



## Berufliche Weiterbildungsbausteine in Hamburg

Lernergebnisorientierung und Kompetenzfeststellung  
Handreichung



Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.

## **Inhalt**

<b>1. Hintergrund</b>	<b>3</b>
<b>2. Lernergebnisse und Kompetenzen</b>	<b>4</b>
2.1 Zu den Begriffen	4
2.2 Ebenen des Kompetenzerwerbs	6
2.3 Kompetenzniveaus nach dem DQR	8
<b>3. Lernergebnisse und Kompetenzbeschreibungen in Weiterbildungsbausteinen</b>	<b>11</b>
<b>4. Die Formulierung von Kompetenzen</b>	<b>12</b>
4.1 Formel zur Formulierung	12
4.2 Praktische Hilfen für die Formulierung von Lernergebnissen	13
<b>5. Der Hamburger Standard Kompetenzfeststellung</b>	<b>18</b>
5.1 Schriftlich	18
5.2 Mündlich	18
5.3 Praktisch	19
5.4 Kernkompetenzen der Weiterbildungsbausteine	19
<b>6. Kompetenzfeststellung und Methoden</b>	<b>22</b>
6.1 Auswahl der Kompetenzfeststellungsformen anhand der Lernergebnisse	22
6.2 Methodenliste	22
Impressum	25

## I. Hintergrund

Vor dem Hintergrund der deutschen und europäischen Entwicklungen in der Bildungspolitik haben sich Behörden, das Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Agentur für Arbeit in Hamburg darauf verständigt, berufliche Weiterbildungsbausteine nach hamburgweit einheitlichen Standards zu erstellen. Ziel ist es, Qualität, Vergleichbarkeit sowie Transparenz in der beruflichen Fort- und Weiterbildung sicherzustellen.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg hat der KWB e. V. den Auftrag erteilt, Weiterbildungsbausteine (WbB) in dem Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“ zu entwickeln und gemeinsam mit Weiterbildungsanbietern und Unternehmen durchzuführen.

Die Qualität der Weiterbildungsbausteine wird durch die Festlegung von Standards gewährleistet: Bevor ein Weiterbildungsbaustein entwickelt wird, ist sichergestellt, dass die zu erwerbenden Kompetenzen am Markt nachgefragt werden. Eine Bedarfserhebung liefert hierfür die notwendigen Erkenntnisse.



Abbildung 1: Standards der Weiterbildungsbausteine

Die anschließende Entwicklung eines Weiterbildungsbausteins berücksichtigt die Arbeitsprozesse und beinhaltet die Beschreibung der zu erwerbenden Lernergebnisse und Kompetenzen. Die Formulierung dieser Lernergebnisse und Kompetenzen orientiert sich dabei am Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR).

Jeder Weiterbildungsbaustein endet mit einer Kompetenzfeststellung, in der mindestens die Kernkompetenzen festgestellt werden. Die Teilnehmenden erhalten nach erfolgreichem Abschluss eines Weiterbildungsbausteins ein Zertifikat.

Weitere Hintergrundinformationen zu den Hamburger Standards sowie der Entwicklung und Freigabe von Weiterbildungsbausteinen finden Sie in den folgenden Netz3L-Handreichungen, die online unter [www.netz3L.de](http://www.netz3L.de) kostenfrei abrufbar sind:

1. Verfahren der Bedarfsanalyse
2. Arbeitshilfe zum Ausfüllen des Formulars
3. Lernergebnisorientierung und Kompetenzfeststellung
4. Voraussetzungen für die Freigabe eines Weiterbildungsbausteins
5. Anwendung der Datenbank QualiBe

Die vorliegende Handreichung gibt Bildungsanbietern eine Hilfestellung bei der Formulierung von Kompetenzen für die Entwicklung eines Weiterbildungsbausteins und der Kompetenzfeststellung. Der erste Teil bietet Hinweise und Informationen dazu, wie Kompetenzen in Anlehnung an die Empfehlungen zum DQR formuliert werden. Der zweite Teil beschäftigt sich mit der Kompetenzfeststellung, wie sie im Rahmen der Weiterbildungsbausteine empfohlen wird.

## 2. Lernergebnisse und Kompetenzen

### 2.1 Zu den Begriffen

#### Lernergebnisse

Lernergebnisse treffen Aussagen darüber, was die Lernenden wissen bzw. in der Lage sind zu tun, nachdem sie die jeweilige Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen haben. Lernergebnisse listen weder Inhalte noch wünschenswerte Ziele auf, sondern beschreiben das Ergebnis bzw. den „Outcome“ einer Qualifizierung.<sup>1)</sup>

1) Vgl. Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. (2014): *Kompetent und präsent. Kompetenzorientierte Ausschreibungen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Ein Leitfaden. Eckpunkte zur Formulierung von Lernergebnissen.* Köln.

Die Lernergebnisorientierung ist Ausdruck des Perspektivwechsels („Shift from Teaching to Learning“) von der Ausgangsfrage „Welche Lehrinhalte werden vermittelt?“ hin zur Frage „Welche Lernergebnisse sollen die Teilnehmenden erreichen?“.

Die Lernergebnisorientierung zielt somit auf das Erreichen des Lernerfolgs ab; sie fördert den Perspektivwechsel zum Lernprozess, indem sie anstelle einer Sammlung von Inhalten eine Übersicht der zu erreichenden Lernergebnisse in den Mittelpunkt stellt.<sup>2)</sup>

2) Vgl. ProLehre/ Technische Universität München (o. J.): *Grundprinzipien und Erfolgsfaktoren guter Lehre. Eine Handreichung von ProLehre.* München.

#### **Gut formulierte Lernergebnisse erfüllen die folgenden Funktionen:**<sup>3)</sup>

- » Sie machen den Teilnehmenden transparent, was durch die Lehrveranstaltung erreicht werden soll, und können dadurch die Selbstverantwortung stärken.
- » Die praxisorientierte Formulierung öffnet den Blick für Dozenten/-innen, Teilnehmende und Arbeitgeber auf die Verwertbarkeit der erworbenen Kompetenzen der Weiterbildung.

3) Vgl. Ebd.

## Kompetenzbegriff im DQR

4) Arbeitskreis  
Deutscher Qualifikationsrahmen (2011):  
Deutscher Qualifikationsrahmen für  
lebenslanges Lernen.

Der Kompetenzbegriff im DQR bezeichnet „die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden.“<sup>4)</sup>

Die Kompetenzen werden nach dem DQR in Fachkompetenzen und personale Kompetenzen unterteilt. Die Fachkompetenz bezieht sich zum einen auf den Wissenserwerb und zum anderen auf die Anwendung des Wissens (Fertigkeiten). Personale („überfachliche“) Kompetenzen werden in Sozialkompetenz und Selbstständigkeit unterteilt.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit

Abbildung 2: DQR-Systematik

5) [www.dqr.de](http://www.dqr.de)  
([www.dqr.de/content/2325.php](http://www.dqr.de/content/2325.php),  
zuletzt abgerufen am  
20.07.2017)

„Der DQR beschreibt zu Kompetenzen gebündelte Lernergebnisse.“<sup>5)</sup>

Bei der Beschreibung der Lernergebnisse eines Weiterbildungsbausteins dient die DQR-Systematik als Grundlage. Unter den jeweiligen Kompetenzkategorien werden die Lernergebnisse beschrieben, die in Weiterbildungsbausteinen erworben werden.

Lernergebnisse bzw. Kompetenzen unterscheiden sich also hinsichtlich der Beschreibung lediglich in der Tiefe und Breite der Formulierung. Lernergebnisse sind detailliert und kleinschrittig beschrieben und lassen direkte Rückschlüsse auf eine Handlung oder eine kognitive Leistung zu, während Kompetenzen übergreifender und allgemeiner beschreiben, wozu jemand auch in unterschiedlichen Situationen mit bestimmten Verantwortungsbereichen in der Lage ist. In den Hamburger Weiterbildungsbausteinen ist die Rede von Lernergebnissen, aber auch von Kompetenzbeschreibungen, damit deutlich wird, dass sowohl Detailergebnisse, als auch umfassende Handlungskompetenzen beruflich agierender Personen beschrieben, vermittelt und festgestellt werden.

## 2.2 Ebenen des Kompetenzerwerbs<sup>6)</sup>

6) Vgl. Projekt Offene Hochschule Oberbayern (2013): Handreichung für Lehrende: Einführung in die Arbeit mit Lernergebnissen.

Lernergebnisse bilden ab, welchen Grad des Kompetenzerwerbs Teilnehmende erlangen sollen. Als Grundlage hierfür dient die Taxonomie nach Bloom, ein hierarchisches Stufenmodell, welches den Kompetenzerwerb beschreibt. Die vorhergehenden Stufen sind stets Voraussetzung für die nachfolgende Stufe.



Abbildung 3: Blooms Taxonomie nach Kennedy (2008)

- 1. Wissen** wird definiert als die Fähigkeit, sich an Fakten zu erinnern und sie zu wiederholen.
- 2. Verstehen** wird definiert als die Fähigkeit, gelernte Informationen zu begreifen und interpretieren zu können.
- 3. Anwenden** wird definiert als die Fähigkeit, erlernte Informationen in neuen Situationen nutzen zu können.
- 4. Analysieren** wird definiert als die Fähigkeit, Informationen in ihre Bestandteile zu zerlegen.
- 5. Synthetisieren** wird definiert als die Fähigkeit, Teile zusammenzufügen.
- 6. Evaluieren** wird definiert als die Fähigkeit, den Wert von Materialien für einen bestimmten Zweck zu beurteilen.

Dieses sechsstufige Modell wird nun zugunsten einer besseren Anwendbarkeit zusammengefasst und auf drei Stufen gekürzt.

### 1. Sich an Informationen erinnern: Wiedergeben

### 2. Informationen verarbeiten: Verstehen und Anwenden

### 3. Informationen erzeugen: Probleme bearbeiten

Auf der Ebene „**Wiedergeben**“ geht es vor allem um das Kennenlernen eines Gegenstandes, einer Theorie oder eines Themas. Die Teilnehmenden eignen sich Grundwissen an und sind in der Lage, dieses Wissen wiederzugeben, aufzulisten, zuzuordnen.

#### **B** **Beispiel**

*Beispiel aus der Musiklehre: Die Teilnehmenden benennen verschiedene Tonsysteme und illustrieren die Unterschiede in verschiedenen Kulturen.*

Diese erste Stufe des Kompetenzerwerbs dient als Voraussetzung für die nächste Stufe: das „**Verstehen und Anwenden**“. Hier kommt der Anwendungsbezug hinzu. Die Teilnehmenden können das Erlernte erklären, es praktisch anwenden, umsetzen, handhaben.

#### **B** **Beispiel**

*Beispiel aus der Musiklehre: Die Teilnehmenden erstellen einfache homophone Sätze und unterscheiden verschiedene Epochen.*

Diese Fertigkeit ist wiederum die Voraussetzung, um **Probleme** umfassend zu **bearbeiten**. Hier geht es darum, Zusammenhänge analysieren zu können und Neues zu entwickeln. Erlerntes wird in neuartigen und unbekanntem Situationen angewendet. Die Teilnehmenden sind dann in der Lage, Aufgaben und Probleme mit dem angeeigneten Fachwissen und den erlernten Fertigkeiten zu lösen.

#### **B** **Beispiel**

*Beispiel aus der Musiklehre: Die Teilnehmenden erkennen hörend komplexe musikalische Abläufe und setzen diese in ein Notenbild um.*

Die Tiefe des Kompetenzerwerbs wird vor der Durchführung einer Weiterbildung festgelegt. Nicht jedes Lernergebnis muss alle Stufen einschließen. Für manche Themen einer Lehrveranstaltung reicht es, wenn die Teilnehmenden eine Theorie oder Methode gehört haben und wiedergeben können. Andere müssen sie auch praktisch umsetzen bzw. anwenden können und wieder andere Aspekte sollen sie umfassend verstehen, sodass sie in der Lage sind, ihr Handeln zu reflektieren und anzupassen.

Hier kommen auch die Unterschiede zwischen den Niveaustufen zum Tragen, wie sie im Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) festgeschrieben sind.

Da die Konzeption der Weiterbildungsbausteine und die Beschreibung der Kompetenzen in Weiterbildungsbausteinen auf dem DQR basiert, wird dieser mit seinen verschiedenen Niveaustufen im Folgenden kurz vorgestellt.

## 2.3 Kompetenzniveaus nach dem DQR<sup>7)</sup>

7) Vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnung – Verfahren – Zuständigkeiten.

Wie wir oben gesehen haben, unterteilt der DQR Kompetenzen in Fachkompetenzen und personale Kompetenzen sowie in entsprechende Subkategorien. Doch damit nicht genug: Um den Kompetenzerwerb von unterschiedlichen Qualifikationen zu verdeutlichen, werden die Kompetenzen im DQR auf unterschiedlichen Niveaus abgebildet.

**Niveauidikator**  
Anforderungsstruktur

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Abbildung 4: Struktur der DQR-Niveaus

Die Kompetenzmatrix im DQR besteht aus den vier Säulen „Wissen“, „Fertigkeiten“, „Sozialkompetenz“ und „Selbstständigkeit“.

Je zwei dieser Säulen sind unter einer Hauptüberschrift zusammengefasst: Wissen und Fertigkeiten zu Fachkompetenz sowie Sozialkompetenz und Selbstständigkeit zu personaler Kompetenz.

Den vier Säulen übergreifend ist das Niveau, beschrieben als „Niveauidikator“. Um die verschiedenen Kompetenzen ihrer Ausprägung nach zu unterscheiden, hat der DQR eine achtstufige Niveauskala. Die Beschreibung der vorhandenen Kompetenzen wird mit jedem Niveau anspruchsvoller. Das Niveau Wissen wird unterschieden durch die zunehmende Tiefe und Breite an Wissen. Bei den Fertigkeiten werden die Niveaus eingestuft als Zuwachs an instrumentellen und systematischen Fertigkeiten sowie der Beurteilungsfähigkeit. Die Sozialkompetenz wird ausdifferenziert in Team- und Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation. Selbstständigkeit wird skaliert über den Grad an Selbstständigkeit, Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz.

Die folgenden Beispiele aus dem Gärtnerei- und Friseurbereich verdeutlichen, wie sich die Kompetenzen auf den unterschiedlichen Niveaus abbilden lassen.

**Niveau I** des DQR sagt aus, dass man mit Erwerb der Qualifikation, die diesem Niveau zugeordnet ist, über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügt und die Erfüllung der Aufgaben unter Anleitung erfolgt.

### **Beispiel**

Die Ausbildungsvorbereitungen in Form von Qualifizierungsbausteinen „Rasen pflegen“ bzw. „Haare färben“ sind Qualifikationen, die diesem Niveau entsprechen.



### Niveau 1

Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Einen ersten Einblick in einen Lern- oder Arbeitsbereich haben.	Über kognitive und praktische Fertigkeiten verfügen, um einfache Aufgaben nach vorgegebenen Regeln auszuführen und deren Ergebnisse zu beurteilen. Elementare Zusammenhänge herstellen.	Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen.	Unter Anleitung lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen und Lernberatung annehmen.

Abbildung 5: DQR-Niveau 1

**Niveau 4** sagt aus, dass man über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügt.



**Beispiel** Die Ausbildungsberufe „Gärtner/-in - Garten- und Landschaftsbau“ und „Friseur/-in“ sind Qualifikationen, die diesem Niveau entsprechen.

### Niveau 4

Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbstständige Aufgabebearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen.	Die Arbeit in einer Gruppe und deren Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen. Über Sachverhalte umfassend kommunizieren.	Sich Lern- und Arbeitsziele setzen, sie reflektieren, realisieren und verantworten.

Abbildung 6: DQR-Niveau 4

**Niveau 6** sagt aus, dass man über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügt. Die Anforderung ist hier durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

**Beispiel**

Die Meisterabschlüsse „Staatlich geprüfte/-r Wirtschaftler/-in Fachbereich Agrarbereich mit Fachrichtung Gartenbau“ und „Friseurmeister/-in“ sind Qualifikationen, die diesem Niveau entsprechen.

**Niveau 6**

Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
<p>Über breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung eines wissenschaftlichen Faches sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden (entsprechend der Stufe I [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p><b>oder</b></p> <p>über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen.</p> <p>Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines wissenschaftlichen Faches oder eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen.</p> <p>Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.</p>	<p>Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach (entsprechend der Stufe I [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse), weiteren Lernbereichen</p> <p><b>oder</b></p> <p>in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.</p>	<p>In Expertenteams verantwortlich arbeiten</p> <p><b>oder</b></p> <p>Gruppen oder Organisationen* verantwortlich leiten.</p> <p>Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen.</p> <p>Fachübergreifend Diskussionen führen und in fachspezifischen Diskussionen innovative Beiträge einbringen, auch in internationalen Kontexten.</p> <p><small>* Dies umfasst Unternehmen, Verwaltungseinheiten oder gemeinnützige Organisationen.</small></p>	<p>Für neue komplexe anwendungs- oder forschungsorientierte Aufgaben Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel wählen und neue Ideen und Prozesse entwickeln.</p>

8) Wenn Sie sich an den Niveaustufen des DQR orientieren möchten, bietet z. B. die folgende Literatur eine Hilfestellung:  
 Gütesiegelverbund Weiterbildung e. V. (2016): Arbeitshilfe Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR).  
 Grundprinzipien kompetenz- und lernergebnisorientierter Weiterbildung.  
 Dortmund.

Abbildung 7: DQR-Niveau 6

Wichtig zu erwähnen ist, dass non-formale Abschlüsse noch nicht den DQR-Niveaustufen zugeordnet werden können, da es dafür noch kein Verfahren gibt. Derzeit (Stand Oktober 2017) werden Vorschläge einer Expertenarbeitsgruppe für eine Zuordnung von non-formalen Kompetenzen in den DQR-Gremien diskutiert. Bei der Beschreibung von Kompetenzen und Lernergebnissen eines WbB können Sie sich aber durchaus an den acht Stufen des DQR orientieren, um perspektivisch eine Zuordnung möglich zu machen.<sup>8)</sup>

### 3. Lernergebnisse und Kompetenzbeschreibungen in Weiterbildungsbausteinen

Lernergebnisse bzw. Kompetenzen bilden den Kern des jeweiligen Weiterbildungsbausteins und lassen Rückschlüsse auf die Bezeichnung des Weiterbildungsbausteins, das Qualifizierungsziel und auf die Kompetenzfeststellung zu.

Die Idee dahinter ist, dass bereits bei der Planung eines Bausteins die Perspektive vom Lehrenden weg und hin zum Lernenden eingenommen wird. Alle Inhaltsstichpunkte und Lernziele werden nun aus der Sicht der Teilnehmenden beschrieben, mit dem Schwerpunkt darauf, was sie am Ende wissen, verstehen und in der Lage sein sollen zu tun. Des Weiteren müssen beim Perspektivwechsel stets die Arbeitsprozesse berücksichtigt werden. Bei der Entwicklung muss bedacht werden, wie Teilnehmende in einem Arbeitsprozess agieren werden. Die Lernergebnisse sind letztendlich so formuliert, dass sie während oder am Ende einer Weiterbildung auch überprüft werden könnten.

Bei den Weiterbildungsbausteinen (WbB) finden sich Lernergebnisse bzw. Kompetenzen an vier verschiedenen Positionen beschrieben:

- » **Bezeichnung des WbB**
- » **Qualifizierungsziel**
- » **Kompetenzbeschreibung**
- » **Kompetenzfeststellung**

**Bezeichnung des WbB:** Für die Bezeichnung bzw. den Namen des Weiterbildungsbausteins werden keine Berufsbezeichnungen verwendet, da diese keine Arbeitsprozesse oder Kompetenzen widerspiegeln. Es ist eine Kombination aus Substantiv und Verb und beschreibt kurz und knapp eine Handlung.

**Qualifizierungsziel:** Das Qualifizierungsziel ist eine knappe Zusammenfassung der Kompetenzen, die die Teilnehmenden erwerben. Dabei können Sie sich stets eine handelnde Person am Arbeitsplatz vorstellen.

**Kompetenzbeschreibung:** An dieser Stelle wird deutlich, über welche „Fachkompetenzen“ und welche „Personalen Kompetenzen“ Personen nach der Teilnahme am Weiterbildungsbaustein verfügen. Benannt werden die wesentlichen Bildungsinhalte des Angebotes, dabei werden die individuellen Kompetenzen aus den Anforderungen des Arbeitsplatzes abgeleitet. Bei der Kompetenzbeschreibung geht es nicht um das methodisch-didaktische Feinkonzept, sondern um eine detaillierte Ausformulierung des Qualifizierungsziels und damit der einzelnen Lernergebnisse entlang den Kategorien des DQR.

Die Kompetenzen werden technik- und verfahrensoffen beschrieben, da Weiterbildungsbausteine sonst infolge des kontinuierlichen technischen Wandels in kurzen Abständen umgeschrieben und neu bestätigt werden müssten. Vermeiden Sie daher Formulierungen wie „Die Teilnehmer/-innen erstellen Projekt- und Einsatzpläne mit Microsoft Project 2016.“ Vorzuziehen wäre die allgemeinere Formulierung: „Die Teilnehmer/-innen erstellen Einsatzpläne und Kalkulationen mithilfe eines Projektmanagementprogramms.“

Müssen bei den zugrunde liegenden Arbeitsprozessen bestimmte rechtliche Vorschriften (z. B. Entsorgungs- oder Hygienevorschriften) eingehalten werden, sind diese neben dem Feld „Fundstelle“ auch in der Kompetenzbeschreibung sichtbar und werden in die Kursplanung miteinbezogen.

**Kompetenzfeststellung:** Die beschriebenen Kompetenzen müssen am Ende des Bausteins feststellbar sein. Deshalb werden nur Kompetenzbeschreibungen eingetragen, die einer individuellen Überprüfung zugänglich sind. Die Fertigkeit „Containerbrücken in Betrieb nehmen und auch außer Betrieb setzen“ entspricht dieser Anforderung. Es kann eindeutig festgestellt werden, ob eine Person über diese Fertigkeit verfügt.

## 4. Die Formulierung von Kompetenzen

### 4.1 Formel zur Formulierung

Um Lernergebnisse zu formulieren, kann sich einer einfachen Formel bedient werden, die den Arbeitskontext, das Niveau, die Selbstständigkeit und die Verantwortung vereint und beschreibt:



Abbildung 8: Formel zur Formulierung eines Lernergebnisses

Lernergebnisse werden aus Sicht des Lernenden beschrieben. Sie sollten verständlich, sinnvoll aufgebaut und bewertbar sein. Außerdem gehen sie von berufstypischen Arbeitsaufgaben und Arbeitsprozessen aus und beinhalten Kenntnisse und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Aufgaben zu bewältigen – unter Berücksichtigung des Grades an Selbstständigkeit und Eigenverantwortung.

## 4.2 Praktische Hilfen für die Formulierung von Lernergebnissen

9) Vgl. Projekt Offene Hochschule Oberbayern (2013): Handreichung für Lehrende: Einführung in die Arbeit mit Lernergebnissen.

### Tipps<sup>9)</sup>

- » Halten Sie die Sätze kurz.
- » Benutzen Sie für jedes Lernergebnis nur ein Verb, das möglichst konkret ist.
- » Ungenaue Begriffe wie „wissen“, „lernen“, „vertraut sein mit“ oder „kennen“ sollten vermieden werden, da diese nicht direkt feststellbar sind.
- » Überprüfen Sie, ob das Lernergebnis nachweisbar ist.
- » Überprüfen Sie, ob das Lernergebnis im Zeitrahmen zu erreichen ist.
- » Vergewährtigen Sie sich stets die Arbeitsprozesse, in denen Ihre Teilnehmenden zukünftig eingebunden sind.

10) Vgl. Universität Würzburg (o. J.): Kurzleitfaden: Kompetenzformulierung.

### Fehler bei der Formulierung<sup>10)</sup>

Die Formulierung sollte **nicht zu allgemein** gehalten werden!

**B**  
**Beispiel**

Negativbeispiel: „Die Teilnehmenden sind in der Lage, ingenieurwissenschaftlich relevante Konstruktionsaufgaben zu lösen.“

Die Formulierung sollte **nicht zu konkret** gehalten werden!

**B**  
**Beispiel**

Negativbeispiel: „Die Teilnehmenden sind in der Lage, mittels der Software x und der Konstruktionsmethode y die Aufgabe der Konstruktion eines Kühlkreislaufes unter den Bedingungen a, b und c innerhalb einer Zeitspanne von n Minuten zu lösen.“

**B**  
**Beispiel**

Positivbeispiel: Die Teilnehmenden sind in der Lage, einen Kühlkreislauf unter den Bedingungen a, b, und c eigenständig zu konstruieren.

**Die Formulierung von Lernergebnissen sollte nicht mit der Formulierung von Lernzielen oder Inhalten verwechselt werden!**

**B**  
**Beispiel**

Negativbeispiel (Formulierung eines Lernziels): „Die Teilnehmenden sollen die Konstrukte der Programmiersprache Java erlernen.“

## **B** **Beispiel**

Negativbeispiel (Formulierung des Inhalts – häufigster Fehler): „In diesem Modul werden Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Approximationsalgorithmen, Backtracking und Branch and Bound vermittelt.“

11) Vgl. Projekt Offene Hochschule Oberbayern (2013): Handreichung für Lehrende: Einführung in die Arbeit mit Lernergebnissen.

### **Verbenliste als Formulierungshilfe <sup>11)</sup>**

<b>Wiedergeben</b>	<b>Verstehen und Anwenden</b>	<b>Probleme bearbeiten</b>
nennen	erklären	ableiten
angeben	benutzen	auswerten
kennzeichnen	ausführen	überprüfen
aufzählen	auswählen	ermitteln
aufschreiben	bilden	entdecken
zeigen	konstruieren	zergliedern
identifizieren	berechnen	ableiten
auflisten	erstellen	beweisen
wiederholen	untersuchen	erzeugen
vergleichen	aufbauen	konzipieren
illustrieren	planen	kreieren
klassifizieren	entwerfen	folgern
beschreiben	ausarbeiten	abschätzen
erkennen	zusammenstellen	abwägen
zuordnen	benutzen	entscheiden
anordnen	umwandeln	evaluieren
definieren	erstellen	urteilen
	handhaben	werten

12) Vgl. Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. (2014): *Kompetent und präsent. Kompetenzorientierte Ausschreibungen in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Ein Leitfaden. Eckpunkte zur Formulierung von Lernergebnissen.* Köln.

## Übersicht 1: Wissen<sup>12)</sup>

Wissen umfasst alle Fachkenntnisse, die zur Bewältigung fachspezifischer Aufgaben erforderlich sind. Welches Grund- und Spezialwissen aus dem jeweiligen Fachgebiet benötigen die Teilnehmenden?

Vergegenwärtigen Sie sich dabei, ob die Teilnehmenden das Wissen bzw. die Informationen lediglich erinnern und wiedergeben sollen:

auflisten, benennen, beschreiben, beziehen,  
definieren, erkennen, feststellen, herausfinden,  
skizzieren, untersuchen, wiedergeben, zeigen,  
reproduzieren, wiederholen

Oder, ob sie die Ideen und Konzepte auch erklären sollen:

ausdrücken, berichten, differenzieren,  
diskutieren, erkennen, erklären, gegenüberstellen,  
generalisieren, hinweisen, interpretieren, klären,  
übersetzen, unterscheiden

## Übersicht 2: Fertigkeiten

Fertigkeiten beziehen sich auf spezifische Objekte im beruflichen Handlungsfeld, insofern sind sie immer mit einem Objekt und einem Verb zu beschreiben. Beachten Sie: Hier geht es um die Anwendung bzw. die Ausführung eines Arbeitsprozesses.

**Beispiel** *Bauteile montieren, Speisen zubereiten, Programme installieren und konfigurieren*

Wenn die Ausführung einer Tätigkeit spezielles Wissen erfordert, dieses aber nicht als rein theoretisches Wissen relevant ist, dann wird diese Kompetenz bei den Fertigkeiten aufgeführt.

**Beispiel** *Personen mit Mannkorb unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften transportieren.*

Für die Einschätzung des Anspruchsniveaus einer Fertigkeit kann auch das Umfeld und der Empfänger der Leistung betrachtet werden.

**Beispiel** *Speisen nach Vorgabe für den Koch vorbereiten.*

13) Vgl. Gütesiegel-  
verbund Weiter-  
bildung e. V. (2015):  
Arbeitshilfe  
Deutscher Qualifika-  
tionsrahmen (DQR).  
Grundprinzipien  
kompetenz- und lern-  
ergebnisorientierter  
Weiterbildung.

### Übersicht 3: Sozialkompetenz<sup>13)</sup>

Die Sozialkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und soziale Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.

**Teamfähigkeit:** Innerhalb einer Gruppe zur Erreichung von Zielen kooperieren.

- » effektiv mit anderen Teammitgliedern arbeiten
- » Beziehungen zu MitarbeiterInnnen und Teammitgliedern aufbauen und pflegen
- » in multiprofessionellen Teams arbeiten

#### **B** Beispiel

**Führungsfähigkeit:** In einer Gruppe oder einer Organisation auf zielführende und konstruktive Weise steuernd und richtungweisend auf das Verhalten anderer Menschen einwirken.

#### **B** Beispiel

- » weniger Qualifizierte fachlich unterweisen und anleiten
- » international zusammengesetzte Teams führen

**Die Fähigkeit zur Mitgestaltung:** Sich konstruktiv in die Weiterentwicklung der Umfeldbedingungen in einem Lern- oder Arbeitsbereich einbringen.

#### **B** Beispiel

- » konstruktiv bei der Planung und Entwicklung von Aufgaben mitwirken
- » Fähigkeit, Kompromisse zu finden

**Kommunikation:** Verständigungsorientierter Austausch von Informationen zwischen Personen, in Gruppen und Organisationen.

#### **B** Beispiel

- » sich in verschiedenen Situationen angemessen und klar ausdrücken
- » aktiv an Diskussionen teilnehmen



## Übersicht 4: Selbstständigkeit <sup>14)</sup>

<sup>14) Ebd.</sup> Selbstständigkeit ist die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

**Eigenständigkeit:** Fähigkeit und Bestreben, in unterschiedlichen Situationen angemessene Entscheidungen zu treffen und ohne fremde Hilfe zu handeln.

- Beispiel**
- » *unter Aufsicht arbeiten*
  - » *nach genauer Vorgabe selbstständig arbeiten*
  - » *eigeninitiativ arbeiten*

**Verantwortung:** Fähigkeit und Bereitschaft selbstgesteuert zur Gestaltung von Prozessen, unter Einbeziehung der möglichen Folgen, beizutragen.

- Beispiel**
- » *zur Ergreifung von Initiativen bereit sein*
  - » *eigene Arbeit verantwortungsvoll und selbstständig planen*
  - » *eigene Zeit angemessen verwalten*

**Reflexivität:** Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen, aus Erfahrungen zu lernen und kritisch zu denken und zu handeln.

- Beispiel**
- » *sich auf rasch verändernde Situationen einstellen*
  - » *mit unerwarteten Situationen zurechtkommen*

**Lernkompetenz:** Fähigkeit, sich ein realistisches Bild vom Stand der eigenen Kompetenzentwicklung zu machen und diese durch angemessene Schritte weiter voranzutreiben.

- Beispiel**
- » *persönliche Entwicklung reflektieren*
  - » *persönliche Leistung analysieren und Verbesserungsstrategien bestimmen*

Diese Beschreibung kann bezogen auf das berufliche Handlungsfeld komplexer ausfallen, wie eine Kompetenz bei Ausbildern/-innen zeigt:

- Beispiel** „Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert.“

## 5. Der Hamburger Standard Kompetenzfeststellung

Weiterbildungsbausteine nach Hamburger Standards enden mit einer Kompetenzfeststellung, die schriftlich, mündlich und praktisch durchgeführt werden muss. Ob dies am Ende der Lehrveranstaltung oder bereits während dieser durch kontinuierliche Feststellung und Rückmeldung stattfindet, hängt vom Umfang und Konzept der jeweiligen Weiterbildung ab.

Der Weiterbildungsanbieter entscheidet bei der Entwicklung des Bausteins, welche Kompetenzen die Kernkompetenzen sind und wie diese festgestellt werden (s. Tabelle S. 20–21). Auch die Methode sowie die Dauer werden festgelegt. Die Themen bzw. Kompetenzen orientieren sich dabei an den Kompetenzbeschreibungen des Weiterbildungsbausteins. Es werden mindestens die Kernkompetenzen festgestellt.

### 5.1 Schriftlich<sup>15)</sup>

*15) Vgl. Technische Universität München (o. J.): Grundprinzipien und Erfolgsfaktoren guter Lehre. Eine Handreichung von ProLehre. München.*

Bei dieser Form der Feststellung wird durch schriftliche Verfahren das Wissen der Teilnehmenden geprüft. Der Vorteil von schriftlichen Formen der Feststellung, wie z. B. des Multiple-Choice-Tests oder eines Tests mit offenen Fragen, ist, dass die Rahmenbedingungen für alle gleich sind, ebenso die Fragen und der Bewertungsschlüssel. Außerdem kann man in kurzer Zeit von einer großen Zahl von Teilnehmenden die Fachkompetenzen nachweisen. Diese Prüfungsarten haben aber auch ihre Grenzen: Es besteht die Gefahr, nur einen kleinen Ausschnitt des Gelernten abfragen zu können und somit nur ein vergleichsweise einseitiges Bild der Teilnehmenden zu erhalten. Für eine umfassende Feststellung der Kompetenzen eines/-r Teilnehmenden eignen sich andere schriftliche Formen wie z. B. das Portfolio.

### 5.2 Mündlich<sup>16)</sup>

*16) Ebd.* Bei mündlichen Formen der Feststellung können Sie sich im Dialog ein umfassendes Bild von den Kompetenzen Ihrer Teilnehmenden machen. Hierunter wird meist ein Gespräch oder eine Präsentation verstanden, in dessen Verlauf mehrere offene Fragen gestellt werden, die von einer reinen Wissensabfrage bis zu anwenderorientierten Aufgabenstellungen, wie z. B. einer Fallarbeit, reichen. Der Vorteil mündlicher Formen der Kompetenzfeststellung gegenüber schriftlichen besteht darin, flexibel auf Besonderheiten der Situation oder des/-r Teilnehmenden (wie z. B. Prüfungsangst oder Lampenfieber) eingehen zu können.

### 5.3 Praktisch<sup>17)</sup>

17) Ebd. Umfassende Handlungskompetenzen zu prüfen bedeutet, den Teilnehmenden die Gelegenheit zu geben, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten in einer möglichst realen Situation angemessen einzusetzen und diese somit erfolgreich zu bewältigen. Gerade in praktischen Prüfungssituationen können Teilnehmende beweisen, dass Sie nicht nur träges Wissen erworben haben, sondern in der Lage sind, Wissen, Fertigkeiten und Haltungen in kompetentes Handeln umzusetzen. Solche möglichst realistischen Situationen zu schaffen und in ein Prüfungsformat zu übersetzen, ist ungewohnt und aufwendig. Erfahrungen mit diesen kompetenzorientierten praktischen Formen der Feststellung zeigen, dass sich der Aufwand lohnt, denn sie erlauben zuverlässige Aussagen über die erworbenen Kompetenzen, steuern den Lernprozess wirksam, sind lehrreich und machen oft sogar Spaß – und zwar sowohl den Teilnehmenden als auch den Dozenten/-innen.

### 5.4 Kernkompetenzen der Weiterbildungsbausteine

Neben den drei Arten der Kompetenzfeststellung ist bei den Hamburger Weiterbildungsbausteinen ein Qualitätskriterium, dass mindestens die Kernkompetenzen eines Bausteins festzustellen sind. Dafür werden bei der Entwicklung eines Bausteins alle beschriebenen Kompetenzen in einer Tabelle aufgelistet, die Kernkompetenzen gekennzeichnet sowie die jeweilige Art der Feststellung zugeordnet. Das folgende Beispiel zeigt eine solche Tabelle mit der Zuordnung der Kernkompetenzen, die mindestens festgestellt werden müssen.

## Beispiel des Weiterbildungsbausteins

### „Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Alltag betreuen und aktivieren nach § 53c SGB XI (berufsbegleitend)“

Fachkompetenz	Der/die Teilnehmer/-in kann:	Kern-		
		kompetenz	mdl.	schriftl. prakt.
<b>Wissen</b>	die Struktur des Gesundheitswesens und die Verortung der Betreuungskräfte erklären.			
	das Pflegestufenmodell erläutern.			
	Organigramme von Pflegeeinrichtungen erläutern.			
	Einsatzbereiche und mögliche Arbeitgeber erläutern.			
	Berufsverständnis und Aufgaben von Betreuungskräften beschreiben.	X	X	
	ausgewählte Aspekte von Gesundheit in Bezug zu den Aufgaben der Betreuung beschreiben.	X	X	X
	die Merkmale ausgewählter Erkrankungen aufzählen.			
	grundlegende anatomische und physiologische Grundlagen beschreiben.			
	Grundlagen des Notfallmanagements erläutern.			
	Grundlagen des Betreuungs- und Haftungsrechts erläutern.	X		X
	die wesentlichen Aspekte beim Umgang mit Schmerzen und Inkontinenz beschreiben und begründen.			
	Grundlagen der Biografiearbeit herausstellen.	X	X	X
	die Trauerphasen auseinanderhalten.			
	ausgewählte Betreuungskonzepte wiedergeben.	X	X	X
Grundlagen der Kommunikation präsentieren.				
Grundlagen der Ernährung und Hauswirtschaft wiedergeben.				
<b>Fertigkeiten</b>	die Erstversorgung von Verletzten sowie ggf. Wiederbelebung fachgerecht und situativ durchführen.			
	die Grundpflege und Prophylaxen unter Berücksichtigung der Hygienevorschriften durchführen.			
	Beschäftigungsangebote planen und unter Berücksichtigung des Zustands des/der Anspruchsberechtigten sowie der Ziele und erwünschten Ergebnisse auswählen und durchführen.	X	X	X
	fach- und situationsgerecht mit Sterbenden und Verstorbenen umgehen.			
	unter Beachtung der Grundlagen der Dokumentation und unter Kenntnis der Dokumentationssysteme Pflege- und Betreuungsmaßnahmen dokumentieren, kontrollieren und anpassen.	X		X
	Anspruchsberechtigte bei der Nahrungsaufnahme unterstützen.			
Mahlzeiten unter Berücksichtigung des Ernährungsbedarfs, Allergien, Lebensmittelunverträglichkeiten und Hygienevorschriften planen, vor- und/oder zubereiten.				

<b>Personale Kompetenz</b>	<b>Der/die Teilnehmer/-in kann:</b>	<b>Kern-kompetenz</b>	<b>mdl.</b>	<b>schriftl.</b>	<b>prakt.</b>
<b>Sozialkompetenz</b>	personenbezogen und individuell mit den Anspruchsberechtigten angemessen interagieren und kommunizieren.	X	X	X	X
	Anspruchsberechtigte intrinsisch und extrinsisch motivieren und aktivieren.	X		X	X
	in Krisensituationen wie Tod und Sterben einfühlsam und adäquat mit den Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung des kulturellen und religiösen Hintergrundes kommunizieren.				
	den eigenen Umgang mit Abschied und Trauer situativ einordnen.				
	auf unterschiedliche Stimmungslagen, Gemütszustände sowie herausfordernde Verhaltensweisen angemessen reagieren.	X	X	X	X
<b>Selbstständigkeit</b>	Beschäftigungsangebote in enger Kooperation und fachlicher Absprache mit den Pflegekräften und den Pflgeteams planen und durchführen.	X		X	X
	verantwortungsvoll die erforderliche eigene Hygiene einhalten.				

## 6. Kompetenzfeststellung und Methoden

### 6.1 Auswahl der Kompetenzfeststellungsformen anhand der Lernergebnisse<sup>18)</sup>

18) Vgl. Projekt  
Offene Hochschule  
Oberbayern (2013):  
Handreichung für  
Lehrende:  
Einführung in die  
Arbeit mit  
Lernergebnissen.

Bei den Formen der Kompetenzfeststellung können Sie unterscheiden zwischen der Feststellung, bei der die erworbenen Kompetenzen am Ende der Lehrveranstaltung in Summe abgeprüft werden sowie der Feststellung und Rückmeldung, die schon während des Kompetenzerwerbs erfolgt. Um eine kontinuierliche Beurteilung sicherstellen zu können, ist es sinnvoll, beide Formen miteinander zu kombinieren.

Die Feststellung und Rückmeldung schon während des Lernprozesses hat die Vorteile, dass

- » den Teilnehmenden eine Rückmeldung zur Leistungsverbesserung gegeben werden kann und sie diese noch während der Lehrveranstaltung umsetzen können, um so ihre Leistungen weiter zu verbessern.
- » die Teilnehmenden kontinuierlich aufmerksamer und aktiver sind, da während der Lehrveranstaltung permanent eine Feststellung der Kompetenzen erfolgt.
- » Sie als Trainer/-in die Teilnehmenden in verschiedenen Situationen erleben und durch Rückmeldungen den Kompetenzzuwachs nachvollziehen können.

### 6.2 Methodenliste<sup>19)</sup>

19) Ebd. Im Folgenden haben wir für Sie eine Liste zusammengetragen, die verschiedene geeignete Methoden beinhaltet, um eine oder mehrere Kompetenzdimensionen festzustellen.

Die Zuordnung der Methoden zu den vorgegebenen Formen der Kompetenzfeststellung ist nicht als vollständig und abschließend zu betrachten, sondern als Hilfestellung für die konkrete Ausgestaltung der Kompetenzfeststellung.

Zu bedenken ist, dass eine Methode nicht immer nur einer Kompetenzdimension zugeordnet werden kann. Es kommt immer auch auf die Formulierung der Fragestellung an.

			<b>Kompetenz- dimension</b>
<b>Art</b>	<b>Methode</b>	<b>Beschreibung</b>	
<b>- schriftlich -</b>	Essay	Kurze allgemein verständliche Abhandlung eines Themas, zumeist aus dem Blickwinkel des/der Autors/Autorin.	Wissen, Fertigkeiten (kogn. Bereich)
	Fragebogen	z. B. zur Selbsteinschätzung	Selbstständigkeit
	Hausarbeit/ schriftl. Ausarbeitung	Eine schriftliche Ausarbeitung zu einem vorgegebenen oder selbstbestimmten Thema oder einer Aufgabenstellung.	Wissen, Fertigkeiten (kogn. Bereich)
	Multiple-Choice-Test	Fragen mit mehreren Antwortmöglichkeiten, von der eine oder mehrere angekreuzt werden.	Wissen, Fertigkeiten (kogn. Bereich)
	Portfolio/E-Portfolio	Es werden verschiedene Aufgaben gestellt, die bearbeitet und gesammelt werden. Das kann von einer Dokumentation über verschiedene Übungsaufgaben bis hin zu kleinen Hausarbeiten gehen. Die Sammlung erfolgt über einen gewissen Zeitraum und wird als Gesamtmappe abgegeben.	Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz, Selbstständigkeit
	Projektbericht	Zusammenfassende Darstellung der Projektidee, der wesentlichen Arbeitsschritte und der Ergebnisse des Projekts und der Reflexion des eigenen Vorgehens.	Fertigkeiten, Selbstständigkeit
	Test	Die Teilnehmenden beantworten schriftlich mehrere Fragestellungen/Aufgaben.	Wissen, Fertigkeiten (kogn. Bereich)

			<b>Kompetenz- dimension</b>
<b>Art</b>	<b>Methode</b>	<b>Beschreibung</b>	
<b>- mündlich -</b>	Auswertung, Interview, Experiment, Praktikum	Die Auswertung eines Interviews, Experimentes oder Praktikums bedeutet, Schlussfolgerungen aus dem Erlebten zu ziehen und die Daten zu interpretieren. Die eigene Vorgehensweise wird analysiert und in die Analyse einbezogen. Daraus werden Schlüsse gefolgert und präsentiert. (kann auch schriftlich angefertigt werden)	Fertigkeiten, Sozialkompetenz, Selbstständigkeit
	Kolloquium	Wird in der Regel als wissenschaftliches Gespräch verstanden und dient meist als Ergänzung zu einer schriftlichen wissenschaftlichen Ausarbeitung.	Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz
	Mündliche Prüfung/ Gespräch	Die Teilnehmenden beantworten in einer vorgegebenen Zeit mündlich mehrere Fragestellungen/Aufgaben.	Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz
	Präsentation/Vortrag	Ausarbeitung eines vorgegebenen oder selbstbestimmten Themas oder einer Fragestellung, die für andere Personen so aufbereitet wird, dass diese die wichtigsten Punkte nachvollziehen können. Dabei kommt es neben den inhaltlichen Aspekten auch auf eine geeignete Auswahl von Medien an und die angemessene Kommunikation während des Vortrags. Kann mit einer schriftlichen Ausarbeitung kombiniert sein.	Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz, Selbstständigkeit

<b>Art</b>	<b>Methode</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Kompetenzdimension</b>
- praktisch -	Experiment	Das Experiment unterscheidet sich dadurch vom Praktikum, als dass im Praktikum etwas Erlerntes umgesetzt wird. Im Experiment wird eigenständig eine Prüfung, Probe, Testung von etwas durchgeführt, das angenommen wird und durch das Experiment belegt werden soll. Das Experiment muss vorbereitet werden, meist erfolgt auch eine Aufbereitung der Daten/Fakten nach der Durchführung und eine Schlussfolgerung.	Fertigkeiten, Selbstständigkeit
	Fallbearbeitung	Es wird in der Aufgabenstellung ein Sachverhalt dargestellt, der ein Problem aufwirft. Es gilt, den Sachverhalt aufzugliedern, zu analysieren und anhand von Fachwissen dafür oder dagegen zu argumentieren oder einen Lösungsvorschlag zu diskutieren.	Fertigkeiten, Sozialkompetenz, Selbstständigkeit
	Gruppenprüfung	Aufgabenstellung für eine Gruppe, Leistungsnachweis einer Gruppenarbeit (kann auch mdl./schriftl. sein)	Fertigkeiten, Sozialkompetenz
	Plan- und Rollenspiele/ Computersimulation	Methode zur Simulation einer realen Anwendungssituation	Fertigkeiten, Sozialkompetenz, Selbstständigkeit
	Praktikum	Die praktische Umsetzung einer Aufgabe im Labor an einem Prüfstand, einem PC, einer Werkbank oder eine andere praktische Tätigkeit unter nahezu realen Bedingungen.	Fertigkeiten, Selbstständigkeit
	Projektarbeit	Eine Person, meist aber eine Gruppe, entwickelt ein Ziel, stellt einen Zeitplan für die Zielerreichung auf, bestimmt die Ressourcen und teilt Aufgaben auf. Meist geht es darum, etwas zu einem konkreten Problem/Vorhaben zu entwickeln und umzusetzen, sodass praxisnahe Lösungen/ Konzepte entstehen.	Fertigkeiten, Sozialkompetenz, Selbstständigkeit



## Impressum

<b>Herausgeber:</b>	KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. Haus der Wirtschaft Kapstadtring 10 22297 Hamburg Tel. 040 334241-0 Fax 040 334241-299 info@kwb.de www.kwb.de
<b>Geschäftsführender Vorstand:</b>	Hansjörg Lüttke
<b>Autoren-Team:</b>	Vivien Heinicke, Elke Miersch, Andrea Paschke
<b>Lektorat:</b>	Christine Robben
<b>Gestaltung:</b>	Regina Neubohn
<b>Titelbild:</b>	Regina Neubohn Vorlage: iStock © Rawpixel Ltd
<b>Kontakt:</b>	Vivien Heinicke, Elke Miersch netz3L@kwb.de, Tel. 040 334241-285/-365 www.netz3L.de

Stand: Oktober 2017

**netz3L**  
**Hamburg bildet!**

**|KWB**  
Koordinierungsstelle  
Weiterbildung  
und Beschäftigung e.V.



[www.netz3L.de](http://www.netz3L.de)

••• KWB e.V. · Haus der Wirtschaft  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg  
Tel. 040 334241-0 · Fax 040 334241-299  
[info@kwb.de](mailto:info@kwb.de) · [www.kwb.de](http://www.kwb.de)