

Das Arbeiten mit dem Kompetenzraster

Ein Instrument zur Reflexion der persönlichen Kompetenzen

Im Rahmen dieser in jeder Ausgabe erscheinenden Rubrik wird eine didaktische Methode oder Technik dargestellt, die im Unterrichtsalltag eingesetzt werden könnte. Das Ziel ist es, anzuregen, neugierig zu machen, zu erinnern, was man auch wieder einmal «machen» könnte. Die Auswahl der Methoden ist zufällig. Sie entspringt dem Beratungsalltag der Ectaveo AG – einem Kompetenzzentrum für Bildungs- und Organisationsgestaltung.



DR. PETRA
HÄMMERLE

Diesmal geht es um die Frage: Welche Möglichkeiten eröffnet das Arbeiten mit einem Kompetenzraster in kompetenzorientierten Lehr- und Lernarrangements?

Im Beitrag der letzten Ausgabe wurde die Fähigkeit der Selbstreflexion als eine zentrale Komponente

von Handlungskompetenz dargestellt. Die Fähigkeit zur Reflexion ermöglicht es, die Anforderungen im beruflichen Umfeld zu erkennen – die Fähigkeit zur Selbstreflexion ermöglicht es, die eigenen Handlungen zu bewerten und die eigenen Kompetenzen zu überprüfen. Meist

Abbildung 1

RASTER ZUR SELBSTBEURTEILUNG (© COUNCIL OF EUROPE)

NIVEAU	VERSTEHEN HÖREN	LESEN
A1	Ich kann vertraute Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, die sich auf mich selbst, meine Familie oder auf konkrete Dinge um mich herum beziehen, vorausgesetzt es wird langsam und deutlich gesprochen.	Ich kann einzelne vertraute Namen, Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z. B. auf Schildern, Plakaten oder in Katalogen.
A2	Ich kann einzelne Sätze und die gebräuchlichsten Wörter verstehen, wenn es um für mich wichtige Dinge geht (z. B. sehr einfache Informationen zur Person und zur Familie, einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Ich verstehe das Wesentliche von kurzen, klaren und einfachen Mitteilungen und Durchsagen.	Ich kann ganz kurze, einfache Texte lesen. Ich kann in einfachen Alltagstexten (z. B. Anzeigen, Prospekten, Speisekarten oder Fahrplänen) konkrete, vorhersehbare Informationen auffinden und ich kann kurze, einfache persönliche Briefe verstehen.
B1	Ich kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Ich kann vielen Radio- oder Fernsehsendungen über aktuelle Ereignisse und über Themen aus meinem Berufs- oder Interessengebiet die Hauptinformationen entnehmen, wenn relativ langsam und deutlich gesprochen wird.	Ich kann Texte verstehen, in denen vor allem sehr gebräuchliche Alltags- oder Berufssprache vorkommt. Ich kann private Briefe verstehen, in denen von Ereignissen, Gefühlen und Wünschen berichtet wird.
B2	Ich kann längere Redebeiträge und Vorträge verstehen und auch komplexer Argumentation folgen, wenn mir das Thema einigermaßen vertraut ist. Ich kann am Fernsehen die meisten Nachrichtensendungen und aktuellen Reportagen verstehen. Ich kann die meisten Spielfilme verstehen, sofern Standardsprache gesprochen wird.	Ich kann Artikel und Berichte über Probleme der Gegenwart lesen und verstehen, in denen die Schreibenden eine bestimmte Haltung oder einen bestimmten Standpunkt vertreten. Ich kann zeitgenössische literarische Prosatexte verstehen.



Abbildung 2

Prüfung

Leitfrage: Halte ich mich über die Rechtsentwicklung auf dem Laufenden?

- Ich beherrsche das formale und materielle Recht in dem von mir zu bearbeitenden Prozess und finde event. nötiger Fall die maßgebenden Bestimmungen und die aktuelle Rechtsprechung sowie die einschlägige Literatur
- Ich studiere regelmäßig die gängigen BGE, Pr., ZR, AJP, SLD sowie die in meinem Tätigkeitsgebiet spezifischen juristischen Periodika (z. B. FamPrax, ins., ZStfR)
- Ich verfolge die Gesetzesentwicklung in meinem Tätigkeitsgebiet (z. B. Revision SPÖ, steuer AT StGG)
- Ich nehme regelmäßig juristische Weiterbildungsangebote wahr (Seminar für jurist. Weiterbildung etc.)

Was ist meine KMF?	Handlungsbedarf
<input type="text"/>	Gross <input type="radio"/>
<input type="text"/>	Mittel <input type="radio"/>
<input type="text"/>	Klein <input type="radio"/>
<input type="text"/>	Kein <input type="radio"/>

wird dies mit dem Ziel verfolgt, persönlichen Handlungs- bzw. Entwicklungsbedarf ableiten zu können.

Und nun mal einen Blick in die Praxis. Haben Sie sich nicht auch schon gefragt:

- Hat meinem Vorgesetzten eigentlich noch nie jemand gesagt, dass er Schwächen im Bereich der Sozialkompetenz hat?
- Wie kann man sich nur so aufführen im Rahmen der Teamsitzung? Merkt meine Kollegin denn gar nicht, dass ihre ausschweifenden Ausführungen alle nerven?
- Wie kommt mein Freund nur auf diese Berufswahl – das entspricht doch überhaupt nicht sei-

«DIE FÄHIGKEIT ZUR SELBSTREFLEXION IST KEINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT UND WURDE UNS NICHT IN DIE WIEGE GELEGT.»

nen Stärken und Neigungen?

Die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist keine Selbstverständlichkeit und wurde uns schon gar nicht in die Wiege gelegt.

Bildungsangebote sind ein guter Ort, um diese Fähigkeit zu fördern, auch wenn es oftmals immer noch ein unbekannter Teil im Lernprozess ist, der bei den Lernenden nicht immer auf Gegenliebe stösst. Der Kompetenzraster – als ein mögliches Instrument dafür – bietet die Möglichkeit, diese reflexiven Prozesse spannend zu gestalten und vor allem im Rahmen der Berufsbildung mit dem Geschehen in der Praxis zu verbinden. Eine gute Ausgangslage, für eine motivierte Bearbeitung durch die Lernenden.

DAS ARBEITEN MIT DEM KOMPETENZRASTER

Im Folgenden werden die Konstruktion und der mögliche Einsatz des Kompetenzrasters im Rahmen von Lernprozessen skizziert:

SCHRITT 1:

KONSTRUKTION EINES KOMPETENZRASTERS

In einem Kompetenzraster werden die Inhalte und das Leistungsniveau bzw. die Qualitätsmerkmale von verschiedenen Handlungen bzw. Fachgebieten beschrieben. Die Beschreibungen erfolgen in Form von «Ich-kann-Statements».

Ein prominentes Beispiel ist der «Raster zur Selbstbeurteilung» des europäischen Sprachenportfolios (Abbildung 1).

Ein weiteres Beispiel aus der innerbetrieblichen Personalentwicklung (Abbildung 2).

Die Grundlage für diese Kompetenzbeschreibungen sind Berufsfeldanalysen, Rahmenlehrpläne oder andere allgemein anerkannte Anforderungsprofile. Die Anforderungsprofile zeichnen aus, dass Sie abgeleitet aus den relevanten Arbeitssituationen und den darin enthaltenen Herausforderungen in der Praxis die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen der Berufsleute beschreiben. %

SCHRITT 2: EINSATZ IM LERNPROZESS

Der Einsatz im Rahmen des Lernprozesses kann unterschiedlich erfolgen. Prinzipiell ermöglicht die Arbeit mit dem Kompetenzraster eine

- Selbsteinschätzung und/oder
- Fremdeinschätzung

Die Selbsteinschätzung ist der unerlässliche Teil.

- Sie kann am Beginn eines Lernprozesses durchgeführt werden. Dann hat die Selbsteinschätzung den Stellenwert einer Standortbestimmung als Grundlage für eine individuelle Planung des Lernprozesses. Die Orientierung an einer vorgegebenen Bezugsnorm lässt individuelle Schlüsse über die anzustrebenden Lernziele zu. Dies führt dazu, dass der oftmals abstrakte Gegenstand des Lernens mit der Lebenswelt der Lernenden in Verbindung gebracht wird. Der Lernenden stellt aktiv einen Bezug zum Thema in Verbindung zu den eigenen Kenntnissen und Fähigkeiten her. Dies ist eine wichtige Grundlage für «sinnhaftes» Lernen aus Sicht der lernenden Person.
- Zwischendurch oder am Ende des Lernprozesses eingesetzt, ermöglicht es eine individuelle Lernzielkontrolle und die Ableitung von Korrekturmaßnahmen im Rahmen des Lernprozesses. Aber es macht auch die Lernerfolge sichtbar. Eine weitere wichtige Grundlage für motiviertes Lernen.

Die Selbsteinschätzung kann mit einer Fremdeinschätzung kontrastiert werden. Diese Aussensicht kann «blinden Flecken» und «Wahrnehmungsfallen» ent-