

KOMPETENZEN ÜBERPRÜFEN

Kompetenzen überprüfen heisst: Performanz überprüfen. Unter Performanz verstehen wir "die konkret beobachtbare Ausführung einer Aufgabe (in der Berufsbildung auch häufig 'Handlungskompetenz' genannt) in einer typischen Situation in einem typischen Handlungsfeld. Im Rahmen einer einzelnen Performanz werden fast immer mehrere Kompetenzen eingesetzt."

Ruth und Daniela Meyer, Lebenskompetenzen erweitern, S. 15

Kompetenzen zeigen

Das Prüfungsverfahren soll dem Probanden / der Probandin ermöglichen, seine / ihre Kompetenzen zu zeigen. Es geht also darum, dass die Stärken zum Vorschein kommen (und nicht primär nach Defiziten gefahndet wird). Die Anerkennung geht der Kompetenz voraus.

Es hilft den Probanden, wenn das Körpergedächtnis einbezogen wird, wenn die Prüfungssituationen also möglichst nah in die eingeübten Routinen und Geräte eingebettet sind.

Direkte Beobachtung

Die direkte Beobachtung geschieht in einer Arbeitssituation oder in einer konstruierten relevanten Handlungssituation, wo die zu prüfende Person und die prüfende Person zur gleichen Zeit am gleichen Ort anwesend sind. Möglich ist dies z.B. am Arbeitsplatz, in einer standardisierten Arbeitsumgebung oder im Rahmen eines Assessments.

Wesentliches Element der Beobachtung ist das detaillierte Protokoll, der Beobachtungsbericht, der noch nicht wertet sondern bloss das Was und das Wie zeigt. Das Was ist der Auftrag, das was zu tun ist. Das Wie ist die Ausführung, wie vorgegangen wird.

Indirekte Beobachtung

Die indirekte Beobachtung ist z.B. über ein zielgerichtetes Kompetenzdossier möglich. Dies kann z.B. ein Portfolio sein oder eine Projektarbeit, eine Fallanalyse o.ä.

Erläuterndes Gespräch

Ohne Gespräch ist die Überprüfung einer Kompetenz nicht möglich, denn nicht alles ist beobachtbar. Im Gespräch sollte über die Überprüfung der Konformität hinausgegangen werden in Richtung Relevanz und Kohärenz der Aktivitäten. Es sollten Begründungen und Gefühle, intuitive Einschätzungen und subjektive Theorien Raum erhalten.

Eine Vielfalt von Kompetenzen kann gezeigt werden, wenn von beruflichen Dilemmatas ausgegangen wird. Diese evozieren vor allem auch Soft Skills wie Entscheidungsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Vernetzung und Fehlermanagement. Aber auch Geschichten und Fallbeispiele aus der eigenen Erfahrung regen dazu an, nicht nur Wissen und Können, sondern auch die Haltungen und Werte zu zeigen.

Elemente eines Prüfungsverfahrens

1. Performanz überprüfen (Beobachten mit anschliessendem erläuterndem Gespräch)
2. Die Erfahrung in Worte fassen (Schriftlicher Kompetenznachweis)
3. Kenntnisse und Konzepte überprüfen (Tests, Fragebögen, Interviews)
4. Bewerten und interpretieren
 - das Beobachtete und Berichtete einschätzen bzgl. des Fachwissens
 - bewerten bzgl. der Konformität und Richtigkeit des Handelns
 - interpretieren hinsichtlich der Ethik und Haltung im Kontext (z.B. Berufsstolz, Verbindlichkeit, Authentizität, etc.)

Methoden zur Überprüfung von Lernerfolgen

Psychomotorische Lehr- und Lernaspekte

Dave hat 1968 fünf Ebenen beschrieben (Quelle: Georg E. Becker, Unterricht planen, Handlungsorientierte Didaktik Teil I, BELTZ Pädagogik, 8. Auflage, 2001)

Ebene 1 Imitation: Ein Bewegungsablauf wird nach vorhergehender Demonstration nachgeahmt.

Ebene 2 Manipulation: Ein Bewegungsablauf wird unter Anleitung geübt, perfektioniert.

Ebene 3 Präzision: Ein Bewegungsablauf wird beherrscht.

Ebene 4 Handlungsgliederung: Ein Bewegungsablauf kann auch unter veränderten Bedingungen korrekt ausgeführt werden.

Ebene 5 Naturalisierung: Der Bewegungsablauf ist jederzeit abrufbar und flexibel einsetzbar.

Die Überprüfung der Lernerfolge erfolgt mit realitätsnahen Praxisaufgaben.

Sozial- und Selbstkompetenz

Für die affektiven Lehr- und Lernaspekt Krathwohl u.a. haben 1975 fünf Grade der Verinnerlichung beschrieben (Quelle: Georg E. Becker, Unterricht planen, Handlungsorientierte Didaktik Teil I, BELTZ Pädagogik, 8. Auflage, 2001)

Ebene 1 Aufmerksam werden / Beachten: Auf dieser Ebene werden die Lernenden auf etwas aufmerksam gemacht. Gefühle werden angeregt oder erzeugt.

Ebene 2 Reagieren: Über die eigene Befindlichkeit spontan sprechen, Mühe mit der Kontrolle von Emotionen.

Ebene 3 Werten: Gefühlsmässige und spontane Wertung. Zustimmung und Ablehnung ohne differenzierte Begründung.

Ebene 4 Organisation / Ordnen von Werten: Rationale Kontrolle der Gefühle, suchen nach Bewertungskriterien und vergleichen.

Ebene 5 Charakterisierung durch einen Wert oder eine Wertstruktur: Handeln gemäss der eigenen Einstellung und Werte, aktiv und leidenschaftlich für etwas eintreten.

Die Überprüfung der Lernerfolge erfolgt mit Prüfungsformen, die Interaktivität und Beobachtung sowie Begründungen ermöglichen. Je nach angestrebter Kompetenzstufe sind dies einfache Fallbeispiele oder Rollenspiele in geschütztem Rahmen, mit erschwerten Bedingungen oder unter Beobachtung in der Praxis unter Druck (Assessments).

Kognitive Lernziele

Für die kognitiven Lehr- und Lernaspekte haben Bloom et al. 1986 sechs Taxonomiestufen beschrieben (Quelle: Georg E. Becker, Unterricht planen, Handlungsorientierte Didaktik Teil I, BELTZ Pädagogik, 8. Auflage, 2001)

Stufe K1 «**Wissen**» (Auswendig lernen): Gespeichertes Wissen routinemässig wiedergeben, Begriffe, Definitionen, Faktenwissen

Stufe K2: «**Verstehen**»: Sachverhalte begreifen, Inhalte in eigenen Worten darstellen und zusammenfassen, Wissen nachschlagen

Stufe K3: «**Anwendung**» (Gelerntes auf neue Situationen übertragen): Gelerntes modifizieren, um es auf Anwendungssituationen anzupassen.

Stufe K4: «**Analyse**» (Komplexe Verhältnisse analysieren): Sachverhalte in Teile gliedern, zerlegen oder anhand von Kriterien vergleichen, Kriterien ermitteln, Widersprüche und Absichten aufdecken, Prinzipien und Strukturen herausfinden

Stufe K5: «**Synthese**» (Weiterdenken): Verschiedene Wissens Elemente zu etwas Neuem zusammenfügen, Pläne und Strukturen selber entwerfen, Erklärungsmuster anwenden, etwas konstruieren

Stufe K6: «**Bewertung**» (Ein Urteil fällen): Komplexe Verhältnisse aufgrund verschiedener Gesichtspunkte beurteilen, eigenständige Meinungen formulieren, Entschlüsse fassen und begründen

Die Überprüfung der Lernerfolge erfolgt mit Prüfungsformen wie Quiz, Test, Multiple Choice, ...

Methoden zur Überprüfung von Kompetenzen / Performanz

Um die Performanz überprüfen zu können, müssen nachvollziehbare eindeutige Verhaltensweisen in klar definierten Handlungssituationen definiert sein. Die Bewertung erfolgt zwingend über Selbst- UND Fremdeinschätzung.

Die Überprüfung der Lernerfolge erfolgt mit Portfolio-Arbeiten, Projektarbeiten, schriftlichen und mündlichen Kompetenznachweisen, ...