

Validierungsstrategien zur Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen

Ein Arbeitsbericht



Verfasserin: Verena Sennefelder, Referentin Kompetenzanrechnung im Projekt Offene Hochschule Oberbayern, Institut für akademische Weiterbildung, Technische Hochschule Ingolstadt.

Stand: Dezember 2016

Gliederung

- | | |
|--|------|
| 1. Ausgangslage | S. 3 |
| 2. Der Kompetenz-Level-Indikator (KLI) – die Entwicklung des Instruments | S. 5 |
| 3. Lessons Learned | S. 8 |

Anlage

Entwicklung eines Kompetenz-Level Indikators

1. Ausgangslage

Die Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen ist für Hochschulen eine vergleichsweise neue Herausforderung. Aus dem Anrechnungspionierprojekt „ANKOM“ gingen individuelle, pauschale und kombinierte Verfahrensvorschläge für die Durchführung von Anrechnungsverfahren hervor¹, die derzeit an den Hochschulen unterschiedlich gelebt werden. Zu trennen ist die Verankerung des Anrechnungsprozesses innerhalb der Organisation und die fachliche Ausgestaltung des Äquivalenzvergleiches. Während die organisatorische Abwicklung der Anrechnung von Kompetenzen von der Anfrage eines potentiellen Anrechnungskandidaten bis zum Vermerk der Anrechnungsentscheidung im Prüfungsamt die Definition eines abteilungsübergreifenden Prozesses erfordert, stellt der Äquivalenzvergleich, eine wissenschaftliche Herausforderung dar, für die ein hohes fachliches Know-How bezüglich der konkreten Anrechnungsentscheidung notwendig ist.

Die Anforderungen an qualitativ hochwertige und effiziente Anrechnungsverfahren sind komplex. Einerseits ist die fachliche Feststellung der Gleichwertigkeit von Kompetenzen, die in verschiedenen Kontexten erworben wurden, ein Betätigungsfeld für Hochschullehrer. Andererseits stellen Prozesse der Kompetenzanrechnung Hochschulen vor organisatorische und administrative Herausforderungen.

Neben der Erarbeitung von Vorgehensweisen, in Bezug auf die dargestellten operativen Fragen, erscheint auch eine gezielte Beschäftigung der Hochschulen mit dem Bereich der beruflichen Bildung sinnvoll. Hier gilt es Wissenslücken zu schließen und präziseres Wissen über das Zustandekommen von außerhochschulischen Kompetenzen zu erwerben. Die aktive Gestaltung von Durchlässigkeit erfordert einen Perspektivwechsel, der ein wichtiger Baustein für die Öffnung der Hochschulen ist. Eine fundierte Anrechnungsentscheidung erfordert folglich, über die fachspezifische Perspektive hinaus, bildungswissenschaftliche Kompetenzen, um den gezielten Vergleich von erworbenen Kompetenzen zu systematisieren.

Bei der Etablierung von Anrechnungsverfahren an Hochschulen sind demnach drei Ebenen mit unterschiedlichen Zieldimensionen zu differenzieren. Die Etablierung eines abteilungsübergreifenden Prozesses legt den Fokus auf die operative Abwicklung von Anrechnungsverfahren, mit dem Anspruch effiziente und praktikable Verfahren zu ermöglichen. Die Durchführung der Äquivalenzprüfung zielt auf die fachspezifische Feststellung der Gleichwertigkeit zwischen Lernergebnissen ab, welche durch die Etablierung einer bildungswissenschaftlichen Perspektive fundiert und strukturiert wird (vgl. Abbildung 1).

¹ Stamm-Riemer, I.; Loroff, C.; Hartmann; E. A. (2011): Anrechnungsmodelle – generalisierte Ergebnisse der ANKOM-Initiative, S. 35-54.

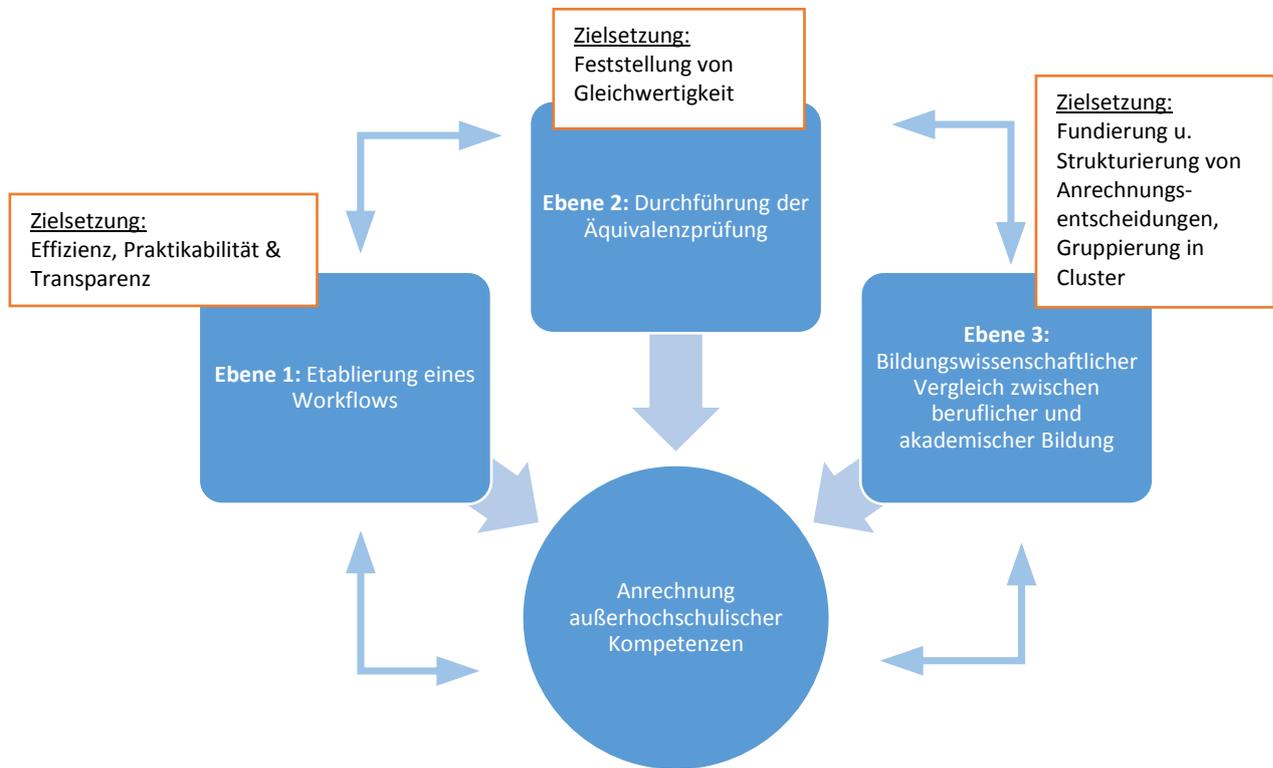


Abbildung 1: Aspekte der Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen

Der breiteste Erfahrungsschatz liegt mit der Etablierung solcher Verfahren in Bezug auf hochschulisch erworbene Kompetenzen vor. Diese sind gestützt von einer starken rechtlichen Fundierung in der verbindlichen Umsetzung der Lissabon Konvention an den Hochschulen. Die Etablierung von Anerkennungsverfahren ermöglicht nicht mehr nur Mobilität zwischen verschiedenen Ländern, Hochschulen und Studiengängen, sondern nun auch Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsbereichen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung von Anrechnungsverfahren geht es nun darum, Schnittmengen zwischen beruflicher und akademischer Bildung auszuloten, Anrechnungspotenziale zu heben und transparente, valide und effiziente Anrechnungsverfahren an den Hochschulen zu etablieren.

Die Äquivalenzprüfung ist Kern eines Anrechnungsverfahrens und baut in der Regel auf dem Vergleich von Curricula und den darin festgelegten Lernergebnissen und Kompetenzen auf. Dies kann entweder im Rahmen eines pauschalen Anrechnungsverfahrens erfolgen, in welchem eine Äquivalenzprüfung mit Gültigkeit

für alle Absolventen eines Ausbildungsganges durchgeführt wird, oder in individuell durchgeführten Verfahren abgebildet werden.

Individuelle Anrechnungsverfahren bedeuten für die prüfberechtigten Personen einen nicht unerheblichen Aufwand in der Bearbeitung von Einzelfällen, was auf die Bandbreite der vorkommenden Fälle aus der beruflichen Bildung zurückzuführen ist. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach Effizienz im Hinblick auf eine wachsende Anzahl an gestellten Anrechnungsanträgen.

Im Rahmen der ersten Förderphase des Verbundprojektes Offene Hochschule Oberbayern wurde ein Erhebungsinstrument entwickelt, das bei der Lösung dieser Herausforderungen unterstützen soll.

2. Der Kompetenz-Level-Indikator (KLI) – die Entwicklung des Instruments

Das Ziel des Kompetenz-Level-Indikator (KLI) war es, Kompetenzniveaus über die Selbsteinschätzung von Studierenden überfachlich zu messen.

Angestrebt wurde die Entwicklung einer stark strukturierten Methode als Hilfsmittel im Prozess der Kompetenzmessung, in welcher durch die Anwendung von testpsychologischen Verfahren wissenschaftliche Gütekriterien Eingang in das Verfahren der Kompetenzanrechnung finden und somit höchsten Verfahrensansprüchen genüge getan wird. Der KLI² ist somit ein Instrument, welches schwerpunktmäßig die Durchführung von Anrechnungsverfahren auf der Ebene der Äquivalenzprüfung unterstützen, und hier zu einem ökonomischen und gerichtsfesten Verfahren beitragen soll.

Eine zusätzliche Zielstellung des Instrumentes war, durch eine standardisierte, schriftliche Befragung, effizient größere Gruppen von Studierenden und somit potentiellen Anrechnungskandidaten hinsichtlich deren Anrechnungspotenziale zu kategorisieren. Dieses Vorgehen sollte die Abarbeitung von größeren Mengen an Anrechnungsanträgen erleichtern.

Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen, wurde ein Fragebogen anhand der Kompetenzdimensionen des DQR³ entwickelt.

Der DQR eignet sich in besonderem Maß als fachlicher Referenzrahmen für den Äquivalenzvergleich zwischen hochschulisch und außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen. Auch wenn akademische Kompetenzen zusätzlich in den HQR⁴ eingeordnet sind, ist der DQR aufgrund seines synoptischen Charakters zwischen beruflicher und akademischer Bildung an dieser Stelle geeigneter, da dort sowohl hochschulisch als auch außerhochschulisch erworbene Kompetenzen verankert sind. Weiterhin sind die Niveaustufen des DQR überfachlich beschrieben und können dementsprechend angewandt werden.

² (vgl.) Pohlmann, St., Vierzigmann G., Doyé Thomas (Hrsg.) (2017): Weiter denken durch wissenschaftliche Weiterbildung, S. 377-405.

³ Deutscher Qualifikationsrahmen

⁴ Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse

Der DQR hat auch über die Grenzen von Bildungseinrichtungen hinaus einen gewissen Bekanntheitsgrad erlangt. In einer aktuellen Unternehmensumfrage des DIHK⁵ geben 20% der befragten Unternehmen an den DQR grundsätzlich zu kennen, hiervon verwenden 51% den Referenzrahmen um sich über die Vergleichbarkeit von Abschlüssen zu informieren.⁶ Die Verwendung eines relativ bekannten Referenzsystems als Brücke zwischen zwei Bildungssystemen ist in Hinsicht auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Anrechnungsentscheidungen, insbesondere auch für Akteure außerhalb des Bildungssystems, relevant.

Der DQR bietet aufgrund der Einordnung von vollständigen Qualifikationsprofilen die Möglichkeit schnell zu einer ersten Orientierung hinsichtlich der Relationen zwischen der vorliegenden formalen Qualifikation und der angestrebten Qualifikation zu kommen. Im weiteren Prozess der Äquivalenzprüfung ist dann eine Verfeinerung der Betrachtungsebene auf die für die Anrechnung eines Studienmoduls relevanten Kompetenzen notwendig. Eine Hilfestellung aus dem DQR kann hierbei aus den dort genannten inhaltlichen Kategorien erfolgen, die detaillierte Gleichwertigkeitsprüfung erfordert schlussendlich jedoch das Know-How eines fachlichen Experten für die zu prüfenden Kompetenzen.

Damit ein Referenzrahmen als Hilfsmittel bei der Validierung von Kompetenzen greifen kann, ist die konsequente Orientierung an Lernergebnissen, sowohl in den Curricula der beruflichen Bildung als auch in den Modulhandbüchern von Studiengängen, essentiell. Diese ist nicht nur im Hinblick auf die Anerkennung von formalen Kompetenzen über die Grenzen von Hochschulen hinaus, sondern auch hinsichtlich der (perspektivischen) Erfassung von non-formalen und informellen Kompetenzen obligatorisch.⁷

Ein Nachteil des DQR ist, dass derzeit non-formales Lernen nicht abgebildet ist. Es gibt jedoch bereits Bestrebungen entsprechende Konzepte zur erarbeiten und eine erweiterte Anwendung des DQR zu ermöglichen.⁸

Die Kompetenzdimensionen des DQR eröffnen mit vier Kompetenzbereichen und den hieraus operationalisierten Subkategorien (vgl. Tabelle 1) ein umfangreiches Kompetenzspektrum, welches die vollständige Bandbreite der angestrebten Kompetenzvermittlung innerhalb eines Bildungsganges abbilden soll. Die Spannweite der Kompetenzdimensionen in Verbindung mit der überfachlichen Formulierung der Kategorien ermöglicht es dem DQR den Zweck eines Referenzrahmens zu erfüllen. Der DQR definiert folgende Kompetenzbereiche und Subkategorien:

Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Tiefe	Instrumentelle Fertigkeiten	Teamfähigkeit	Eigenständigkeit
Breite	Systemische Fertigkeiten	Führungsfähigkeit	Verantwortung

⁵ Deutscher Industrie und Handelskammertag

⁶ (vgl.) DIHK (Hrsg.) (2016): Weiterbildung 2016, Ergebnisse der Online-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2016, S. 5-6.

⁷ (vgl.) Schäffter, O.; Schicke, H. (2016): Anerkennung als Grundlage der Validierung, S. 26.

⁸ (vgl.) Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen, S. 5-6.

	Beurteilungsfähigkeit	Fähigkeit zur Mitgestaltung	Reflexivität
		Kommunikation	Lernkompetenz

Tabelle 1: Struktur der DQR Niveaus⁹

Eine Intention bei der Entwicklung des DQR war die Schaffung eines gemeinsamen Kompetenzverständnisses¹⁰, welches auf nationaler Ebene bildungsbereichsübergreifende Akzeptanz findet. Durch die Entwicklung der DQR-Niveaus aus dem EQR ist über den DQR auch die Einnahme einer internationalen Perspektive möglich, welche förderlich für Mobilität im Rahmen des Bildungs- und Beschäftigungssystems ist. Adressaten sind in diesem Zusammenhang Lernende, Unternehmen, Berufstätige und Bildungseinrichtungen. Die selbstständige Einordnung von Bildungsgängen in den DQR ist nicht vorgesehen, vielmehr findet die Zuordnung über ein Expertengremium statt.¹¹ Die Einstufung von formalen Bildungsgängen über ein Expertengremium bietet die Möglichkeit, eigene Anrechnungsentscheidungen durch eine externe Perspektive zu erweitern, und somit Qualitätsgewinne hinsichtlich des Treffens von objektiv nachvollziehbaren Entscheidungen zu erzielen.

Im Rahmen der Entwicklung des KLI wurde jede der im DQR definierten Dimensionen mit einer Item Batterie hinterlegt, welche anhand einer dichotomen Skala bewertbar ist. Die Items sind aus den Kompetenzdimensionen des DQR operationalisiert und sollen diese überfachlich repräsentieren, sodass ein studiengangübergreifender Einsatz des Instrumentes in Bezug auf die Bestimmung der Anrechenbarkeit von bereichsübergreifenden, außerhochschulischen Kompetenzen erfolgen kann.

In der Pre-Test Version des KLI ergaben sich aus der Operationalisierung der Kompetenzbereiche und entsprechenden Subkategorien 197 zu bewertende Items.

Um die Überfachlichkeit eines solchen Instrumentes zu gewährleisten, ist innerhalb der Instrumentenentwicklung eine Abgrenzung zwischen der Messung des Inhaltes und des Niveaus einer vorhandenen Kompetenz erfolgt. Mit Hilfe des KLI soll ausschließlich eine Niveaueinordnung und das Ausmaß der sich hieraus ergebenden Passung möglich sein, auch um die überfachliche Einsatzfähigkeit des Instrumentes sicher zu stellen. Zu dieser Vorgehensweise passend ist die Ableitung der verwendeten Items aus dem DQR, welcher als Referenzrahmen für die bereichsübergreifende Niveauzuordnung erworbener Qualifikationen dient. Die mit der Entwicklung des DQR verbundenen Ziele bezüglich der Förderung von Durchlässigkeit, Mobilität und Transparenz im Bildungssystem¹² erscheinen ebenfalls passend für die Entwicklung eines Instrumentes zur Anrechnung von Kompetenzen.

Um Anrechnungspotenziale sichtbar zu machen, sollten Modulverantwortliche die Lernergebnisse ihres Moduls anhand des KLI einordnen und somit das geforderte

⁹ (vgl.) Deutscher EQR Referenzierungsbericht, S. 16.

¹⁰ (vgl.) Deutscher EQR Referenzierungsbericht, S. 51.

¹¹ (vgl.) www.dqr.de [Zugriff: 09.08.2016].

¹² (vgl.) ebd., S. 9.

Niveau festlegen. Im zweiten Schritt bewerten potentielle Anrechnungskandidaten ihre eigenen Kompetenzen anhand des gleichen Instrumentes. Aus dem Grad der messbaren Übereinstimmung zwischen der Einordnung des Modulverantwortlichen und des Anrechnungskandidaten wird im dritten Schritt das Vorhandensein von Anrechnungspotentialen abgeleitet.

Die Verwirklichung dieser Vision wurde bis zu einer Vorform des Instrumentes, welche in der Durchführung eines Pre-Tests mit Professoren aus beiden Verbundhochschulen mündete. Im Rahmen des Pre-Tests wurden Dozenten aufgefordert, ein von ihnen verantwortetes Modul beispielhaft einzuordnen. An dieser Stelle ergaben sich diverse Anwendungsprobleme in Bezug auf den KLI, die dazu geführt haben, dass die Entwicklung des Instrumentes abgebrochen wurde.

Im Folgenden sollen genau diese Anwendungsprobleme beschrieben und reflektiert werden, um auf diesem Weg einen Beitrag zu der Debatte im Hinblick auf die Praktikabilität und Qualität im Bereich der Anrechnung von Kompetenzen zu leisten.

3. Lessons Learned

In der konkreten Anwendung des Instrumentes ergab sich eine Reihe von Herausforderungen.

Die Anrechnung von Kompetenzen ist für die am Anrechnungsprozess beteiligten Personen in der Regel eine zusätzliche Aufgabe, die neben dem restlichen Tagessgeschäft bewältigt werden muss. Um für die zur Implementierung eines neu entwickelten Instruments notwendige Akzeptanz zu finden, muss dessen Mehrwert zügig sichtbar werden. Aufgrund der großen Bandbreite an Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung erworben werden können und die vielfach gelebte Erfordernis diese Kompetenzen zu belegen, ist mit der Stellung und Prüfung eines Anrechnungsantrages erheblicher Aufwand verbunden.

Der KLI zielt darauf ab, größere Gruppen hinsichtlich deren Anrechnungspotentiale niveaubezogen einzuteilen. Die praktischen Erfahrungen zeigen jedoch, dass im Rahmen von individuellen Anrechnungsverfahren stark individualisierte Anrechnungsanträge gestellt werden, deren Bearbeitung viel Zeit in Anspruch nimmt. Da zudem auch die Selbsteinschätzung ohne den entsprechenden Beleg einer Kompetenz nicht den administrativen Anforderungen an die Kompetenzanrechnung genügt, ist der KLI kein Ersatz für einzelne Schritte in der Umsetzung eines Anrechnungsverfahrens, sondern ein zusätzliches Instrument, das sowohl dem Anrechnungskandidaten als auch der Institution eine erste Einschätzung über Anrechnungspotentiale bieten soll.

Im Rahmen des Pre-Tests des Instrumentes hat sich herausgestellt, dass die für das Antragsverfahren relevante Feststellung der Gleichwertigkeit von Kompetenzen aktuell

noch viel Einsatz seitens der prüfenden Hochschullehrer und der involvierten Verwaltungseinheiten erfordert. Daraus folgt, dass ein Instrument zur Selbsteinschätzung hinsichtlich eines Kompetenzniveaus ohne Relevanz für das eigentliche Antragsverfahren nicht zur Anwendung kommen kann. Die Integration einer Selbsteinschätzung hinsichtlich des eigenen Kompetenzniveaus in das offizielle Antragsverfahren ist nicht realistisch, solange im Rahmen der Verfahren anrechnender Hochschulen Kompetenzen belegpflichtig sind. Insbesondere relevant ist dieser Aspekt weil innerhalb von Hochschulen in der Regel keine zusätzlichen personellen und zeitlichen Ressourcen für das Aufgabenfeld der Anrechnung von Kompetenzen vorhanden sind. Somit müssen Werkzeuge zur Anrechnung von Kompetenzen nicht nur inhaltlich treffsicher sein, sondern auch arbeitserleichternd und effizienzfördernd wirken.

Zusammenfassend bietet das Instrument hinsichtlich der organisationsübergreifenden Abbildung eines Workflows nicht ausreichend Mehrwert. Festmachen lässt sich dies an dem Ausbleiben großer Gruppen von Anrechnungskandidaten, die auf diesem Weg vorgefiltert werden könnten und der fehlenden Auswirkung einer Selbsteinschätzung auf die formale Anrechnungsentscheidung.

Ein hoher Anspruch des KLI war der geplante überfachliche Einsatz des Instrumentes zur Unterstützung des bildungswissenschaftlichen Vergleichs zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Der Anwender des KLI soll, die aus den Subkategorien des DQR entwickelten Items auf einen fachspezifischen Inhalt anwenden. Dieser Transfer stellt eine Herausforderung für Hochschullehrer dar. Ausgehend von dem jeweiligen Modulinhalt müssen die überfachlich formulierten Kriterien als zutreffend oder unzutreffend eingeordnet werden. Diese Einordnung fiel den Modulverantwortlichen im Pre-Test sichtlich schwer. Nicht alle Subkategorien des DQR treffen auf einzelne Module eines Studienganges zu. Die Niveaueinordnung anhand des DQR bezieht sich in der Regel auf vollständige Qualifikationsprofile, die in ihrer Gesamtheit ein breiteres Kompetenzspektrum abbilden. Die Bezugsgröße der Gleichwertigkeitsprüfung außerhochschulischer Kompetenzen sind die Einzelmodule eines Studienganges. An dieser Stelle muss in der finalen Beurteilung der Gleichwertigkeit der Grad der Äquivalenz nach Art und Umfang der erworbenen Kompetenz festgestellt werden. Dies geschieht auf der Ebene von Lernergebnissen.

Weitere Diskussionsbedarfe entstanden aufgrund der Zuordnung der Items zu den Subkategorien, da die Grenzen zwischen den Kompetenzdimensionen per se unscharf sind. In der operativen Anwendung des KLI ist dies eine zusätzliche Herausforderung, da die fachübergreifende Zuordnung von Lernergebnissen in die beschriebenen Kompetenzbereiche durch diese Unschärfe schwierig ist, und immer wieder Klärungsbedarf hervorruft.

Weiterhin stellte der Grad der Abstraktion, der (insbesondere für die Verwendung der Kategorien in einem Referenzrahmen) notwendig ist, um fachübergreifende

Niveauzuordnungen vorzunehmen, eine zu anspruchsvolle Herausforderung für den Modulverantwortlichen als Erstanwender des Instrumentes dar. Potentielle Anwender seitens anrechnungsinteressierter Studierender stünden hierbei vor der Herausforderung, mittels der im KLI vorgesehenen Selbsteinschätzung das Niveau ihrer eigenen Kompetenz zu beurteilen. Den Bezug zwischen eigenen Kompetenzen und dem anzurechnenden Fach herzustellen, erfordert jedoch ein hohes Maß an Selbstreflexion hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten, die ohne eine gezielte Beschäftigung mit ebendiesen bei den meisten vermutlich nicht im erforderlichen Ausmaß vorhanden ist. Die Selbsteinschätzung der Studierenden ist an dieser Stelle nicht valide und potentiell überfordernd. Ein Anrechnungsverfahren, welches auf die Integration von Selbst- und Fremdeinschätzungen ausgelegt ist, sollte demnach mit zusätzlichen Angeboten, z. B. im Rahmen von Anrechnungsseminaren, unterfüttert werden. Neben der Bereitstellung eines Instrumentes als Hilfsmittel für die Auseinandersetzung mit geforderten und bereits erworbenen Kompetenzen, ist eine Begleitung des Anrechnungskandidaten innerhalb seines Reflexionsprozesses über bereits erworbene Kompetenzniveaus ebenso notwendig, wie die gezielte Auseinandersetzung mit dem geforderten Kompetenzniveau in Relation zu den Kompetenzen des Anrechnungskandidaten seitens des Modulverantwortlichen. Dieser Ansatz erfordert qualitative und individualisierte Herangehensweisen, die durch eine standardisierte, schriftliche Befragung kaum abzudecken sind. Dieser Diskurs könnte eine potentielle Bereicherung für Anrechnungsverfahren im Sinne des Äquivalenzvergleiches darstellen, kollidiert jedoch mit der Durchführung von Anrechnungsverfahren auf der organisatorischen Ebene. Die Hochschulen als anrechnende Institutionen müssten in diesem Zusammenhang entsprechende personelle Ressourcen zur Begleitung von Anrechnungsverfahren bereitstellen und innerhalb des Reflexionsprozesses im Spannungsfeld zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung Verfahrensschritte integrieren, welche Verlässlichkeit und Transparenz für den Anrechnungskandidaten gewährleisten.

Der Einsatz des KLI als Instrument zur Durchführung eines bildungswissenschaftlich fundierten Vergleiches beinhaltet somit interessante Aspekte, die bei entsprechendem Ressourceneinsatz über den Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung erreichter Kompetenzniveaus und dem hierüber möglichen Einbezug der studentischen Perspektive durchaus Erkenntnisgewinne bringen könnten.

Im Rahmen des Pre-Tests mit Professoren problematisch waren jedoch der typische Aufbau von Modulen eines Hochschulstudienganges (Vermittlung von mehreren Kompetenzen innerhalb eines Moduls) und der hohe Anspruch an die Transferleistung des Anwenders hinsichtlich der Anwendung von überfachlichen Items auf fachspezifische Inhalte. Aus diesen Anwendungsproblemen ergibt sich, dass der Einsatz des KLI für die konkrete Durchführung von Äquivalenzprüfungen und der Feststellung von Gleichwertigkeit nicht zielführend erscheint.

Untermauern lässt sich dieser Eindruck in der Auseinandersetzung mit aktuellen Erkenntnissen aus der Kompetenzmessung. Die Messung von Kompetenzen ist eine komplexe Herausforderung, welcher im Rahmen von größer angelegten Studien in der Regel mit stringent domänenspezifischen Ansätzen begegnet wird. In diesem Kontext erfolgt ebenso eine enge Beschränkung auf Aspekte von berufsbezogenen und somit fachlichen Kompetenzen, welche als Grundlage für die aufwändige Entwicklung von spezifischen Erhebungsinstrumenten dienen.¹³ Diese Form von wissenschaftlich exakter Kompetenzmessung bezieht sich sowohl auf das Niveau, als auch auf den Inhalt erworbener Kompetenzen. Den inhaltlichen Aspekt vorhandener Kompetenz variabel zu halten und die Messung lediglich hinsichtlich des erworbenen Kompetenzniveaus wissenschaftlich gültig zu gestalten, belässt einen nicht geringen Teil der notwendigen (inhaltlichen) Operationalisierung einer erworbenen Kompetenz auf der Seite des Probanden, was diese im Rahmen der Selbst- als auch der Fremdeinschätzung in einem standardisierten, schriftlichen Rahmen potentiell überfordert.

Die beschriebenen Problemstellungen im Zuge des Einsatzes des KLI für die Unterstützung von Kompetenzanrechnungen haben dazu geführt, dass das Instrument im Projekt Offene Hochschule Oberbayern nicht fertig entwickelt wurde.

Im Fazit war das augenscheinlichste und stärkste Argument gegen die Weiterentwicklung des KLI, die mangelnde Effizienz und Praktikabilität des Instrumentes, da dieses keine formal juristisch verwertbaren Ergebnisse innerhalb des organisatorischen Anrechnungsprozesses produziert. Ein gezielter bildungswissenschaftlicher Vergleich zwischen Kompetenzniveaus der beruflichen und akademischen Bildung könnte eine Stärke eines an den KLI angelehnten Vorgehen im Rahmen weiterer Studien darstellen, ist aber aus den genannten Gründen nicht in die operative Durchführung von Anrechnungsverfahren integrierbar.

Die Anwendungsproblematiken, die sich im Rahmen der Vorentwicklung des KLI ergeben haben, sind ein gutes Lehrstück hinsichtlich der Herausforderungen, die im Rahmen der Anrechnung von (außerhochschulischen) Kompetenzen zu lösen sind. Auf eine Vielzahl von Studiengänge unterschiedlichster Fachrichtungen trifft eine ebenso vielfältige Anzahl von außerhochschulischen Kompetenzen. Die Öffnung der Anrechnungsverfahren für formale, non-formale und informelle Kompetenzen erweitert das potentielle Spektrum an möglichen Kompetenzen massiv. Anrechnungsverfahren stehen somit vor der Herausforderung, im Spannungsfeld von Qualität und Effizienz, ein vertretbares Maß an Heuristik zu integrieren. Die vollständige Transparenz über das einzubeziehende Gesamtbild an Kompetenz, die eine Person mitbringt und dem dazugehörigen Übereinstimmungsgrad mit den Lernergebnissen eines Modules festzustellen, ist mit den derzeitigen Mitteln aus der Bildungsforschung nur über die

¹³ Siehe hierzu:

Schmidt, Th; Nickolaus, R.; Weber, W; (2014): Modellierung und Entwicklung des fachsystematischen und handlungsbezogenen Fachwissens von Kfz-Mechatronikern, S. 549-574.

Fischer, M.; Becker, M.; Spöttl, G. (2011): Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung – Probleme und Perspektiven.

Zlatkin-Troitschanskia, O.; Nickolaus, R.; Beck, K. (Hrsg.) (2013): Kompetenzmodellierung und Kompetenzmessung bei Studierenden der Wirtschaftswissenschaften und der Ingenieurwissenschaften (Lehrerbildung auf dem Prüfstand, Sonderheft).

spezifische Prüfung des anzurechnenden Faches herzustellen, was der gängigen Methode der Messung von Kompetenz im Rahmen eines regulären Studienverlaufes entspräche. Dieses Vorgehen würde jedoch den Grundgedanken der Anrechnung unterlaufen, der da ist Durchlässigkeit ohne mehrmalige Prüfung bereits erworbener Kompetenzen zu ermöglichen. Die in ANKOM entwickelten individuellen, pauschalen oder auch kombinierten Verfahren stützen sich häufig auf den gezielten Vergleich von Curricula. Dieses Vorgehen impliziert eine Entscheidung nach Aktenlage. Kritische Beobachter entgegnen, dass curricular verankerte Lernergebnisse nicht zwingend verlässliche Rückschlüsse auf die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen einer Person zulassen. Dieser Einwand ist zwar berechtigt, dennoch bietet sich derzeit aus den dargestellten Gründen keine adäquate Alternative an. Die Notwendigkeit zur Verbesserung von Anrechnungsverfahren nach Gesichtspunkten der Qualität, Transparenz und Effizienz besteht fort, und gewinnt mit steigender Etablierung von Anrechnungsverfahren an Hochschulen und den hiermit verbundenen ansteigenden Fallzahlen sogar noch an Dringlichkeit.

Literatur

Deutscher Qualifikationsrahmen: Deutscher EQR Referenzierungsbericht, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Kultusminister Konferenz, Stand: 08.05.2013.

www.dqr.de/media/content/Deutscher_EQR_Referenzierungsbericht.pdf, [Zugriff: 02.08.2016].

DIHK (Hrsg.) (2016): Weiterbildung 2016, Ergebnisse der Online-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2016, Stand: August 2016,

http://www.dqr.de/media/content/DIHK_Aus_und_Weiterbildung_2016.pdf, [Zugriff: 10.10.2016]

Fischer, M.; Becker, M.; Spöttl, G. (2011): Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung – Probleme und Perspektiven – Berufliche Bildung in Forschung, Schule und Arbeitswelt, Vocational Education and Training: Research and Practice, Bd. 7, Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften.

Hanak, H.; Sturm, N. (2015): Akzeptanz als Instrument zur nachhaltigen Implementierung von Verfahren der Anerkennung und Anrechnung von außerhochschulisch erworbener Kompetenzen?, in: Handreichung Anrechnung, Teil 2 – Ein Einblick in die Praxis, Handreichung der wissenschaftlichen Weiterbildung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen.“

Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen; Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten, Stand: 01.08.2013.

Pohlmann, St., Vierzigmann G., Doyé Thomas (Hrsg.) (2017): Weiter denken durch wissenschaftliche Weiterbildung, Springer VS.

Schäffter, O.; Schicke, H. (2016): Anerkennung als Grundlage der Validierung, in: Validierung, Zeitschrift für Erwachsenenbildung, jg. 23, Nr.4, S. 26-30.

Schmidt, Th; Nickolaus, R.; Weber, W; (2014): Modellierung und Entwicklung des fachsystematischen und handlungsbezogenen Fachwissens von Kfz-Mechatronikern, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 110, Heft 4, Franz Steiner Verlag, S. 549-574.

Stamm-Riemer, I.; Loroff, C.; Hartmann; E. A. (2011): Anrechnungsmodelle – generalisierte Ergebnisse der ANKOM-Initiative.

Zlatkin-Troitschanskia, O.; Nickolaus, R.; Beck, K. (Hrsg.) (2013): Kompetenzmodellierung und Kompetenzmessung bei Studierenden der Wirtschaftswissenschaften und der Ingenieurwissenschaften (Lehrerbildung auf dem Prüfstand, Sonderheft), Verlag empirische Pädagogik.

Entwicklung eines Kompetenz Level Indikators

Worum es geht

Im Rahmen des BMBF-Projektes „Offene Hochschule Oberbayern“ (OHO) wird an der Hochschule für angewandte Wissenschaften München ein Verfahren zur Anrechnung von außerhalb des Hochschulbereiches erworbenen Kompetenzen auf die Module der berufsbegleitenden OHO-Studiengänge entwickelt.

Fragebogen

Auf den folgenden Seiten sehen Sie eine Vorform des Verfahrens. Es handelt sich um einen Fragebogen zur Niveaubestimmung von Kompetenzen. Nach Vorgaben des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen lässt sich jede Kompetenz in vier Bereiche Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz und Selbständigkeit mit jeweils mehreren Subkategorien gliedern (s. nächste Seite). Zu jeder Subkategorie gibt es eine Fragebogenseite.

Nächste Schritte

Im nächsten Entwicklungsschritt wollen wir das Niveau von konkreten Kompetenzen anhand der hier vorliegenden Fragen eingeschätzt. Hier sind wir auf Zusammenarbeit mit Experten, Professoren, Hochschuldozenten, Modulentwickler usw. in besonderer Weise angewiesen.

→ Was ist eine konkrete Kompetenz?

Gesucht wird eine abgrenzbare Kompetenz, die im Rahmen eines Moduls vermittelt wird. Ein Modul ist bei Bachelor- und Master-Studiengängen an Hochschulen eine Lehreinheit, die aus mehreren Lehrveranstaltungen zu einem gemeinsamen Teilgebiet eines Studienfachs besteht. Ein Modul dauert in der Regel ein bis drei Semester. Für Module ist außerdem charakteristisch:

- Der zeitliche Umfang der Lehrveranstaltungen eines Moduls wird in Semesterwochenstunden (SWS) angegeben, z. B. kann ein Modul mit 4 SWS aus 2 SWS Vorlesung, 1 SWS Übungen und 1 SWS Seminar bestehen.
- Was Studenten während eines Moduls gelernt haben, kann am Ende des Moduls für alle Veranstaltungen gemeinsam überprüft werden.
- Jedes absolvierte Modul wird im Examenszeugnis mit Bezeichnung des Moduls, Datum der Prüfung und Note aufgeführt.

→ Wie ist das konkrete Vorgehen?

- Wählen Sie eine konkrete Kompetenz aus, die Sie und Ihre Fachkollegen im Rahmen eines Moduls vermitteln.
- Geben Sie auf jeder Fragebogenseite oben den Namen der ausgewählten Kompetenz (oder des Moduls) an.
- Schätzen Sie bitte ein, was ein Student nach Vermittlung der ausgewählten Kompetenz wissen und können sollte, d.h. welcher Leistungsstand erreicht sein sollte.
- Beantworten Sie die Fragen entsprechend des durchschnittlichen erwünschten Leistungsstandes.
- Gehen Sie bei der Bewertung intuitiv vor, die Präzision und Objektivität der Schätzung ergibt sich durch mehrere parallele Befragungen zum gleichen Gegenstand.

→ Gibt es von Ihrer Seite noch Fragen?

Dann wenden Sie sich bitte an Herr Dr. Lewin im OHO-Team (Tel. 1265-4378, Mail lewin@hm.edu)

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Übersicht Kompetenzbereiche und Subkategorien

Wissen

Tiefe

Breite

Fertigkeiten

Instrumentelle Fertigkeiten

Systemische Fertigkeiten

Beurteilungsfähigkeit

Sozialkompetenz

Teamfähigkeit

Führungsfähigkeit

Fähigkeit zur Mitgestaltung

Kommunikation

Selbständigkeit

Eigenständigkeit

Verantwortung

Reflexivität

Lernkompetenz

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

(An folgenden Seiten können Sie auch gerne Akronyme verwenden: z. B. Methodische Grundlagen = MG)

Wissen

Tiefe

Ist Ihre Kompetenz bereits so ausgeprägt, dass Sie ...

1	leicht einen Einstieg in das Themen-/Wissensgebiet finden?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	einen Überblick über das Themen-/Wissensgebiet haben?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	in einigen Bereichen innerhalb des Themen-/Wissensgebietes über vertieftes Wissen verfügen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	einen Überblick über das Themen-/Wissensgebiet geben können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	anderen etwas aus dem Themen-/Wissensgebiet erklären können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	in dem Themen-/Wissensgebiet unterrichten können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	ihr Wissen eigenständig vertiefen können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	neue Informationen aus dem Themen-/Wissensgebiet verstehen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	sich neue Informationen aus dem Themen-/Wissensgebiet gut merken können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	die Relevanz von neuen Informationen aus dem Themen-/Wissensgebiet einschätzen können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	aus vorhandenem Wissen konkrete Handlungsschritte ableiten können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Informationen/Wissen verknüpfen können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	neue Ideen in dem Themen-/Wissensgebiet entwickeln können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	die internen Abläufe in dem Bereich kennen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15	Projekte in dem Themen-/Wissensgebiet selbständig abgewickelt haben?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
16	Können Sie die o. g. Erfahrungen mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja:	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Beispiel 1

Beispiel 2

Beispiel 3

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Wissen

Breite

Ist Ihre Kompetenz bereits so ausgeprägt, dass Sie ...

1	einzelne Unterbereiche innerhalb des Themen-/Wissensgebietes benennen können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	einzelne Unterbereiche innerhalb des Themen-/Wissensgebietes beschreiben können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	einen Überblick haben, welche einzelnen Unterbereiche es zu einem Themen-/Wissensgebiet gibt?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	über Wissen in bestimmten Unterbereichen verfügen (Wissensinseln)? Wenn ja, in welchen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	innerfachliche Verbindungen zwischen Unterbereichen erkennen können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	selbst einzelne Unterbereiche innerhalb des Themen-/Wissensgebietes miteinander verbinden können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	das Wissen aus verschiedenen Unterbereichen des Themen-/Wissensgebietes zur Problemlösung nutzen können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	vorhandene Lücken bei einzelnen Unterbereichen innerhalb des Themen-/Wissensgebietes erkennen können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	diese Lücken bei einzelnen Unterbereichen innerhalb des Themen-/Wissensgebietes beheben können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	die Entstehung der einzelnen Teilgebiete nachzeichnen könnten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Grenzen der einzelnen Themengebiete erkennen könnten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	das Entwicklungspotenzial der einzelnen Themengebieten einschätzen könnten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	die Wichtigkeit der einzelnen Themengebieten in eine Reihenfolge bringen könnten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	den quantitativen Umfang der einzelnen Themengebieten einschätzen könnten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15	unterschiedliche Lehrmeinungen in der einzelnen Themengebieten erläutern können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Fertigkeiten

Instrumentelle Fertigkeiten

1	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz Instrumente entwickeln (z. B. Tabellen, Fragebögen, Kennzahlen)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	Haben Sie Ihre Kompetenz bereits eingesetzt, um Instrumente zu entwickeln (z. B. Tabellen, Fragebögen, Kennzahlen)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, vorhandene Instrumente zu finden?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, vorhandene Instrumente anzuwenden (z. B. Programme, Werkzeuge)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, vorhandene Instrumente weiter zu entwickeln (z. B. Programme, Werkzeuge)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, durch den Einsatz von vorhandenen Instrumenten die Prozesse zu beschleunigen oder zu verbessern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	Konnten Sie bereits aufgrund Ihrer Kompetenz vorhandene Instrumente erlernen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz in der Lage, sich zügig in neue Instrumente einzuarbeiten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	Konnten Sie bereits aufgrund Ihrer Kompetenz vorhandene Instrumente anwenden?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz Vorschläge zur Verbesserung eines Instruments entwickeln?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Wären Sie imstande, aufgrund Ihrer Kompetenz die Funktion der Instrumente zu erklären?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Wären Sie imstande, aufgrund Ihrer Kompetenz Instrumente (z.B. Tabellen, Programme, Werkzeuge) zu verbessern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	Konnten Sie bereits aufgrund Ihrer Kompetenz, passende Instrumente finden?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	Konnten Sie bereits aufgrund Ihrer Kompetenz, vorhandene Instrumente auf ihren Nutzen hin bewerten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15	Können Sie die o. g. Anwendungen mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja: Beispiel 1 Beispiel 2 Beispiel 3	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Fertigkeiten

Systemische Fertigkeiten

1	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, Zusammenhänge zwischen einzelnen Gebieten zu erkennen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, Zusammenhänge zwischen einzelnen Gebieten konkret zu beschreiben?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	Nutzen Sie Ihre Kompetenz, um eine Abfolge von Arbeitsschritten zu planen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, den Arbeitsprozess zu systematisieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, den Arbeitsprozess zu vereinfachen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, den Arbeitsprozess zu vervollständigen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz dabei, kritische Schnittstellen im Arbeitsprozess zu identifizieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	Könnten Sie sich vorstellen, aufgrund Ihrer Kompetenz ein Ablaufschema für einen Vorgang zu erstellen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	Könnten Sie sich aufgrund Ihrer Kompetenz die Denkweise von Kollegen und Mitarbeitern aneignen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	Könnten Sie sich vorstellen, anstehende Aufgaben aufgrund Ihrer Kompetenz systematisch vorzubereiten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz dabei, Fehler und Brüche im Arbeitsprozess zu identifizieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Könnten Sie sich vorstellen, aufgrund Ihrer Kompetenz einen Zeitplan über anstehende Arbeiten zu erstellen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	Können Sie die o. g. Anwendungen mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja: Beispiel 1 Beispiel 2 Beispiel 3	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Fertigkeiten

Beurteilungsfähigkeit

- | | | | |
|----|---|-----------------------------|-------------------------------|
| 1 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz Ihren Lernfortschritt quantifizieren und z. B. in Prozent angeben? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 2 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz den Erfüllungsgrad einer Aufgabe quantifizieren und z. B. in Prozent angeben? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 3 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz den Erfüllungsgrad einer Aufgabe in einem Team feststellen und angeben? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 4 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz den Fortschritt in einem komplexen Prozess erheben und angeben? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 5 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz geeignete Kennzahlen zur Beurteilung von Vorgängen entwickeln? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 6 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz kritische Ereignisse identifizieren und bewerten? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 7 | Könnten Sie bereits aufgrund Ihrer Kompetenz ihren Arbeitsfortschritt mit dem einer anderen Person vergleichen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 8 | Könnten Sie bereits aufgrund Ihrer Kompetenz den Aufwand für eine Tätigkeit in Stunden oder Tagen beziffern? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 9 | Könnten Sie bereits, bezogen auf eine Tätigkeit, den Zeitpunkt der Fertigstellung benennen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 10 | Könnten Sie bereits aufgrund Ihrer Kompetenz den Aufwand für eine Tätigkeit in Euro beziffern? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 11 | Sind Sie aufgrund Ihrer Kompetenz in der Lage, Kosten und Nutzen eines Arbeitsprozesses anzugeben? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 12 | Sind Sie aufgrund Ihrer Kompetenz in der Lage, verschiedene Arbeitsprozesse bzgl. Kosten und Nutzen gegenüberzustellen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 13 | Können Sie die o. g. Anwendungen mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja:
Beispiel 1

Beispiel 2

Beispiel 3 | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Sozialkompetenz

Teamfähigkeit

1	Lässt sich die o.g. Kompetenz im Team einsetzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	Könnten Sie in einem Team Ihre Kompetenz fachlich vertreten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	Könnten Sie Fragen anderer Teammitglieder bezüglich der Kompetenz beantworten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	Könnten Sie in einem Team andere Teammitglieder aufgrund Ihrer Kompetenz beraten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	Hilft Ihnen die o. g. Kompetenz, um im Team Diskussionsbeiträge zu liefern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	Hilft Ihnen die o. g. Kompetenz, um im Team einen Überblick über ein bestimmtes Thema zu geben?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	Können Sie sich vorstellen, aufgrund Ihrer Kompetenz Spezialisten zu benennen, die Sie bei der Erreichung von Teamzielen unterstützen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	Nutzen Sie Ihre Kompetenz, um andere von etwas zu überzeugen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	Hilft Ihnen die o. g. Kompetenz, im Team Ihren Standpunkt zu vertreten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	Sind Sie aufgrund der o.g. Kompetenz imstande, die Fähigkeiten anderer anzuerkennen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Können Sie sich vorstellen, mithilfe Ihrer Kompetenz, ein Fortbildungsprogramm zur Weiterentwicklung des Teams zu entwerfen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Hilft Ihnen die o. g. Kompetenz, die Meinungen anderer mit einzubeziehen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	Könnten Sie Ihre Kompetenz in das Kompetenzspektrum anderer Teammitglieder einordnen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	Haben Sie Ihre Kompetenz bereits im Team angewendet?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15	Können Sie die o. g. Anwendungen im Team mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja: Beispiel 1 Beispiel 2 Beispiel 3	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Sozialkompetenz

Führungsfähigkeit

1	Lässt sich die o.g. Kompetenz bei Führungsaufgaben einsetzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz in einer Gruppe Entscheidungen treffen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	Nutzen Sie Ihre Kompetenz, um in einer Gruppe sinnvolle Ziele zu setzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz Aufgaben und Arbeitsschritte in einer Gruppe koordinieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, mit gutem Beispiel voran zu gehen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz Vertrauen in der Gruppe aufbauen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz Neuerungen in einer Gruppe initiieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz die anderen Gruppenmitglieder individuell fördern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, Leistungen anderer Teammitglieder zu steuern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz in einer Gruppe Termine setzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz in einer Gruppe Prioritäten setzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz eine Besprechung so vorbereiten, dass diese zu einem Ergebnis führt?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, andere in die Arbeit einzuweisen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	Haben Sie Ihre Kompetenz bereits bei Führungsaufgaben angewendet?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15	Können Sie die o. g. Anwendungen bei Führungsaufgaben mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja:	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
	Beispiel 1		
	Beispiel 2		
	Beispiel 3		

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Sozialkompetenz

Fähigkeit zur Mitgestaltung

- | | | | |
|----|---|-----------------------------|-------------------------------|
| 1 | Lässt sich die o.g. Kompetenz bei der Mitgestaltung von Arbeitsprozessen einsetzen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 2 | Hilft Ihnen Ihre Kompetenz festzustellen, ob Arbeitsbedingungen verändert oder weiterentwickelt werden sollten? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 3 | Haben Sie Ihre Kompetenz bereits genutzt, um auf Dinge, die verändert werden sollten, hinzuweisen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 4 | Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz Ihre Ideen und Bedürfnisse aktiv einbringen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 5 | Nutzen Sie Ihre Kompetenz bereits, um sich für Ihre Ideen einzusetzen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 6 | Fällt es Ihnen aufgrund Ihrer Kompetenz leicht, sich mit anderen zusammen zu tun, um gemeinsam etwas zu gestalten? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 7 | Nutzen Sie Ihre Kompetenz bereits, um mit Ihren Vorgesetzten über das zu reden, was Ihrer Meinung nach weiterentwickelt werden sollte? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 8 | Wären Sie imstande mithilfe Ihrer Kompetenz Konflikte bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen zu bewältigen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 9 | Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz konkrete Vorschläge und Empfehlungen formulieren? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 10 | Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, als Ansprechpartner für andere Teammitglieder zu fungieren? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 11 | Nutzen Sie Ihre Kompetenz bereits, um Änderungsschritte zu planen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 12 | Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz Ideen und Ergebnisse konkret umsetzen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 13 | Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 14 | Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, zur Verbesserung der Aufgabenerledigung beizutragen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 15 | Haben Sie Ihre Kompetenz bereits bei der Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen angewendet? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 16 | Können Sie die o. g. Anwendungen bei der Mitgestaltung mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja:
Beispiel 1

Beispiel 2

Beispiel 3 | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Sozialkompetenz

Kommunikation

1	Lässt sich die o.g. Kompetenz bei der Kommunikation einsetzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz Projektstand, Arbeitsgruppen- und Zwischenergebnisse prägnant zusammenfassen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	Nutzen Sie Ihre Kompetenz beim Informationsaustausch mit einzelnen Personen (z.B. Kollegen, Vorgesetzte)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	Nutzen Sie Ihre Kompetenz beim Informationsaustausch in der Gruppe (z.B. Team, Projektgruppe)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	Nutzen Sie Ihre Kompetenz bei der Öffentlichkeitsarbeit?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	Fällt es Ihnen aufgrund Ihrer Kompetenz leicht, Informationen verständlich darzustellen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	Können Sie sich vorstellen, mithilfe Ihrer Kompetenz, verschiedene Kommunikationsmittel (z. B. Telefon, E-Mail, soziale Netzwerke) situationsangepasst einzusetzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	Nutzen Sie Ihre Kompetenz, um in einer bestimmten, an den Kommunikationspartner angepassten Form zu kommunizieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	Könnten Sie sich aufgrund Ihrer Kompetenz vorstellen, für andere präsent und ansprechbar zu sein, um für eine reibungslose Verständigung zu sorgen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	Gelingt es Ihnen mithilfe Ihrer Kompetenz in der Regel, die Informationen von anderen zu verstehen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Nutzen Sie Ihre Kompetenz bereits, um bei anderen nachzufragen, wenn Sie etwas nicht verstehen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz, anderen Feedback geben?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	Haben Sie Ihre Kompetenz bereits bei der Kommunikation einfließen lassen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	Können Sie die o. g. Anwendungen bei der Kommunikation mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja:	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
	Beispiel 1		
	Beispiel 2		
	Beispiel 3		

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Selbständigkeit

Eigenständigkeit

1	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz in unterschiedlichen Situationen alleine Entscheidungen treffen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, ohne Hilfe Dritter zu handeln?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	Haben Sie Ihre Kompetenz bereits eingesetzt, um Dinge selbst in die Hand zu nehmen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, Leistungen zu zeigen, die nur auf Ihrer eigenen Leistungsfähigkeit beruhen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	Haben Sie mithilfe Ihrer Kompetenz schon eigene Ideen entwickelt?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	Haben Sie mithilfe Ihrer Kompetenz schon eigene Ideen eingebracht?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz eigene Ideen zielgerichtet umsetzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	Wären Sie imstande, sich aufgrund Ihrer Kompetenz auch in schwierigen Situationen zurecht zu finden und sich selbst zu helfen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	Nutzen Sie bereits Ihre Kompetenz, um Verbesserungsvorschläge einzubringen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, die eigene Arbeitszeit mit sinnvollen Tätigkeiten auszufüllen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Wären Sie imstande aufgrund Ihrer Kompetenz auf die Unterstützung anderer bei der Umsetzung von Ideen verzichten zu können?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz in Entscheidungssituationen die Initiative ergreifen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	Haben Sie Ihre Kompetenz bereits in Situationen, die Eigenständigkeit erfordern, angewendet?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	Macht Ihre Kompetenz es Ihnen möglich, Tätigkeiten zu gliedern und zu strukturieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15	Macht Ihre Kompetenz es Ihnen möglich, Tätigkeiten in ihrem Umfang einzuschätzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
16	Können Sie die o. g. Anwendungen mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja:	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
	Beispiel 1		
	Beispiel 2		
	Beispiel 3		

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Selbständigkeit

Verantwortung

1	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, Informationen über zukünftige Entwicklungen in Ihrem Arbeitsbereich zu sammeln?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz Informationen über zukünftige Entwicklungen (in Ihrem Arbeitsbereich) nutzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	Nutzen Sie Ihre Kompetenz, um sich über relevante Einflüsse (auf Ihren Arbeitsbereich) zu informieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	Wären Sie imstande aufgrund Ihrer Kompetenz, Entwicklungen (in Ihrem Arbeitsbereich) vorherzusagen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	Nutzen Sie Ihre Kompetenz, um vorausschauend zu handeln?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, Chancen zur Gestaltung von Prozessen zu ergreifen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, Prozesse zu gestalten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz dabei, Handlungsalternativen zu entwickeln?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz dabei, Handlungsalternativen auszuwählen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	Könnten Sie sich vorstellen, anstehende Aufgaben aufgrund Ihrer Kompetenz systematisch aufzubereiten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Könnten Sie sich vorstellen aufgrund Ihrer Kompetenz einen Zeitplan über anstehende Arbeiten zu erstellen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, Termine einzuhalten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	Gelingt es Ihnen aufgrund Ihrer Kompetenz, die Folgen eigener Handlungen abzuschätzen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	Wären Sie imstande aufgrund Ihrer Kompetenz den Überblick über komplexe Prozesse zu behalten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15	Macht Ihre Kompetenz es möglich, an kritischen Stellen in Prozesse einzugreifen, um sie zu verbessern?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
16	Könnten Sie bereits auf Basis Ihrer Kompetenz eine Aufgabe trotz widriger Umstände zu Ende führen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
17	Können Sie die o. g. Anwendungen mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja: Beispiel 1 Beispiel 2 Beispiel 3	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Selbständigkeit

Reflexivität

1	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz, für Veränderungen offen zu sein?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
2	Gelingt es Ihnen, aufgrund Ihrer Kompetenz mit Neugier auf Veränderung zu reagieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
3	Reflektieren Sie aufgrund Ihrer Kompetenz, welche Auswirkungen Veränderungen auf Ihren Arbeitsbereich haben?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
4	Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz gegebenenfalls die eigene Arbeitsweise an die Veränderung anpassen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
5	Nutzen Sie Ihre Kompetenz, um neue Situationen zu bewältigen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
6	Passen Sie mithilfe Ihrer Kompetenz Ihr Verhalten aufgrund von gemachten Erfahrungen an?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
7	Verändern Sie mithilfe Ihrer Kompetenz Ihr Verhalten aufgrund von Feedback?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
8	Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz „liebgewonnene“ Einstellungen und Verhaltensweisen ablegen?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
9	Könnten Sie mithilfe Ihrer Kompetenz die Notwendigkeit von Veränderungen akzeptieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
10	Hilft Ihnen Ihre Kompetenz zu erkennen, dass etwas Neues und Anderes gemacht werden sollte?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
11	Wären Sie imstande, aufgrund Ihrer Kompetenz neue Verhaltensweisen auszuprobieren?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
12	Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz umfassend nach Informationen suchen, unabhängig von Ihrer eigenen Position?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
13	Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, Informationen sorgfältig zu prüfen und zu bewerten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
14	Macht Ihre Kompetenz es möglich, Wissenslücken und Defizite aufzudecken?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
15	Macht Ihre Kompetenz es möglich, in Gesprächen mit Fachleuten fachlich mitzuhalten?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
16	Können Sie die o. g. Anwendungen mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja:	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
	Beispiel 1		
	Beispiel 2		
	Beispiel 3		

Ihre Antworten beziehen sich auf folgende Kompetenz:
im Modul:

Selbständigkeit

Lernkompetenz

- | | | | |
|----|--|-----------------------------|-------------------------------|
| 1 | Gelingt es Ihnen aufgrund Ihrer Kompetenz, Ihre eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 2 | Gelingt es Ihnen aufgrund Ihrer Kompetenz, Ihr Potenzial zu erkennen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 3 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz den eigenen Lern- und Entwicklungsbedarf erkennen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 4 | Könnten Sie Ihre Kompetenz in das Kompetenzspektrum Ihrer Kollegen einordnen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 5 | Nutzen Sie die o. g. Kompetenz, um ein Feedback über Ihre Kompetenzentwicklung zu erlangen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 6 | Nutzen Sie Ihre Kompetenz, um sich rasch in neue Bereiche einzuarbeiten? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 7 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz konkrete Schritte zum Aufbau von Wissen und Fertigkeiten planen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 8 | Gelingt es Ihnen mithilfe Ihrer Kompetenz Prioritäten beim Erwerb von Wissen und Fertigkeiten zu setzen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 9 | Wären Sie aufgrund Ihrer Kompetenz imstande, Chancen zu Ihrer eigenen Weiterentwicklung zu ergreifen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 10 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz auf einer Skala von eins bis zehn Ihren aktuellen Wissensstand beziffern? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 11 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz Ihren Fortbildungsbedarf planen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 12 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz den Fortbildungsbedarf Ihrer Kollegen einschätzen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 13 | Könnten Sie aufgrund Ihrer Kompetenz den Lernfortschritt planen? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 14 | Konnten Sie bereits Ihre Kompetenz in einer Lehrveranstaltung anwenden? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 15 | Konnten Sie Ihre Kompetenz bereits weiter geben und Unterrichtserfahrung sammeln? | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| 16 | Können Sie die o. g. Anwendungen mit konkreten Beispielen belegen? Wenn ja: | ja <input type="checkbox"/> | nein <input type="checkbox"/> |
| | Beispiel 1 | | |
| | Beispiel 2 | | |
| | Beispiel 3 | | |