

Begriffe aus dem Bildungssektor

Die OdA KT verwendet folgende Begriffe und Begriffsdefinitionen aus dem Bildungssektor:

Berufliche Handlungskompetenz

Die berufliche Handlungskompetenz bezeichnet die Fähigkeit einer Person, berufliche Handlungssituationen erfolgreich zu bewältigen und dabei bestimmte Ressourcen zu mobilisieren.

IPRE

Die Handlungskompetenzen werden konkretisiert, in dem das kompetente Handeln in Anwendungssituationen mit dem Handlungsmodell IPRE beschrieben wird.

- I – Informieren
- P – Planen/Entscheiden
- R – Realisieren
- E – Evaluieren

Konkret heisst das, dass eine Kompetenz vorhanden ist, wenn die Kandidaten

- die relevanten Informationen aufnehmen können, also wissen, welches diese Informationen überhaupt sind, wie sie zu erfassen sind, usw.,
- die Informationen in eine Planung und in Entscheide über Massnahmen überführen können,
- die Massnahmen durchführen können,
- kontrollieren können, was sie gemacht haben und dies bei Bedarf auch korrigieren können.

Kompetenzentwicklungsmodell von Dreyfus & Dreyfus

Um die Kompetenzen in den verschiedenen Stadien der Entwicklung aufzeigen zu können, wird das Kompetenzentwicklungsmodell von Dreyfus & Dreyfus verwendet. Es dient als theoretischer Hintergrund zur Beschreibung der Stadien der Entwicklung in Bezug auf die Kernaufgaben (z.B. Niveau der Schulabschlussprüfung resp. der HFP).

Beschreibung des Modells aus Ricken.2005. S.37f

Die AnfängerIn (Novize)

Auf dieser Stufe handelt die Person aufgrund von kontextfreien Regeln. Mit dieser Kontextfreiheit ist gemeint, dass die Bedingungen zur Regelanwendung so eindeutig und klar formuliert sind, dass die aktuelle Gesamtsituation nicht berücksichtigt wird. In diesem Sinne erfolgt eine erlernte Reaktion auf einen erlernten Auslöser. Die Person handelt bewusst.

Die Fortgeschrittene

Diese Stufe erweitert das Handlungsspektrum der vorherigen Stufe um gemachte Erfahrungen. Die Person handelt nicht mehr nur auf der Basis kontextfreier Regeln, sondern richtet ihr Tun auch nach den in verschiedenen Situationen gemachten Erfahrungen. Ähnlich wie auf der Stufe des Novizen ist das Handeln reaktiv und erfolgt bewusst.

Die Kompetente

Hier handelt die Person nicht mehr kontextfrei wie in niedrigeren Stufen. Stattdessen trifft sie selbst Entscheidungen zur Zielerreichung auf der Basis der jeweiligen Situation. Die Faktenkonstellation der jeweiligen Situation führt zu bestimmten Entscheidungen und Handlungen.

Die Erfahrene

Während alle niedrigeren Stufen durch ein bewusstes Entscheiden oder Handeln charakterisiert sind, handelt eine Person auf dieser Niveaustufe unbewusst. Regeln und Erfahrungen sind internalisiert, die Person handelt aus Intuition im Sinne eines „Wissen, wie“, während niedrigere Stufen einem „Wissen, dass“ entsprechen. Die Entscheidungsprozesse selbst erfolgen jedoch noch bewusst, jedoch auf der Basis von internalisiertem Wissen.

Die ExpertIn

Auf dieser Stufe ist alles Wissen internalisiert und es findet keine bewusste Entscheidung mehr statt. Die Person handelt in dem Sinne, dass sie in der jeweiligen Situation weiss, was zu tun ist. Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten sind zu einem Teil der Person geworden. Eine Reflexion der Intuition findet statt.

Lernziele

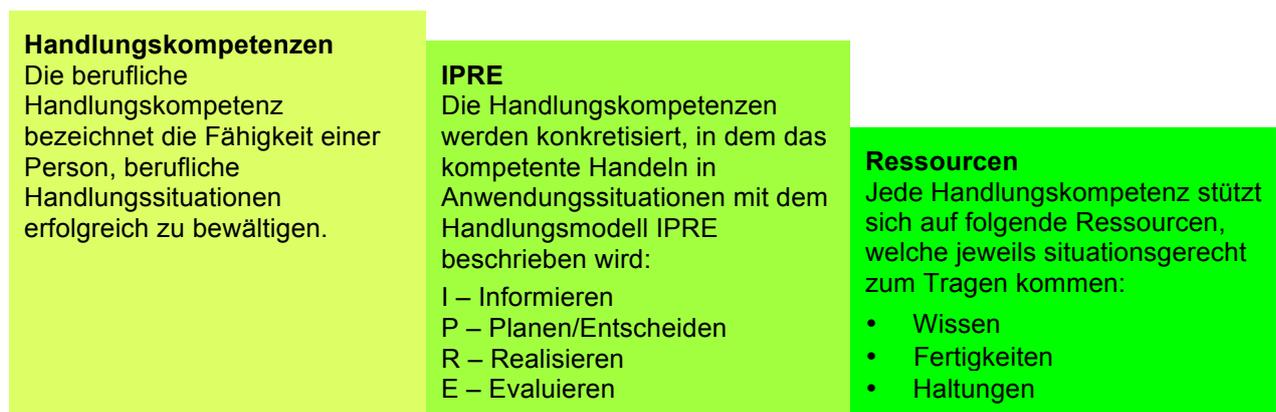
Lernziele beschreiben den angestrebten Lerngewinn eines Lernenden bezogen auf einen bestimmten Inhalt. Sie beschreiben den geplanten Lernprozess und benennen Etappen auf dem Weg zum Ausbildungsabschluss. Die Lernzielformulierung berücksichtigt die Ressourcen bzw. die Ressourcenbündel (Wissen, Fertigkeiten und Haltungen) und garantiert den Bezug zu den Handlungskompetenzen, für welche sie Etappenziel sind.

Ressourcen

Jede Handlungskompetenz stützt sich auf Ressourcen, welche jeweils situationsgerecht zum Tragen kommen. Als wichtigste Ressourcen gelten nebst dem Interesse und der Motivation die situationsspezifische Kombination der drei Ressourcenbereiche Wissen (deklarativ, savoir), Fertigkeiten (prozedural, savoir faire) und Haltungen (Wertmotive, savoir être).

- Wissen (Theorie- und /oder Faktenwissen, Kenntnisse, Erkenntnisse, Abläufe kennen)
- Fertigkeiten (motorische, sensorische, technische, kognitive, methodische Fertigkeiten; Abläufe, Prozeduren und Verhaltensweisen, die eingeübt werden können)
- Haltungen (Einstellungen, Werte, Gefühle, Überzeugungen)

Kompetenzen-Ressourcenmodell im Überblick



Taxonomie der Ressourcen und Lernziele

Um das Niveau der Ressourcen festzulegen, wird in der Regel eine Taxonomie verwendet. Die bekannteste Taxonomie für Ressourcen und Lernziele stammt von Bloom, Krathwol et.al. Für den Praxisgebrauch kann eine vereinfachte Taxonomie durchaus Sinn machen, um Wissen, Fertigkeiten und Haltungen einzustufen. Diese basiert mehrheitlich auf den Stufen der Taxonomie nach Bloom. Die Stufen können weder bei Bloom noch in der vereinfachten Taxonomie trennscharf beschrieben werden. Auch die Ressourcen Wissen, Fertigkeiten und Haltungen sind in der Regel eng miteinander verknüpft und bilden nur in der Gesamtheit und in der Vernetzung eine Kompetenz.

Wissen

Unter Wissen verstehen wir Kenntnisse, Theorie- und/oder Faktenwissen, Erkenntnisse, Abläufe kennen, Wissen, wie reagieren. Die Verben sind keine primären Tätigkeiten, sondern dienen der Sichtbarmachung von Wissen!!

Stufe	Beschreibung	Verben	Bloom
W3	Gespeichertes Wissen verknüpfen, auf neuartige Situationen übertragen, (Problem-)Situationen analysieren, evaluieren, beurteilen, kombinieren, lösen	analysieren, ableiten, vorschlagen, entwerfen, entwickeln, begründen, vergleichen, beurteilen, unterscheiden, folgern, gewichten, gliedern, zuordnen, entwickeln, kombinieren, planen, entscheiden, auswählen	4-6
W2	Sachverhalte erfassen und verstehen, einfach interpretieren	beschreiben, erklären, erläutern, zusammenfassen, interpretieren, verdeutlichen	2-3
W1	Gespeichertes Wissen abrufen und wiedergeben.	aufzählen, nennen, wiedergeben, bezeichnen,	1

Fertigkeiten

Unter Fertigkeiten verstehen wir

- Motorische Fertigkeiten wie packen, greifen, drehen, etc. (Bewegungsablauf)
- Fertigkeiten der Sinne wie sehen, hören, fühlen, etc.
- Wahrnehmende Fertigkeiten wie selektives Wahrnehmen (Reize ausblenden), geleitetes Wahrnehmen (Reize suchen), etc.
- Technische Fertigkeiten wie das Umgehen mit Werkzeugen, Materialien, Instrumente
- Kognitive bzw. methodische Fertigkeiten unter Einsatz logischen, intuitiven und kreativen Denkens bzw. überlegtes Handeln nach verschiedenen Modellen/Theorien zur Lösung von Problemen

Fertigkeiten sind generell Abläufe, Prozeduren, Verhaltensweisen, die eingeübt und trainiert werden können und müssen. Der Fokus liegt auf der Tätigkeit.

Fertigkeiten dürfen nicht reduziert werden auf rein manuelle Tätigkeiten!

Die Verben beschreiben die Fertigkeit an und für sich. Daher entfällt ein Verbenkatalog.

Stufe	Beschreibung	Bloom
F3	Routine, Fertigkeit internalisiert, selbstständig, unabhängig von Situation und Patient, Verantwortung, komplexe Handhabung, unvorhergesehen Komponente	4-5
F2	Selbstständig, einfache Handhabung, einfacher Einsatz, fehlerfrei, innerhalb bekannter Regeln und Grenzen	2-3
F1	Fertigkeiten beobachten, nachmachen, imitieren Verwendung Einsatz und Nutzen beschreiben	1

Haltungen

Unter Haltungen verstehen wir Einstellungen, Werte, Gefühle, Überzeugungen.

Haltungen stehen in engem Zusammenhang mit der Persönlichkeitsentwicklung und können als solche nicht einfach (an-)trainiert werden. Sie werden reflektiert, ausgetauscht und erfahren. Wer entscheidet, welche Haltung die richtige, moralisch und ethisch vertretbar ist?

Haltungen werden oft im Kontext mit Handlungen implizit mitverfolgt, z.B. Haltung in einem schwierigen Gespräch, Umgang mit Patient.

Stufe	Beschreibung	Zeigt sich durch:	Bloom
H3	Verinnerlichung der Haltung und Werte	Leben einer Werthaltung, Identität, Vernetzung, Wertesystem	4-5
H2	Reflexion, Hinterfragen, sich auseinandersetzen mit Haltung und Werten	Betroffenheit, Reaktion, Widerstand oder Wert beimessen, emotionaler Bezug	2-3
H1	Erkennung, Beobachtung von Haltungen und Werten	Beachtung, Sensibilisierung	1

Beurteilung / Bewertung im Rahmen von Qualifikationsverfahren

In Prüfungs-, Validierungs- oder Akkreditierungsverfahren wird die Beurteilung nach bestimmten Kriterien, Indikatoren und Standards vorgenommen.

Kriterien

Was erachten wir als gute Qualität?

Kriterien sind Gesichtspunkte, unter denen eine Leistung bewertet wird. Es handelt sich um definierte Merkmale, die einen entscheidenden Einfluss auf die Qualität haben.

Indikatoren

Woran erkennen wir, dass ein Kriterium erfüllt ist?

Indikatoren sind als Messgrößen der Kriterien zu verstehen. Es handelt sich um objektiv beobacht- und messbare Anzeiger der Qualität. Indikatoren machen die Erfüllung eines Kriteriums sichtbar.

Standard

Ab welchem Grad der Erreichung gilt ein Kriterium als erfüllt?

Standards definieren Messwerte. Es handelt sich um einen Bewertungsmaßstab, der die Qualitätsanforderung definiert und den Erfüllungsgrad einer Prüfungsleistung sichtbar macht.