

Workshop für Lehrende und Studierende für die Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften

Prof. Dr. Niclas Schaper

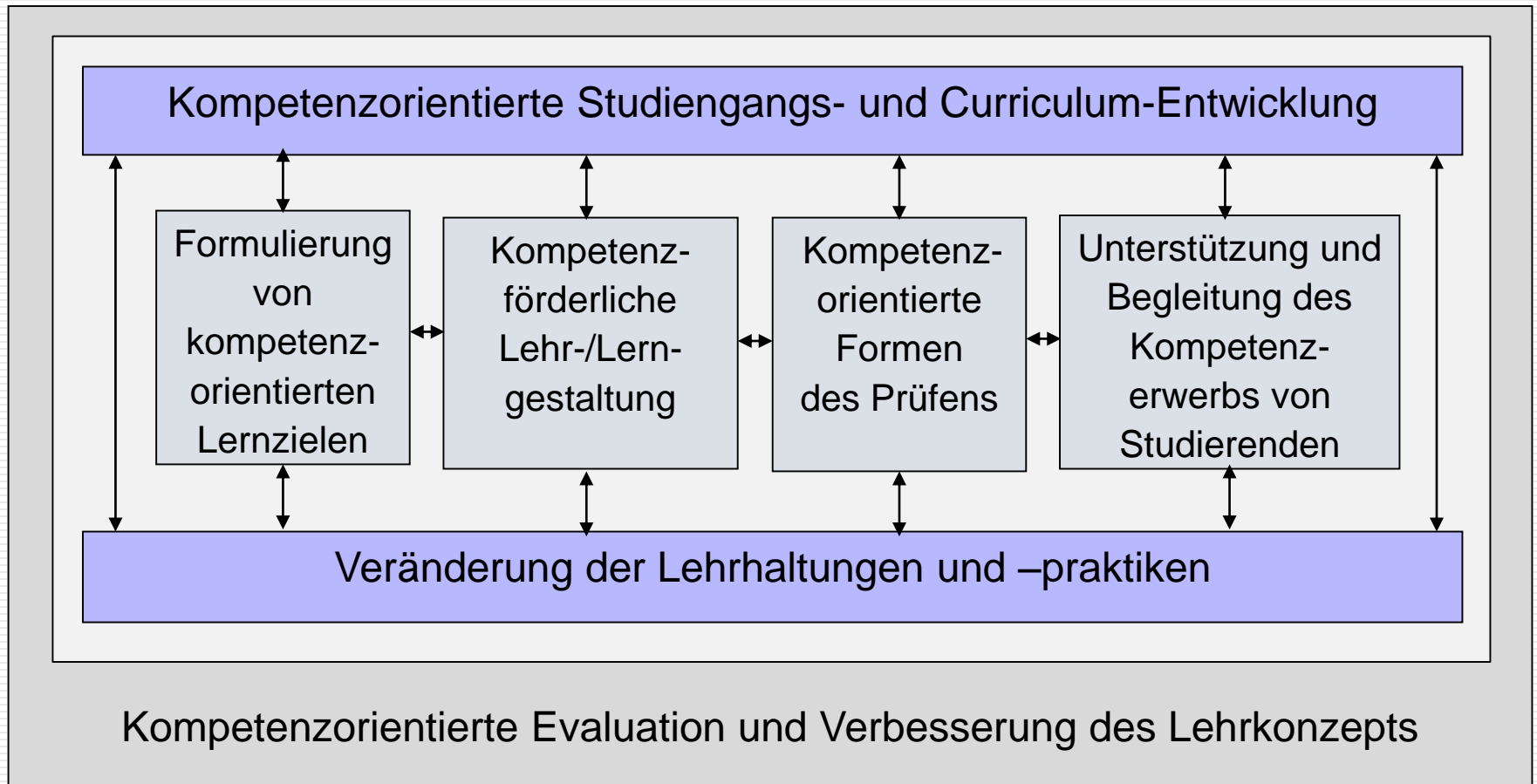
Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Paderborn

Gliederung:

1. Formulierung von Learning Outcomes
2. Constructive Alignment Konzept
3. Kompetenzorientierte Prüfungsformate

Was macht kompetenzorientierte Gestaltung von Studium und Lehre aus?

Gestaltungsebenen der Kompetenzorientierung (Schaper, 2012)



Bestimmung relevanter Qualifikations- und Entwicklungsziele für einen Studiengang

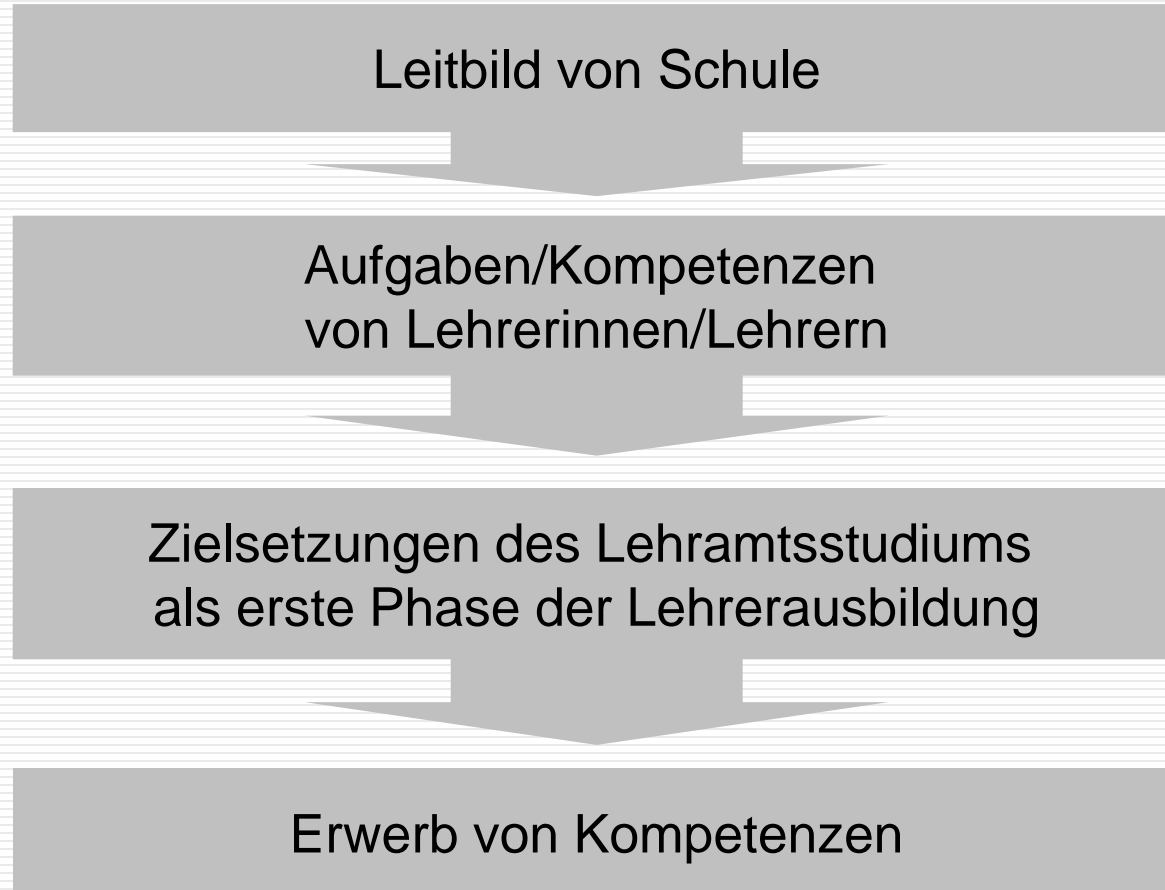
- **Leitfrage:** Was soll eine Absolventin/ein Absolvent am Ende des Studiums können bzw. in der Lage sein zu leisten?
 1. Orientierung am (Hochschul-)Qualifikationsrahmen, fachbezogenen Empfehlungen bzw. Rahmenvorgaben und einer wiss.-akademischen Kompetenzauffassung
 - Berücksichtigung inhaltlicher und formaler Aspekte zur Studiengangkonzeption (z.B. entsprechender Kompetenzkategorien und Niveaustufen)
 2. Durchführung studiengangbezogener Anforderungs- und Bedarfsanalysen
 - Befragung von zukünftigen Arbeitgebern, Dozenten und Absolventen zur Konkretisierung und Validierung der Qualifikationsziele
 3. Ableitung eines Kompetenzprofils bzw. der Qualifikationsziele für einen Studiengang

Curriculumwerkstatt zur Entwicklung eines kompetenzorientierten Studiengangs (Ruschin, 2013)



Beispiel zur Bestimmung relevanter Qualifikationsziele: Entwicklung einer kompetenzorientierten Lehrerbildung in Paderborn

Leitbild für die Lehrerbildung



Beispiele für die Bestimmung von Qualifikationszielen im Bachelor-/Master of Education Studium (Lehramt) Univ. Paderborn - Bereich Bildungswiss. Studium

Ende Bachelor	Ende Master	Ende Vorbereitgs.dienst
Unterricht planen sowie fach- und sachgerecht durchführen		
Student/in kann die Bedeutung von individuellen Lernvoraussetzungen für die Formulierung von Unterrichtszielen erklären und bei der Unterrichtsplanung berücksichtigen	Student/in kann Verfahren zur Ermittlung individueller Lernvoraussetzungen in ersten Praxisversuchen anwenden und daraus Unterrichtsziele ableiten	Referendar/in kann systematisch individuelle Lernvoraussetzungen als Grundlage zur Formulierung von Unterrichtszielen heranziehen
Gestaltung von Lernsituationen und motivieren von Schülern		
Student/in kann grundlegende Aussagen der Motivationstheorien darlegen und diese in der Planung von Unterrichtssimulationen umsetzen	Student/in kann aus Motivationstheorien Maßnahmen für eigene Unterrichtsvorhaben begründet ableiten	Referendar/in kann Motivationstheorien im Unterricht systematisch nutzen und sie hinsichtlich ihrer Wirkungen reflektieren

Formulierung von Lernergebnissen als Ausgangspunkt einer kompetenzorientierten Lehr-/Lerngestaltung

Lernergebnisse (Learning Outcomes)

- machen Aussagen über erwartete Lernleistungen
 - definieren (i.S. eines Standards), was erreicht sein muss, um ein Modul/eine Lehrveranstaltung erfolgreich abzuschließen
 - definieren in überprüfbarer Form, was er/sie am Ende einer Lehreinheit/-veranstaltung weiß, versteht oder in der Lage ist zu tun
 - zielen nicht nur auf Wissen und Verstehen, sondern adressieren auch Transfer und Anwendung von Wissen
 - beschreiben die in einem Studiengang zu erwerbenden Kompetenzen bzw. Kompetenzelemente ergebnisorientiert
- **Lern- bzw. Lehrziele** beschreiben im Unterschied dazu häufig, welche Ziele der Lehrende in der Lerneinheit verfolgt, d.h. welche Lerninhalte wie behandelt werden sollen



Formen und Arten von Lernergebnissen: Lernergebnistaxonomie nach Anderson & Krathwohl (2001)

	Kognitive Prozessdimension					
Wissensdimension	Erinnern	Verstehen	Anwenden	Analysieren	Bewerten	Synthetisieren/Kreieren
Faktenwissen						
Zusammenhangs-/ Konzeptwissen						
Verfahrensorientiertes Wissen						
Metakognitives Wissen						

Formulierung von fachspezifischen kognitiven Learning Outcomes anhand lernzielsystematischer Kriterien: Beispiel

Exemplarische Kompetenzzieleformulierungen für das Modul „individuelle und soziale Bedingungen von Erziehung und Unterricht“:

Kennen und Verstehen von Lerninhalten	■ Zentrale Motivationstheorien für Arbeitstätigkeiten beschreiben und Zusammenhänge erläutern können
Anwenden von Lerninhalten	■ Motivationstheorien für die Gestaltung von motivationsförderlichen Anreizen bei konkreten Arbeitstätigkeiten anwenden können
Analysieren von Lerninhalten	■ Motivationale Konflikte bei Arbeitskräften mithilfe von arbeitspsychologischen Motivationstheorien analysieren können
Beurteilen und Reflektieren von Lerninhalten	■ Beurteilen können, welche Motivationstheorie zur Analyse bestimmter Leistungsprobleme von Arbeitskräften adäquat ist
Synthetisieren und Kreieren	■ Konsequenzen für die Arbeitsgestaltung bei besonderen Zielgruppen (z.B. Behinderte) auf der Grundlage von Motivationstheorien entwickeln können

Formulierung von fachübergreifenden Learning Outcomes: Beispiel

Exemplarische Kompetenzzielformulierungen für das Modul „individuelle und soziale Bedingungen von Erziehung und Unterricht“: Fortsetzung	
Werte / Haltungen / Beliefs	
Überzeugungen / Haltungen	■ Entwicklungsbedürfnisse von ungelernten Arbeitskräften mit einer mitarbeiterorientierten, offenen und respektvollen Haltung begegnen
Motivat. Orientier. / „Bereitschaften“	■ Leistungsprobleme bei Mitarbeitern als Herausforderung an die eigenen Führungsfähigkeiten auffassen und damit adäquat umgehen
Fachübergreifendes Wissen und Fähigkeiten	
Sozial-kommunikative Fähigkeiten	■ Erklärungen und Instruktionen zu komplexeren Arbeitsvorgängen bei ungelernten Arbeitskräften verständlich und zielgruppengerecht formulieren können
Metakognitives Wissen/Fähigkeiten	■ In der Lage sein, sich Theorien und Methoden der Arbeits- und Personalpsychologie strukturiert aneignen und für Fragen der Personalführung umsetzen können und den eigenen Lernstand kritisch reflektieren können

Unterschiedliche Ebenen der Lernergebnisformulierung und Bezüge zwischen den Ebenen beachten

- Studiengang (Wirtschaftswissenschaften Schwerpunkt Personal)
 - Im Schwerpunkt Personal sollen die Studierenden lernen, Ansätze zur Personalführung bzw. des Personalmanagements zu erläutern, anzuwenden und hinsichtlich ihrer situativen Angemessenheit zu bewerten.
- Modul (Organisations- und Personalpsychologie)
 - Die Studierenden sollen lernen, Situationen der Mitarbeiterführung vor dem Hintergrund ausgewählter organisations- und personalpsychologischer Theorien zu analysieren und Konsequenzen für die Gestaltung aus psychologischer Sicht zu formulieren.
- Lehrveranstaltung (Mitarbeiterführung und -motivation)
 - Die Studierenden sollen lernen, Ansätze der Motivationspsychologie zur Analyse und Erklärung von Leistungsproblemen bei Arbeitskräften anzuwenden.
- Einzelsitzung (Prozesstheorien der Arbeitsmotivation)
 - Die Studierenden sollen lernen, ungünstige Erwartungsannahmen von Arbeitskräften zu analysieren und ihre Wirkung auf die Arbeitsmotivation charakterisieren zu können.
- Lehr-/Lernsituation (ErwartungsxWert-Theorie und Führung)
 - Die Studierenden sollen lernen, Konsequenzen der ErwartungsxWert-Theorie bezüglich eines motivationsförderlichen Führungsverhaltens zu beschreiben und in konkreten Führungssituationen anwenden zu können.

Weitere Kriterien zur Formulierung von Learning Outcomes

- Formulierung aus der Lernerperspektive:
 - Learning Outcomes sollten als Lerntätigkeit bzw. zu erlernende Handlungsweise formuliert werden. Es reicht nicht aus, Studierende zum grammatikalischen Subjekt zu machen (z.B. Die Studierenden erfahren...)
- Realistische Anforderungen:
 - Learning Outcomes sollten nicht nach dem Kriterium der Vollständigkeit (z.B. zu umfangreiche Kenntnisse erfordern) gebildet werden.
- Konkrete Tätigkeiten bzw. Handlungsweisen:
 - Learning Outcomes sollten so konkret wie möglich formuliert werden. Tautologische Platzhalter wie „Kompetenz“ oder Verben, die in Taxonomien Klassenbegriffe von Tätigkeiten bezeichnen (z.B. analysieren), sollten vermieden werden.
- Verben der Sichtbarkeit:
 - Damit Instruktionen bzw. Interventionen am Tun bzw. denkenden Handeln der Studierenden ansetzen können, muss dies in Relation zum gewünschten Handeln gesetzt werden.

Formulierung von Learning Outcomes anhand taxonomischer Kriterien und Systeme

- Vermeiden Sie Formulierungen/Verben, die nicht Beobachtbares beschreiben:
 - kennen(-lernen), erkennen, verstehen, Verständnis entwickeln für ..., einsehen

- Benutzen Sie statt dessen Verben wie:
 - („Erinnern“): aufzählen, nennen, angeben, darstellen, beschreiben, messen
 - („Verstehen“): beschreiben, erklären, interpretieren, deuten, übersetzen, erläutern, begründen, kategorisieren
 - („Anwenden“): auf andere Sachverhalte übertragen, durchführen, berechnen, überprüfen, anwenden, auswerten, erstellen, konstruieren
 - („Analysieren“): differenzieren, unterscheiden, auswählen, gegenüberstellen,
 - („Beurteilen“): entscheiden, kritisch würdigen, planen, kritisieren, kommentieren, beurteilen, einschätzen, Schlüsse ziehen
 - („Synthetisieren/Kreieren“): entwerfen, konstruieren, generieren, optimieren

Partnerarbeit zur Formulierung von Lernergebnissen

- **Auftrag:**
Planen bzw. formulieren Sie bitte für eine eigene Veranstaltung/ Lerneinheit zu erreichende Lernergebnisse bzw. Learning Outcomes
- **Einzelarbeit:**
Welche Lernergebnisse sollen im Rahmen einer ausgewählten Lerneinheit erreicht werden? (2 Lernergebnisse formulieren) (5 Min.)
- **Partnerarbeit:**
Stellen Sie sich bitte die formulierten Lernergebnisse gegenseitig vor und ordnen Sie diese bzgl. der lernergebnissystematischen Kriterien zu (5 Min.)
- **Plenum:**
1-2 Beispiele vorstellen
Eindrücke sammeln:
 - Aha-Erlebnisse
 - was ist gut gelungen?
 - was war schwierig?
- Welche spezifischen Herausforderungen ergeben sich insbesondere in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen bei der Formulierung von LOs?



Kompetenzorientierte Veranstaltungsplanung anhand des Constructive Alignment Konzepts: 4 Planungsschritte

- 1. Schritt: kompetenzorientierte Lernziel(e) formulieren
 - Beschreiben der zu erwerbenden Fähigkeiten der Studierenden:
 - z.B. Unterschied zwischen einer erfolgsorientierten und misserfolgsorientierten Leistungsmotivation erläutern und bei konkreten Fällen differenzieren können

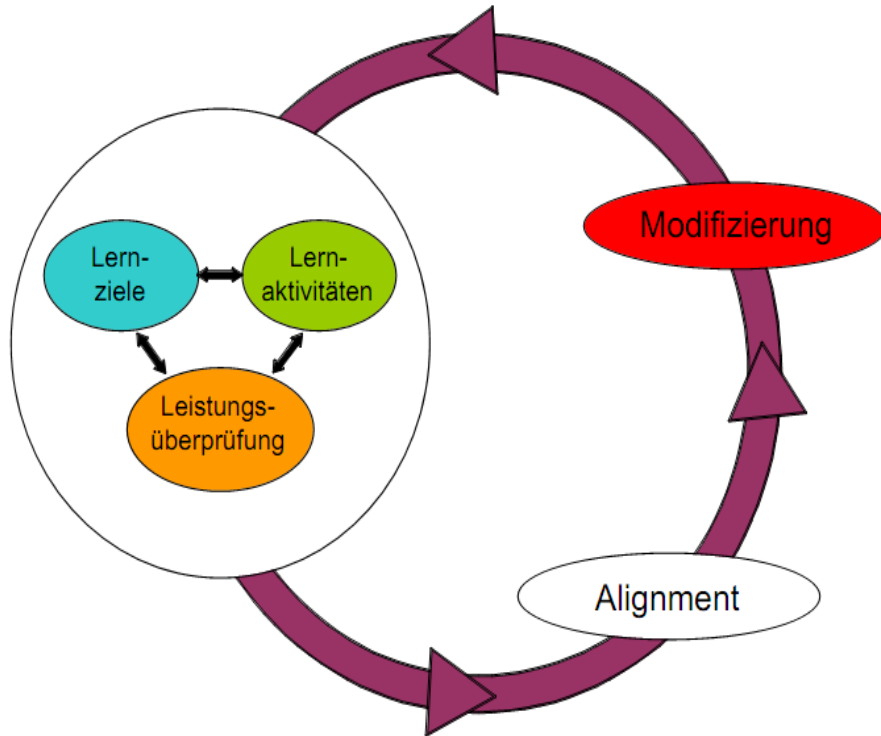
- 2. Schritt: Lernaktivitäten der Studierenden festlegen
 - Geplante Aktivitäten (Lernaufgaben) der Studierenden (nicht der Lehrenden), um die gesetzten Ziele zu erreichen
 - z.B. In Kleingruppen die Unterschiede an Fallbeschreibungen herausarbeiten lassen

- 3. Schritt: Leistungsüberprüfung planen
 - Aufgaben und Kriterien zur Überprüfung der Lernleistungen bestimmen
 - z.B. Testat mit Fragen zur Charakterisierung der beiden Ausrichtungen und zur Klassifikation von Fällen am Ende der Vorlesung schreiben

- 4. Schritt: Alignment überprüfen und notwendige Modifikationen vornehmen



TAMAS: Systematik zur Verwendung von kompetenzorientierten Lernzielen zur Veranstaltungsplanung (Univ. Zürich - AfH, 2010)



Knowledge Dimension (Wissensdimension)	Cognitive Process Dimension (Kognitive Prozessdimensionen)					
	1 Remember (erinnern)	2 Understand (verstehen)	3 Apply (anwenden)	4 Analyse (analysieren)	5 Evaluate (beurteilen)	6 Create (er-)schaffen)
A Factual (faktisch)						
B Conceptual (konzeptionell)		LZ	LA LÜ			
C Procedural (prozedural)						
D Metacognitive (metakognitiv)						

Kompetenzorientierte Lehr-/Lerngestaltung

- Lehr-/Lerngestaltung konsequent an den zu erreichenden Kompetenzzielen bzw. „Learning Outcomes“ der Lerneinheit orientieren
 - insbesondere an der Art der Anforderungen und Komplexität der Outcomes

- Kompetenzorientiertes Lernen erfordert die aktive, handelnde und problemorientierte Auseinandersetzung mit Lerngegenständen
 - Bereitstellung/Gestaltung aktivierender Lehr-/Lernformen in Form kontext- und anwendungsbezogener Aufgaben und Anforderungen

- Verabschieden von einer inhaltlich umfassenden Behandlung von Themen; stattdessen exemplarische Behandlung von Lerninhalten
 - im Fokus steht der Erwerb zentraler Kompetenzelemente anhand von ausgewählten Lerninhalten

Arbeitsauftrag zum Constructive Alignment Konzept

■ **Auftrag:**

Einzelarbeit: Leiten Sie zu einem der unten stehenden oder selbst formulierten Learning Outcomes (LO) 1-2 Lernaktivitäten/-aufgaben, die zur Erreichung des LOs dienen, und 1-2 Prüfungsaufgaben ab, die zur Überprüfung der LO-Erreichung geeignet sind. (ca. 5 min.)

Partnerarbeit: Überprüfen Sie anhand der Lernergebnistaxonomie, ob LO sowie Lernaktivitäten und Prüfungsaufgaben derselben taxonomischen Wissens- und Prozessdimension zugeordnet werden können. Falls nicht, ändern Sie bitte die Lernaktivität bzw. Prüfungsaufgabe entsprechend ab.

■ **LOs:**

- Die Studierenden können Bestimmungen zur Rechtsfähigkeit von natürlichen Personen auf einfach konkrete Fälle anwenden.
- Die Studierenden sind in der Lage, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen zwei Fällen herauszuarbeiten und daraus Vergleichskriterien in verallgemeinerter Form abzuleiten.

- Welche spezifischen Herausforderungen ergeben sich insbesondere in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen?

Kompetenzorientiertes Prüfen – Kompatibilität von Prüfungsformaten und Kompetenzermittlung (AfH Uni Zürich, 2007)

Prüfungsformat	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Schriftliche Prüfungen	XX	X		
Mündliche Prüfungen	XX	X		
Referate / mdl. Präsentationen	XX	X	X	X
Schriftliche Arbeiten	XX	X		X
Poster-Präsentationen	XX	X	X	X
Wissenschaftsprakt. Tätigkeiten	XX	X	X	X
Portfolios	XX	X		X
Gruppenprüfungen	XX	X	X	
Studientagebücher/ Lernjournale	XX	X		X
Forumsbeiträge	XX	X		X
Parcour-Prüfungen (OSCE)	XX	X		X

Kompetenzorientiertes Prüfen: Sind Kompetenzen prüfbar? (kompetenzorientierte Prüfungsformate)

- **Welche Formate des Prüfens sind kompetenzorientiert bzw. kompetenzgerecht?**
 - eine Einteilung in kompetenzorientierte und nicht-kompetenzorientierte Prüfungsformate ist nur schwierig möglich und nur wenig sinnvoll
 - jedes Prüfungsformat kann auch zur Ermittlung von Kompetenzen bzw. relevanten Kompetenzfacetten verwendet werden
 - verschiedene Prüfungsformate sind aber unterschiedlich gut geeignet, um bestimmte Kompetenzen bzw. Kompetenzfacetten zu erfassen
 - z.B. sind Fallanalyseaufgaben besser als Multiple Choice Aufgaben geeignet, um komplexe fachliche Problemlösefähigkeiten (Methodenkompetenz) zu erfassen
 - bei der Auswahl bzw. Gestaltung von kompetenzorientierten Prüfungsformaten sollten daher zunächst die für ein Lern-/Kompetenzziel relevanten Aufgaben- bzw. Anforderungsmerkmale bestimmt werden, bevor ein geeignetes Format gewählt wird

Zusammenhang von Lernergebnissen, Prüfungsaufgaben und Indikatoren

Angestrebtes Lernergebnis	Mögliche Prüfungsaufgabe zur Überprüfung des Learning Outcomes	Mögliche Indikatoren zur Performanz der Prüfungsleistung
<p>Motivationstheorien für die Gestaltung von motivationsförderlichen Anreizen bei konkreten Arbeitstätigkeiten anwenden können</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konkrete Arbeitstätigkeiten und ihre Bedingungen beschreiben, die hinsichtlich ihrer Anreizbedingungen zur Motivation von Arbeitskräften zu verbessern sind 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schriftl. oder mündliche Darstellung der Lösung ■ Vollständigkeit und Korrektheit der Lösung
<p>Beurteilen können, welche Motivationstheorie zur Analyse bestimmter Leistungsprobleme von Arbeitskräften adäquat ist</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schilderung eines individuellen Leistungsproblem einer konkreten Arbeitskraft, das durch bestimmte Motivationsaspekte/-mechanismen mitbedingt und verstärkt wird 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schriftl. oder mündliche Darstellung der Analyse ■ Inhaltliche Richtigkeit der konzeptionellen Bezüge, Differenziertheit der analytischen Betrachtung etc.

Kompetenzorientiertes Prüfen: Prüfungsformate und Anforderungsgestaltung

- Worauf ist zu achten, wenn der Bezug zwischen Lernergebnissen und Aufgabenanforderungen hergestellt wird?
 - Aufgabenanforderungen sollten Bezug nehmen auf die in den Lernergebnisformulierungen genannten Anforderungen
 - kontextfreie vs. kontextbezogene Anforderungsgestaltung der Prüfungsaufgaben
 - Ausmaß der Komplexität der Aufgabenanforderungen (z.B. Anzahl der zu berücksichtigenden Bedingungen bei der Lösung oder Anzahl der geforderten Lösungsschritte)
 - Grad der „Offenheit“ bzw. „Geschlossenheit“ der Aufgabenstellung (z.B. Freiheitsgrade in Bezug auf Ausgangssituation, Lösungswege oder Zielkriterien)

Kompetenzorientiertes Prüfen: Sind Kompetenzen prüfbar? (Verhältnis von Kompetenz und Performanz)

- Kompetenzen können (auch ausschnitthaft) erfasst bzw. geprüft werden, wenn
 - der Bezug der Facetten bzw. Indikatoren zur Gesamtkompetenz bzw. zu den Qualifikations-/Kompetenzziele geklärt ist
 - die Erfassung der Facetten/Indikatoren in kompetenzbezogene (authentische) Aufgabenstellungen bzw. Anforderungskontexte eingebettet ist
 - die Prüfungsaufgaben hinreichend auf anforderungsanaloge Lernaufgaben und -aktivitäten bezogen sind

Partnerarbeit zum Lernergebnis bzw. Kompetenz orientierten Prüfen

■ **Auftrag Einzelarbeit:**

Planen bzw. skizzieren Sie bitte ein Lernergebnis orientiertes Prüfungsformat anhand eines selbst formulierten Learning Outcomes bzw. anhand einer der unten genannten LOs. (3 min)

■ **Partnerarbeit:**

Stellen Sie sich bitte die skizzierten Prüfungsformate/-aufgaben gegenseitig vor und beurteilen Sie diese bzgl. der taxonomischen Kriterien. (5 min)

■ **LOs zur Planung eines Lernergebnis orientierten Prüfungsformats:**

- Die Studierenden sind in der Lage, Maßnahmen zur Verbesserung der Kundenorientierung im Servicekontext zu evaluieren und die Ergebnisse zielgruppengerecht zu präsentieren.
- Die Studierenden sind in der Lage, die Rekrutierung von Fachpersonal mithilfe von Employer Branding Konzepten zielgerichteter auszurichten und effektiver zu gestalten.
- Die Studierenden sind in der Lage, Förderbedarf bei leistungsbeeinträchtigten Schülern zu erkennen, zu beschreiben und fallbezogene Förderansätze zu entwickeln.

- 
- Welche spezifischen Herausforderungen ergeben sich insbesondere in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen?

Wechselwirkungen zwischen Prüfungen und Lernverhalten: Kriterien bzw. Merkmale eines lernförderlichen Assessments (vgl. Carless, 2006)

- Assessment- bzw. Prüfungsformate sollten so konzipiert sein, dass (sie) ...
 - wirkungsvolle Lernaktivitäten stimulieren (siehe CA-Konzept)
 - die Studierenden in die Auseinandersetzung mit den Beurteilungskriterien und die Qualität der eigenen kompetenzbezogenen Performanz sowie der Performanz der Mitlernenden involvieren
 - die Studierenden zu ihren Lernleistungen bzw. zum Stand ihrer Kompetenzentwicklung in informativer Form und zeitnah Feedback erhalten, um ihren Lernprozess zu optimieren

Fazit und Ausblick

- auch mit kleinen Veränderungsschritten kann man schon einiges erreichen
 - führt zu anspruchsvollerer Lehre und besserer Motivation/Zufriedenheit der Studierenden
- veränderte Perspektive auf Lehr-/Lernprozess entwickeln
 - Shift from teaching to learning
- Kompetenzerwerb als längerfristigen Prozess verstehen
 - wie trägt Ihre Lehre zum gesamten Kompetenzerwerb im Studiengang bei?
 - Ausblick geben auf weitere Stufen der Kompetenzentwicklung
- Kompetenzorientierung als kollektives Vorhaben anlegen
 - sich mit anderen Lehrenden zusammen tun
und gemeinsam Ziele und Lehre für Module bzw. den Studiengang planen

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

