

Beitrag

Dehnbostel, Peter; Meister, Jörg (2002):

Einleitung: Essentials und Überblick.

In: Peter Dehnbostel, Uwe Elsholz, Jörg Meister und Julia Meyer-Menk (Hg.): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung. Berlin: edition sigma, S. 11–27.

Abstract:

Inhalt:

a. Begriffsdefinition von Kompetenzen, Kompetenzentwicklung, berufliche Handlungskompetenz (Einheit aus Fach-, Sozial-, Personal- bzw. Humankompetenz). Die Methodenkompetenz, Lern- und kommunikative Kompetenz wird nicht additiv als weitere Kompetenz verstanden, sondern als Bestandteil dieser drei Bereiche gefasst.

b. Lernen bei der Arbeit und in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit::

Unter dem Aspekt der Reprofessionalisierung von Arbeit wird Lernen bei der Arbeit zur entscheidenden Produktivkraft., insbesondere das Erfahrungslernen, dass im Unternehmen für kontinuierlichen Verbesserungsvorschläge genutzt werden kann.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat zwar den Erfahrungsansatz aufgenommen, vorrangig aber nur in Seminaren und Lehrgängen angeboten, nicht hingegen arbeitsgebundene Lernformen und Qualifizierungsmaßnahmen. Lernen in der Arbeit gilt seit Langem als wichtiges Handlungs- und Erfahrungsfeld der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Auch aus unternehmensbezogener Sicht gibt es viele Lernaktivitäten bei der Arbeit. Hier ist die Verbesserung und Optimierung der Arbeitsorganisation, die Förderung der Arbeitsergebnisse und die Kundenorientierung zu nennen. Vor allem bei Umstrukturierungsprozessen gibt es Weiterbildungsinteressen. Qualitätssicherung von Arbeitsgebundenen Lernen ist untrennbar mit der Frage der Mitgestaltung und Partizipation verbunden.

Lernförderliche Arbeitsumgebungen zeichnen sich häufig durch partizipative Arbeitsformen, wie Gruppen-, Projektarbeit aus, aber auch neue Formen wie Qualitätszirkel und Lerninseln, die Erfahrungslernen und organisiertes Lernen verbinden.

c. Erfahrungslernen und organisiertes Lernen integrieren:

Berufliche Handlungskompetenzen werden durch integriertes Lernen forciert.

Statt fremdbestimmt - subjektbezogen und arbeitsintegriert , Bildungszertifikate sind besonders wichtig, um weitere Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

Schwerpunkt des Bandes liegt in den Chancen von handlungsbezogener Kompetenzentwicklung, die subjektbezogen zu verstehen ist und in der Weiterbildung umgesetzt werden soll. Hierzu eignen sich sowohl das Erfahrungslernen als auch das Lernen in selbst organisierten Netzwerken. Ingrid Drexels Beitrag zur länderübergreifenden Analyse des Kompetenzbegriffs will Gemeinsamkeiten aufzeigen, auch wenn es keine gemeinsame Definition gibt.

In Frankreich wird das Konzept der Kompetenzentwicklung als ein Output-orientiertes System verstanden, dass sich auf Lernergebnisse konzentriert.

In England zeigt sich ein Rückzug des Staates bezogen auf den Einsatz von öffentlichen Mitteln an der Sicherung für Lernmöglichkeiten durch die Betonung der Selbstorganisation des Lernens.

B Methode

Literaturüberblick

C Ausbildung

Weiterbildung, gewerkschaftliche Bildung

D Land

Deutschland

E Einschätzung:

Kein Messverfahren, Diskussion von Weiterbildungsansätzen

Kategorien:

1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.1 Begriffsdiskussion

Bewertung:

Keine empirische Untersuchung zur Kompetenzentwicklung, Chancen und Risiken für von beruflichen Weiterbildungsansätzen werden diskutiert

Buch (Sammelwerk)

Heffels, Wolfgang; Streffer, Dorothea; Häusler, Bernd (Hg.) (2007):

Macht Bildung kompetent? Handeln aus Kompetenz - pädagogische Perspektiven.

Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.

Abstract:

Inhalt:

Ausgehend von der regulativen Idee des Pädagogischen - die Herausbildung des verantwortlichen Handelns wird ein pädagogischer Kompetenzbegriff entfaltet.

Dies folgt im zweiten Kapitel von Frederike Heil. Die bestehende Kompetenzdefinitionen übersichtlich in tabellarisch gegenüberstellt (S. 66-68).

Streffer und Häusler fragen, wie man Handlungskompetenz überprüfen kann. Sie führen in den Handlungsbegriff, den Bildungsbegriff und Kompetenzbegriff ein, es folgt eine Annäherung an den Begriff des kompetenten Pflegehandelns. Möglichkeiten und Grenzen für schriftliche, mündliche und praktische Prüfungen in den Pflegewissenschaften werden aufgezeigt. Anschließend wird das Prüfungssetting dargestellt, die Anforderungen, die Prozessorientierung, Anforderungen an die Fachprüfer und der Lebensweltbezug. Es folgen Prüfungsgegenstände und Bewertungskriterien (S. 81- 117)

Anschließend folgen für die Pflegewissenschaften Ziele und Begrenzungen von kompetentem Handeln. Die Entwicklung von Ausbildungszielen, insbesondere das verantwortliche und wohlwollende Handeln. In der Ausbildung kann dies durch philosophierendes Lernen ermöglicht werden. Dieser Ansatz wird im letzten Kapitel anhand von narrativen Interviews beschrieben und empirisch erfasst.

Methode:

Entwicklung von Konzepten für verantwortliches Handeln in den Pflegewissenschaften und Prüfungsmethoden. Dieses Konzept wird mit qualitativer Forschung - narrativen Interviews ergänzt.

Ausbildung:

Hochschule - Pflegewissenschaften an der Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen

Land:

Deutschland

Einschätzung:

Eine interessante Arbeit, um nachzuvollziehen, wie man verantwortliches Handeln als kompetenzorientierte Lehre für das Fach Pflegewissenschaften entwickeln kann.

Kategorien:

1.2 Fachkompetenz; 1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.6 Interviews; 2.9 Konzept; 2.10 Lehr-Lernszenario

Bewertung:

Eine interessante Arbeit, um nachzuvollziehen, wie man verantwortliches Handeln als kompetenzorientierte Lehre für das Fach Pflegewissenschaften entwickeln kann.

Beitrag

Kauffeld, Simone (2002):

Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) - ein Beitrag zur Kompetenzmessung.

In: Ute Clement und Rolf Arnold (Hg.): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. Opladen: Leske +Budrich, S. 131-151.

Abstract:

A. Inhalt:

Das Kasseler Kompetenz-Raster dient zur Erfassung der beruflichen Handlungskompetenz von Mitarbeitern. Es kann zur Stärken - Schwächenanalyse genutzt werden. Damit dient es gleichzeitig als Grundlage einer Personalentwicklung, die Stärken und Schwächen aufdecken möchte und davon geeignete Kompetenzentwicklungsaufgaben ableiten will. Darüber hinaus können durchgeführte Maßnahmen dieses Raster in der Evaluationsphase nutzen. Im Gegensatz zu anderen Verfahren gibt es positive und negative Ausprägungen der Kompetenzbereiche. Der Ansatz basiert auf Verhaltensdaten, die in Gruppendiskussionen (Videomitschnitt und anschließende Codierung) gewonnen werden.

B. Methode:

Anhand einer exemplarischen Arbeitssituation wird eine Gruppendiskussion der Mitarbeiter initiiert. Diese wird mit Video aufgezeichnet und anschließend codiert und den vier beruflichen Handlungskompetenzen zugeordnet. Es werden sowohl positive als auch negative Verhaltensweisen erfasst. Anschließend wird ein Raster für die Gruppe erstellt. Das Personal wird anschließend mit Hilfe von

Personalentwicklungsmaßnahmen qualifiziert für die neue, zukünftige Aufgabe. Die Maßnahme wird anschließend evaluiert hinsichtlich tatsächlich geförderter Kompetenzen.

C. Ausbildung:

- Weiterbildung, Personalentwicklungsinstrument für Mitarbeiter eines Unternehmens

D. Land

Deutschland

E. Einschätzung

Das Verfahren ist für die Prozessevaluationen geeignet, weil die alleinige Nutzung von Selbsteinschätzungen der Kompetenzen vor allem hinsichtlich Attributions- und Beschönigungstendenzen Schwächen zeigt: Diese sind sehr stark von den zu erwartenden Konsequenzen abhängig. Ähnliche Probleme gibt es mit der Selbstüberschätzung, wenn Mitarbeiter kaum Erfahrungen mit in Zukunft zu erwartenden Nicht-Routinearbeiten haben. Für den Einsatz muss eine vertrauensvolle Atmosphäre definiert werden, um eine typische Arbeitssituation als Datenmaterial für die Auswertung zu erhalten.

Schlagwörter:

Messverfahren, Beobachtung, Gruppendiskussion; Assesment

Kategorien:

1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.7 Teil. Beobachtung; 2.11 Test

Bewertung:

Das Verfahren ist zur Prozessevaluationen geeignet, weil die alleinige Nutzung von Selbsteinschätzungen der Kompetenzen vorallem hinsichtlich Attributions- und Beschönigungstendenzen Schwächen zeigt: Diese sind sehr stark von den zu erwartenden Konsequenzen abhängig. Ähnliche Probleme gibt es mit der Selbstüberschätzung, wenn Mitarbeiter kaum Erfahrungen mit in Zukunft zu erwartenden Nicht- Routinearbeiten haben. Für den Einsatz muss eine vertrauensvolle Atmosphäre definiert werden, um eine typische Arbeitssituation als Datenmaterial für die Auswertung zu erhalten.

Internetdokument

Kopf, Martina; Jana Leibold; Tobias Seidl (2010):

Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Handreichung für Lehrende.

Hg. v. Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung. Zentrum für Qualitätssicherung und Entwicklung. Online verfügbar unter <http://ubm.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2010/2161/pdf/diss.pdf>.

Abstract:

Inhalt:

Die Handreichung gibt Lehrenden einen schnellen Überblick, welche Lernmethoden und welche Prüfungen geeignet sind, um spezielle Kompetenzen zu fördern und zu prüfen. Dabei werden die unterschiedlichsten aktivierenden Lehr-Lernmethoden vorgestellt.

B. Welche methodische Vorgehensweise liegt den Ergebnissen zugrunde?

Literaturüberblick, Erklärung der Lehrmethoden und Tabellen

C. In welchem Land wurde die Studie durchgeführt?

Deutschland

D. Auf welche Ausbildung/ Abschlussart/ Fachdisziplin bezieht sich das Ergebnis?

- Hochschulen

E. „Wie kann man Kompetenzen messen?“ – Einschätzung geeigneter Messverfahren, Hinweis auf interessante Aspekte der Studie

Keine Messverfahren, Handreichung

Schlagwörter:

Studiengangentwicklung; Kompetenzorientierte Lehre

Kategorien:

1 Inhalt; 1.3 Lernkompetenz, Lernstrategie; 1.4 Lehrkompetenz; 1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.2 Literaturüberblick

Buch (Sammelwerk)

Kurtz, Thomas; Pfadenhauer, Michaela (Hg.). (Hg.) (2010):

Soziologie der Kompetenz.

Wiesbaden: VS Verlag.

Abstract:

Inhalt:

Dieser Sammelband führt in den Kompetenzbegriff in der Soziologie ein. Kompetenz fungiert bei Weber gleichsam als eine Grundkategorie rationaler Herrschaft und wird, ähnlich wie im juristischen Kontext oder aber auch in der politischen Theorie, mit Zuständigkeit gleichgesetzt. Damit unterscheidet er sich von der heutigen Verwendung des Begriffs in der Bildungsforschung, da er keine personenbezogene, sondern nur eine organisatorische Form von Kompetenz beschreibt. Bei Habermas, der 1981 die Theorie des kommunikativen Handelns veröffentlichte, meint kommunikative Kompetenz das Beherrschen von universalen Regeln, die der menschlichen Verständigung zugrunde liegen. Diese werden beim Spracherwerb zugleich miterworben. Goffman untersuchte weniger gesellschaftliche Systeme oder Organisationen, sondern kleine Welten und die alltägliche Interaktion. Für diese Interaktion benötigt man laut Goffman eine soziale Kompetenz, um in ihr zu bestehen. Diese Interaktionskompetenz (Gespür, Augenmaß, Fingerspitzengefühl) ermöglicht die Teilhabe in objektiv limitierten und sanktionierten Spielräumen. Als letzten Punkt im Kompetenzthema ist das Problem des Wissens, aber auch des Nichtwissens. Parsons erwähnte insbesondere, die Fähigkeit Ziele durch Wahlentscheidungen zu erreichen. Hierbei muss durch die Zunahme des Wissens und die Eröffnung von weiteren Handlungsmöglichkeiten man Sicherheit über das Wissen verlieren, die wiederum zum Verlust von Handlungssicherheit führen kann. Eine weitere Dimension wäre hier also die Kompetenz mit Unsicherheit und Ungewissheit umzugehen.

Ein soziologischer Kompetenzbegriff sollte etwas anbieten, dass entweder etwas Fragen zum Zusammenwirken von Person und Organisation oder aber auch von Organisation und Gesellschaft bestimmt.

Das Buch sammelt Beiträge zum Thema:

1. Zumutung - Optimierungsbedingungen, Erwartungen, Umgang sozialer Akteure im Rahmen ihrer alltäglichen Lebensführung und eine soziologische Kompetenztheorie angelehnt an die Zivilisationstheorie
2. Implementation - in der Pädagogik, im Erziehungssystem, Brüsemeister kritisiert den psychologischen Kompetenzbegriff und führt einen soziologischen Begriff der kollektiven Kompetenz ein. Dieser bezieht sich nicht auf ein Individuum, sondern auf Akteurskonstellationen.
3. Orientierung - ein soziologischer Kompetenzbegriff nach Pfadenhauser umfasst drei Komponenten: Befähigung, Bereitschaft und Befugnis. Vonken führt Habermas Idee weiter aus mit einem Beitrag zum kompetenten Handeln.
4. Realisierung - hier sammeln sich drei Beiträge aus wissenssoziologischer Perspektive, Letzterer von Kühl macht sich Gedanken, wie man Kompetenzen darstellen kann.

Methode:

Historische und theoretische Auseinandersetzung mit dem Kompetenzbegriff.

Land:

Deutschland

Ausbildung:

Bildungssystem und professionelle Berufe

Einschätzung

Interessante Erweiterung des Kompetenzbegriffs, der neue Dimensionen wie universale Regeln, Kommunikation und Zuständigkeit einschließt.

Schlagwörter:

Begriffsdefinition Kompetenz

Kategorien:

1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.1 Begriffsdiskussion

Bewertung:

Interessante Erweiterung des Kompetenzbegriffs, der neue Dimensionen wie universale Regeln, Kommunikation und Zuständigkeit einschließt.

Buch (Monographie)

Pfäffli, Brigitta K. (2005):

Lehren an Hochschulen. Eine Hochschuldidaktik für den Aufbau von Wissen und Kompetenzen.

Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.

Abstract:

Inhalt:

Pfäffli entwickelt Leitlinien für die Hochschuldidaktik, die sich an der Praxis, am Wissen und an Zielen orientieren. Sie begründet die Funktion von Zielen und Zielstufen für den Aufbau von Wissen und Handlungskompetenz. Im dritten Kapitel entwickelt sie Planungsschritte, von der Konzeption von Studiengängen, über Module zu Kursen, bevor sie sich den Lernprozessen zuwendet. Im vierten Kapitel wird die Beziehung zwischen Dozierenden und Studierenden erklärt: Aufgabe und Rollen, lernfördernde Beziehungen zu einzelnen Studierenden und der Umgang mit

Lerngruppen. Es folgt ein Kapitel zur vermittlungsorientierten Didaktik für Hochschulen: Wissensorientierte Lernprozesse als Denkprozesse, Grundsätze, Zusammenhang von Wissensziel, Methode, Lernaktivitäten und Lernnachweis, Aufbau der Lernbereitschaft und das Verstehen des Wissens und der Abschluss des Lernprozesses. Es folgen Methoden der vermittlungsorientierten Lehre (S. 160 - 168), Methoden für Kontaktunterricht kombiniert mit Selbststudium (S. 169-171) und Methoden für begleitetes Selbststudium (178 -185). Für handlungsorientierte Didaktik werden der Lernprozess und die Unterrichtsverfahren vorgestellt: Fallstudium, Projektmethode und problemorientiertes Lernen und schließlich die studentische Arbeit. (S. 195-213)
Es folgen allgemeine Themen wie Visualisierung, Beratung, Lernnachweise und E-Learning.

Methoden:

Vorstellung von Lehr- /Lernmethoden, keine emp. Untersuchung

Ausbildung:

Hochschule, Hochschuldidaktik, Weiterbildung

Land:

Schweiz

Einschätzung:

Besonders hilfreich ist der Methodenteil, der als Nachschlagwerk nützlich ist.

Schlagwörter:

Taxonomie, Modulentwicklung, Studiengangentwicklung, Lehrmethoden, Hochschuldidaktik,

Kategorien:

1.4 Lehrkompetenz; 1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.9 Konzept; 2.10 Lehr- Lernszenario

Zeitschriftenaufsatz

Schaeper, Hildegard (2005):

Hochschulbildung und Schlüsselkompetenzen. Der Beitrag der Hochschulforschung zur Evaluation der Qualifizierungsfunktionen und -leistungen von Hochschulen.

In: *Zeitschrift für Pädagogik* 51 (50), S. 209–220.

Abstract:

Inhalt:

Das Bildungsziel von Hochschulen orientiert sich an Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt und umfasst daher mehr als spezifische Fachkompetenzen.

Die Relevanz von Schlüsselqualifikationen darf aber nicht zur Vernachlässigung von fachlichen Komponenten der Bildungsprozesse bedeuten.

Die Autorin zitiert hierzu Erkenntnis aus der Lernpsychologie:

1. Schlüsselkompetenzen erzeugen erst zusammen mit bereichsspezifischer Fachkompetenz Handlungskompetenzen, die zur Bewältigung komplexer Aufgaben in realistischen Kontexten notwendig sind (Weinert 1998).
2. Schlüsselkompetenzen sind weitgehend fachlich gebunden und lassen sich nicht unabhängig von der Auseinandersetzung mit spezifischen fachlichen Inhalten entwickeln (Klieme, Artelt Stant 2001, Weinert 1998).

Hochschulforschung kann folgenden Beitrag für die zukünftige Vermittlung der Handlungskompetenzen der Studierenden liefern:

1. Systematische Beobachtung der Einsatzbereiche von Absolventen und der Darlegung der notwendigen Kompetenzen
2. Absolventenbefragung und Untersuchung des Kompetenzniveaus und der -defizite von ehemaligen Studierenden
3. Analyse der Mechanismen des Kompetenzerwerbs.

Es folgt eine Begriffsdefinition (Orth, Rychen, Weinert u.a) :

Schlüsselkompetenz : Fähigkeit Aufgaben von hoher Komplexität zu erfüllen. Diese werden von den den Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt abgeleitet. Kompetenzen sind ganzheitlich zu verstehen, wegen der Erfüllung von komplexen Aufgaben. Nicht nur die kognitiven Dimensionen, sondern auch emotionale, motivationale, volitionale und soziale Aspekte sind bedeutend.

Nach neuen Erkenntnissen sind Schlüsselkompetenzen nicht ohne Umlernprozesse transferierbar Sie können erlernt werden, ob sie lehrbar sind, ist umstritten.

Derzeit fehlen theoretische Begründungen, aber die Klassifikation in Sach-, Methoden, soziale und personale bzw. Selbstkompetenz ist mittlerweile, nicht nur in Deutschland, sehr verbreitet.

Vorgehensweise und Ergebnisse

In HIS Absolventenuntersuchungen werden Kompetenzen über Selbsteinschätzung mit standardisierten Fragebögen gemessen, im Fokus stehen berufliche geforderte Kompetenzen.

Soziale Kompetenz umfasst 8 Items mit den Aspekten Kommunikationsf., Kooperationsf., Konfliktf. und Durchsetzungsvermögen, Methodenkompetenz - Fähigkeit adäquate Problemlösungsstrategien zu entwickeln, auszuwählen und anzuwenden hat 7 Indikatoren (Fähigkeit Wissenslücken erkennen und zu schließen, analytische Fähigkeiten)

Sach (Fach) und Selbstkompetenz konnten empirisch nicht rekonstruiert werden.

Selbstkompetenz : Haltung zur Welt, zur Arbeit zum Selbst, klassische Arbeitstugenden (Disziplin und Ausdauer) und Flexibilität und Verantwortungsgefühl

Ergebnisse der HIS Untersuchung (in Übereinstimmung mit CHEERS): Hochschulabsolventen haben ein hohes Maß an Methodenkompetenz und ein relativ geringes Niveau an Sozialkompetenz. Darüber hinaus lassen sich Aussagen zu typischen Anforderungsprofilen und relevanten Qualifikationsprofilen gewinnen.

4 Typen von Arbeitsstrukturen:

- modern-globalisiert,
- kundenorientiert - eigenverantwortlich
- projektorientiert - kundenfern (zeitl. befristete Projektarbeit, geringer Kundenkontakt etc.)
- unmodern-hierarchische (geringe Entscheidungsspielräume, wenig innovatives Klima, hohes Maß an Bürokratie)

Lernmodell für die Analyse:

Studierende kommen mit Kompetenzen an die Hochschule (INPUT)

Durch spezifische Lehr-Lernarrangements und -stile und eingebettet in Lern- und Sozialisationsprozesse entwickeln sich diese zu einem bestimmten OUTPUT/OUTCOME .

C. Land:

Deutschland

D. Ausbildung:

Hochschulabschluss , Absolventen

E: zentrale Ergebnisse und Einschätzung in Bezug auf Kompetenzmessung

1. Hochschulen können durch die Gestaltung der Lehre zum Kompetenzerwerb von Schlüsselkompetenzen beitragen.

2. Eine kompetenzorientierte Lehre zeichnet sich durch:

- hohe fachliche Standards,
- engen Bezug zum wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen professionellen Handlungsfeldern,
- intensive Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden und
- handlungsorientierten, aktivierenden studentenzentrierten Lernarrangements aus.

Der schriftlichen Befragung liegt eine einfache Lerntheorie zugrunde (INPUT - PROZESS - OUTPUT .

Eine Mischung aus traditionellen und aktivierenden Lehr-Lernmethoden ist für die Entwicklung der Fachkompetenz optimal.

Methodenkompetenz ist in aktivierenden Lehrformen gut erlernbar (Meng, Heijke 2004)

Empfehlung: Durchführung von Längsschnitterhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten -> weil relevante Input, Prozess und Kontextfaktoren nur angerissen werden können.

Schlagwörter:

Absolventenbefragung, Lernumgebung, Kompetenzanforderung, Kompetenzerwerb

Kategorien:

1.2 Fachkompetenz; 1.5 Schlüsselkompetenz; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.5 Schriftliche Befragung

Bewertung:

zentrale Ergebnisse und Einschätzung in Bezug auf Kompetenzmessung

1. Hochschulen können durch die Gestaltung der Lehre zum Kompetenzerwerb von Schlüsselkompetenzen beitragen.

2. Eine kompetenzorientierte Lehre zeichnet sich durch:

- hohe fachliche Standards,
- engen Bezug zum wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen professionellen Handlungsfeldern,
- intensive Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden und
- handlungsorientierten, aktivierenden studentenzentrierten Lernarrangements aus.

Der schriftlichen Befragung liegt eine einfache Lerntheorie zugrunde (INPUT - PROZESS - OUTPUT .

Eine Mischung aus traditionellen und aktivierenden Lehr-Lernmethoden ist für die Entwicklung der Fachkompetenz optimal. Methodenkompetenz ist in aktivierenden Lehrformen gut erlernbar (Meng, Heijke 2004)

Empfehlung: Durchführung von Längsschnitterhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten -> weil relevante Input, Prozess und Kontextfaktoren nur angerissen werden können.

Hochschulschrift

Universität Zürich (2008):

Lernziele formulieren in Bachelor- und Masterstudiengängen.

Dossier Unididaktik. Universität Zürich, Zürich.

Abstract:

Inhalt:

Die Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik der Universität Zürich entwickelt mit dieser Arbeit einen Leitfaden für Lehrende, um diese über wichtige Aspekte von Lernzielen zu informieren und sie mit damit zusammenhängenden Problemen zu sensibilisieren. Darüber hinaus werden praktische Hinweise gegeben, wie man Lernziele auf verschiedenen Ausbildungsebenen verwenden kann. Hierzu wird Kliemes Kompetenzbegriff verwendet (2007).

In einer Tabelle erfolgt die Bezeichnung der Lernziele bezogen auf die Ausbildungsebene (S. 6). Diese können nach Bloom in sechs Komplexitätsstufen unterschieden werden (S.7). Diese werden ergänzt durch die Taxonomiestufen von Metzger und Nüesch (2004), die drei Stufen (wiedergeben, wissen und anwenden und Probleme bearbeiten) unterscheidet. Es folgen Ausführungen zur Wirkung von Lernzielen und zur Formulierung von Lernzielen mit Beispielen.

Methode:

Leitfaden für Lehrende, keine empirische Untersuchung

Ausbildung:

Hochschule, alle Fächer

Land

Schweiz

Einschätzung

Hilfreiche Handreichung für die Entwicklung von Lernzielen beschreiben in Form von Lernergebnissen. Keine Messung von Kompetenzen

Schlagwörter:

Schweiz, Hochschule, Lehre, Kriterien Curriulagegestaltung

Kategorien:

1.4 Lehrkompetenz; 1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.9 Konzept

Bewertung:

Hilfreiche Handreichung für die Entwicklung von Lernzielen beschreiben in Form von Lernergebnissen. Keine Messung von Kompetenzen