

LERNEN MIT KOMPETENZRASTERN: GRUNDLAGEN

Wenn Kompetenzen entwickelt und gelernt werden sollen, sind Kompetenzraster eine wertvolle Hilfe. Sie finden in diesem Dokument Hinweise zum Aufbau von Kompetenzrastern, sowie Begriffe rund um die Kompetenzorientierung sowie Hinweise zur Förderung von Kompetenzen im Unterricht.

Ein Kompetenzraster zeigt

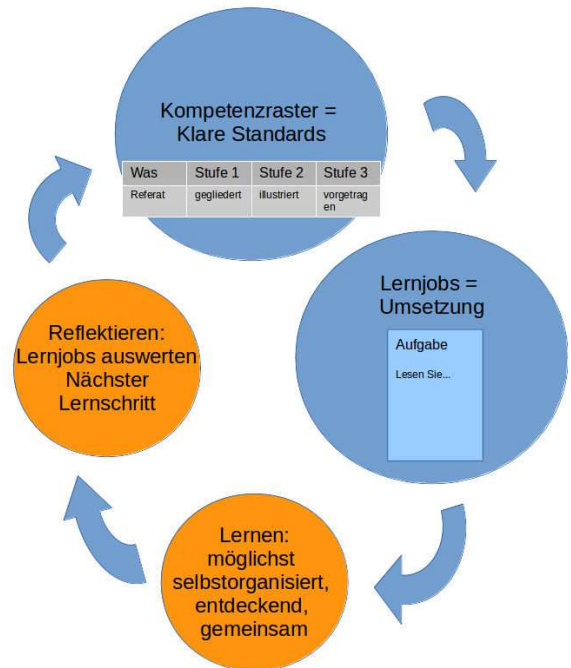
- Teilfähigkeiten und
- Entwicklungsstufen

Bei der Formulierung eines Kompetenzrasters ist wichtig:

- Von Ressourcen ausgehen (nicht: von Defiziten)
- Beobachtbares Verhalten beschreiben
- die Stufen aufeinander aufbauend formulieren, so dass Lernaufgaben von der tieferen zur höheren Stufe befähigen

Lernjobs:

- Um von einer Stufe zur anderen zu gelangen, müssen Aufgaben (Lernjobs) bewältigt werden
- Wer die neu erworbenen Fähigkeiten nachgewiesen hat, kann die nächste Stufe anstreben.



Beispiel Kompetenzraster

Word	Einfache Texte werden effizient eingegeben und überarbeitet.	Ich kann einfache Texte eingeben und manuell korrigieren (Delete-, Rücktaste). Ich kann den Startpunkt der Texteingabe mit Klick festlegen.	Ich kann Texte markieren. Ich kenne die Mechanismen von Autoformat und Autokorrektur. Ich kann die Funktion rückgängig, wiederherstellen verwenden.	Ich kann mehrere, nicht zusammenhängende Textstellen gleichzeitig markieren. Ich kann spezielle Symbole im Text einfügen, z.B. ©, <	Ich kann Textbereiche auch mit Tastenkombinationen markieren. <i>Ergebnis: schnell und effizient Text eingeben</i>
Ressourcen erkennen	<i>Aus: Kompetenzprofil zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen von Alois Buholzer, Klaus Joller-Graf, Annemarie Kummer Wyss, Bruno Zobrist, LIT Verlag, Zürich, 2012</i>	Ich erkenne die Ressourcen der Lernenden nicht	Ich weiss um die Bedeutung von Ressourcen für die Lernförderung.	Ich erfasse die individuellen Ressourcen der Lernenden (z.B. Mehrsprachigkeit) systematisch.	Ich erfasse die individuellen und sozialen Ressourcen (z.B. kultureller Hintergrund) in verschiedenen Lernkontexten systematisch.

BEGRIFFE RUND UM DIE KOMPETENZORIENTIERUNG

Kompetenz

Nach dem Pädagogen Franz E. Weinert sowie nach Gui Le Boterf umfassen Kompetenzen

- Fähigkeiten, Fertigkeiten
- Wissen,
- Bereitschaften, Haltungen und Einstellungen über die Personen verfügen müssen, um definierten Anforderungssituationen in der Arbeitswelt gewachsen zu sein.

„Kompetenzen sind hier definiert als eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die an das jeweilige Umfeld angepasst sind“

Amtsblatt der Europäischen Union vom 30. 12. 2006, L 394/13

„Kompetenz bezeichnet das Handlungsvermögen der Person“

Arnold 2010, S. 172).

Das heisst: Kompetenz bezieht sich auf ein Handeln-Können und meint damit eigentlich Handlungskompetenz.

Ressourcen

Ressourcen werden als Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen beschrieben. Die Beschreibung der Ressourcen erfolgt direkt bei der jeweiligen Handlungssituation oder, wenn sinnvoll, in einem ergänzenden Verzeichnis.

- Als Kenntnisse werden alle wissensbezogenen Elemente bezeichnet, die zur Bewältigung der entsprechenden Handlungssituationen wichtig sind. Dazu gehören Theorien, Begriffe und Regeln, aber auch einzelne Daten und Eckwerte.
- Fähigkeiten sind eingeübte Abläufe, Prozeduren und Fertigkeiten, welche bei der Bewältigung der entsprechenden Handlungssituationen eingesetzt werden können.
- Haltungen bezeichnen Einstellungen, Werte und Normen, welche das Verhalten in den entsprechenden Handlungssituationen prägen

Handbuch Verordnungen berufliche Grundbildung www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung

Kompetenzorientierung

Eine Person ist beispielsweise in einer Handlungssituation kompetent, wenn sie

- auf vorhandenes Wissen zurückgreift bzw. sich das notwendige Wissen beschafft;
- zentrale fachliche Zusammenhänge versteht;
- angemessene Handlungsentscheidungen trifft;
- über Fähigkeiten und Fertigkeiten zum Lösen der Aufgabe verfügt;
- motiviert ist, ihre bzw. seine Kompetenzen auch in Zusammenarbeit mit anderen einzusetzen;
- das Handlungsergebnis reflektiert und daraus Konsequenzen für weitere Aufgaben ableitet.

Kompetenzorientierung im Lehrplan 21

Eine Schülerin oder ein Schüler ist beispielsweise in einem Fach kompetent, wenn sie oder er

- über Fähigkeiten und Fertigkeiten zum Lösen von Problemen verfügt;
- auf vorhandenes Wissen zurückgreift bzw. sich das notwendige Wissen beschafft;
- zentrale fachliche Zusammenhänge versteht;
- angemessene Handlungsentscheidungen trifft;
- Lerngelegenheiten nutzt;
- motiviert ist, ihre bzw. seine Kompetenzen auch in Zusammenarbeit mit anderen einzusetzen.

Lernziele

Für das Erlangen von Ressourcen können Lernziele formuliert werden. Die Taxonomiestufen verlieren dabei nichts an Bedeutung, Lernziele sollten überprüfbar formuliert werden, wobei die Überprüfung nicht immer eine formale objektiv messbare Überprüfung sein kann. Viele Fähigkeiten und Haltungen können besser über Beobachtung und Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung eingeschätzt werden.

LERNEN MIT KOMPETENZRASTERN: KONKRET

nach E. Wüthrich, EHB, Vortrag 2013

Dort, wo Lernziele zu kurz greifen, kommt die Handlungsorientierung oder Kompetenzorientierung zum Zuge. Unter Kompetenz versteht man eine Momentaufnahme individuellen Handelns-Könnens. Im Gegensatz zu Wissen ist Kompetenz stets handlungsorientiert und an die individuelle Situation gebunden. Entscheidend ist die Handlungsfähigkeit in einem bestimmten Kontext.

Kompetenzraster sind handlungsorientierte Beschreibungen von Kompetenzen auf verschiedenen Niveaus. Somit dienen sie als Mittel zur Standortbestimmung und Orientierungsinstrumente, durch die ersichtlich wird, wo jemand in einem bestimmten Handlungsfeld steht und was die nächsten Entwicklungsschritte sind: Lernende legen aufgrund von Kompetenzrastern zusammen mit ihrer Lernbegleitung das aktuelle Kompetenzniveau fest und planen ausgehend davon individuell die nächsten Lernschritte und Ziele.

Handlungskompetenz und die Situierung

Handlungskompetenz ist vor allem auch eine Entscheidungskompetenz: Aufgrund von Erfahrung entscheide ich aufgrund einer bestimmten Information, auf eine bestimmte Art und Weise zu handeln. Dazu muss ich die Situation interpretieren können, also wissen, worum es geht (deklaratives Wissen) und Erfahrung mit ähnlichen Situationen (situitives Wissen) haben. In diesem Fall werde ich selbstbewusst agieren. Wenn ich weder auf deklaratives noch auf situatives Wissen zurückgreifen kann, um eine Information einzuordnen, kann ich mit der Information nichts anfangen.

Situatives Wissen überlagert deklaratives

Sind wir mit einem neuen Problem konfrontiert, rufen wir eine vergleichbare Situation ab und handeln so wie wir die letzte ähnliche Situation erfolgreich gemeistert haben. Dies erklärt, warum wir im Unterricht das Gelernte recht mühelos anwenden können, da wir viel Erfahrung haben, wie wir die Kenntnisse abrufen können. Müssen wir im Alltag oder Beruf agieren, neigen wir dazu, auch hier gemäss unseren (beruflichen) Erfahrungen zu handeln und übertragen das neu erworbene Wissen aus dem Unterricht kaum.

Lernen mit Handlungssituationen

Der Inhalt des aktuellen Unterrichts soll in Situationen verankert werden. Die Lernenden sollen in der Lage sein, eine Situation wahrzunehmen und sie von einer zweiten abgrenzen zu können.

Weiter müssen die Lernenden eine Situation angemessen beschreiben können

Sie müssen Ressourcen (Kompetenzen) mit Situationen verknüpfen können.

Schliesslich sollen die Lernenden die erlebten Handlungssituationen reflektieren können um das eigene Handeln zu evaluieren.

Ablauf des Unterrichts

Einstieg in jede Unterrichtseinheit erfolgt gemäss der Frage: Auf welche Situation hin arbeiten wir heute?

Der Abschluss jeder Unterrichtseinheit ist entsprechend: Wie kommen die neu erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Situation zur Anwendung? Wann und wo sind sie relevant?

Die Überprüfung des Gelernten nehmen die Teilnehmenden selbst vor, indem sie die Bedeutung des Unterrichtsinhalts für die Bewältigung ihrer individuellen Praxissituationen einschätzen.

Der Unterricht orientiert sich an den definierten Situationen und erarbeitet dort die nötigen Ressourcen. Inhalte, die in derselben Situation wichtig sind, werden vernetzt. Die Auswahl des Inhalts erfolgt nicht enzyklopädisch, also möglichst vollständig, sondern exemplarisch, nämlich nur soweit, wie sie für die erfolgreiche Bewältigung der Situation nötig ist. Die Teilnehmenden wählen je nach Vorwissen und Interesse die Vertiefungsstufe selber.

Erstellen eines Unterrichtsplans mit Situationsorientierung

Phase I: Modellierung des Handlungsfeldes

Bei der Modellierung geht es um eine erste Abbildung der Alltagsrealität. Welche Situationen sind häufig, welche müssen bewältigt werden, welches sind die Einflussfaktoren oder Zusammenhänge?

Phase II: Bestimmung der Ressourcen

Sind einmal die Situationen identifiziert, lautet die nächste Frage: „Welche Ressourcen, d.h. Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen sind notwendig, um diese Situationen professionell zu bewältigen?“

Die Ressourcen können aus den verschiedensten Themengebieten stammen, können persönliche Merkmale wie Kommunikationsfähigkeit ebenso umfassen wie das Beherrschen eines Werkzeugs oder das Berücksichtigen der Arbeitssicherheit.

Phase III: Definition der Kompetenzen und des Kompetenzprofils

Nun werden die erforderlichen Kompetenzen nach Möglichkeit thematisch und bezüglich Komplexität geordnet.

Phase IV: Überprüfen auf Plausibilität

Sind diese Kompetenzen einsichtig, nachvollziehbar, realistisch und motivierend? Das Kompetenzraster soll den Lernenden die Möglichkeit geben, eine Bestandaufnahme ihrer Kenntnisse vorzunehmen und sich selber einschätzen zu können. Die weiteren Lernschritte, bzw. die Lernbereiche, die noch ausbaubar sind, sind erkennbar, ebenso aber, wo sie schon kompetent sind.

KOMPETENZMODELL NACH R. MEYER

Ein Überblick über die Kompetenzbereiche nach Ruth Meyer in Soft Skills fördern, 2011 gibt die folgende Tabelle.

Kompetenzbereiche	Wissen / Kennen	Fähigkeiten / Können	Haltung / Werte / Wollen
Sachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Das benötigte theoretische Wissen verstehen. Taxonomie K1 und K2	<ul style="list-style-type: none"> Das benötigte theoretische Wissen in Bezug zur konkreten Aufgabenstellung anwenden. Taxonomie 3 und 4	<ul style="list-style-type: none"> Das benötigte theoretische Wissen in der Handlungssituation reflektieren und begründen können. Taxonomie 5 und 6
Entwicklungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Das Lernen verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> Lern- und Arbeitstechniken anwenden, planen und Ziele setzen Selbsteinschätzung vornehmen sich selber reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> Die eigene Lernbiografie und die eigenen Lernvorlieben reflektieren und die Lern- und Arbeitstechniken entsprechend gestalten.
Emotionale Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Verstehen, wie Gefühle entstehen, Techniken zur Gefühlskontrolle kennen 	<ul style="list-style-type: none"> Gefühle wahrnehmen Gefühle kontrollieren Gefühle ausdrücken Sich in andere einfühlen eigenständig handeln andere fördern 	<ul style="list-style-type: none"> Achtsamkeit: die eigenen Gefühle beobachten und reflektieren können starke Gefühle hinterfragen und steuern verantwortungsbewusst sein
Wirkungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Visualisierungstechniken kennen Rhetorische Grundlagen kennen Signale der Körpersprache verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> Andere überzeugen können durch Rhetorik und Körpersprache 	<ul style="list-style-type: none"> Sich selber sein, authentisch sein Sich gegen Widerstand durchsetzen
Kommunikative Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikationsmodelle und -theorien 	<ul style="list-style-type: none"> Zuhören Verhandeln schwierige Gesprächssituationen meistern Feedback geben 	<ul style="list-style-type: none"> Den eigenen Anteil an der Kommunikation erkennen bei sich selber bleiben Botschaften entschlüsseln
Beziehungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Rollenkonzepte verstehen Konfliktmechanismen verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> Konfliktbewältigung motivieren, fördern, lieben beraten erziehen 	<ul style="list-style-type: none"> Selbstcoaching eigenes Beziehungsverhalten reflektieren eigenes Rollenverständnis reflektieren
Gruppenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Gruppendynamik verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenarbeiten Gruppen leiten Gruppenergebnisse visualisieren und protokollieren schwierige Gruppensituationen meistern 	<ul style="list-style-type: none"> Das Wohl der Gruppe im Auge behalten selbstverantwortlich zu den eigenen Beiträgen stehen sich selbst authentisch einbringen