und internationalen Arbeitsmarktentwicklungen;

2.1 Strategische Personalplanung

Den Teilnehmern soll die strategische Bedeutung der Arbeitsorganisation mit all ihren Facetten auch im Rahmen internationaler Unternehmensaktivitäten vermittelt werden. Sie sollen dies an praktischen Übungen selbst erfahren und in der Praxis anzuwenden wissen.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- | | |
|---------|--|
| 2.1.1 | Planen der strategischen Arbeitsorganisation, einschließlich Outsourcen von Aufgaben, Einsetzen von eigenem Personal, freien Mitarbeitern und Fremdfirmen, Übergeben von Aufgaben an Kooperationspartner |
| 2.1.1.1 | Von der Unternehmenspolitik zur Personalstrategie |
| 2.1.1.2 | Personalwirtschaftliche Zielsetzungen eines Unternehmens |
| 2.1.1.3 | Umsetzung von personalpolitischen Grundsätzen an praktischen Beispielen |
| 2.1.1.4 | Formen der Arbeitsorganisation, national wie international |
| 2.1.1.5 | Arbeitszeitmodelle und -flexibilisierung |
| 2.1.1.6 | Outsourcing versus Insourcing |
| 2.1.1.7 | Werksverträge versus Dienstverträge |
| 2.1.1.8 | Einsatz von freien Mitarbeitern und Fremdfirmen |

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 2.1.2 Ermitteln des mittelfristig benötigten qualitativen und quantitativen Personalbedarfs unter Berücksichtigung von technischen und organisatorischen Veränderungen, Vorgeben von Stellenplänen, Planen von Personalaufbau- und Abbauprozessen
 - 2.1.2.1 Methoden der Bedarfsermittlung
 - 2.1.2.2 Entwickeln und Pflege von Stellenplänen
 - 2.1.2.3 Personalbeschaffungsplanung
 - 2.1.2.4 Personalabbauplanung
 - 2.1.2.5 Personaleinsatzplanung
 - 2.1.2.6 Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen bei den Planungen

- 2.1.3 Entwickeln von Strategien zur Deckung des Personalbedarfs, insbesondere zur Ausschöpfung der internen Potenziale sowie unter Berücksichtigung nationaler und internationalen Arbeitsmarktentwicklungen
 - 2.1.3.1 Formen des Personal-Recruitings, national, europaweit, international
 - 2.1.3.2 E-Recruitment
 - 2.1.3.3 Zusammenarbeit mit Personalberatern
 - 2.1.3.4 Auswahlverfahren und Eignungstests
 - 2.1.3.5 Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei der Auswahl

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:**§ 26**

Durchführung der Prüfung im Prüfungsteil „Strategisches Personalmanagement“

(...)

(3) Das situationsbezogene Gespräch soll die nachfolgenden Qualifikationsschwerpunkte berücksichtigen:

(...)

2. im Qualifikationsschwerpunkt „Personalführung“ soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie Fach- und Führungskräfte führen, Organisationseinheiten und große Teams aufbauen, koordinieren, motivieren, führen und weiter entwickeln sowie die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter gestalten kann. In diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a. Durchführen von personellen Auf- und Abbau von Organisationseinheiten sowie Koordinieren, Motivieren und Führen der Mitarbeiter, einschließlich der Mitarbeiter in räumlich getrennt arbeitenden und international zusammengesetzten Teams,
 - b. Beurteilen und Anwenden von Führungssystemen zum Führen von unterstellten Fach- und Führungskräften, einschließlich Zielvereinbarungen, Anwenden von Beurteilungssystemen sowie Einsetzen von Reportingsystemen und Evaluationsinstrumenten,
 - c. Entwickeln von Maßnahmen zur Bindung und Motivation von Mitarbeitern, insbesondere zur Karriereentwicklung, zur Übertragung von Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten, zur Arbeitszeitgestaltung, zu Vergütungs- und Sozialleistungssystemen,
 - d. Entwickeln von Lösungsstrategien beim Umgang mit betrieblichen oder projektbezogenen, sozialen oder kulturellen Konflikten;

2.2 Personalführung

Die Teilnehmer sollen praktische Personalführung als Teil der Unternehmensführung kennen und anhand bereits vermittelter Führungssysteme praktisch anwenden können sowie dabei neuzeitliche Instrumentarien der Personalführung kennen, bewerten und zielorientiert einsetzen können.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 2.2.1 Durchführen von personellem Auf- und Abbau von Organisationseinheiten sowie Koordinieren, Motivieren und Führen der Mitarbeiter, einschließlich der Mitarbeiter in räumlich getrennt arbeitenden und international zusammengesetzten Teams
 - 2.2.1.1 Die menschliche Arbeitsleistung
 - 2.2.1.2 Arbeitsleistung, Spezialisierung und Arbeitsteilung
 - 2.2.1.3 Arbeitsorganisatorische Gestaltungsmaßnahmen
 - 2.2.1.4 Teamworking und Arbeitsgruppen im Unternehmen
 - 2.2.1.5 Arbeitsorganisation in einer globalisierten und zunehmend internationalisierten Welt
- 2.2.2 Beurteilen und Anwenden von Führungssystemen zum Führen von unterstellten Fach- und Führungskräften, einschließlich Zielvereinbarungen, Anwenden von Beurteilungssystemen sowie Einsetzen von Reportingsystemen und Evaluationsinstrumentarien
 - 2.2.2.1 Anforderungs- / Stellenprofile
 - 2.2.2.2 Beurteilungssysteme
 - 2.2.2.3 Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche
 - 2.2.2.4 Führen lernen als Prozess und Aufgabe im Unternehmen

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 2.2.2.5 Information und Kommunikation als Elemente des Führens
- 2.2.3 Entwickeln von Maßnahmen zur Bindung und Motivation von Mitarbeitern, insbesondere zur Karriereentwicklung, zur Übertragung von Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten, zur Arbeitszeitgestaltung, zu Vergütungs- und Sozialleistungssystemen
 - 2.2.3.1 Fort- und Weiterbildung
 - 2.2.3.2 Mitarbeitermotivation
 - 2.2.3.3 Karriereplanung
 - 2.2.3.5 Leistungsbeurteilung und Vergütung
- 2.2.4 Entwickeln von Lösungsstrategien beim Umgang mit betrieblichen oder projektbezogenen, sozialen oder kulturellen Konflikten
 - 2.2.4.1 Konflikte und ihre Ursachen
 - 2.2.4.2 Das Managen von Konflikten
 - 2.2.4.3 Konflikt als Chance

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:**§ 26**

Durchführung der Prüfung im Prüfungsteil „Strategisches Personalmanagement“

(...)

(3) Das situationsbezogene Gespräch soll die nachfolgenden Qualifikationsschwerpunkte berücksichtigen:

(...)

3. im Qualifikationsschwerpunkt „Personalentwicklung und Qualifizierung“ soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie Personalentwicklungsstrategien gestalten kann. In diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a. Einsetzen von Instrumenten zur Analyse und Bewertung von Kompetenzpotentialen,
 - b. Entwickeln von Qualifizierungskonzepten zur Personalentwicklung, einschließlich Bildungs- und Personaltransfer im In- und Ausland, arbeitsplatzgebundene und bildungsträgergestützte Aus- und Fortbildung,
 - c. Einsetzen unterschiedlicher Bildungssysteme für unterschiedliche Zielgruppen und den spezifischen betrieblichen Bedarf,
 - d. Realisieren von Konzepten zum Wissensmanagement (Knowledge-Management).

2.3 Personalentwicklung und Qualifizierung

Die Teilnehmer sollen die ganzheitliche Bedeutung der Personal- und Organisationsentwicklung internalisieren, die operativen und strategischen Zusammenhänge verstehen und die einzelnen Instrumente anwenden können. Darüber hinaus sollen sie selbständig Praxiskonzepte der Personalentwicklung bewerten und auch solche zielgruppenorientiert selbst entwickeln können. Außerdem sollen die Teilnehmer die Unterschiede internationaler Bildungssysteme kennen und Lösungsmöglichkeiten zur Überbrückung und Integration aufzeigen können sowie die Grundlagen des Wissensmanagements erfahren und Methoden zur Einführung kennen.

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 2.3.1 Einsetzen von Instrumenten zur Analyse und Bewertung von Kompetenzpotenzialen
 - 2.3.1.1 Die Mehrfachbeurteilungen, insbesondere die 360-Grad-Beurteilung
 - 2.3.1.2 Das Personalentwicklungsgespräch
 - 2.3.1.3 Das Assessment-Center als Ausgangspunkt zur Personalentwicklung
 - 2.3.1.4 Entwicklung und Konzeption eines PE-AC's
- 2.3.2 Entwickeln von Qualifizierungskonzepten zur Personalentwicklung, einschließlich Bildungs- und Personal- Transfer im In- und Ausland, arbeitsplatzgebundene und bildungsträgergestützte Aus- und Fortbildung
 - 2.3.2.1 Grundelemente eines Personalentwicklungskonzeptes
 - 2.3.2.2 Der zielgruppenspezifische Mix der PE-Instrumente
 - 2.3.2.3 Aufbau eines ganzheitlichen PE-Konzeptes und die Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Qualifizierungskonzeptes
 - 2.3.2.4 PE-Konzept / Qualifizierungskonzept am Beispiel eines internationalen Unternehmens
- 2.3.3 Einsetzen unterschiedlicher Bildungssysteme für unterschiedliche Zielgruppen und den spezifischen betrieblichen Bedarf
 - 2.3.3.1 Bildungsmöglichkeiten und -träger

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 2.3.3.2 Bildung am Arbeitsplatz / Training on/off the job
Bildung und Bildungssysteme im internationalen Vergleich
- 2.3.3.3 Vergleichende Analyse der internationalen Bildungssysteme
- 2.3.3.4 Auswirkungen und Folgerungen der Unterschiedlichkeit von Bildungssystemen
- 2.3.3.5 Lösungsansätze zur Überbrückung und Integration

- 2.3.4 Realisieren von Konzepten zum Wissensmanagement
 - 2.3.3.1 Wissen als ultimative Ressource
 - 2.3.3.2 Wissen, Wirtschaft und Gesellschaft
 - 2.3.3.3 Wissensbezogene Unternehmensorganisation
 - 2.3.3.4 Bausteine des Wissensmanagements
 - 2.3.3.5 Enterprise Knowledge Medium
 - 2.3.3.6 Knowledge Management Practices
 - 2.3.3.7 Knowledge Process Reengineering
 - 2.3.3.8 Knowledge Strategy Framework
 - 2.3.3.9 Einführung von Wissensmanagement

3. Prüfungsteil Strategische Prozesse

Entsprechend der IT-Fortbildungsverordnung werden die beiden Profile der Strategischen Professionals – der IT Technical Engineer und der IT Business Engineer – unterschieden.

Ein Blick in die IT-Fortbildungsverordnung offenbart allerdings, dass die Qualifikationsschwerpunkte und -inhalte im Prüfungsteil „Strategische Prozesse“ bei beiden Profilen der Strategischen Professionals nahezu deckungsgleich und die Unterschiede in der Beschreibung gering sind. Diese werden deutlicher bei den Bestandteilen der Qualifikationssinhalte. Sie kommen schließlich insbesondere in der Qualifizierung selbst zum Tragen, wenn es um die profilspezifischen Arbeitsprozesse in der Praxis geht. Dieses geht aus § 27 Abs. 2 für den IT Technical Engineer und aus § 29 Abs. 2 für den IT Business Engineer hervor.

Es kommt der Weiterbildungspraxis entgegen, die Qualifikationssinhalte hier jeweils profilspezifisch aufzuführen. Entsprechend wird zunächst der IT Technical Engineer beschrieben und dann der IT Business Engineer. Die profilspezifischen Angaben in den Verordnungsauszügen und in den Qualifizierungsinhalten sind durch Unterstreichungen hervorgehoben.

Für die Weiterbildungspraxis ergeben sich aus dem hohen Deckungsgrad der beiden Profile gewisse Synergieeffekte für die Qualifizierung. Hinzu kommt, dass für Strategische Professionals auch im Prüfungsteil „Strategische Prozesse“ weitere profilunabhängige Qualifikationssinhalte relevant sind:

- 1. Methoden zur Analyse und Entscheidungsfindung**
 - 1.1 Management Methoden und Verfahren
 - 1.2 Methoden und Verfahren zur Entscheidungsfindung
 - 1.3 Methoden und Verfahren zur Analyse
 - 1.4 Strategische Situationsanalyse
- 2. Planung und Durchführung strategischer Prozesse**
- 3. Kommunikation strategischer Entscheidungen**
 - 3.1 Betriebliche Informationspolitik
 - 3.2 Öffentlichkeitsarbeit
- 4. Qualitätsmanagement und Controlling**

☒ **Certified IT Technical Engineer
(Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin)**

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:

§ 27

Ziel der Prüfung (...)

(1) Ziel der Prüfung ist der Nachweis der Qualifikation zum Geprüften Informatiker/zur Geprüften Informatikerin (Certified IT Technical Engineer) und damit die Befähigung:

1. die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens dauerhaft am Markt strategisch zu positionieren und entsprechend weiterzuentwickeln,
2. strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen, in den Handlungsfeldern Technologie und Entwicklung strategische Entscheidungen zu treffen,
3. strategische Personalmaßnahmen zu entwickeln und zu entscheiden sowie Führungskräfte zu führen.

3.1 Die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens dauerhaft am Markt strategisch zu positionieren und entsprechend weiterzuentwickeln

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.1.1 Strategische IT-Positionierung im Unternehmen und/oder Markt
- 3.1.2 IT-Leitlinie; Generalbebauungsplan; „Geschäftsordnung“
- 3.1.3 Methoden, Verfahren, Standards
- 3.1.4 Kernkompetenzen, Produkt- und Projekt Portfolio
- 3.1.5 Outsourcing, Insourcing, Rightsizing
- 3.1.6 Positionierung und Einsatz von Standard-Software
- 3.1.7 Trends und Tendenzen im IT-Business
- 3.1.8 IT-Controlling
- 3.1.9 Preisfindung, Preisbildung

3.2 Strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen, in den Handlungsfeldern Technologie und Entwicklung strategische Entscheidungen zu treffen

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.2.1 Bedeutung und Formen strategischer Allianzen
- 3.2.2 SLA als formelle/rechtliche Grundlage von Allianzen
- 3.2.3 Technologie- und Entwicklungspartnerschaften

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.2.4 Das Management von Partnerschaften
- 3.2.5 Chancen und Risiken strategischer Allianzen und Partnerschaften

3.3 Strategische Personalmaßnahmen zu entwickeln und zu entscheiden sowie Führungskräfte zu führen

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.3.1 Art und Formen von Beschäftigungsverhältnissen und Zeitmodellen
- 3.3.2 Fort- und Weiterbildung
- 3.3.3 Personalentwicklung
- 3.3.4 Organisationsentwicklung
- 3.3.5 Stellvertreter- und Nachfolgeregelung
- 3.3.6 Vergütungs- und Anreizsysteme
- 3.3.7 Beurteilungssysteme

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:

§ 28

Prüfungsinhalte im Prüfungsteil „Strategische Prozesse“ (Informatiker)

Durch die Ausarbeitung und das Fachgespräch gemäß § 24 soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie in der Lage ist, strategische Unternehmensentscheidungen unter Einhaltung von Ziel- und Zeitvorgaben vorzubereiten und zu treffen:

- a. Ausarbeiten von Ideen für neue Technologien zur Integration in das Portfolio (Gesamtbestand) des eigenen Unternehmens,
- b. Konzipieren von technologischen Analysen,
- c. Planen von Umsetzungskonzepten einschließlich von Qualitätssicherungsaktivitäten in Bezug auf die formulierten technologischen und wirtschaftlichen Vorgaben,
- d. Erläutern der vorgeschlagenen, einzusetzenden Methoden und Verfahren,
- e. Analytisches Bewerten der dargestellten Lösungsvorschläge.

3.4 Ausarbeiten von Ideen für neue Technologien zur Integration in das Portfolio (Gesamtbestand) des eigenen Unternehmens

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.4.1 Portfolioanalyse
- 3.4.2 Produktentwicklungsprozesse
- 3.4.3 SWOT-Analyse
- 3.4.4 Marktanalyse
- 3.4.5 Kundenanalyse
- 3.4.6 Positionierung im Markt
- 3.4.7 Kostenanalyse
- 3.4.8 Strategische Wettbewerbsfähigkeit
- 3.4.9 Brainstorming

3.5 Konzipieren von technologischen Analysen

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.5.1 Prototypingverfahren
- 3.5.2 Simulationsverfahren
- 3.5.3 Budgetierung

3.6 Planen von Umsetzungskonzepten einschließlich von Qualitätssicherungsaktivitäten in Bezug auf die formulierten technologischen und wirtschaftlichen Vorgaben

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.6.1 Target Costing
- 3.6.2 Konfigurationsmanagement
- 3.6.3 Anforderungsmanagement
- 3.6.4 Change-Management
- 3.6.5 Dokumentations- und Berichtssysteme
- 3.6.6 Qualitätsmanagementmodelle
- 3.6.7 Prozessmodelle

3.7 Erläutern der vorgeschlagenen, einzusetzenden Methoden und Verfahren

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.7.1 Gestaltung von strategischen Entscheidungsvorlagen
- 3.7.2 Zielorientierte Kommunikation im Entscheidungsprozess
- 3.7.3 Kommunikation der strategischen Entscheidungen
- 3.7.4 Umgang mit Konfliktpotentialen

3.8 Analytisches Bewerten der dargestellten Lösungsvorschläge

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.8.1 Nutzwertanalyse
- 3.8.2 Kostenstrukturanalyse
- 3.8.3 SWOT-Analyse
- 3.8.4 Risikoanalyse
- 3.8.5 Auswirkung auf die Organisationsstruktur
- 3.8.6 Auswirkung auf die Finanzstruktur des Unternehmens
- 3.8.7 Auswirkung auf das Technologieumfeld des Unternehmens

☒ **Certified IT Business Engineer
(Geprüfter Wirtschaftsinformatiker/Geprüfte Wirtschaftsinformatikerin)**

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:

§ 29

Ziel der Prüfung (...)

(1) Ziel der Prüfung ist der Nachweis der Qualifikation zum Geprüften Wirtschaftsinformatiker/zur Geprüften Wirtschaftsinformatikerin (Certified IT Business Engineer) und damit die Befähigung:

1. die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens dauerhaft am Markt strategisch zu positionieren und entsprechend weiterzuentwickeln,
2. strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen, in den Handlungsfeldern Marketing, Vertrieb, Finanzwesen und Controlling sowie Beratung strategische Entscheidungen zu treffen,
3. strategische Personalmaßnahmen zu entwickeln und zu entscheiden sowie Führungskräfte zu führen.

3.9 Die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens dauerhaft am Markt strategisch zu positionieren und entsprechend weiterzuentwickeln

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.9.1 Strategische IT-Positionierung im Unternehmen und/oder Markt
- 3.9.2 IT-Leitlinie; Generalbebauungsplan; „Geschäftsordnung“
- 3.9.3 Methoden, Verfahren, Standards
- 3.9.4 Kernkompetenzen, Produkt- und Projekt Portfolio
- 3.9.5 Outsourcing, Insourcing, Rightsizing
- 3.9.6 Positionierung und Einsatz von Standard-Software
- 3.9.7 Trends und Tendenzen im IT-Business
- 3.9.8 IT-Controlling
- 3.9.9 Preisfindung, Preisbildung

3.10 Strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen, in den Handlungsfeldern Marketing, Vertrieb, Finanzwesen und Controlling sowie Beratung strategische Entscheidungen zu treffen

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.10.1 Bedeutung und Formen strategischer Allianzen
- 3.10.2 SLA als formelle/rechtliche Grundlage von Allianzen
- 3.10.3 Finanz- und Vertriebs-Partnerschaften

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

3.10.4 Das Management von Partnerschaften

3.10.5 Chancen und Risiken strategischer Allianzen u. Partnerschaften

3.11 Strategische Personalmaßnahmen zu entwickeln und zu entscheiden sowie Führungskräfte zu führen

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

3.11.1 Art und Formen von Beschäftigungsverhältnissen und Zeitmodellen

3.11.2 Fort- und Weiterbildung

3.11.3 Personalentwicklung

3.11.4 Organisationsentwicklung

3.11.5 Stellvertreter- und Nachfolgeregelung

3.11.6 Vergütungs- und Anreizsysteme

3.11.7 Beurteilungssysteme

Auszug IT-Fortbildungsverordnung:

§ 30

Prüfungsinhalte im Prüfungsteil „Strategische Prozesse“ (Wirtschaftsinformatiker)

Durch die Ausarbeitung und das Fachgespräch gemäß § 24 soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie in der Lage ist, strategische Unternehmensentscheidungen unter Einhaltung von Ziel- und Zeitvorgaben vorzubereiten und zu treffen:

- a. Ausarbeiten von Ideen und Strategien für die geschäftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens,
- b. Planen und Realisieren von Umsetzungskonzepten inklusive der Sicherung der notwendigen Qualitätsstandards in Bezug auf die formulierten marktorientierten und wirtschaftlichen Vorgaben,
- c. Erläutern der vorgeschlagenen, einzusetzenden Methoden und Verfahren,
- d. Darstellen der Ergebnisse von Marktanalysen und Marketingstrategien,
- e. Analytisches Reflektieren der dargestellten Lösungsvorschläge.

3.12 Ausarbeiten von Ideen und Strategien für die geschäftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.12.1 Portfolioanalyse
- 3.12.2 Potential-, Kompetenz-, Stärken- und Schwächeanalyse
- 3.12.3 Produktentwicklungsprozesse
- 3.12.4 SWOT-Analyse
- 3.12.5 Morphologie
- 3.12.6 Marktanalyse
- 3.12.7 Kundenanalyse
- 3.12.8 Positionierung im Markt
- 3.12.9 Kosten- und Kostenstrukturanalyse
- 3.12.10 Wettbewerbsfähigkeit
- 3.12.11 Brainstorming

3.13 Planen und Realisieren von Umsetzungskonzepten inklusive der Sicherung der notwendigen Qualitätsstandards in Bezug auf die formulierten markt-orientierten und wirtschaftlichen Vorgaben

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.13.1 Target Costing
- 3.13.2 Konfigurationsmanagement
- 3.13.3 Anforderungsmanagement
- 3.13.4 Change-Management
- 3.13.5 Dokumentation- und Berichtssysteme
- 3.13.6 Qualitätsmanagementmodelle
- 3.13.7 Nutzwertanalyse
- 3.13.8 Risikomanagement
- 3.13.9 Projektmanagement

3.14 Erläutern der vorgeschlagenen, einzusetzenden Methoden und Verfahren

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.14.1 Gestaltung von strategischen Entscheidungsvorlagen
- 3.14.2 Zielorientierte Kommunikation im Entscheidungsprozess
- 3.14.3 Kommunikation der strategischen Entscheidungen
- 3.14.4 Umgang mit Konfliktpotentialen

3.15 Darstellen der Ergebnisse von Marktanalysen und Marketingstrategien

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.15.1 Präsentationstechniken und -methoden
- 3.15.2 Methoden der angewandten Statistik
- 3.15.3 Zielgruppengerechte Dramaturgie

3.16 Analytisches Reflektieren der dargestellten Lösungsvorschläge

Bestandteile der Qualifikationsinhalte

- 3.16.1 Nutzwertanalyse
- 3.16.2 Kostenstrukturanalyse
- 3.16.3 SWOT-Analyse
- 3.16.4 Risikoanalyse
- 3.16.5 Auswirkung auf die Organisationsstruktur
- 3.16.6 Auswirkung auf die Finanzstruktur des Unternehmens
- 3.16.7 Auswirkung auf das Technologieumfeld des Unternehmens

Anhang

Vorbemerkung:

Einige der folgenden Anlagen sind neben der Handreichung als Ganzes im Intranet der IHK-Organisation als elektronische Dokumente zum kostenlosen Download eingestellt unter

<http://wm.ihk.de>

STARTSEITE | Aus- und Weiterbildung | Weiterbildung | Fachwissen | Weiterbildungsprüfungen | Stand der Ordnungsarbeit (DIHK-Empfehlungen, Rechtsverordnungen und Handreichungen) | IT-/ Medien-Bereich .

1.	Auszug IT-Fortbildungsverordnung	41
2.	Zugangsvoraussetzungen – Gesprächsleitfaden	47
3.	Hinweise zur Prüfung	51
4.	Bewertungsbögen für die Durchführung der Prüfungen	52
	▪ Prüfungsteil Strategisches Personalmanagement	52
	▪ Prüfungsteil Strategische Prozesse	53
5.	Abkürzungsverzeichnis	57

1. Auszug IT-Fortbildungsverordnung

Der folgende Auszug umfasst ausschließlich die für die Prüfung von Strategischen Professionals relevanten Teile der IT-Fortbildungsverordnung:

(...)

Teil 1

Struktur der IT-Fortbildung

§ 1

Struktur der IT-Fortbildung

(1) Die IT-Fortbildung gliedert sich in folgende aufeinander aufbauende Ebenen:

1. Berufliche Qualifizierung zu den zertifizierten IT-Spezialisten (§ 2 Abs. 2),
2. Aufstiegsfortbildung zu den operativen Professionals sowie
3. Aufstiegsfortbildung zu den strategischen Professionals.

(2) Operative Professionals sind befähigt, Geschäftsprozesse in den Bereichen Entwicklung, Organisation, Beratung oder Vertrieb und Marketing zu gestalten sowie Aufgaben der Mitarbeiterführung wahrzunehmen.

(3) Strategische Professionals sind befähigt, die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens dauerhaft am Markt strategisch zu positionieren und entsprechend fortzuentwickeln sowie strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen.

(4) Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen eines operativen Professionals, die durch die berufliche Fortbildung

1. zum Geprüften IT-Entwickler/zur Geprüften IT-Entwicklerin (Certified IT Systems Manager),
 2. zum Geprüften IT-Projektleiter/zur Geprüften IT-Projektleiterin (Certified IT Business Manager),
 3. zum Geprüften IT-Berater/zur Geprüften IT-Beraterin (Certified IT Business Consultant) und
 4. zum Geprüften IT-Ökonom/zur Geprüften IT-Ökonomin (Certified IT Marketing Manager)
- erworben worden sind, kann die zuständige Stelle Prüfungen nach den Teilen 2 und 4 dieser Verordnung durchführen.

(5) Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen eines strategischen Professionals, die durch die berufliche Fortbildung:

1. zum Geprüften Informatiker/zur Geprüften Informatikerin (Certified IT Technical Engineer) und
2. zum Geprüften Wirtschaftsinformatiker/ zur Geprüften Wirtschaftsinformatikerin (Certified IT Business Engineer)

erworben worden sind, kann die zuständige Stelle Prüfungen nach den Teilen 3 und 4 dieser Verordnung durchführen. (...)

(...)

Teil 3

Vorschriften für die Prüfung der strategischen Professionals

Abschnitt 1

Gemeinsame Vorschriften für die Prüfung der strategischen Professionals

§ 22

Zulassungsvoraussetzungen (Strategische Professionals)

(1) Zur Prüfung der strategischen Professionals ist zuzulassen, wer:

1. eine mit Erfolg abgelegte Fortbildungsprüfung in einer der in § 1 Abs. 4 genannten Abschlüsse oder
2. eine mit Erfolg abgelegte Hochschulprüfung in einem Studiengang, der dem Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik zugeordnet werden kann sowie Qualifikationen im Bereich Mitarbeiterführung und Personalmanagement entsprechend § 7 dieser Verordnung

sowie danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis und englische Sprachkenntnisse nachweist.

(2) Die Berufspraxis gemäß Absatz 1 muss inhaltlich wesentliche Bezüge zu den in den §§ 27 oder 29 genannten Aufgaben haben.

(3) Der Antragsteller/die Antragstellerin muss belegen, dass er/sie

1. berufsrelevante Gesprächssituationen sicher in der Fremdsprache Englisch bewältigen und dabei auch die Gesprächsinitiative ergreifen kann und dabei befähigt ist, landestypische Unterschiede in der jeweiligen Berufs- und Arbeitswelt angemessen zu berücksichtigen,
2. auf schriftliche Mitteilungen komplexer Art situationsadäquat in englischer Sprache reagieren kann und über ein angemessenes Ausdrucksvermögen verfügt.

Der Nachweis über englische Sprachkenntnisse erfolgt durch das Zeugnis einer Bildungseinrichtung, durch das Zeugnis über einen Sprachtest oder den Beleg eines berufsrelevanten Auslandsaufenthalts.

(4) Abweichend von Absatz 1 kann zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er/sie Qualifikationen erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

§ 23

Gliederung der Prüfung (Strategische Professionals)

Die Prüfung für die strategischen Professionals gliedert sich in die Prüfungsteile:

1. Strategische Prozesse,
2. Projekt- und Geschäftsbeziehungen,
3. Strategisches Personalmanagement.

Die einzelnen Prüfungsteile können in beliebiger Reihenfolge an verschiedenen Prüfungsterminen geprüft werden; dabei ist mit dem letzten Prüfungsteil spätestens zwei Jahre nach dem ersten Prüfungstag des ersten Prüfungsteils zu beginnen.

§ 24

Durchführung der Prüfung im Prüfungsteil „Strategische Prozesse“

(1) Im Prüfungsteil „Strategische Prozesse“ soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin eine Fallstudie (Business-Case) gemäß den Anforderungen in den §§ 28 oder 30 schriftlich bearbeiten. Prüfungsausschuss und Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerin entwickeln in einem Beratungsgespräch unter Berücksichtigung von Vorschlägen des Prüfungsteilnehmers/der Prüfungsteilnehmerin und seines/ihrer beruflichen Hintergrundes die Themenstellung der Fallstudie. Der Prüfungsausschuss legt auf der Grundlage des Beratungsgesprächs die Themenstellung der Fallstudie fest und teilt sie dem Prüfungsteilnehmer/der Prüfungsteilnehmerin schriftlich mit. Der Prüfungsausschuss kann den zeitlichen Umfang der Ausarbeitung begrenzen. Der Bearbeitungsaufwand soll zehn Arbeitstagen entsprechen. Der Zeitraum zwischen der Mitteilung der Themenstellung und dem Abgabetermin der Ausarbeitung soll 90 Tage nicht überschreiten. Der Ausarbeitung ist eine Zusammenfassung (Abstract) voranzustellen.

(2) Entspricht die Ausarbeitung den Anforderungen, wird ein Fachgespräch durchgeführt, in dessen Rahmen der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin die Ergebnisse der Ausarbeitung präsentiert und darüber eine Aussprache geführt wird. Die Präsentation soll mindestens 20 Minuten und höchstens 30 Minuten, das Fachgespräch und die Präsentation zusammen mindestens 90 Minuten und höchstens 120 Minuten dauern.

§ 25

Durchführung der Prüfung und Prüfungsanforderungen im Prüfungsteil „Projekt- und Geschäftsbeziehungen“

(1) Im Prüfungsteil "Projekt- und Geschäftsbeziehungen" soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin eine Situationsaufgabe in höchstens 180 Minuten schriftlich bearbeiten. Durch die Bearbeitung soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie Geschäftsprozesse in internationalen Zusammenhängen strategisch planen und umsetzen kann. Dabei hat er/sie insbesondere nachzuweisen, dass er/sie folgendes berücksichtigt:

1. rechtliche Rahmenbedingungen sowie Traditionen und Gepflogenheiten im Geschäftsverkehr,
2. gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie spezifische Märkte,
3. gesellschaftliche und soziale Gegebenheiten,
4. formelle und informelle Regeln für Interaktionen,
5. kulturell bedingte emotionale Reaktionen.

Dem Prüfungsteilnehmer/der Prüfungsteilnehmerin werden 14 Tage vor dem Prüfungstermin die in der Aufgabenstellung berücksichtigte Region oder Nation, die nicht seinem/ihrem Heimatland entsprechen darf, mitgeteilt.

(2) Nachfolgende internationale IT-Geschäftsprozesse kommen als Grundlage für die Situationsaufgabe in Betracht:

- a) Einführen oder Neupositionieren eines Geschäftsfeldes oder einer Produktlinie,
- b) Etablieren einer Marketingstrategie,
- c) Pflege strategisch wichtiger internationaler Kunden und Partner,
- d) Durchführen von strategischen Allianzen und Fusionen, Bilden von Tochtergesellschaften, Durchführen von Ausgründungen oder Errichten dezentraler Standorte.

§ 26

Durchführung der Prüfung im Prüfungsteil „Strategisches Personalmanagement“

(1) Der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin soll im Prüfungsteil „Strategisches Personalmanagement“ ein situationsbezogenes Gespräch vorbereiten und führen. Das situationsbezogene Gespräch soll nicht länger als 60 Minuten dauern. Der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin erhält Gelegenheit, sich mindestens 30 Minuten längstens 60 Minuten vorzubereiten.

(2) Für das situationsbezogene Gespräch wählt der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin einen der folgenden Anwendungsfälle aus:

- a) Einführen oder Neupositionieren eines Geschäftsfeldes oder einer Produktlinie am Markt,
- b) Etablieren einer neuen Marketingstrategie,
- c) Erschließen neuer regionaler Märkte,
- d) Neuorganisation eines Betriebes oder eines Kundenbetriebes,
- e) Durchführen von strategischen Allianzen und Fusionen, Bilden von Tochtergesellschaften, Durchführen von Ausgründungen oder Errichten dezentraler Standorte.

(3) Das situationsbezogene Gespräch soll die nachfolgenden Qualifikationsschwerpunkte berücksichtigen:

1. im Qualifikationsschwerpunkt „Strategische Personalplanung“ soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie entsprechend der prognostizierten Geschäftsentwicklung eine Personalplanung für einen Geschäftsbereich vornehmen kann. In diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a) Planen der strategischen Arbeitsorganisation, einschließlich Outsourcen von Aufgaben, Einsetzen von eigenem Personal, freien Mitarbeitern und Fremdfirmen, Übergeben von Aufgaben an Kooperationspartner,
 - b) Ermitteln des mittelfristig benötigten qualitativen und quantitativen Personalbedarfs unter Berücksichtigung von technischen und organisatorischen Veränderungen, Vorgeben von Stellenplänen, Planen von Personalaufbau- und Abbauprozessen,
 - c) Entwickeln von Strategien zur Deckung des Personalbedarfs, insbesondere zur Ausschöpfung der internen Potentiale sowie unter Berücksichtigung nationaler und internationalen Arbeitsmarktentwicklungen;
2. im Qualifikationsschwerpunkt „Personalführung“ soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie Fach- und Führungskräfte führen, Organisationseinheiten und große Teams aufbauen, koordinieren, motivieren, führen und weiter entwickeln sowie die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter gestalten kann. In diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a) Durchführen von personellen Auf- und Abbau von Organisationseinheiten sowie Koordinieren, Motivieren und Führen der Mitarbeiter, einschließlich der Mitarbeiter in räumlich getrennt arbeitenden und international zusammengesetzten Teams,
 - b) Beurteilen und Anwenden von Führungssystemen zum Führen von unterstellten Fach- und Führungskräften, einschließlich Zielvereinbarungen, Anwenden von Beurteilungssystemen sowie Einsetzen von Reportingsystemen und Evaluationsinstrumenten,
 - c) Entwickeln von Maßnahmen zur Bindung und Motivation von Mitarbeitern, insbesondere zur Karriereentwicklung, zur Übertragung von Handlungs- und Entscheidungsfreihheiten, zur Arbeitszeitgestaltung, zu Vergütungs- und Sozialleistungssystemen,
 - d) Entwickeln von Lösungsstrategien beim Umgang mit betrieblichen oder projektbezogenen, sozialen oder kulturellen Konflikten;
3. im Qualifikationsschwerpunkt „Personalentwicklung und Qualifizierung“ soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie Personalentwicklungsstrategien gestalten kann. In diesem Rahmen können geprüft werden:
 - a) Einsetzen von Instrumenten zur Analyse und Bewertung von Kompetenzpotentialen,

- b) Entwickeln von Qualifizierungskonzepten zur Personalentwicklung, einschließlich Bildungs- und Personaltransfer im In- und Ausland, arbeitsplatzgebundene und bildungsträgergestützte Aus- und Fortbildung,
- c) Einsetzen unterschiedlicher Bildungssysteme für unterschiedliche Zielgruppen und den spezifischen betrieblichen Bedarf,
- d) Realisieren von Konzepten zum Wissensmanagement (Knowledge-Management).

Abschnitt 2

Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin (Certified IT Technical Engineer)

§ 27

Ziel der Prüfung und Bezeichnung des Abschlusses

(1) Ziel der Prüfung ist der Nachweis der Qualifikation zum Geprüften Informatiker/zur Geprüften Informatikerin (Certified IT Technical Engineer) und damit die Befähigung:

1. die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens dauerhaft am Markt strategisch zu positionieren und entsprechend weiterzuentwickeln,
2. strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen, in den Handlungsfeldern Technologie und Entwicklung strategische Entscheidungen zu treffen,
3. strategische Personalmaßnahmen zu entwickeln und zu entscheiden sowie Führungskräfte zu führen.

(2) Durch die Prüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin folgende Prozesse verantwortlich festlegen und koordinieren kann:

- a) Entwickeln von Unternehmensstrategien für die Produktentwicklung auf Basis aktueller technologischer Entwicklungen, Marktbedingungen, eigener Visionen und existierender Rahmenbedingungen,
- b) Koordinieren des technologischen Bereichs auf strategischer Ebene im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens,
- c) Präsentieren von Technologieanalysen und Entwicklungsplänen innerhalb des Unternehmens sowie Einleitung von entsprechenden Aktivitäten zu den Umsetzungsstrategien,
- d) Verhandeln und Verantworten von Budgets innerhalb des eigenen Unternehmens für Entwicklungspläne sowie Verhandeln von Verträgen mit Kooperationspartnern,
- e) Bilden von Entwicklungsteams, Vereinbaren von entsprechenden Zielen, Wahrnehmen von Mitarbeiterführungsaufgaben im Rahmen der strategischen Verantwortung,
- f) Transparentes Darstellen der Entwicklungsprozesse für alle im eigenen Unternehmen Beteiligten,
- g) Entwickeln von langfristigen Qualitätssicherungskonzepten, bezogen auf den eigenen Verantwortungsbereich und deren Umsetzung auf allen Unternehmensebenen,
- h) Bilden von strategischen Partnerschaften mit Unternehmen des Marktes für Technologie- und Entwicklungsprozesse, um Risiken zu minimieren und Chancen zu erhöhen,
- i) Führen von Mitarbeitern gemäß der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben und Zielerreichung, Bestimmen von Meilensteinen für Entwicklungsprojekte,
- j) Entwickeln und Fördern von Sensibilität gegenüber fremden Kulturen,
- k) Entwickeln und Pflegen fremdsprachlicher Kommunikation im eigenen Unternehmen.

(3) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Abschluss Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin (Certified IT Technical Engineer).

§ 28

Prüfungsinhalte im Prüfungsteil „Strategische Prozesse“ (Informatiker)

Durch die Ausarbeitung und das Fachgespräch gemäß § 24 soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie in der Lage ist, strategische Unternehmensentscheidungen unter Einhaltung von Ziel- und Zeitvorgaben vorzubereiten und zu treffen:

- a) Ausarbeiten von Ideen für neue Technologien zur Integration in das Portfolio (Gesamtbestand) des eigenen Unternehmens,
- b) Konzipieren von technologischen Analysen,
- c) Planen von Umsetzungskonzepten einschließlich von Qualitätssicherungsaktivitäten in Bezug auf die formulierten technologischen und wirtschaftlichen Vorgaben,
- d) Erläutern der vorgeschlagenen, einzusetzenden Methoden und Verfahren,
- e) analytisches Bewerten der dargestellten Lösungsvorschläge.

Abschnitt 3 **Geprüfter Wirtschaftsinformatiker/Geprüfte Wirtschaftsinformatikerin** **(Certified IT Business Engineer)**

§ 29

Ziel der Prüfung und Bezeichnung des Abschlusses

(1) Ziel der Prüfung ist der Nachweis der Qualifikation zum Geprüften Wirtschaftsinformatiker/zur Geprüften Wirtschaftsinformatikerin (Certified IT Business Engineer) und damit die Befähigung:

1. die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens dauerhaft am Markt strategisch zu positionieren und entsprechend weiterzuentwickeln,
2. strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen, in den Handlungsfeldern Marketing, Vertrieb, Finanzwesen und Controlling sowie Beratung strategische Entscheidungen zu treffen,
3. strategische Personalmaßnahmen zu entwickeln und zu entscheiden sowie Führungskräfte zu führen.

(2) Durch die Prüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin folgende Prozesse verantwortlich festlegen und koordinieren kann:

- a) Entwickeln von Ideen und Strategien für geschäftliche Unternehmensentwicklung im jeweiligen Marktsegment auf der Basis aktueller geschäfts- und branchenpolitischer Entwicklungen, eigener Visionen und existierender Rahmenbedingungen,
- b) Koordinieren des geschäftlichen Bereichs auf strategischer Ebene im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens,
- c) Präsentieren von Marktanalysen und Vertriebsstrategien innerhalb des Unternehmens sowie Einleiten von entsprechenden Aktivitäten zu den Vertriebsstrategien,
- d) Verhandeln und Verantworten von Budgets innerhalb des eigenen Unternehmens für Marketing- und Vertriebsaktivitäten sowie Verhandeln von Verträgen mit Kooperationspartnern,
- e) Bilden von gegebenenfalls internationalen Teams für die Bereiche Marketing- und Vertrieb sowie Finanzwesen und Controlling, Vereinbaren von entsprechenden Zielen, Wahrnehmen von Mitarbeiterführungsaufgaben im Rahmen der strategischen Verantwortung,
- f) Transparente Darstellung der Marketing- und Vertriebsprozesse für alle im eigenen Unternehmen Beteiligten,
- g) Entwickeln von langfristigen Qualitätssicherungskonzepten bezogen auf den eigenen Verantwortungsbereich und deren Umsetzung auf allen Unternehmensebenen,
- h) Bilden von strategischen Allianzen und Partnerschaften mit Unternehmen des Marktes für Marketing-, Vertriebs- und Beratungsprozesse, um Risiken zu minimieren und Chancen zu erhöhen,
- i) Führen von Mitarbeitern, gemäß der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben und der Zielerreichung; die Vorgabe der Gebiete, Quoten und Vertriebsaktivitäten für das Geschäftsjahr und für die Quartale,
- j) Entwickeln und Fördern von Sensibilität gegenüber fremden Kulturen,
- k) Entwickeln und Pflegen fremdsprachlicher Kommunikation im eigenen Unternehmen.

(3) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Abschluss Geprüfter Wirtschaftsinformatiker/Geprüfte Wirtschaftsinformatikerin (Certified IT Business Engineer).

§ 30

Prüfungsinhalte im Prüfungsteil „Strategische Prozesse“ **(Wirtschaftsinformatiker)**

Durch die Ausarbeitung und das Fachgespräch gemäß § 24 soll der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie in der Lage ist, strategische Unternehmensentscheidungen unter Einhaltung von Ziel- und Zeitvorgaben vorzubereiten und zu treffen:

- a) Ausarbeiten von Ideen und Strategien für die geschäftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens,
- b) Planen und Realisieren von Umsetzungskonzepten inklusive der Sicherung der notwendigen Qualitätsstandards in Bezug auf die formulierten marktorientierten und wirtschaftlichen Vorgaben,
- c) Erläutern der vorgeschlagenen, einzusetzenden Methoden und Verfahren,
- d) Darstellen der Ergebnisse von Marktanalysen und Marketingstrategien,
- e) analytisches Reflektieren der dargestellten Lösungsvorschläge.

Abschnitt 4 **Bewertung der Prüfungsteile und Bestehen der Prüfung**

§ 31 **Bestehen der Prüfung**

- (1) Die Prüfungsteile gemäß § 23 sind einzeln zu bewerten.
- (2) Aus dem arithmetischen Mittel der Punktebewertungen der drei Prüfungsteile wird eine Gesamtnote gebildet. Dabei hat der Prüfungsteil „Strategische Prozesse“ das doppelte Gewicht gegenüber den beiden anderen Prüfungsteilen.
- (3) Die Prüfung ist bestanden, wenn in allen Prüfungsteilen mindestens ausreichende Leistungen erreicht wurden.
- (4) Über das Bestehen der Prüfung ist ein Zeugnis gemäß der Anlage 3 und ein Zeugnis gemäß der Anlage 4 auszustellen. Im Fall der Freistellung gemäß § 32 sind Ort und Datum der anderweitig abgelegten Prüfung und die Bezeichnung des Prüfungsgremiums anzugeben.

(...)

2. Zugangsvoraussetzungen – Gesprächsleitfaden

Interessenten für die Qualifizierung/Prüfung von Strategischen Professionals Gesprächsleitfaden

I. Aufnahmen der Kontaktdaten

Name:	_____	Vorname:	_____
c/o	_____		
Straße:	_____		
Plz:	_____	Ort:	_____
Tel. privat:	_____	Tel. dienstl.:	_____
Tel. mobil:	_____	E-Mail:	_____

II. Klären der formalen Zulassungsvoraussetzungen nach § 22 IT-RVO

Fragen	Zulassung
Hat der / die Interessent(in) den Abschluss eines Operativen Professionals? oder Hat sie / er eine mit Erfolg abgelegte Hochschulprüfung nach §22 [1] 2. der IT Fortbildungsverordnung?	ja / nein ja / nein
und	
Kann sie / er Qualifikationen im Bereich Mitarbeiterführung und Personalmanagement entsprechend des §7 der IT Fortbildungsverordnung nachweisen? oder Kann der / die Anfragende durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft machen, dass er / sie Qualifikationen erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen?	ja / nein ja / nein
und	
Ist eine mindestens zweijährige Berufspraxis vorhanden? oder Wird diese während der Laufzeit des Studienganges erworben?	ja / nein ja / nein
und	
Können englische Sprachkenntnisse nachgewiesen werden?	ja / nein
Fazit: Interessent erfüllt die Zulassungsvoraussetzungen	ja / nein

III. Erläutern der IT-Fortbildungs-Struktur

Strategische Professionals					
Certified IT Business Engineer			Certified IT Technical Engineer		
Operative Professionals					
Certified IT Marketing Manager	Certified IT Business Consultant	Certified IT Business Manager	Certified IT Systems Manager		
IT-Spezialisten in Geschäftsfeldern					
Software Developer	Coordinator	Solutions Developer	Technician	Administrator	Advisor
IT Berufe					
IT-Systemkaufmann/-frau	Informatikkaufmann/-frau	IT-Systemelektroniker/-in	Fachinformatiker/-in ▪ Anwendungsentwicklung ▪ Systemintegration		

IV. Informieren über die Qualifikationen / Fertigkeiten / Kompetenzen, die vermittelt werden

Strategische Professionals	
Certified IT Technical Engineer	Certified IT Business Engineer
<p>a) Entwickeln von Unternehmensstrategien für die Produktentwicklung auf Basis aktueller technologischer Entwicklungen, Marktbedingungen, eigener Visionen und existierender Rahmenbedingungen,</p> <p>b) Koordinieren des technologischen Bereichs auf strategischer Ebene im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens,</p> <p>c) Präsentieren von Technologieanalysen und Entwicklungsplänen innerhalb des Unternehmens sowie Einleitung von entsprechenden Aktivitäten zu den Umsetzungsstrategien,</p> <p>d) Verhandeln und Verantworten von Budgets innerhalb des eigenen Unternehmens für Entwicklungspläne sowie Verhandeln von Verträgen mit Kooperationspartnern,</p> <p>e) Bilden von Entwicklungsteams, Vereinbaren von entsprechenden Zielen, Wahrnehmen von Mitarbeiterführungsaufgaben im Rahmen der strategischen Verantwortung,</p> <p style="text-align: right;">→</p>	<p>a) Entwickeln von Ideen und Strategien für geschäftliche Unternehmensentwicklung im jeweiligen Marktsegment auf der Basis aktueller geschäfts- und branchenpolitischer Entwicklungen, eigener Visionen und existierender Rahmenbedingungen,</p> <p>b) Koordinieren des geschäftlichen Bereichs auf strategischer Ebene im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens,</p> <p>c) Präsentieren von Marktanalysen und Vertriebsstrategien innerhalb des Unternehmens sowie Einleiten von entsprechenden Aktivitäten zu den Vertriebsstrategien,</p> <p>d) Verhandeln und Verantworten von Budgets innerhalb des eigenen Unternehmens für Marketing- und Vertriebsaktivitäten sowie Verhandeln von Verträgen mit Kooperationspartnern,</p> <p>e) Bilden von gegebenenfalls internationalen Teams für die Bereiche Marketing- und Vertrieb sowie Finanzwesen und Controlling, Vereinbaren von entsprechenden Zielen, Wahrnehmen von Mitarbeiterführungsaufgaben im Rahmen der strategischen Verantwortung,</p> <p style="text-align: right;">→</p>

Strategische Professionals	
Certified IT Technical Engineer	Certified IT Business Engineer
<p>f) Transparentes Darstellen der Entwicklungsprozesse für alle im eigenen Unternehmen Beteiligten,</p> <p>g) Entwickeln von langfristigen Qualitätssicherungskonzepten, bezogen auf den eigenen Verantwortungsbereich und deren Umsetzung auf allen Unternehmensebenen,</p> <p>h) Bilden von strategischen Partnerschaften mit Unternehmen des Marktes für Technologie- und Entwicklungsprozesse, um Risiken zu minimieren und Chancen zu erhöhen,</p> <p>i) Führen von Mitarbeitern gemäß der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben und Zielerreichung, Bestimmen von Meilensteinen für Entwicklungsprojekte,</p> <p>k) Entwickeln und Fördern von Sensibilität gegenüber fremden Kulturen,</p> <p>l) Entwickeln und Pflegen fremdsprachlicher Kommunikation im eigenen Unternehmen.</p>	<p>f) Transparente Darstellung der Marketing- und Vertriebsprozesse für alle im eigenen Unternehmen Beteiligten,</p> <p>g) Entwickeln von langfristigen Qualitätssicherungskonzepten bezogen auf den eigenen Verantwortungsbereich und deren Umsetzung auf allen Unternehmensebenen,</p> <p>h) Bilden von strategischen Allianzen und Partnerschaften mit Unternehmen des Marktes für Marketing-, Vertriebs- und Beratungsprozesse, um Risiken zu minimieren und Chancen zu erhöhen,</p> <p>i) Führen von Mitarbeitern, gemäß der quantitativen und qualitativen Zielvorgaben und der Zielerreichung; die Vorgabe der Gebiete, Quoten und Vertriebsaktivitäten für das Geschäftsjahr und für die Quartale,</p> <p>k) Entwickeln und Fördern von Sensibilität gegenüber fremden Kulturen,</p> <p>l) Entwickeln und Pflegen fremdsprachlicher Kommunikation im eigenen Unternehmen.</p>
Strategische Prozesse vorbereiten und entscheiden	
<p>a) Ausarbeiten von Ideen und Strategien für die geschäftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens,</p> <p>b) Planen und Realisieren von Umsetzungskonzepten inklusive der Sicherung der notwendigen Qualitätsstandards in Bezug auf die formulierten marktorientierten und wirtschaftlichen Vorgaben,</p> <p>c) Erläutern der vorgeschlagenen, einzusetzenden Methoden und Verfahren,</p> <p>d) Darstellen der Ergebnisse von Marktanalysen und Marketingstrategien,</p> <p>e) analytisches Reflektieren der dargestellten Lösungsvorschläge.</p>	<p>a) Ausarbeiten von Ideen für neue Technologien zur Integration in das Portfolio (Gesamtbestand) des eigenen Unternehmens,</p> <p>b) Konzipieren von technologischen Analysen</p> <p>c) Planen von Umsetzungskonzepten einschließlich von Qualitätssicherungsaktivitäten in Bezug auf die formulierten technologischen und wirtschaftlichen Vorgaben,</p> <p>d) Erläutern der vorgeschlagenen, einzusetzenden Methoden und Verfahren,</p> <p>e) analytisches Bewerten der dargestellten Lösungsvorschläge.</p>
Strategisches Personalmanagement	
<ol style="list-style-type: none"> 1. „Strategische Personalplanung“ für einen Geschäftsbereich entsprechend der prognostizierten Geschäftsentwicklung vornehmen. 2. „Personalführung“ dass er/sie Fach- und Führungskräfte führen, Organisationseinheiten und große Teams aufbauen, koordinieren, motivieren, führen und weiter entwickeln, sowie die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter gestalten kann. 3. „Personalentwicklung und Qualifizierung“ hier soll er/sie Personalentwicklungsstrategien gestalten. 	

V. Hinweisen auf die Aufgaben von Strategischen Professionals in Unternehmen

Strategische Professionals	
Certified IT Technical Engineer	Certified IT Business Engineer
sollen fähig sein:	
a) die IT- Geschäftsfelder eines Unternehmens dauerhaft am Markt strategisch zu positionieren und entsprechend weiterzuentwickeln.	
c) strategische Personalmaßnahmen zu entwickeln und zu entscheiden sowie Führungskräfte zu führen	
b) strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen, in den Handlungsfeldern Technologie und Entwicklung, strategische Entscheidungen zu treffen	b) strategische Allianzen und Partnerschaften zu schließen, in den Handlungsfeldern Marketing, Vertrieb, Finanzwesen und Controlling sowie Beratung, strategische Entscheidungen zu treffen

VI. Hinweisen auf die besonderen Rahmenbedingungen einer Fortbildung

- Belastung für Familie und Freizeit
- Belastung für die Ausübung des Berufs
- Bereitschaft zu neuen Lernmethoden
- Organisation des eigenen Lernprozesses
- Motivation als Voraussetzung

VII. Festhalten von Interesse an / Anmeldung für ...

Certified IT Technical Engineer
(Geprüfter Informatiker/in)

Certified IT Business Engineer
(Geprüfter Wirtschaftsinformatiker/in)

VIII. Unterbreiten eines Angebots

- Preise / Zahlungsweisen
- Förderungsmöglichkeiten
- Ausbildungsdauer, Starttermin
- Ablauf, Inhalte
- Methoden
- Prüfung / Prüfungsablauf

Ort, Datum:

Unterschrift:

3. Hinweise zur Prüfung

☒ *Prüfungsausschuss*

Da die Prüfungsabläufe sehr komplex sind, erfordern sie einen qualitativ, aber auch quantitativ gut besetzten Prüfungsausschuss. Hierbei werden erfahrene Praktiker aus der Branche (Führungskräfte) wie auch wissenschaftlich und didaktisch geschulte Prüfer (z. B. aus dem Hochschulbereich) eingesetzt.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein gemeinsamer Prüfungsausschuss für Operative und Strategische Professionals aus organisatorischen Gründen nicht empfehlenswert ist. Es ist aber förderlich, wenn aus dem Prüfungsausschuss für die Operativen Professionals wenigstens ein Mitglied auch im Prüfungsausschuss für die Strategischen Professionals eingesetzt wird.

☒ *Prüfungsteilnehmer*

Die Prüfungsteilnehmer sollten auf die Besonderheiten einer handlungsorientierten Prüfung hingewiesen werden.

Die Prüfungen zum Operativen Professional und zum Strategischen Professional gleichen sich hinsichtlich Organisation und Ablauf den Prüfungen. Teilnehmer der strategischen Prüfung, die vorher eine operative Prüfung absolviert haben, sind mit den Besonderheiten der handlungsorientierten Prüfung also bereits vertraut.

☒ *Prüfungsablauf*

Über den organisatorischen und zeitlichen Ablauf der Prüfungen wird die prüfende IHK informieren. Alle Prüfungsvorgänge sollten mit großem zeitlichem Abstand zum jeweiligen Prüfungstermin geplant werden. Bildungsträger und Prüfungsteilnehmer müssen die von der IHK festgelegten Fristen und Termine unbedingt einhalten.

Bei den für die Fallstudie (business case) erforderlichen Beratungsgesprächen haben sich gemeinsame Veranstaltungen mit allen Absolventen und betroffenen Prüfern nicht bewährt. Individuelle Terminvereinbarungen oder virtuelle Kommunikation (E-Mail / Online-Akademie) zwischen Prüfer und Prüfungsteilnehmer sind dagegen empfehlenswert.

Zu beachten ist, dass in Verbindung mit der schriftlichen Prüfung in der IT-Fortbildungsverordnung eine Ergänzungsprüfung nicht vorgesehen ist.

Als weitere Anlagen folgen Empfehlungen für die Bewertung der Prüfungsteile.

☒ Prüfungsteil Strategische Prozesse – Ausarbeitung

Logo

Prüfung Strategische Professionals
Prüfungsteil Strategische Prozesse (§ 24)
Bewertung der Ausarbeitung der Fallstudie

Industrie- und Handelskammer ...

Name des Prüfungsteilnehmers:

Nummer des Prüfungsteilnehmers:

Titel der Arbeit:

Prüfer:

1. Ausgangssituation (Gewichtung 10%)	
Projektziele und Teilaufgaben, Kundenwünsche (auf der Basis des Beratungsgesprächs)	
Projektumfeld, Prozessschnittstellen	
2. Ressourcen- und Ablaufplanung (Gewichtung 15%)	
Kreativität Ablaufplan / Ereignisprozessketten	
Personal-, Sachmittel-, Termin- und Kostenplanung	
3. Bearbeitung und Umsetzung (Gewichtung 45%)	
Systematik Prozessschritte, Vorgehen, Qualitätssicherung	
Abweichungen, Anpassungen, Entscheidungen	
4. Ergebnisse der Fallstudie (Gewichtung 20%)	
Abgleich mit den Vereinbarungen des Beratungsgesprächs	
Soll-Ist-Vergleich, Qualitätskontrolle	
Abweichungen, Anpassungen	
5. Gestaltung der Ausarbeitung (Gewichtung 10%)	
Äußere Form / Einhaltung der Vorgaben	
Inhaltliche Form / Einhaltung der Vorgaben	
	Erreichte Punktzahl:
Ort, Datum:	Unterschrift Prüfer:

☒ Prüfungsteil Strategische Prozesse – Präsentation

Logo

Prüfung Strategische Professionals
Prüfungsteil Strategische Prozesse (§ 24)
Bewertung der Präsentation der Fallstudie

Industrie- und Handelskammer ...

Name des Prüfungsteilnehmers:

Nummer des Prüfungsteilnehmers:

Titel der Arbeit:

Prüfer:

1. Aufbau und inhaltliche Struktur (Gewichtung 50%)	
Sachliche Gliederung, logische Darstellung, Zielorientierung	
2. Sprachliche Gestaltung (Gewichtung 25%)	
Ausdrucksweise, Satzbau, Stil	
3. Zielgruppengerechte Darstellung (Gewichtung 25%)	
Medieneinsatz, Visualisierung, Körpersprache, Auftreten und äußere Erscheinung	

		Erreichte Punktzahl:	
Ort, Datum:		Unterschrift Prüfer:	

☒ Prüfungsteil Strategische Prozesse – Fachgespräch

Logo

Prüfung Strategische Professionals
Prüfungsteil Strategische Prozesse (§ 24)
Bewertung des Fachgesprächs

Industrie- und Handelskammer ...

Name des Prüfungsteilnehmers:

Nummer des Prüfungsteilnehmers:

Titel der Arbeit:

Prüfer:

1. Thematische Durchdringung (Gewichtung 75%)	
Fachkompetente Beantwortung der Fragen, Problemerkennung, Problemlösung	
2. Kommunikative Kompetenz (Gewichtung 25%)	
Ausdrucksweise, Gesprächsverhalten	

		Erreichte Punktzahl:	
Ort, Datum:		Unterschrift Prüfer:	

5. Abkürzungsverzeichnis

ABC-	ABC – Analyse (Reihenfolge nach Wichtigkeit)	IT	Informations- und Kommunikationstechnologie
AC	Assessment Center (Einschätzung; Prüfung)	IT-RVO	IT-Rechtsverordnung bzw. IT-Fortbildungsverordnung
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung	ITU	International Telecommunication Union
ARGE	Arbeitsgemeinschaft	MERCOSUR	Mercado Común del Sur (Gemeinsamer Markt des Südens)
ASEAN	Association of South East Asian Nations	MOF	Microsoft Operations Framework (Erweiterung und Spezifizierung von ITIL auf die Microsoft-Welt)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	MSF	Microsoft Solutions Framework
BIZ	Bildungszentrum	NAFTA	North American Free Trade Agreement
BS	British Standards	PE	Personalentwicklung
CMM	Capability Maturity Modell (Fähigkeits- u. Reifegradmodell)	PLZ	Postleitzahl
CMMI	Capability Maturity Model Integrated (Integriertes Fähigkeits- und Reifegradmodell)	QFD	Quality Function Deployment (Verfahren zur Ermittlung von Anforderungen)
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag	OLA	Organisational Level Agreement
DIN	Deutsches Institut für Normung	QM	Qualitätsmanagement
E- ...-	Elektronisch (Beispiele: E-Learning, E-Commerce)	RUP	Rational Unified Process (vereinheitlichter Prozess zur Softwareentwicklung)
EFQM	European Qualifikation for Quality Management	SLA	Service Level Agreement (Dienstleistungsvertrag)
EU	Europäische Union	SPICE	Software Process Improvement and Capability Determination (Ermittlung der Verbesserungsmöglichkeiten und Fähigkeiten von Softwareprozessen)
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft	SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threads
EZB	Europäische Zentralbank	UC	Underpinning Contract
HGB	Handelsgesetzbuch	UN	United Nations (Vereinte Nationen)
IHK	Industrie- und Handelskammer	US	United States
ITIL	Information Technology Infrastructure Library	WTO	World Trade Organisation (Welthandelsorganisation)
ISO	International Standards Organisation		