

Der Kompetenzbegriff in der Curriculumsentwicklung

Kompetenzen beschreiben nicht einzelne Wissens- oder Könnenselemente, sondern die koordinierte und reflektierte Anwendung verschiedener Einzelleistungen in einem für die Lernenden neuen Problemstellung. Einzelleistungen können auch als konkrete Lernergebnisse bezeichnet werden, weil sich jede Kompetenz im Prozess des Kompetenzerwerbs aus Teilkompetenzen entwickelt.

Kompetenzorientiertes Lernen fokussiert nicht abstrakte Inhalte, sondern die lebensweltlichen/professionellen Bezüge der Lernenden, das „kompetente Agieren in authentischen Situationen“. Die Lernvoraussetzungen der Lernenden (Lernprofile) bestimmen die Gestaltung des Kompetenzerwerbs (Lerndesign/Unterrichtsplanung), nicht das „Lehrbuch“ oder der „Stoff“.

Ein Curriculum, das kompetenzorientiertes Lernen implementieren will, definiert daher ein Kompetenzmodell/Kompetenzprofil, von dem ausgehend die zu erwerbenden Kompetenzen beschrieben werden. Da die Kompetenzen, die im Kompetenzmodell/ Kompetenzprofil definiert werden, die erwartete Ausprägung am Ende des Lernprozesses darstellen, werden die im Prozess zu erwerbenden Teilkompetenzen in Modulen zusammengefasst. Dabei kommt der Vernetzung der Teilkompetenzen innerhalb der Module und über die Modulgrenzen hinaus große Bedeutung zu, damit die Interdisziplinarität und die Transdisziplinarität des Kompetenzerwerbs gelingen können. Erst die Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen in lebenswirklichen/professionellen Situationen (oder der Lebenswirklichkeit/Profession sehr ähnlichen Situationen) anzuwenden, schafft Performanzen, die den erfolgten Kompetenzerwerb sichtbar machen. Daher bedeutet Kompetenzorientierung auch, dass bei der Beschreibung der Kompetenzen und Teilkompetenzen bereits beschrieben wird, welche Performanzen den Kompetenzerwerb abbilden können (Standards, Könnensbeschreibungen) und welcher Grad des Kompetenzerwerbs erreicht werden soll.

Beurteilung

Bei der Entscheidung, ob eine konkrete Performanz einen Kompetenzerwerb darstellt und wie diese Performanz zu bewerten wäre, kommen Performanzbeschreibungen, welche die Erwartungshaltung der Erfüllung des Kompetenzerwerbs beschreiben, zum Einsatz. Performanzbeschreibungen auf der Basis eines Kriterienkatalogs ermöglichen außerdem die Beschreibung verschiedener Grade der Erfüllung und liefern Informationen über die noch zu erfüllenden Bereiche, bis der Kompetenzerwerb auf dem angestrebten Niveau erreicht wurde. Dies stellt eine Orientierung am Lernen und am Lernziel bzw. angestrebten Lernergebnis dar und erfüllt den Anspruch einer lernförderlichen Kultur des Feedbacks durch die Kriterien und Performanzbeschreibungen.

Die Beschreibung von Teilkompetenzen, welche zum Erwerb einer konkreten Kompetenz führen (sollen), wird daher mit (Erfüllungs-)Kriterien und einer Skala von Performanzbeschreibungen ergänzt, die bei der Selbst- und Fremdbewertung von Performanzen eingesetzt werden kann.

Beispiel für Kompetenzbeschreibungen auf unterschiedlichen EQF Niveaus

Kompetenz: Die Lehrkraft kann Lerndesigns erstellen, welche den Erwerb von konkreten Teilkompetenzen zum Ziel haben und die Lernprofile der Lernenden in Betracht ziehen.

Teilkompetenz

Lernziele verfassen und implementieren

Die Lehrkraft erkennt bei der Beobachtung von Unterricht die zugrundeliegenden Lernziele und kann diese mit einer Kompetenz/einem Standard in Verbindung bringen. (EQF Level 1)

Die Lehrkraft kann Lernziele formulieren und bringt diese mit einer Kompetenz/einem Standard in Verbindung. (EQF Level 2)

Die Lehrkraft kann Lernziele formulieren, mit einer Kompetenz/einem Standard in Verbindung bringen, entsprechend komplexere und einfachere Ziele formulieren und Kriterien für die Erfüllung der Ziele verfassen. (EQF Level 3)

Die Lehrkraft kann Lernziele formulieren, mit einer Kompetenz/einem Standard in Verbindung bringen, entsprechend komplexere und einfachere Ziele und Kriterien für die Erfüllung formulieren sowie ein Lerndesign für die Implementierung der Lernziele entwickeln und implementieren. (EQF Level 4)

Die Lehrkraft kann Lernziele formulieren, mit einer Kompetenz/einem Standard in Verbindung bringen, entsprechend komplexere und einfachere Ziele und Kriterien für die Erfüllung formulieren, ein Lerndesign umsetzen und den Lernerfolg der Lerner/Innen kriterienorientiert beobachten und bewerten sowie die Wirksamkeit der Interventionen theoriegeleitet analysieren und interpretieren. (EQF Level 5)

Die Lehrkraft kann ein Lerndesign ziel- und adressatengerecht planen und umsetzen, den Lernerfolg kriterienorientiert beobachten und bewerten und in der Folge spontan Korrekturen in der Zielsetzung und/oder Strategie vornehmen, deren Wirksamkeit aufgrund eines theoriegeleiteten Verständnisses analysieren und interpretieren und das Design in einem innovativen Zyklus weiter entwickeln. (EQF Level 6)

Teilkompetenz

Lernprofil erstellen und bei der Entwicklung von Lerndesigns einsetzen

Die Lehrkraft kann bei der Beobachtung von Unterricht ein vorhandenes Lernprofil einem/einer Lerner/in zuordnen, Aspekte begründen/bestätigen/in Frage stellen und reflektieren. (EQF Level 1)

Die Lehrkraft kann bei der Beobachtung von Unterricht ein teilweise vorhandenes Lernprofil eines Lerner/einer Lernerin ergänzen, die ergänzten Aspekte begründen und reflektieren. (EQF Level 2)

Die Lehrkraft kann ein Lernprofil erstellen, begründen und reflektieren. (EQF Level 3)

Die Lehrkraft kann aufgrund von vorhandenen und selbst entwickelten Lernprofilen personalisierte Lerndesigns entwickeln und implementieren. (EQF Level 4)

Die Lehrkraft kann aufgrund von vorhandenen und selbst entwickelten Lernprofilen personalisierte Lerndesigns entwickeln, implementieren und kriteriengeleitet reflektieren. (EQF Level 5)

Die Lehrkraft kann aufgrund von Reflexionen zu Lernprofilen, Lerndesigns und Lernergebnissen seinen/ihren Unterricht dynamisch entwickeln und Lerndesigns kurz- und mittelfristig anpassen. (EQF Level 6)

Die Lehrkraft kann auf der Basis von theoriegeleiteten Beobachtungen seinen/ihren Unterricht evidenzbasiert weiterentwickeln und Lerndesigns an die Bedürfnisse verschiedener Lerner/innen anpassen, deren Lernprozesse und Lernergebnisse analysieren und interpretieren und mit Hilfe dieser Ergebnisse neue Entscheidungen treffen und begründen. (EQF Level 7)

EQF

<https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>

Beispiel für eine zertifizierbare Kompetenz auf dem EQF Level 6, für eine Teilkompetenz EQF Level 5 und die Indikatoren und Kriterien, die für eine kriterienorientierte Bewertung herangezogen werden können:

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| Kompetenz <i>Die Lehrkraft kann Lerndesigns erstellen, welche den Erwerb von konkreten Teilkompetenzen zum Ziel haben und die Lernprofile der Lerner/innen in Betracht ziehen.</i> | | | | |
| Teilkompetenz Die Lehrkraft kann Lernziele formulieren, mit einer Kompetenz/einem Standard in Verbindung bringen, entsprechend komplexere und einfachere Ziele und Kriterien für die Erfüllung formulieren, ein Lerndesign umsetzen und den Lernerfolg der Lerner/Innen beobachten und bewerten. (EQF Level 5) | | | | |
| Indikatoren | | | | |
| Die Lehrkraft hat das Lernziel als Kompetenzbeschreibung formuliert. hat das Lernziel durch Performanzbeschreibungen sichtbar gemacht, sodass es alle Lerner/innen immer erfassen können. bringt das Lernziel mit bereits Gelerntem in Zusammenhang. spricht das Lernziel laufend an und macht den Lernern/Lernerinnen individuell bewusst, wie es schrittweise erreicht wird. hat einen Kriterienkatalog sichtbar gemacht und erklärt, wie er zum Ziel passt. erklärt laufend, welche Lernergebnisse/Performanzen den Kriterien entsprechen. macht Aufzeichnungen über die Lernergebnisse der Lerner/innen. hat das Lerndesign und Scaffolding so gestaltet, dass das Ziel erreicht werden kann und dass alle Lerner/innen von dem damit verbundenen Lernprozess profitieren können. | | | Die Lernenden können das Lernziel nennen und erklären. können erklären, wie ihre Aktivitäten mit dem Lernziel in Verbindung stehen. können ihre Performanzen mit einem Kriterienkatalog bewerten, der ihnen zur Verfügung gestellt wird oder mit ihnen entwickelt/adaptiert wird. | |
| Kriterien | innovativ | implementierend | entwicklungsfähig | beginnend |
| <i>Lernziele formulieren, komplexere und einfachere Ziele und Kriterien für die Erfüllung formulieren, Lernerfolg kriterienorientiert beobachten und bewerten</i> | adaptiert und entwickelt neue Lernziele den individuellen Bedürfnissen von Lerner/innen und Situationen entsprechend und setzt sie mit neuen Strategien durch | stellt den Lernenden Lernziele und passende Erwerbsstrategien sowie einen Kriterienkatalog zur Bewertung der Performanzen vor, beobachtet Lerner/innen und ihr Verständnis der Lernziele, bewertet Performanzen | stellt den Lernenden Lernziele, Erwerbsstrategien und Kriterienkatalog zur Bewertung der Performanzen vor | Ziele, Strategien und/oder Kriterienkatalog werden in Planungsunterlagen teilweise sichtbar gemacht; nicht immer korrekt und/oder passend (z.B. Aktivitäten statt Ziele, fehlender Bezug zu Standards ...) |

The concept of competence in curriculum design

Competence does not describe separate knowledge or skill elements, but rather the coordinated and reflected application of various individual performances in a problem/situation/task that is new to the learner. Individual performances can also be described as concrete learning outcomes, because each competence develops from sub-competences in the process of competence acquisition.

Competence-oriented learning does not focus on abstract contents, but on the learners' real world/professional experience, the "competent acting/doing in authentic situations". The learning prerequisites of the learners (learning profiles) determine the design of competence acquisition processes (learning design/lesson planning), not the "textbook" or the "material".

A curriculum that aims to implement competence-oriented learning therefore defines a competence model/competence profile which provides the basis for the description of competences and their acquisition. Since the competences defined in the competence model/competence profile represent the expected level at the end of the learning process, the sub-competences to be acquired in the process are summarised in modules. The networking of the sub-competences within the modules and beyond the module boundaries is of great importance so that the interdisciplinarity and transdisciplinarity of the acquisition of competences can succeed.

Only the possibility of applying the acquired competences in real-life/professional situations (or situations very similar to real-life/professional situations) creates performances that make the acquisition of competences visible. Therefore, competence-orientation also means that the description of competences and sub-competences already describes which performances can map the acquisition of competences (standards, descriptions of skills) and which degree of competence acquisition is to be achieved.

Assessment

In deciding whether a concrete performance is an indicator for competence acquisition and how this performance would be assessed, performance descriptors describing the expectation of the fulfilment of competence acquisition are used. These performance descriptors based on a set of criteria also enable the description of different degrees of fulfilment and provide information about the learning goals that still need to be achieved until competence acquisition has been completed at the target level. This represents an orientation towards learning and the learning goal or intended learning outcome and fulfils the requirement of a learning-culture promoted through feedback based on pre-defined criteria.

The description of sub-competences, which (should) lead to the acquisition of a concrete competence, is therefore supplemented with a scale describing various fulfilment levels in the form of performance descriptors, which can be used in the self-assessment and external assessment of performances.

Example of competence description at different EQF levels

Competence: The teacher can create learning designs that aim at the acquisition of specific sub-competences and take into account the learners' learning profiles.

Sub-competence

Writing and implementing learning objectives

The teacher recognises the underlying learning objectives when observing lessons and can relate them to a competence/standard. (EQF Level 1)

The teacher can formulate learning objectives and relate them to a competence/standard. (EQF Level 2)

The teacher can formulate learning objectives, relate them to a competence/standard, formulate more complex and simpler objectives accordingly and write performance descriptors for meeting the objectives. (EQF Level 3)

The teacher can formulate learning objectives, relate them to a competence/standard, formulate appropriately more complex and simpler objectives and competence descriptors at various levels of fulfilment, and develop and implement a learning design for implementing the learning objectives. (EQF Level 4)

The teacher can formulate learning objectives, relate them to a competence/standard, formulate appropriately more complex and simpler objectives and criteria for fulfilment, implement a learning design and criterion-reflectively observe and evaluate learner learning and analyse and interpret the effectiveness of interventions based on a theoretical framework of learning. (EQF Level 5)

The teacher can plan and implement a learning design appropriate to the main objective (bigger goal) and goals, observe and evaluate the learning success in a criterion-oriented way and subsequently make spontaneous corrections in the objective and/or strategy, analyse and interpret their effectiveness on the basis of a theoretical framework for learning and further develop the design in an innovative way. (EQF Level 6)

Sub-competence

Learning profiling and using it in the development of learning designs

The teacher can match an existing learning profile to a learner when observing lessons, justify/confirm/question aspects and reflect on them. (EQF Level 1)

When observing lessons, the teacher can supplement a partially existing learning profile of a learner, justify and reflect on the supplemented aspects. (EQF Level 2)

The teacher can create, justify and reflect on a learning profile. (EQF Level 3)

The teacher can develop and implement personalised learning designs based on existing and self-developed learning profiles. (EQF Level 4)

The teacher can develop and implement personalised learning designs based on existing learning profiles or on such developed by themselves, and reflect on them from a criterion-oriented perspective. (EQF Level 5)

The teacher can dynamically develop his/her teaching and adapt learning designs for short and medium timeframes based on their reflections on learning profiles, learning designs and learning outcomes. (EQF Level 6)

The teacher can use observations based on theoretical frameworks of learning to develop his/her teaching based on observation data and adapt learning designs to the needs of different learners, analyse and interpret their learning processes and outcomes, and make and justify new decisions based on these findings. (EQF Level 7)

EQF

<https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>

Example of a certifiable competence at EQF level 6, for a sub-competence EQF level 5 and the indicators and performance descriptors that can be used for criterion-referenced assessment:

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| <i>Competence</i> <i>The teacher can create learning designs that aim at the acquisition of specific sub-competences and take into account the learners' learning profiles (learner needs).</i> | | | | |
| Sub-competence The teacher can formulate learning objectives, relate them to a competence/standard, formulate appropriately more complex and simpler objectives and criteria for fulfilment, implement a learning design and monitor and evaluate learner achievement. (EQF Level 5) | | | | |
| Indicators | | | | |
| The teacher has formulated the learning objective in a performance descriptor. has made the learning objective visible so that all learners can always see its achievement. relates the learning objective to what has already been learned. constantly addresses the learning objective and makes learners individually aware of how it is achieved step by step. has created a set of performance descriptors that visualise levels of achievement and explains how they fit with the objective/bigger goal. continuously explains which learning outcomes match the criteria and performance descriptors. keeps records of learners' learning outcomes. has designed the learning design and scaffolding in a way that the goal can be achieved and that all learners can benefit from the learning process. | | | The learners can name and explain the learning objective. can explain how their activities relate to the learning objective. can evaluate their performances using a criterion-oriented scale provided for them or defined/adapted in collaboration with them. | |
| Criteria | | | | |
| The teacher | innovating | implementing | developing | beginning |
| <i>... is able to formulate learning objectives,</i> | adapts and/or develops new learning objectives | presents learning objectives and appropriate acquisition | presents learning objectives, acquisition strategies and a | Objectives, strategies and/or assessment criteria are |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <i>formulate more complex and simpler objectives and criteria for fulfilment, observe and evaluate learning success in a criterion-oriented way.</i> | according to individual learner needs and situations, and implements them using new strategies | strategies as well as a set of criteria for assessing performance to the learners, observes learners and their understanding of the learning objectives, assesses performance | catalogue of criteria for assessing performances to the learners | included partly in planning materials; not always correct and/or appropriate (e.g. activities instead of objectives, missing reference to standards ...) |
|--|--|---|--|--|