



mit **Kompetenzen planen &** **sie formulieren**

Erprobungsversion

Ein Leitfaden des Studienseminars BBS Trier

Der Leitfaden knüpft an den rheinland-pfälzischen Modellversuch an: *Förderung des selbst gesteuerten Lernens und Entwicklung eines Fortbildungskonzeptes zur Umsetzung kompetenzorientierter Curricula auf der Basis von Jahresarbeitsplänen* [Ko-LA](#)

Vorwort

Warum ein Leitfaden zur Kompetenzformulierung?

Liebe Anwärterinnen und Anwärter am Studienseminar BBS in Trier,

dieser Leitfaden soll Ihnen eine Hilfe bei der Planung Ihres Unterrichtes auf der Basis von Kompetenzen sein. Dabei geht es auch um die Formulierung von Kompetenzen. Hier bieten wir u.a. auf der Basis der Ergebnisse des Modellversuchs KOLA, der auch an einigen unserer Ausbildungsschulen stattgefunden hat, Hilfen an.

Eine veränderte Sichtweise auf Lehr- und Lernprozesse an berufsbildenden Schulen verlangt danach, aus berufstypischen Handlungsfeldern und -situationen exemplarische schulische Lernsituationen zu schaffen, die die Verzahnung von theoretischem Wissen und Praxis ermöglichen. Diese didaktische Fokussierung theoretischen Wissens auf praktische Anwendung lenkt den Blick auf vollständige Handlungen im Kontext von Berufspraxis.

Unsere Lehrpläne sind in Lernfeldern, Lerngebieten oder Modulen angelegt, die sich aus beruflichen Handlungsfeldern ableiten. Sie unterstützen ganzheitliches Lernen und insbesondere die Förderung von Selbstlernkompetenz durch Selbststeuerung. Die Ausbildung beruflicher Handlungskompetenz ist unmittelbar mit der Selbstlernkompetenz verbunden. Daraus ergeben sich für die Unterrichtsgestaltung u.a. folgende Leitfragen:

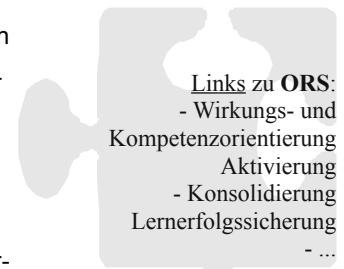
- Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten brauchen die

Lernenden um eine berufliche Handlungssituation professionell zu bewältigen?

- Welches (Fach-)Wissen brauchen sie, um die berufliche/ ebensweltliche Handlungssituation professionell zu bewältigen?
- Welche sozialen und personalen Voraussetzungen brauchen sie, um die Situation erfolgreich zu meistern?
- ...

Die Anforderungen, die an die Lernenden gestellt werden, werden nicht als Ziele der Lehrenden oder Inhalte, sondern als "Kompetenzen" der Lernenden formuliert. Das hat den entscheidenden Vorteil, dass sich der Blick nicht mehr nur auf das richtet, was gelehrt wird (=Ziele/Inhalte), sondern darauf, was bei den Lernenden tatsächlich ankommt (Kompetenzen/ Outputorientierung). Bei der Orientierung der Unterrichtsplanung an Kompetenzen geht es um die (Ihre) Sicht auf ressourcenorientierte, selbstgesteuerte, lebendige und nachhaltige Lernprozesse.

Ihr Seminarteam Studienseminar BBS Trier



Zum Begriff

Was sagen die Begriffe Ressource, Kompetenz und Performanz aus?

Der Begriff **Kompetenz** kommt aus dem lateinischen Sprachgebrauch: „competentia“ und bedeutet: Zuständigkeit oder Sachverstand. Es beschreibt die Fähigkeit/ das Vermögen eines Menschen mit erworbenen Wissen zu wirken und zu handeln. Kompetenzen sind „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten (**Ressourcen**), um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösung in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“¹. Sie berühren also neben dem Objektiven (Sachverhalt) auch das Subjektive (Individuum) und das Soziale (Mitmenschen). Wer kompetenzorientiert arbeitet, mobilisiert Ressourcen bei den Lernenden und fördert deren Kombination. Kompetenz ist also zu verstehen als Befähigung zur Bewältigung unterschiedlicher Situationen und sie verbindet damit Wissen und Können². Da diese beiden Ziele nicht unmittelbar beobachtet werden können, muss bei einer Leistungsmessung das konkrete Handeln (die **Performanz**) als wesentlicher Aspekt der Kompetenzfeststellung hinzukommen. Erst in der Formulierung der Performanz wird die angewandte, wirksame Kompetenz (Dimension des konkreten Handelns) deutlich.

ministerkonferenz (KMK, 5. Februar 1999). Handlungskompetenz setzt sich aus den folgenden vier Kompetenzbereichen zusammen: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Personalkompetenz.

Fach- (Sach)kompetenzen

„Als Fachkompetenz kann die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten einer Person bezüglich eines Themas sowie der aktive Umgang mit diesem Wissen bezeichnet werden. Einen zentralen Bereich der Fachkompetenz stellt der Bereich des anschlussfähigen Vorwissens bzw. des vorhandenen Allgemeinwissens dar. Empirische Studien³ zeigen auf, wie unentbehrlich anschlussfähiges Vorwissen ist, wenn Selbstlernprozesse erfolgreich ablaufen sollen. Im didaktischen Setting muss deshalb sichergestellt werden, dass die Lernenden an frühere Erfahrungen anknüpfen bzw. das bereits vorhandene Wissen in den Lernprozess einbringen können“.⁴

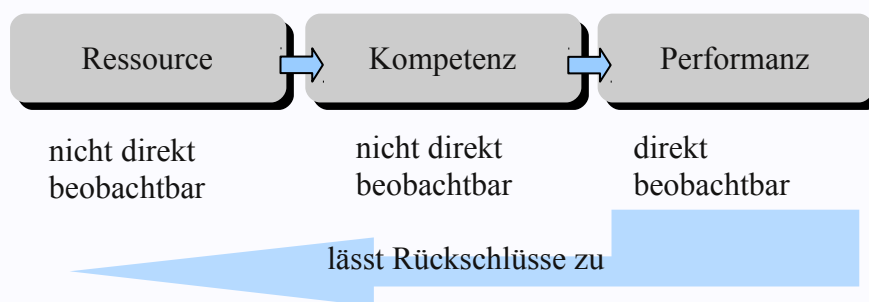
Methodenkompetenz

„Bei der methodischen Kompetenz handelt es sich um die Disposition, Anforderungen und Handlungen kreativ zu entwickeln, zu strukturieren und zu gestalten. Es zeigt sich hierbei, dass die methodische Kompetenz eng mit den Handlungskompetenzen verknüpft ist: Alle drei Teil-

kompetenzen benötigen für die Gestaltung der Handlung geeignete Verfahren (Methoden).

Hinsichtlich des selbstgesteuerten Lernens bedeutet dies, dass Methodenkompetenz dazu dient, geeignete Aneignungs- und Lernstrategien für den konkreten Lernprozess

Kompetenzen werden aus Ressourcen generiert und in konkreten Situationen als Performanz wirksam



Was ist Kompetenz? Kausalkette Ressource-Kompetenz-Performanz, Matthias Deutsch 2008

Unter **Handlungskompetenz** versteht man „die Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ Kultus-

bereit zu stellen. Ebenso den Umgang mit Metakognition, also mit Planungs-, Steuerungs- und Kontrollprozessen des Lernens, gilt es zu beherrschen.“⁵

¹ Weinert 2001, S. 27ff

²vgl. Kieme, 2004

³ Noß & Achtenhagen 2000

⁴ Gomez Tutor u. Krammerer 2001

⁵vgl. Gomez Tutor u. Krammerer 2000

Sozialkompetenz

Nach Gomez/ Tutor ist Selbstgesteuertes Lernen nicht gleichzusetzen mit autonomem Lernen, sondern es bleibt dem Individuum überlassen, ob es mit Lerngruppen zusammenarbeitet und/ oder auch professionelle Lernhilfen und -beratung in Anspruch nimmt. Erfahrungsaustausch, Lernen mit Gleichgesinnten und Annahme von Lernberatung machen deshalb soziale Kompetenzen im Sinne der Konflikt-, Kontakt- und Teamfähigkeit unentbehrlich.“⁶

Personalkompetenz

Personale Kompetenz kann als die Fähigkeit betrachtet werden, für sich selbst verantwortlich handeln zu können. Hierzu zählen Faktoren wie Werthaltungen, Entwicklung von Motiven und Selbstbildern, aber auch

⁶ Gomez Tutor u. Kramerer, 2001

Selbsteinschätzung, Begabungen, Motivationen und Kreativität.⁷ Die einzelnen Faktoren lassen sich in fünf Bereiche aufteilen, nämlich in:

- die Fähigkeit zur Identitätsentwicklung/ -erhaltung,
- die Fähigkeit, mit Selbstwert umzugehen,
- die Fähigkeit, eigene Motivation zu entfalten,
- die Fähigkeit, Durchhaltevermögen/ Willensstärke zu zeigen,
- die Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflexion.

Im Zusammenhang mit der Selbstlernkompetenz umfasst die Personale Kompetenz somit das Autonomie- und Kompetenzerleben sowie die Fähigkeit zu Anstrengung, Aufmerksamkeit und Motivation.⁸

⁷ vgl. Erpenbeck & Heyse, 1999

⁸ vgl. Gomez Tutor u. Kramerer, 2001

Anwendung

Wie gelangen Sie nun zu Ihren Kompetenzformulierungen?

Zunächst richtet sich Ihr Blick auf den Lehrplan und die zugrunde liegenden Handlungssituationen aus Beruf und Alltag. Dabei suchen Sie eine umfassende und relevante Handlungssituation aus der Lebens-/ Berufswirklichkeit der Lernenden aus.

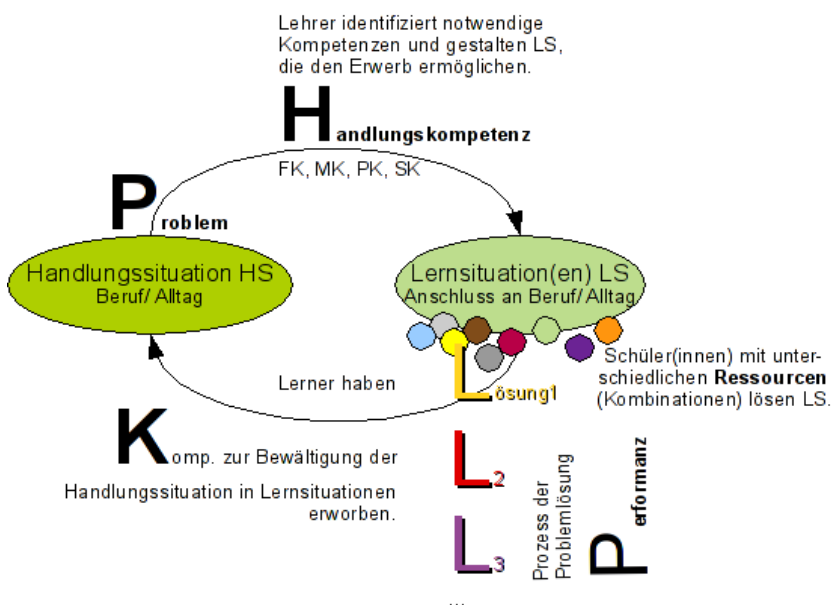
Kompetenzen werden aktiv formuliert. Sie beschreiben die *Handlungsdipositionen*, die zur erfolgreichen Bewältigung dieser problemhaltigen Handlungssituation notwendig sind. Eine Performanzbeschreibung hingegen beinhaltet die fachliche, methodische, soziale und/oder personale *Erwartungshaltung*, die sich aus der Situation er-

gibt, an die Lerner.

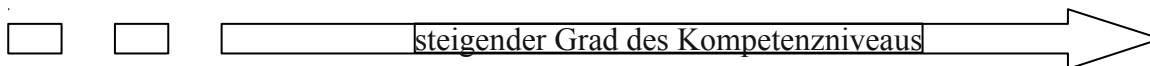
Durch begründete Auswahl wird weiterhin festgelegt, welche Kompetenzen gefördert werden müssen, um die Handlungssituation kompetent zu meistern. Davon ausgehend gestaltet der Lehrer/ die Lehrerin unterrichtliche Lernsituationen, in denen die ausgewiesenen Kompetenzen erworben/ erweitert werden können.

Sie formulieren zunächst **eine** umfassende Handlungskompetenz, welche sich aus der Bewältigung der zu Grunde liegenden Handlungs-/ Lebenssituation ergibt. Durch begründete Auswahl legen Sie fest, welche Kompetenzbereiche im Unterricht gefördert/ entwickelt werden sollen. Beschränken Sie sich dabei auf wesentliche Bereiche.

Bei der Formulierung der Kompetenzen achten Sie darauf, dass jede Kompetenzformulierung eine Inhalts-, Verhaltens- und Situationskomponente enthält (Beispiele für die Ausbildungsfächer im Anhang). Am „Grad der Kunstfertigkeit“, mit der Schüler/ die Schülerin das Problem lösen, kann die vorhandene Fach-, Methoden-, Sozial- oder Personalkompetenz bewertet werden.



Aktivverben zur Kompetenzformulierung im Überblick, kognitive Prozessdimension – eine Auswahl⁹



Erinnern (bezieht sich auf Kenntnis/ Reproduktion einer Information.)	Verstehen (ist erreicht, wenn Lernende etwas mit eigenen Worten erläutern, etwas nicht auswendig gelernt ist.)	Anwenden (verlangt den Transfer des Verstandenen auf einen Situationskontext und damit den Bezug zu einer konkreten Anwendungssituation.)	Analysieren (zielt darauf ab, ein komplexes Problem in überschaubare Einheiten zu zerlegen.)	Evaluiieren (beschreibt die Fähigkeit, Sachverhalte anhand von Kriterien zu bewerten.)	Kreieren, (Er)schaffen (beschreibt die Fähigkeit, Elemente zu einem kohärenten/ funktionalem Ganzen zusammenzusetzen/ neu zu strukturieren.)
erkennen, identifizieren, wiederaufrufen, zurückrufen, wiederherstellen, abrufen, reproduzieren, auflisten, wiederholen, darlegen	interpretieren, klären, paraphrasieren, darstellen, übersetzen, erläutern, illustrieren, veranschaulichen, realisieren, klassifizieren, kategorisieren, subsumieren, zusammenfassen, abstrahieren, generalisieren, folgern, schließen, interpolieren, extrapolieren, voraussagen, vergleichen, kontrastieren, abbilden, anpassen, erklären, modellieren, erkennen, diskutieren, beschreiben	ausführen, benutzen, implementieren, durchführen, übertragen, handhaben, umsetzen, lösen, demonstrieren, ableiten, planen, steuern	differenzieren, unterscheiden, kennzeichnen, charakterisieren, auslesen, auswählen, erfassen, organisieren, auffinden, Zusammenhänge erkennen, hervorheben, unterstreichen, strukturieren, beifügen, aufteilen	überprüfen, abstimmen, ermitteln, überwachen, testen, beurteilen, evaluieren, auswerten, schätzen, kontrollieren, reflektieren	generieren, kreieren, zusammenstellen, zusammenführen, entwerfen, produzieren, konstruieren, gestalten, entwickeln

⁹ nach: Der rheinland-pfälzische Modellversuch KoLA, „Geht`s auch konkreter?“ - Wie können wir Kompetenzen in Lernsituationen konkretisieren? (W. Etmüller BBS II; Kaiserslautern)

Welche weiteren Konsequenzen ergeben sich für die Unterrichtsdidaktik?

In den Lehrplänen stellen die Kompetenzformulierungen den angestrebten Output (wirksam werdende Kompetenzen also Performanzformulierungen) dar. Sie sind in der Regel komplex formuliert. In Unterrichtseinheiten ist es daher notwendig, Teilkompetenzen zu unterscheiden. Diese Teilkompetenzen müssen qualitativ differenziert werden, zum einen, um die unterschiedlichen Lernausgangslagen zu berücksichtigen und zum anderen, um einer stetig aufbauenden Qualifikationsentwicklung Rechnung zu tragen. Wegen der Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten von individuellen Ressourcen entscheidet letztlich nur der „Grad der Kunstfertigkeit“ der tatsächlich gezeigten Darbietung über die Bewertung des Lösungsansatzes.

Das Anspruchsniveau und die Komplexität des Unterrichts ergeben sich aus der Lernsituation, mit der Sie die Schüler(innen) konfrontieren.

Wenn Sie die Kompetenzen in einem weiteren Schritt mit Ihren Kollegen(innen) zu Rastern weiterentwickeln, ergibt sich daraus ein nützliches Instrument der Selbststeuerung für die Lerner und der Beurteilung für die Lehrer(innen).

Leseempfehlung zu Kompetenzrastern:

Aladin El-Mafaalani/Pascal Genee in:

Erziehungswissenschaft und Beruf, S. 307-316, Heft 3 2009

Merkur Verlag Pöhl

Wo finde ich Beispiele für Planungen und Formulierungen kompetenzorientierten Unterrichts?

Im Anhang zu diesem Leitfaden finden Sie Beispiele. Ihre Fachleiter(innen) halten weitere Beispiele bereit. Darüber hinaus bietet der Modellversuch KOLA den Zugang zu einem Netzwerk an Schulen, die verstärkt an der Erarbeitung von kompetenzorientierten Unterrichts-

planungen gearbeitet haben.

Literatur:

- Aladin El-Mafaalani/Pascal Genee in:

Erziehungswissenschaft und Beruf, S. 307-316, Heft 3, Merkur Verlag Pöhl, 2009

- Deci, Edward. L. & Ryan, Richard M.. Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik 39, 1993, S. 223-238.
- Deutsch, Matthias, Positionspapier „Der Begriff der Kompetenz in der Unterrichtsdidaktik“, Trier, 2009
- F. E. Weinert (Hrsg.) „Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - eine umstrittene Selbstverständlichkeit“ in : „Leistungsmessung in Schulen.“ Weinheim und Basel.2001
- Erpenbeck, J.: Dimensionen moderner Kompetenzmessverfahren. In: Hasebrook, 2004
- J.; Zawacki-Richter, O.; Erpenbeck, J. (Hrsg.): Kompetenzbilanz, S. 51-74, Frankfurt/Main.) 2004
- Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L.: Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart, 2004
- Kompetenz und Sprachverhalten: CHOMSKY, Noam. Aspekte der Syntax-Theorie. Frankfurt, 1972
- Furrer, H.: Kompetenzmanagement für Fachleute der Erwachsenenbildung. Aus der Praxis für die Praxis, 23. Luzern: Akademie für Erwachsenenbildung, 2000
- Le Boterf, G.: De la compétence à la navigation professionnelle. Paris 1997
- Klippert, H: Methodentraining. Weinheim, 1996
- Referat bei der Tagung Motivieren und Lernen (25.-26.Oktober 2001), Claudia Gómez Tutor und Jutta Kammerer, „Selbstlernkompetenzen als Voraussetzung des selbstgesteuerten Lernens“
- Der rheinland-pfälzische Modellversuch KoLA, „Geht's auch konkreter?“ - Wie können wir Kompetenzen in Lernsituationen konkretisieren?; (W. Etmüller BBS II; Kaiserslautern), 2008
- Achtenhagen, Frank; Noss, Martina: Lernmöglichkeiten an kaufmännischen Arbeitsplätzen - Ansätze empirischer Forschung. 2000