

Kompetenzerfassung und Assessment-Methoden im Medien- und Bildungsbereich

EXPLORE Entwicklungswerkstatt am 15.5 und 16.05.2019 im BIS Ebensee mit den Referenten Florian Hinterberger (migrare) und Thomas Studer (Universität Fribourg)

Kurzbericht

Der Themenbereich Kompetenzerfassung und Assessment-Methoden bildet den Ausgangspunkt der Entwicklung eines Kompetenznachweismodells (Kompetenzportfolios) für die Validierung von Lernergebnissen im Projekt EXPLORE. Die zweite Entwicklungswerkstatt bot die Möglichkeit, sich im Projektteam und gemeinsam mit zwei Referenten aus Wissenschaft und Praxis mit Konzepten, gegenwärtigen Diskussionen und Anwendungsbeispielen in diesem Bereich auseinanderzusetzen.

Ziel der zweiten Entwicklungswerkstatt war es, Anregungen für die Entwicklung des geplanten Kompetenzportfolios zu bekommen. Folgende Programmpunkte bildeten den Rahmen für die beiden Halbtage der Entwicklungswerkstatt:

- Input und Diskussion zu Kompetenzerfassung und Assessment-Methoden in der Erwachsenenbildung von Andrea Sedlaczek, COMMIT (1. Tag)
- Vorstellung und Diskussion zu Projekt und Methode von Competence Kaleidoscope von Florian Hinterberger, migrare (1. Tag)
- Input und Diskussion zu Kompetenzerfassung und Beurteilung im Sprachenbereich von Thomas Studer, Universität Fribourg (2. Tag)
- Besprechung von Praxisbeispielen zu Portfolioarbeit im Sprachenbereich in Arbeitsgruppen gemeinsam mit Thomas Studer (2. Tag)
- Zusammenfassende Reflexion über die gewonnenen Anregungen im Projektteam (2. Tag)

Die Präsentationsfolien von Andrea Sedlaczek und Thomas Studer (inklusive den darin eingebetteten Notizen) sowie weiterführende Materialien aus den 3 Inputs sind Teil des Berichts und finden sich im Anhang. Die Videoaufzeichnungen der Inputs dienen ebenfalls der Dokumentation. Im folgenden Bericht sollen die wichtigsten Aspekte aus den Inputs und den Diskussionen herausgestrichen werden, die für die weitere Entwicklung relevant sind.

Als ersten Input berichtete **Andrea Sedlaczek** vom Projektteam von COMMIT von ihren Recherchen über bestehende Auseinandersetzungen und Praxisbeispiele zu **Kompetenzerfassung und Assessment-Methoden in der Erwachsenenbildung**. Es wurden die in der Erwachsenenbildung diskutierten Konzepte *Kompetenz*, *Lernergebnisse*, *Kompetenzerfassung* und *Validierung von nicht-formalen und informellen Lernen* (formative und summative Ansätze der Validierung) besprochen und gemeinsam diskutiert. Die Kompetenz- sowie Lernergebnisorientierung in der erwachsenbildnerischen Praxis legt ihren Blick weg vom „Input“ (im Sinne Curricula/Lernstoff) hin zum „Output“, d.h. den konkreten Kenntnissen (Wissen), Fertigkeiten (Können) und Kompetenzen, die Lernende erreicht haben. Kompetenz ist ein offeneres Konzept als Lernergebnisse, das auch persönliche Werte, Motivationen und Persönlichkeitseigenschaften berücksichtigt. Kompetenz wird demnach als das Potenzial definiert, komplexe Anforderungen in spezifischen Situationen zu

bewältigen – Kompetenzen können nicht direkt, sondern nur über die Performanz im Sinne eines „kompetenten Handelns“ erfasst werden.

Kompetenzerfassung bzw. Bewertung/Assessment kann sowohl als Selbsteinschätzung als auch als Fremdeinschätzung (entweder durch Peer-Feedback oder externer Beurteilung) erfolgen und muss sich auf einen konkreten Beurteilungskriterien (Maßstab), etwa anerkannte Standards beziehen. Das Konzept der Validierung wiederum bietet einen systematischen Rahmen für eine Kompetenzerfassung, die vier Phasen vorsieht: Identifizierung, Dokumentierung, Bewertung und Zertifizierung von Lernergebnissen – während formative Ansätze der Validierung auf die ersten beiden Phasen fokussieren, müssen sich summative Ansätze der Validierung auch mit den letzten beiden Phasen auseinandersetzen.

Ein wichtiges Anschlusskonzept, das als Ausgangspunkt für die Überlegungen zum geplanten Kompetenzportfolio diente, ist **Performance Assessment**. Dieses Konzept stammt aus der (angloamerikanischen) (Sprach-)Testforschung und bezeichnet Beurteilungsformen, in denen Fertigkeiten und Kompetenzen über konkretes Handeln und nicht über Befragungen (Beurteilung von Kenntnissen/Wissen) überprüft werden. Im Sprachlernbereich wird zwischen schwachem und starkem Performance Assessment unterschieden, je nachdem, ob kommunikative Aufgaben nur der Beurteilung der Sprachkompetenz dienen oder ob die Kriterien der Beurteilung in der authentischen kommunikativen Aufgabe selbst liegen (siehe dazu auch den Input von Thomas Studer unten).

Die Beschäftigung mit dem Konzept Performance Assessment im Projekt wurde von Tim McNamara, einem Sprachtestforscher von der Universität Melbourne in Australien angeregt, um darüber nachzudenken, ob Sprachkenntnisse oder weitere Kompetenzen dadurch nachgewiesen werden könnten, indem Lernende eine Radiosendung produzieren anstatt einen klassischen Test zu absolvieren. Anschlusspunkte für die Umsetzung von Performance Assessment könnten etwa die in der Erwachsenenbildung diskutierten Kompetenzerfassungsmethoden Produkterstellung, Aufgaben oder Probanden sein.

Als weitere **Kompetenzerfassungsmethoden**, die für das Projekt wichtig sind, wurden das *Lerntagebuch* und das *Portfolio* vorgestellt. Eine umfassende Vorstellung dieser und weiterer Methoden inklusive Vor- und Nachteile, Checklisten und nützliche Materialien für die Praxis finden sich im Buch „Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden“ von Anne Strauch et al. (2009, Bertelsmann Verlag), welches unter <https://www.die-bonn.de/doks/2009-professionalitaet-02.pdf> heruntergeladen werden kann. Die relevanten Seiten sind 55–86.

Andrea Sedlaczek stellte in weiterer Folge vier konkrete **Praxisbeispiele** vor, in denen Kompetenzen auf unterschiedliche Weise erfasst, dokumentiert, bewertet und anerkannt werden und die inspirierende Aspekte oder Elemente für unsere Entwicklung des Kompetenzportfolios enthalten könnten:

- Die zertifizierten **Radio-Kurse von QQI** (nationale Behörde für Kompetenzanerkennung und Qualifikationen) und **CRAOL** (Dachverband der Community Radios) in Irland. Diese Kurse sind in ein formales System (irischer Nationaler Qualifikationsrahmen) eingebettet und basieren auf definierten Lernzielen und Lernergebnissen, deren Erfüllung nachgewiesen wird. Für die Bewertung werden alternative Assessment-Methoden, wie Portfolio, Lerntagebuch oder Aufgaben (Assignments) bzw. Projekte im Sinne eines Performance Assessments zugelassen.
- Das Verfahren der **Zertifizierung von ErwachsenenbildnerInnen der wba** in Österreich. Dieses umfasst u.a. eine Portfolioerstellung als Standortbestimmung am Anfang zur Feststellung vorhandener Nachweise/Kompetenzen und ein Performance Assessment in

einer abschließenden Zertifizierungswerkstatt, in der die Lernenden erwachsenbildnerische Aufgaben demonstrieren müssen und dabei Feedback von Peers und externen LeiterInnen bekommen sowie zu Selbstreflexion angeregt werden. Inspirierend könnte auch das ausgestellte Zertifikat sein, welches das Qualifikationsprofil im Sinne der geforderten Kompetenzen auflistet, das die zertifizierten Personen erreicht haben.

- Der **Kompetenznachweis Kultur** für Jugendliche, die an künstlerischen und kulturpädagogischen Angeboten teilnehmen, in Deutschland. In einem gemeinsamen Prozess zwischen den Jugendlichen und den begleitenden Fachkräften wird über die Kompetenzen reflektiert, die in den Tätigkeiten erworben werden können und diese auf der Basis einer Fremd- und Selbstbeobachtung in einem gemeinsamen Dialog bewertet und in schriftlicher Form – die auch Bewerbungen beigelegt werden kann – festgehalten.
- Die digitale Form der Kompetenzanerkennung **Open Badges**. Open Badges basieren auf einem Open Source-System, das von Mozilla initiiert wurde und sehr flexibel gestaltet werden kann. Badges sind digitale Abzeichen, die von BildungsanbieterInnen an Lernende vergeben werden können, um Kompetenzerwerb nachzuweisen. Im Unterschied zu anderen Validierungssystemen legt das Badge-System einen Fokus nicht nur auf die Sichtbarmachung, Bewertung und Anerkennung von Lernen (in formalen, nicht-formalen oder informellen Kontexten), sondern auch auf die Motivierung von Lernen. Badges bieten darüber hinaus die Möglichkeit einer modularen und kumulativen Zertifizierung: Lernende sammeln einzelne Badges (etwa im Sinne von Teillernzielen/Meilensteinen im Lernprozess) in ihrem persönlichen „Rucksack“ und können ihre Badges etwa auf eigenen Webseiten/Social Media-Profilen einbetten, um damit ihre Kompetenzen nachzuweisen.

Nähere Informationen und Links zu den einzelnen Beispielen finden sich in den Präsentationsfolien. Von den Praxisbeispielen fanden die QQI/CRAOL-Kurse und die Open Badges am meisten Anklang im Projektteam.

Die Kursbücher zu den von QQI (früherer Name: FETAC) zertifizierten CRAOL-Kursen „Expressing Yourself Through Media“ (Level 3, Assessment: Portfolio) und „Community Radio Skills“ (Level 4, Assessment: Assignments & Projekt) werden als Beispiele im Anhang beigelegt. Informationen zum Assessment finden sich im Level 3-Kurs auf Seiten 68–83 und im Level 4-Kurs auf Seiten 73–98.

Aus dem europäischen Projekt „Open Badges for adult education“ ist eine Handreichung für Einrichtungen der Erwachsenenbildung erhältlich unter: [https://www.open-badges.eu/sites/default/files/attachements/badges - guide for educational institutions de.pdf](https://www.open-badges.eu/sites/default/files/attachements/badges_-_guide_for_educational_institutions_de.pdf). In der Diskussion kam aus dem Projektteam noch der Hinweis, dass iMooX, eine Plattform für freie Online-Kurse (MOOC – Massive Open Online Courses) des Zentrums für digitales Lehren und Lernen der Universität Graz, Open Badges für die Absolvierung ihrer Online-Kurse vergibt. Nähere Informationen dazu finden sich unter <https://imoox.at/> – u.a. ein Erklärvideo zu den iMooX Badges (<https://www.youtube.com/watch?v=pVxp1JuMk9o>).

Als zweiten Input stellte **Florian Hinterberger** von migrare, dem Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich in Linz, ihren Zugang zu Kompetenzanerkennung vor, insbesondere die Methode „**Competence Kaleidoscope**“, welche in einem Erasmus+ Projekt entwickelt wurde und in Oberösterreich nun als freiwillige Berufsorientierungsmaßnahme für arbeitssuchende MigrantInnen durch das AMS finanziert wird.

Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit Kompetenzen bei migrare war die Frage, wie formal nicht anerkannte Kompetenzen von MigrantInnen sichtbar gemacht werden können. Ziel des Competence Kaleidoscope-Projekts war es, ein niederschwelliges Angebot der

Kompetenzanerkennung zu schaffen, das an die Lebenswelt der Zielgruppen anschließt. Damit sollte auch eine Alternative zur Kompetenzanerkennungsmethode CH-Q entwickelt werden, welche zwar für MigrantInnen in einer vereinfachten Version adaptiert wurde, jedoch – der Einschätzung von migrare nach – noch zu stark schriftbasiert ist. Die Competence Kaleidoscope-Methode setzt dahingehend stark auf das mündliche Erzählen. In einem Kurs aus 8 Modulen (je 4 Stunden, 2 Module pro Woche) wird mit den TeilnehmerInnen (max. 10 Personen, begleitet von 1 TrainerIn) über deren Kompetenzen reflektiert, die sie sich in unterschiedlichen Lebensbereichen in ihrer Biographie angeeignet haben. Als Tool zur Reflexion unterschiedlicher Kompetenzen werden die Kompetenzkarten der Bertelsmann-Stiftung verwendet, welche Kompetenzbegriffe bildlich und mehrsprachig präsentieren (aktuelle Versionen auf: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/>). Die TeilnehmerInnen wählen 5 Kernkompetenzen (jeweils zumindest 1 aus den 3 Kompetenzbereichen Soziale Kompetenzen, Personale Kompetenzen sowie Fach- und Methodenkompetenzen) aus und suchen dafür konkrete Beispiele/Belege aus ihrer Biographie. In der Gruppe wird – in anonymisierter Form – über mögliche berufliche Perspektiven reflektiert, welche zu den 5 Kernkompetenzen passen. Ausgehend davon entwickeln und planen die TeilnehmerInnen ihre eigenen Berufsziele (zum Teil auch mit Rechercheübungen zu Hause) und üben in Rollenspielen Bewerbungssituationen. Den Abschluss des Kurses bilden kurze kreative Selbstpräsentationen der TeilnehmerInnen. Der/die TrainerIn fasst anschließend für jede/n TeilnehmerIn ein Kompetenzprofil (1 Seite), in dem die 5 Kernkompetenzen – ausschließlich basierend auf den Selbstbeschreibungen der TeilnehmerInnen – ausgeführt und für Außenstehende nachvollziehbar werden. Dieses Kompetenzprofil dient als Beilage für die Bewerbung – aus der Praxiserfahrung konnte Florian Hinterberger berichten, dass Firmen eine solche Beilage als interessant empfinden und einer Bewerbung damit mehr Aufmerksamkeit schenken. Das wichtigste Ergebnis eines Competence Kaleidoscope-Kurses ist jedoch die Bestärkung und Selbstermächtigung der Teilnehmenden, die sie durch die Reflexion und das Sichtbarmachen der eigenen Kompetenzen erlangen.

Umfassende Informationen zum Projekt Competence Kaleidoscope finden sich auf der Projektwebseite <http://competence-kaleidoscope.eu/de/>. Dort findet sich eine Broschüre mit Informationen zum Projekt und dem theoretischen Hintergrund sowie einer Übersicht der Module (<https://drive.google.com/file/d/1hDPmS-aVlnYcnc7mFgpLOh2E6kjQyZ3o/view>). Desweiteren stehen alle Kursmaterialien lizenzfrei zum Download zur Verfügung.

Am zweiten Tag der Entwicklungswerkstatt stand das Thema **Kompetenzfassung und Beurteilung im Sprachenbereich** im Fokus. **Thomas Studer**, Professor für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache an der Universität Fribourg in der Schweiz, gab zuerst einen stärker theoretisch orientierten Input zum Themenbereich, bevor er in einem zweiten Teil zwei Praxisbeispiele zur Diskussion stellte.

Den theoretischen Input begann Thomas Studer mit einer Betrachtung des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) als Dreh- und Angelpunkt für Kompetenzfassung im Sprachenbereich. Der GER ist immer wieder Kritikpunkten ausgesetzt – manche von diesen teilt Thomas Studer auch, doch zugleich umfasst der GER mehr als gemeinhin in Diskussionen fokussiert wird. So basiert der GER auf einen handlungsorientierten Ansatz, der auf kommunikative Sprachkompetenzen und -aktivitäten fokussiert und auch einen Mehrsprachigkeitsansatz enthält. Assessment/Beurteilung ist hierbei nur ein Aspekt am Schluss.

Den größten Teil seines Inputs fokussierte Thomas Studer auf die lernerorientierte Evaluation, welche summative und formative Aspekte verbinden will und konkret in drei Ansätze gegliedert

werden kann: Evaluieren *nach dem* Lernen, *beim* Lernen und *als* Lernen. Diese drei Ansätze schließen einander nicht aus, sondern sollten idealerweise miteinander verbunden werden – die Frage ist hierbei nur die Gewichtung. Dies veranschaulichte Thomas Studer mit zwei visuellen Darstellungen einer „Evaluationspyramide“. Nach der traditionellen Evaluationspyramide wird dem summativen Evaluieren *nach dem* Lernen die größte Rolle zugeschrieben und dem Evaluieren *beim* und *als* Lernen eine geringere Bedeutung. Neuere Trends versuchen diese Verhältnisse umzudrehen und dem Evaluieren *als* und *beim* Lernen mehr Aufmerksamkeit zu schenken als dem Evaluieren *nach dem* Lernen. Diese Form des Evaluierens legt größeren Wert darauf, das Lernen zu unterstützen als über die konkreten Lernergebnisse zu berichten. In weiterer Folge präsentierte Thomas Studer Beispiele für diese alternativen, kompetenzorientierten Evaluationsformen (die zum Teil auch miteinander kombiniert werden können):

- **Evaluieren *beim* Lernen:**

- 1) Das **task-based language assessment** (TBLA) ist ein Ansatz, der Überschneidungen zum Konzept des performance assessments aufweist (siehe dazu den Input von Andrea Sedlaczek): Es geht darum, durch konkrete kommunikative Aufgaben (tasks) bedeutungsvolles Sprachhandeln hervorzulocken und dieses zu evaluieren. Diese Evaluation/Beurteilung kann entweder auf einer Theorie der Sprachkompetenz (konstruktzentriert; entspricht dem Konzept schwacher Performanztests) oder einer Bedarfsanalyse bezüglich aufgabenspezifischer Kompetenzen (performanz-referenziert; entspricht dem Konzept starker Performanztests) erfolgen.

- 2) **Szenarien** werden insbesondere im berufsbezogenen DaZ-Unterricht eingesetzt, indem konkrete Handlungsabfolgen inszeniert werden, welche für einen spezifischen Arbeitskontext typisch sind. Die Evaluation erfolgt über Kriterien, die auf die spezifischen Szenarien zugeschnitten sind.

- **Evaluieren *als* Lernen:**

- 1) Die **interaktionistische dynamische Evaluation** basiert auf der Annahme, dass es in der Kompetenzentwicklung nicht nur darauf ankommt, was man bereits kann und was man noch nicht kann, sondern auch auf das, was man mit Hilfe bereits kann – dieses Lernpotenzial dazwischen soll hervorgehoben werden, indem bei der Bearbeitung von Aufgaben durch die Lernenden vom Trainer/der Trainerin (oder einem Computerprogramm) gezielte, abgestufte Hilfestellungen gegeben werden – nach dem Prinzip: Nur so viel Hilfe, wie nötig.

- 2) Zur **Selbstevaluation** eignen sich Portfolios, die einen Kurs begleiten. Darin werden den Lernenden Fragen zur Reflexion ihres Lernens und zur eigenen Beobachtung gestellt.

Zum Schluss seines theoretischen Inputs stellte Thomas Studer die Frage, was es brauche, wenn zur Kompetenzerfassung kein klassischer Test eingesetzt werden soll. Hier betonte er, dass alternative Evaluation-/Beurteilungsmethoden zwar möglich sind, aber auch hierbei braucht es eine Auseinandersetzung mit dem „Testkonstrukt“, das heißt den Kompetenzen, die überprüft werden sollen bzw. den konkreten Lernzielen (und Teillernzielen), wie diese Lernziele in alternativen Aufgaben operationalisiert werden können und wie aus der konkreten Performanz (dem Lösen der Aufgaben) dadurch auf die Kompetenzen geschlossen werden können.

Im zweiten, praktischen Teil ging es um die Diskussion von konkreten **Praxisbeispielen**, die für das geplante Kompetenzportfolio inspirierend sein können. Hierbei stellte Thomas Studer zunächst das Lern- und Evaluationssystem fide aus dem MigrantInnenbereich in der Schweiz vor. Dieses System für den Nachweis von den für die Einbürgerung etc. geforderten Sprachkenntnissen von MigrantInnen sieht drei mögliche Wege der Kompetenzerkennung vor:

- Durch einen speziell entwickelten Test einer akkreditierten Institution (Sprachnachweis fide)
- Durch äquivalente Tests von anerkannten Institutionen (DELF, telc etc.)
- Durch eine Dokumentation des Gelernten in Sprachkursen und informell im Sinne der Sammlung kleiner Leistungsnachweise und anschließender Beurteilung dieser Dokumentation durch eine akkreditierte Institution

Der dritte Weg – welcher einem Portfolio-Ansatz entsprechen würde – wird in der Praxis jedoch nicht gemacht. Als mögliche Gründe dafür nennt Thomas Studer das politisch motivierte Pushen des offiziellen Sprachnachweises.

In zwei Arbeitsgruppen wurden anschließend Unterlagen vom Portfolio-System als Lernbegleitung in fide zum einen, und Unterlagen vom Alphaportfolio zum anderen, gesichtet und im Hinblick auf das zu entwickelnde Kompetenzportfolio hin diskutiert. Dabei fanden vor allem die Unterlagen aus dem fide-Portfolio Anklang als mögliche Inspirationsquelle.

Zur **zusammenfassenden Reflexion** über die gewonnenen Anregungen aus der Entwicklungswerkstatt reflektierten zum Schluss alle Projektmitglieder über folgende Fragen:

- Was nehme ich aus den beiden Tagen mit?
- Was mache ich in meinem Teilprojekt damit?
- Wofür benötige ich die anderen ProjektpartnerInnen für die Umsetzung?

In der Diskussion wurde insbesondere auf die Notwendigkeit der gemeinsamen Definierung von Zielen und Teilzielen des Lehrgangs Basisbildung komplett hingewiesen, die als Kriterien für eine Beurteilung herangezogen werden können. Dabei ist auch die Frage relevant, inwieweit Ziele von den Lernenden individuell definiert werden sollen und ob das zu entwickelnde Kompetenzportfolio diese individuellen Zieldefinitionen berücksichtigen muss.

Das Open Badges-System wurde allgemein als inspirierend angesehen und angeregt, sich damit näher auseinanderzusetzen. Insbesondere fürs Radio war auch das zertifizierte Kurssystem aus Irland inspirierend.

Anhang:

- Input Andrea Sedlacek Kompetenzerfassung Folien
- Input Thomas Studer Kompetenzerfassung Folien

Weiterführende Ressourcen:

- Strauch et al. 2009: Kompetenzerfassung in der Weiterbildung, <https://www.die-bonn.de/doks/2009-professionalitaet-02.pdf> [v.a. Seiten 55–86 > Lerntagebuch & Portfolio]
- QQI Level 3 Media Expression - Course Handbook V1.5.6 [v.a. Seiten 68–83 > Assessment: Portfolio]
- QQI Level 4 Community Radio Skills - Course Handbook V1.6 [v.a. Seiten 73–98 > Assessment: Assignments & Project]
- Open Badges for adult education. Handreichung für Einrichtungen der Erwachsenenbildung, https://www.open-badges.eu/sites/default/files/attachements/badges_-_guide_for_educational_institutions_de.pdf
- Broschüre „Competence Kaleidoscope“, <https://drive.google.com/file/d/1hDPmS-aVInYcnc7mFgpLOh2E6kjQyZ3o/view>