



14. Weiterbildungstag Ruhr

Von der Qualifikation zur Kompetenzentwicklung: Lebenslanges Lernen in Bewegung



Aufbau

1. Qualifikation und Kompetenz: Alter Wein in neuen Schläuchen?
2. Der Kompetenzbegriff im DQR: Prämissen und Setzungen
3. Kompetenzorientierung in der Weiterbildung:
Die besondere Relevanz von Validierungsverfahren
4. Informelles Lernen: Kompetenzentwicklung jenseits
organisierter Bildungsangebote
5. Fazit



<http://us.123rf.com/400wm/400/400/burakowski/burakowski1202/burakowski120200337/12222091-100-kompetenz-stempel.jpg>



competentia = Eignung

competens = geeignet/zuständig

- Kompetenz: Befugnis vs. Befähigung
- Chomsky: Kompetenz vs. Performanz
- Zwei Diskursstränge:
Berufliche Kompetenz vs. Literacy-Konzept

„Each competence is built on a combination of interrelated cognitive and practical skills, knowledge (including tacit knowledge), motivation, value orientation, attitudes, emotions, and other social and behavioral components that together can be mobilised for effective action.“

(DeSeCo 2002, pp. 8-9)



Qualifikation

- Immer zertifiziert
- Verbunden mit Berechtigungen
- Input-orientiert:
 - Qualifizierungsprozesse festgelegt
 - Ergebnis prognostiziert
- Institutionalisiertes kulturelles Kapital
- Beispiel:
Deutsches Berufsbildungssystem

Kompetenz

- Meist nicht zertifiziert
- Verbunden mit Handlungsfähigkeit
- Output-orientiert:
 - Zu erreichendes Ergebnis festgelegt
 - Vermittlungswege offen
- Inkorporiertes kulturelles Kapital
- Beispiel:
Englische National Vocational Qualifications (NVQs)



DER KOMPETENZBEGRIFF IM EUROPÄISCHEN UND DEUTSCHEN QUALIFIKATIONSRAHMEN

Die Reichweite definatorischer Differenzen



Kenntnisse: theoretisches und praktisches Faktenwissen

Fertigkeiten: Fähigkeit, Kenntnisse sinnvoll anzuwenden

Kompetenz: Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit.

„Die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen.“ (DQR-Handbuch 2013, S. 14)

⇒ Für Deutschen Qualifikationsrahmen nicht übernommen



Fachkompetenz: Wissen und Fertigkeiten

„Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.“ (DQR-Handbuch 2013, S. 15)

Personale Kompetenz: Sozialkompetenz und Selbstkompetenz (Selbstständigkeit)

„Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.“ (DQR-Handbuch 2013, S. 15)

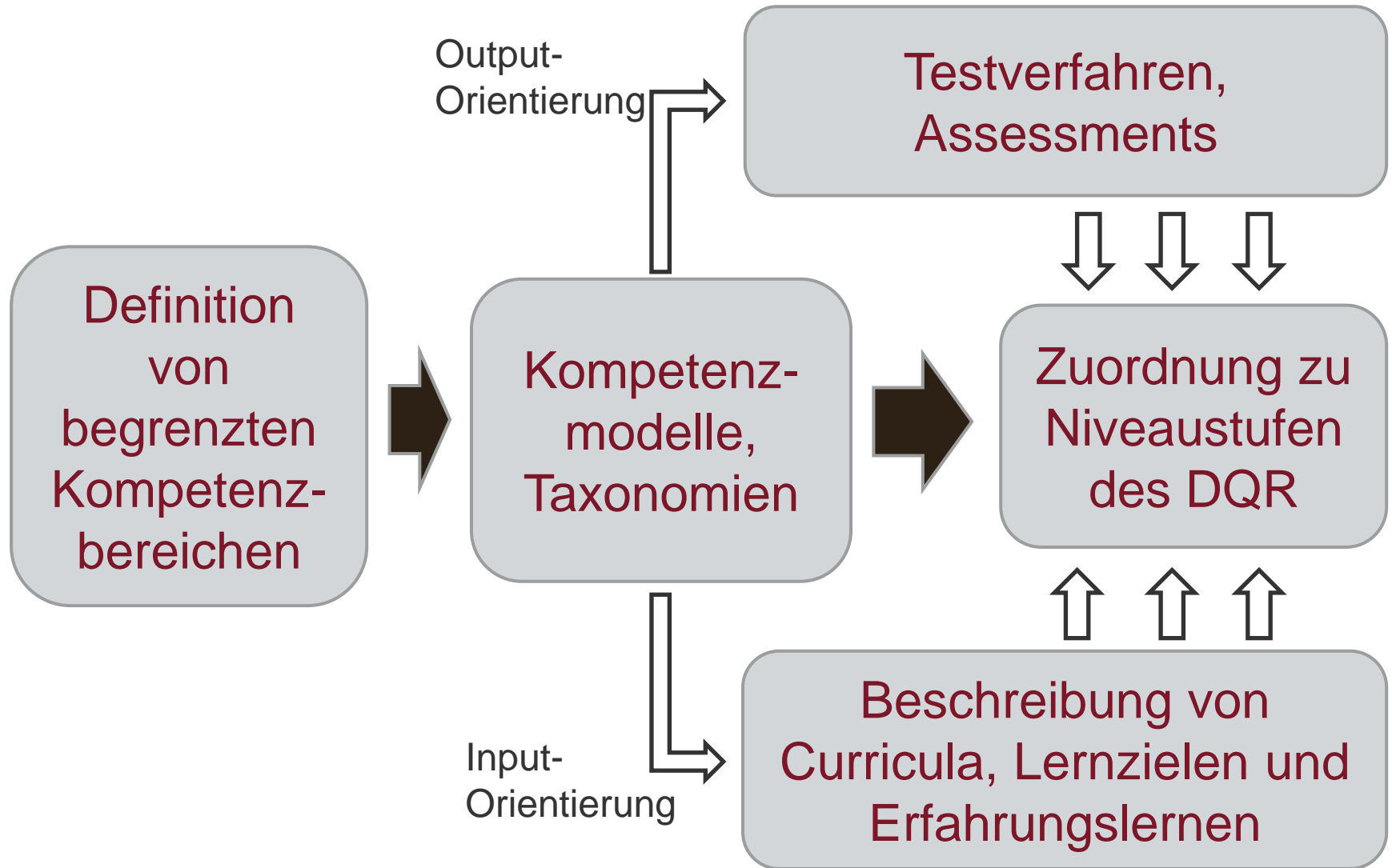
Selbstständigkeit = Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Sozialkompetenz = Teamfähigkeit, Führungsfähigkeit, Fähigkeit zur Mitgestaltung, Kommunikation



- Verortung einzelner Aus- und Weiterbildungen (Grenzfälle)
- Zuordnung allgemeinbildender Abschlüsse
- Wertigkeit bzw. Trennung berufsbildender und akademischer Abschlüsse
- Durchlässigkeit des (Aus-)Bildungssystems
- Anpassung der (Aus-)Bildungsgänge
=> kompetenzorientiertes Lehren
- Berücksichtigung non-formal und informell erworbener Kompetenzen

Voraussetzung für Verortung non-formalen und informellen Lernens im DQR





KOMPETENZORIENTIERT LEHREN UND PRÜFEN

Neue Herausforderungen und
alte Stärken der Erwachsenenbildung



Eine neue Generation des Lernens?

- Individuelle Lernphasen einplanen
- Umfassende Unterstützung der Lernenden
- Bestmögliche Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten
- Möglichkeit zu Lernen besteht jederzeit und überall
- Wertschätzung der Meinung des Lernenden

Kompetenzorientierte Bildung...

- ... soll zum Erfolg führen und Versagen vermeiden
- ... bedeutet eine Verschiebung von einem auf Zeit basierenden System zu einem System das auf Lernfortschritten basiert
- ... richtet sich gegen die Annahme, dass die Unterrichtsteilnahme alleine den Lernerfolg sichert



Kompetenzorientierter Ansatz: 3 Designprinzipien

1. Fortschritte der Lernenden basieren auf deren Können

- Einstufung der Lernenden aufgrund ihres Könnens, nicht aufgrund ihrer Vorbildung
- Angemessener Schwierigkeitsgrad
- Leistungsevaluation
- Individuelle Lerngeschwindigkeit
- Bei Beherrschung des Lernstoffes werden Credits vergeben → zeitunabhängig

2. Eindeutige und Messbare Lernziele

- Beziehung zwischen Lernenden und Lehrenden ändert sich grundlegend
- Lerneinheiten bestehen aus Modulen
- Lernen begrenzt sich nicht auf einen Raum oder organisationalen Kontext

(vgl. Sturgis & Patrick 2010)



Kompetenzorientierter Ansatz: 3 Designprinzipien

3. Die Prüfung als eine positive Lernerfahrung

- Fokus auf strukturierter Bewertung
- Zusammenarbeit von Dozenten
-> gemeinsames Verständnis dafür, wie Können demonstriert wird
- Kompetenzen werden in unterschiedlichen Kontexten beurteilt
- Aufmerksamkeit liegt auf Lernfortschritten nicht auf Bewertungen

(vgl. Sturgis & Patrick 2010)



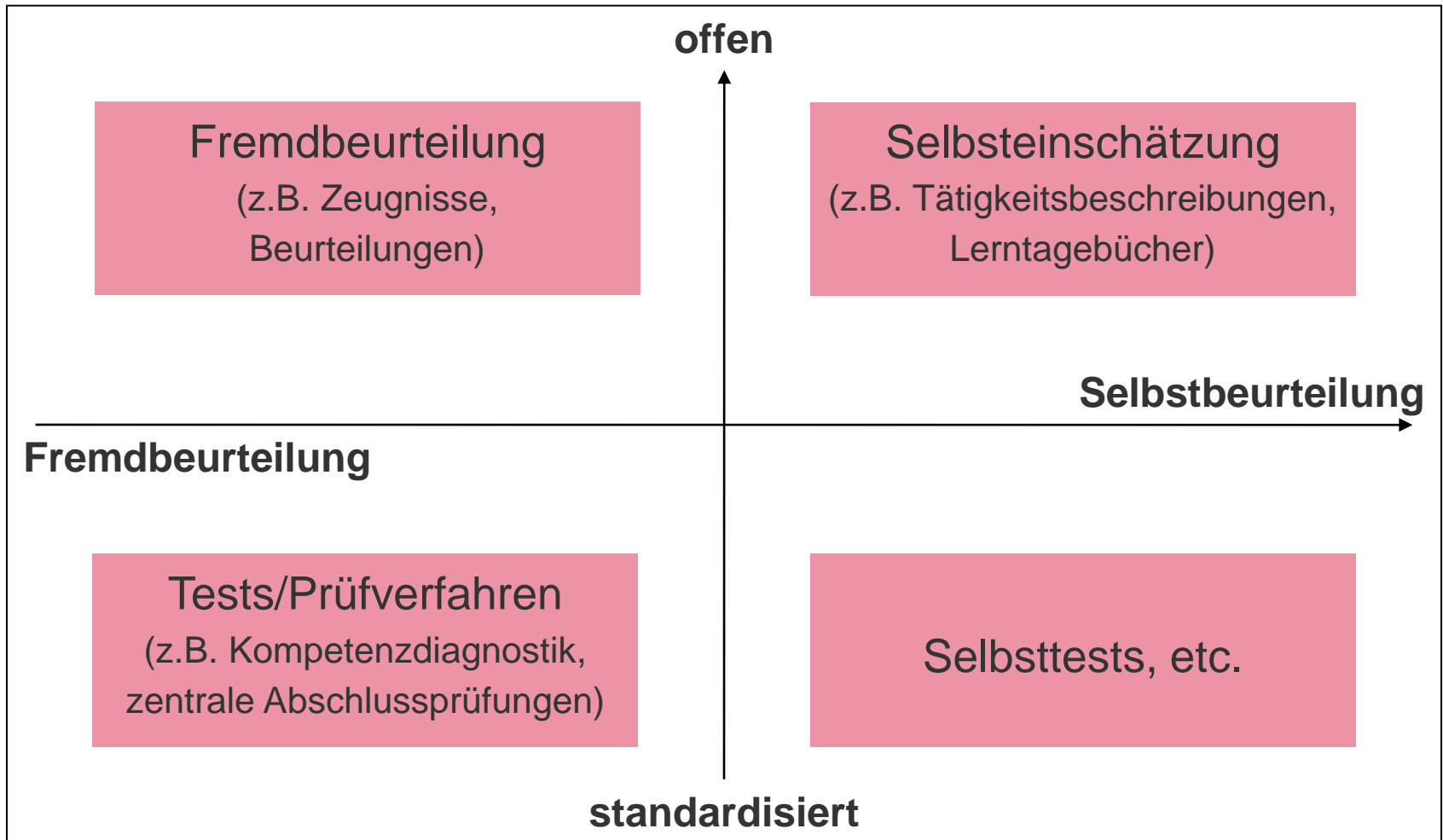
5 Schritte in Richtung eines kompetenzorientierten Bildungssystems

1. Effektive Rahmenbedingungen
2. Ganzheitliche Kompetenzen
3. Die Möglichkeit zu lehren
4. Stetige Verbesserung durch formative Evaluation und Lernfortschrittskontrolle
5. Einbindung der Gemeinde

(vgl. Sturgis & Patrick 2010)



<http://www.kirchen-und-kapellen.de/images/content/Community.jpg>





Funktionen von Prüfungen

Herrschafts- und Sozialisierungsfunktion (Systemreproduktion)

Initiation

Statusverteilung

Legitimation

Rekrutierungsfunktion (Selektion, Auswahl, Zuordnung, Linearisierung)

Platzierung in Kohorte

Auslese aus Kohorte

Qualifikations- und Kompetenznachweis

Didaktische Funktion (Systemoperationen)

Zeitliche und inhaltliche Gliederung des Studiengangs

Orientierung der Lehrenden und Lernenden über die Studienziele

Extrinsische Lernmotivation

Diagnoseinstrument

Rückmeldung des Lehr-Lernerfolgs an Lehrende und Lernende



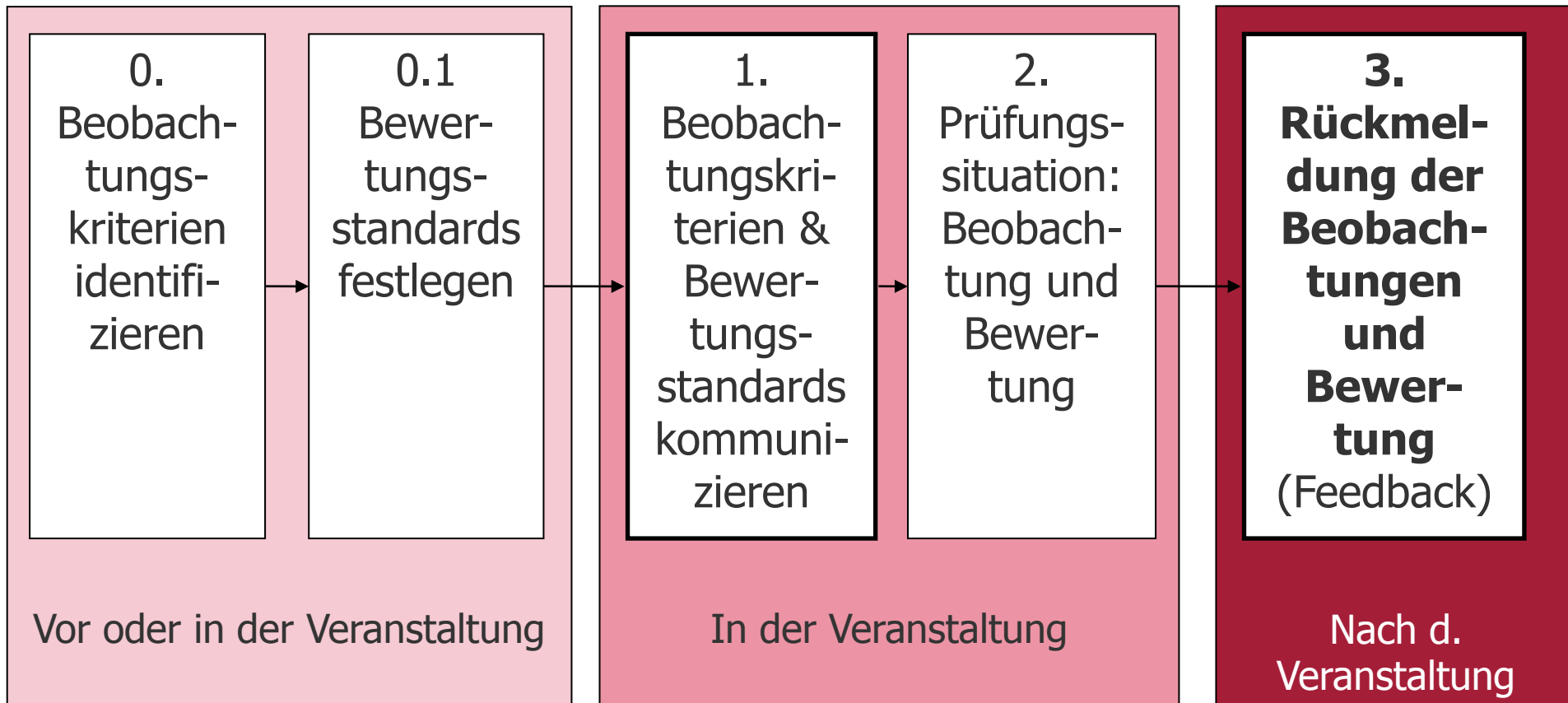
- Passung von Lehr- und Prüfungsform
- Alternative Prüfungsformen:
 - Peer-Assessment
 - Self-Assessment
- Die Bedeutung von Feedback im Kontext von Prüfungen



<http://us.123rf.com/400wm/400/400/coramax/coramax1208/coramax120801244/14801560-3d-menschen--menschlichen-charakter-person-mit-einem-positiven-symbol-pr-fen-3d-renderer.jpg>



Prüfungen & Feedback



(aus: Müller/Schmidt 2009)



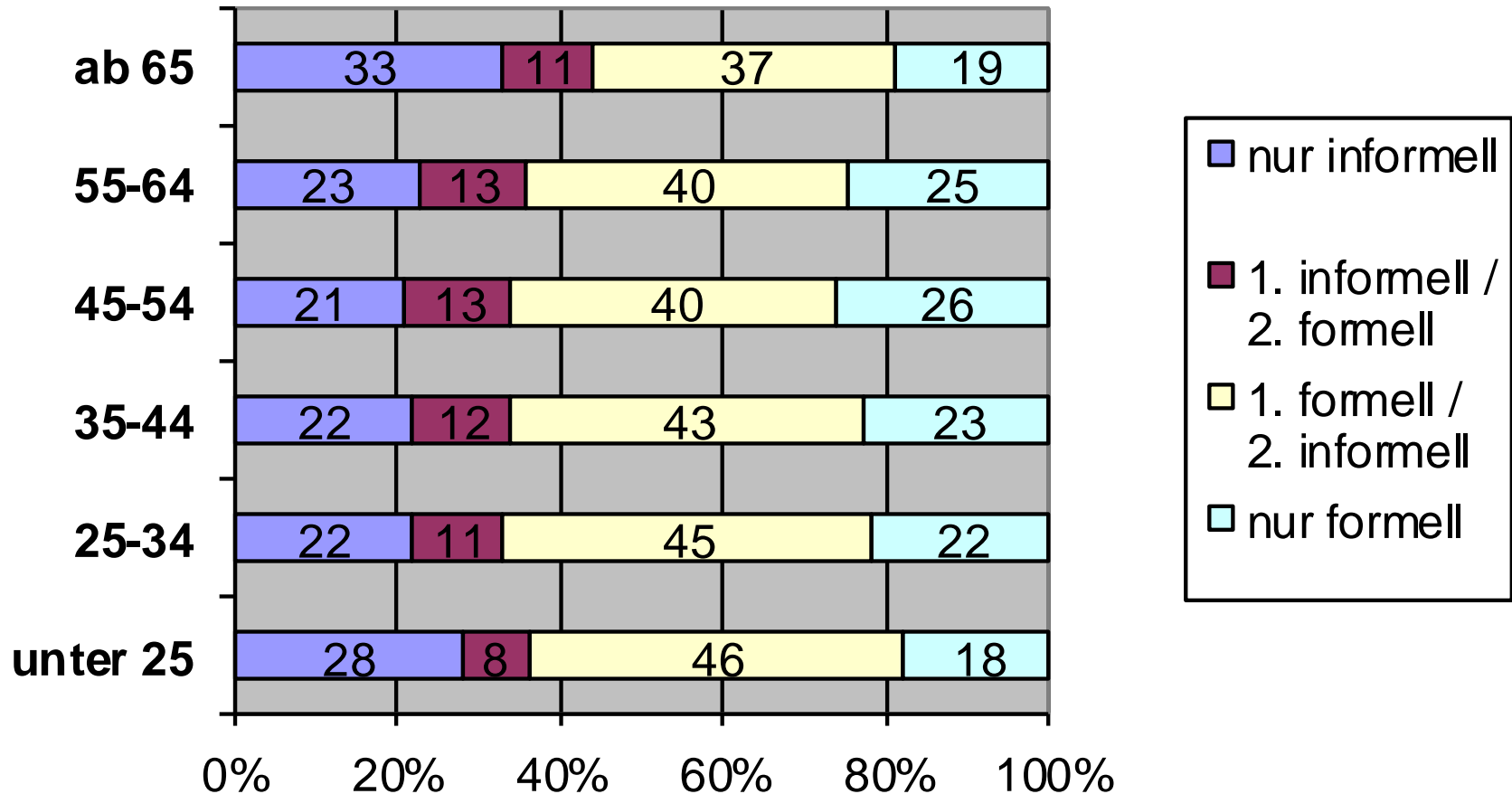
Die Gleichwertigkeit der Wege des Kompetenzerwerbs:

DIE RELEVANZ DES INFORMELLEN LERNENS



Beudetung informellen Lernens

Bedeutung informellen Lernens für berufliche Kompetenzentwicklung
(nach Dostal 2003, S. 109)





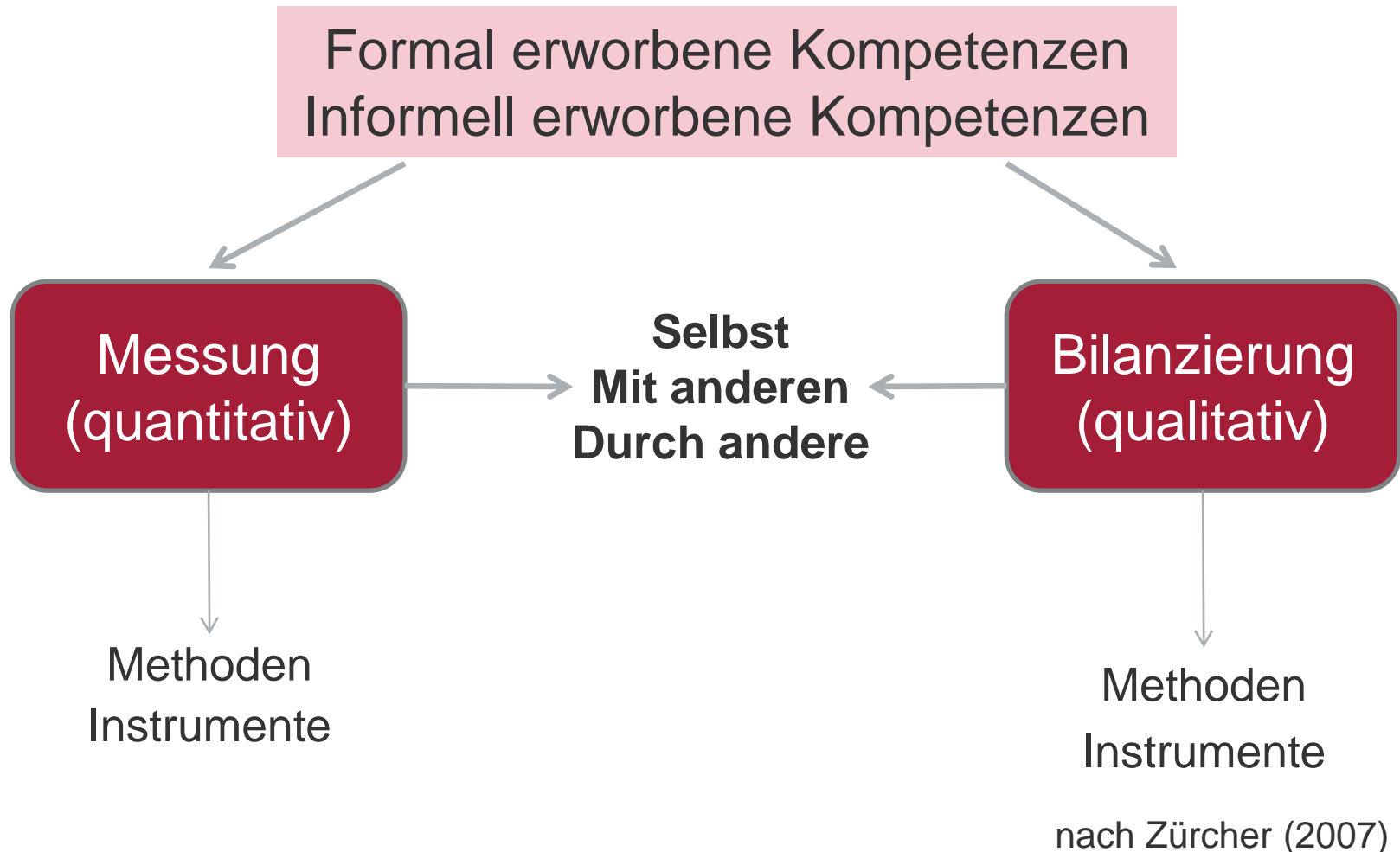
Formen informellen Lernens

Michael Eraut

Zeit- perspektive	Implicit Learning	Reactive Learning	Deliberative Learning
Erfahrungen in der Vergangenheit	Implizite Verbindung von Erinnerungen mit aktueller Erfahrung	Spontane Reflexion vergänger Erfahrungen	Systematische Reflexion und Einordnung vergänger Erfahrungen
Aktuelle Erfahrung	Teil aktueller Erfahrungen/ Erlebnisse wird behalten	Spontanes Festhalten von Ideen/Eindrücken Erkennen von Lerngelegenheiten	Entscheidungs- findung, Problemlösen, geplantes informelles Lernen
Zukünftiges Verhalten	Unbewusster Effekt vorangegangener Erfahrungen	Für auftauchende Lerngelegenheiten vorbereitet sein	Geplante Lernziele, geplante Lerngelegenheiten



Messung vs. Bilanzierung





- Mit dem DQR erhält Kompetenz und Kompetenzorientierung in allen Bildungsbereichen eine neue Relevanz.
 - Kompetenzorientierung bedeutet insbesondere:
 - eine starke Lernerzentrierung
 - die Unterstützung selbstgesteuerter Aneignungsprozesse
 - ein verändertes Verständnis von Prüfungen
 - neue Herausforderungen hinsichtlich der Kompetenzvalidierung
 - Wege des Kompetenzerwerbs treten eher in den Hintergrund.
 - Kompetenzorientierung kann nur im Zusammenspiel von Angebots-, Einrichtungs- und Systemebene realisiert werden.
 - Die Erwachsenenbildung scheint hierfür weitaus besser vorbereitet als andere Bildungsbereiche.
-



**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit**



- DeSeCo (2003): Summary of the final report: “Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society”. www.portalstat.admin.ch/desecco/desecco_finalreport_summary.pdf.
- Dostal, W. (2003): Bedeutung informell erworbener Kompetenzen in der Arbeitslandschaft – Ergebnisse von IAB-Untersuchungen. In: G. A. Straka (Hrsg.), Zertifizierung non-formell und informell erworbener beruflicher Kompetenzen (S. 103-116). Münster.
- Bund-Länder-Koordinierungsstelle DQR (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten. Online verfügbar.
- Eraut, M. (2000): Non-formal learning, implicit learning and tacit knowledge in professional work. In: F. Coffield (Ed.), The necessity of informal learning (pp. 12-31). Bristol.
- Flehsig, K.-H. (1976). Prüfungen und Evaluation. In Interdisziplinäres Zentrum der Universität Hamburg bei der Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik (Hrsg.), Blickpunkt Hochschuldidaktik (S. 303-336). Hamburg.
- Müller, A./Schmidt, B. (2009): Zeitgemäßes Prüfen. ZFHE Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 4(1), 23-45.
- Schmidt-Hertha, B. (2011): Formelles, non-formales und informelles Lernen. In S. Bohlinger & G. Münchhausen (Hrsg.), Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning, (S. 233-252). Bielefeld: wbv.
- Schmidt-Hertha, B. (2011): Anschlussmöglichkeiten nicht-formalen und informellen Lernens an den DQR in den Bereichen allgemeine, politische und kulturelle Bildung. Stellungnahme. Online verfügbar.
- Sturgis, C./Patrick, S. (2010): When Success Is the Only Option: Designing Competency-Based Pathways for Next Generation Learning. Wien.
- Zürcher, R. (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte. Materialien zur Erwachsenenbildung 2007/2. Wien.



Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha

Universität Tübingen
Institut für Erziehungswissenschaft
Münzgasse 11
72070 Tübingen

Telefon: 07071/29-75016

Fax: 07071/29-5140

E-Mail: bernhard.schmidt-hertha@uni-tuebingen.de