



Georg Hans Neuweg & Peter Krauskopf

Kompetenzraster für den betriebswirtschaftlichen Unterricht: Chancen und Herausforderungen

9. Österreichischer Wirtschaftspädagogik-Kongress
Wirtschaftsuniversität Wien, 17. April 2015



Kontext

- Diskussion um eine Reform der LBVO 1974 seit 2011
- Kompetenzraster als Herzstück einer möglichen Reform
- Beauftragung eines Projekts durch das BMBF, Abt. II/3
 - Laufzeit 10/2014 – 3/2015
 - Projektgruppe: Neuweg, Krauskopf, Kulcsar, Hora, Cechovsky, Kienberger & Steger
 - Aufgabenstellung: Empfehlungen zur Konstruktion von Kompetenzrastern, ausgearbeitet an einem Beispiel (BW 3)



Leitideen der Reformdiskussion

- Kompetenzorientierte Leistungsbeurteilung
 - Refokussierung auf Lehr- und Lernziele, Zurückdrängen der „Rechenmentalität“
 - Beschränkung reiner Reproduktionsleistungen auf das nötige Maß
 - stärkere Gewichtung von Denk- und Transferleistungen (Anwendungskompetenz in neuen Situationen)

- inhaltliche Transparenz der Beurteilung nach außen und innen
 - Was ist das Wesentliche? Was ist nicht durch anderes ersetzbar?
Was verbrieft eine positive Note eigentlich?
 - inhaltliche Notenbegründung auf Basis eines persönlichen Kompetenzprofils
 - Kompetenzraster als Dreh- und Angelpunkt des Reformvorhabens (vgl. bereits Zukunftskommission, 2003; Nationaler Bildungsbericht, 2009)



Der Beurteilungsprozess

Am **Beginn** des
Beurteilungszeitraumes:
Informieren

Während des
Beurteilungszeitraumes:
demonstrierte Kompetenzen
vermerken

Am **Ende** des
Beurteilungszeitraumes:
Benoten

- Am Aufbau welcher Kompetenzen werden wir arbeiten?
Warum sind diese wichtig? (**Kompetenzkatalog**)
- Wie wird festgestellt, ob du die Kompetenzen erworben hast?
(**Leistungsfeststellungskonzept**)
- Welches Kompetenzprofil führt zu welcher Note?
(**Beurteilungsmodell**)
- **Leistungsfeststellungen** müssen zum Kompetenzkatalog passen,
ansonsten aber weitgehend liberalisierbar
- nur demonstrierte Kompetenzen werden im **Kompetenzprofil**
vermerkt (**Leistungsbewertung**)
- keine Benotung einzelner Leistungsfeststellungen, aber ständiger
Überblick über das Kompetenzprofil
- Zuordnung einer (vorläufigen) Note zum Kompetenzprofil
- allenfalls Identifizieren noch zu demonstrierender Kompetenzen
und Festlegen geeigneter Formen der Leistungsfeststellung
- Abschlussnote (**Leistungsbeurteilung**)



Kompetenzraster

Grundprinzipien

Kompetenzen ...

- sind **möglichst konkret** formuliert
- sind **überschneidungsfrei**
- sind im Auflösungsgrad **homogen**
- sind **realistisch** erreichbar und prüfbar
- haben **mehrere Erfüllungsgrade**

Lehrplan
inhaltliche Basis
Zielvorgaben

Kompetenzen	Grund-Anforderungen		über die GA hinausgehend	
	überw	voll	überw	voll
<Kompetenz 1>			X	X
<Kompetenz 2>				
<Kompetenz 3>				
...	X	X		



Kompetenzprofil

Kompetenzen	Grund-Anforderungen		über die GA hinausgehend	
	überw	voll	überw	voll
<Kompetenz 1>	✓		✗	✗
<Kompetenz 2>		✓		✓
<Kompetenz 3>			✓	
...	✗	✗		
	✓			
		✓	✗	✗



Note
am Ende des Beurteilungszeitraumes



LBVO
Notendefinitionen
(Konversionsregeln)



Herausforderung Kompetenzstruktur

- Raster sind in Inhalt und Aufbau fachspezifisch.
- Allgemein anerkannte Kompetenzmodelle für berufliches Lernen existieren noch nicht.
- Offene Fragen: Verhältnis zwischen fachsystematischem und handlungssystematischem Lernen; modulspezifische oder modulübergreifende Kompetenzen
- Problem der Erosion der ABWL und Wirtschaftspädagogik diskutiert das Konzept „kaufmännische Bildung“ derzeit kaum
- Arbeiten am Lehrplan 2014 konnten noch nicht auf Kompetenzmodelle zurückgreifen →
 - sehr große Zahl an Kompetenzen,
 - inhomogener Auflösungsgrad,
 - keine durchgängige Überschneidungsfreiheit,
 - keine Festlegung der Grundanforderungen,
 - verschiedene Strukturierungsprinzipien,
 - unklares Relevanzprinzip und unklares Periodisierungsprinzip,
 - Erosion der Schlüsselkompetenzen.



Herausforderung Autoresschaft

„Internationale Erfahrungen aus den USA und auch Deutschland zeigen, dass dieser Prozess (der Entwicklung von Rastern, GHN) (...) unter Einbezug aller Akteure inklusive der Lehrpersonen selber (durchlaufen werden muss). (...) Ich sehe (...) die gemeinsame Entwicklung von Kompetenz- und Beurteilungsrastern in Schulen und Kollegien nicht als Notlösung oder Energieverschleiß, sondern als wichtigen pädagogischen Arbeitsprozess und Akt der Professionalisierung der Lehrkräfte selber. (...) Die Lehrkräfte sollen selber zur Kompetenzdimensionierung fähig werden. Das Bildungssystem ist auch darauf angewiesen, denn ohne die Expertise der Lehrkräfte steht man auf verlorenem Posten.“ (Keller, 2013)

Was spricht für ein „Professionsmodell“?

- Lehrkräfte haben Sinn für das Machbare
- Mittel der Professionalisierung, Schulentwicklung und fachdidaktischen Identitätsbildung
- erhöhtes Commitment

Was spricht für ein „Expertenmodell“?

- Nutzung fachdidaktischer Expertise
- Ausbildungsstand der Lehrkräfte
- Zumutbarkeit des Arbeitsaufwandes
- Einheitlichkeit der Kataloge
- Grundanforderungen brauchen einen Anwalt

1. Schritt: Ableitung des Kompetenzkatalogs aus dem Lehrplan

- Analyse der Lehrplaninhalte
- Gliederung in **Orientierungs- und Handlungskompetenzen** und Ergänzung fehlender Kompetenzen im Sinne des **Konzepts des vollständigen Handelns**

Beispiel 1:

in konkreten Fällen die Befugnisse von Bevollmächtigten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Unternehmens erläutern (O)

Vollmachten situationsadäquat vergeben (H)

Beispiel 2:

Marketing und einen Marketing-Mix unter Berücksichtigung von Aspekten der Ethik und Nachhaltigkeit aus der Sicht von Unternehmen und Konsumentinnen und Konsumenten kritisch analysieren und beurteilen (O)

ein moralisch vertretbares Marketingkonzept erstellen (H)

- Reduktion der Zahl der Kompetenzen durch Verdichtung

1. Schritt: Ableitung des Kompetenzkatalogs aus dem Lehrplan

LP-Bereiche	Kompetenzen	
Rechtliche Grundlagen des Unternehmens	ein Unternehmen unter rechtlichem Aspekt analysieren und allfällige Empfehlungen abgeben können	K1
	Entscheidungen im Rahmen einer einfachen Unternehmensgründung und behördliche Veranlassungen treffen können	K2
	DienstnehmerInnen in das Unternehmen einbinden können (Dienstvertrag, Anmeldungen, Vollmachten)	K3
Kaufvertrag	internationale Geschäftsfälle analysieren, ausgestalten und abwickeln können	K4
Marketing	Marketingkonzepte betriebswirtschaftlich und ethisch analysieren können	K5
	ein zielgruppenorientiertes Marketingkonzept erstellen können	K6
Leistungs-erstellung	die Leistungserstellung eines Unternehmens auf Basis von Unternehmensdaten analysieren und über allfällige Änderungen entscheiden können	K7

2. Schritt: Zuordnung der Leistungsfeststellungsformate

Was ist ein „Mini-Projekt“?

- Wahlmöglichkeiten im Rahmen der Bearbeitung
- Meist über mehrere Wochen
- Außerhalb des Unterrichts
- Deckt eine Kompetenz und alle Dimensionen des Beurteilungsrasters (inkl. Schlüsselqualifikationen) zur Gänze ab

Beispiele:

1. *Entwicklung eines Marketingkonzepts für ein selbstgewähltes Produkt*
2. *Durchführung eines kompletten Geschäftsfalles*

Was ist eine „Aufgabe“?

- Enge Vorgabe
- Max. über eine Unterrichtseinheit
- Deckt eine Kompetenz nur teilweise und nicht alle Dimensionen des Beurteilungsrasters ab

Beispiele:

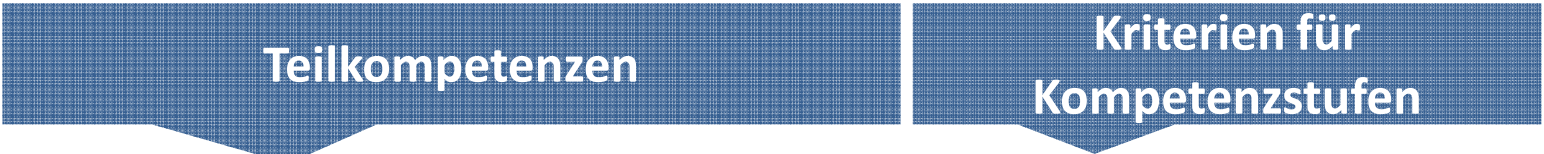
1. *Erstellung einer BCG-Matrix für ein vorgegebenes Sortiment und Ableitung von Verbesserungsvorschlägen*
2. *Analyse eines Geschäftsbriefes und Erstellung eines Reaktionsschreibens*

2. Schritt: Zuordnung der Leistungsfeststellungsformate

LP-Bereiche	Kompetenzen	LF-Format	Periodisierung
3 Rechtliche Grundlagen des Unternehmens	ein Unternehmen unter rechtlichem Aspekt analysieren und allfällige Empfehlungen abgeben können	Aufgabe	KW 49
	Entscheidungen im Rahmen einer einfachen Unternehmensgründung und behördliche Veranlassungen treffen können	M Mini-Projekt	KW 48 - 52
	DienstnehmerInnen in das Unternehmen einbinden können (Dienstvertrag, Anmeldungen, Vollmachten)	Aufgabe	KW 51
1 Kaufvertrag	internationale Geschäftsfälle analysieren, ausgestalten und abwickeln können	M Mini-Projekt	KW 39 - 41
2 Marketing	Marketingkonzepte betriebswirtschaftlich und ethisch analysieren können	Aufgabe	KW 44
	ein zielgruppenorientiertes Marketingkonzept erstellen können	M Mini-Projekt	KW 42 - 47
4 Leistungs-erstellung	die Leistungserstellung eines Unternehmens auf Basis von Unternehmensdaten analysieren und über allfällige Änderungen entscheiden können	Aufgabe	KW 02

3. Schritt: Entwicklung eines Beurteilungsrasters

		Grundanforderungen		über ... hinausgehend	
LP-Bereiche	Kompetenzen	überw	voll	überw	voll
Marketing	ein zielgruppenorientiertes Marketingkonzept erstellen können				

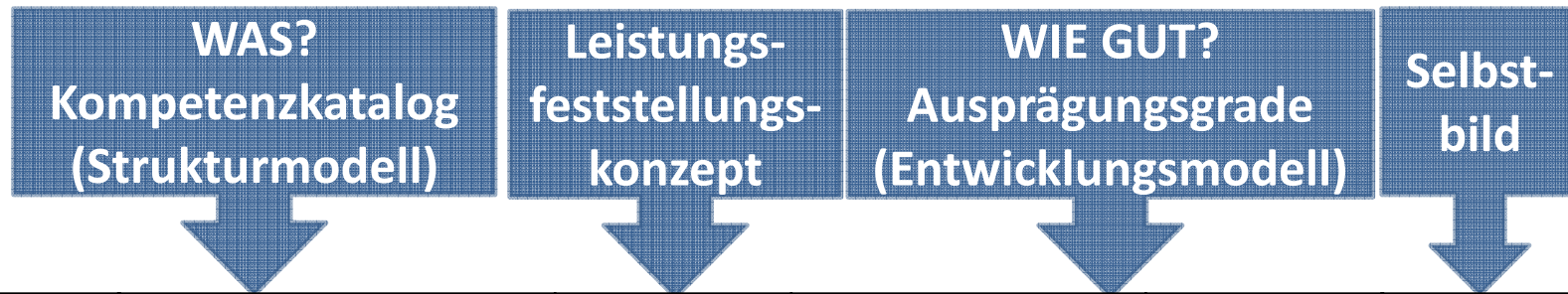


Mini-Projekte
Aufgaben

Die erforderliche Fachsprache anwenden	Basisvokabular verwendet	breites fachsprachliches Repertoire	
Die Problemstellung mit angemessenen Instrumentarien analysieren	überwiegend korrekt und nachvollziehbar	ausführlich und durchgängig korrekt	
Die Handlungsalternativen bewerten und begründete Entscheidungen treffen	Entscheidung angemessen	ausführliche Alternativenbewertung und Begründung	
Praxistaugliche Pläne zur Entscheidungs umsetzung entwickeln	Ausarbeitungsskizze	detaillierte Ausarbeitung	
Schlüsselkompetenzen zweckdienlich einsetzen	durchgängig	besonders ausgeprägt	

Schlüsselkompetenzbox

Kompetenzraster-Beispiel: Betriebswirtschaft HAK/3. Semester



LP-Bereiche	Kompetenzen	Leistungs-feststellung		Grund-anforderungen			Erweiterungs-anforderungen		Eigenes Ziel, Selbst-einschätzung
		Art	KW	nicht	überw	voll	überw	voll	
Kaufvertrag	internationale Geschäftsfälle analysieren, ausgestalten und abwickeln können	Mini-Projekt	KW39-KW41			19.10.			
	Marketingkonzepte betriebswirtschaftlich und ethisch analysieren können	Aufgabe	KW44			4.11.			
Marketing	ein zielgruppenorientiertes Marketingkonzept erstellen können	Mini-Projekt	KW42-KW47				9.12.		

Semesterplanung

Lfd. Leistungsfeststellung



Chancen

- Kompetenzraster stimulieren
 - eine Klärung des Kompetenzstruktur- und Kompetenzentwicklungsmodells
 - die Auswahl bedeutsamer Unterrichtsziele
- Kriterienorientierte und transparente Leistungsfeststellung und -beurteilung
- Konzentration auf Kompetenzentwicklung durch die Trennung von Leistungsfeststellung und -beurteilung
- Während bisherige Reformen die Prüfungskultur fokussieren (sRDP, modulare Oberstufe), liegt in Kompetenzrastern ein hohes Potenzial für die Unterrichtsentwicklung.
- Kompetenzraster erleichtern bzw. ermöglichen Individualisierung.
- Leistungsfeststellungen werden valider konzipiert.
- Kompetenzraster können die Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit erhöhen.



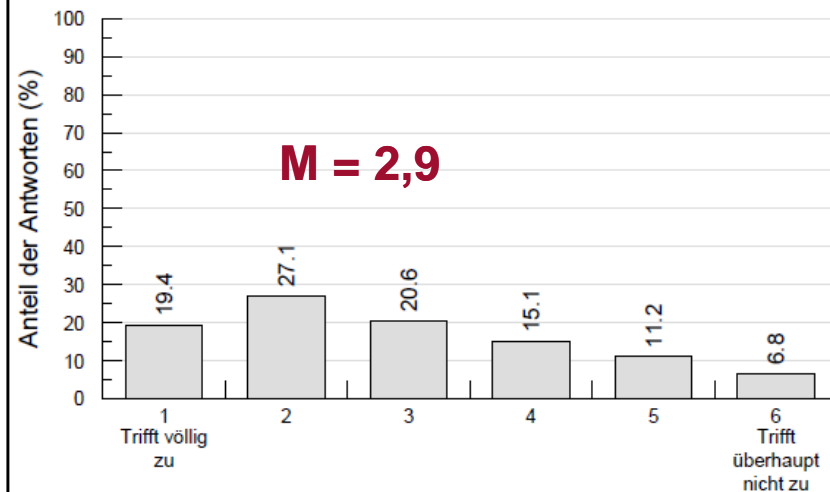
Chancen

Frage 1

Am Beginn des Schuljahres erklären uns die LehrerInnen, welche Kenntnisse und Fertigkeiten wir bis zum Ende des Schuljahres erwerben sollen.

Transparenz des Kompetenzkataloges

N=23262 M=2,9 SD=1,5
N_s=84 Min_s=2,1 Max_s=3,5
M_s=2,9 SD_s=0,3

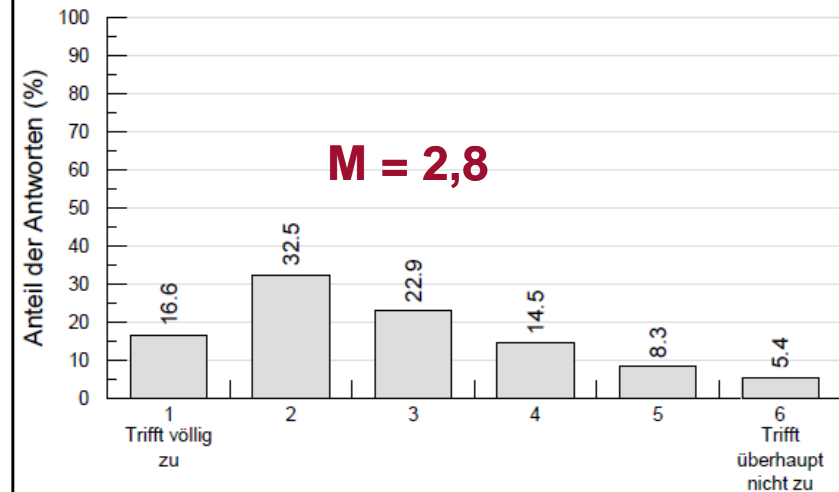


Frage 3

Die Noten, die ich bekomme, entsprechen meinen tatsächlichen Leistungen.

Übereinstimmung der Leistungsbeurteilung mit der Selbsteinschätzung

N=23177 M=2,8 SD=1,4
N_s=84 Min_s=2,2 Max_s=3,4
M_s=2,8 SD_s=0,3



QIBB, Fragebogen für Schüler/innen - Screening-Instrument, Erhebungszeitraum 1.3.2015 – 31.3.2015



Literatur und Quellen

Dorninger, C. et al. (2013). Neue Leistungsbeurteilung. *Wissenplus* 2012/13 (4), 10 – 17.

Eder, F., Neuweg, G. H. & Thonauer, J. (2009). Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung. In W. Specht (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009, Bd. 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen* (S. 247 – 267). Graz: Leykam.

Keller, S. (2011). Beurteilungsraster und Kompetenzmodelle. In W. Sacher & F. Winter (Hrsg.), *Diagnose und Beurteilung von Schülerleistungen* (S. 143 – 160). Hohengehren: Schneider.

Keller, S. (2013). *Leistungsbeurteilung mit Kompetenzrastern. Kernprobleme und internationale Erfahrungen*. Manuskript zum Vortrag an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich in Linz am 2. Mai 2013.

Lehrplan der Handelsakademie (2014). BGBl. II 209/2014, Anlage A1.

Neuweg, G. H. (2009). Rechtsgrundlagen schulischer Leistungsbeurteilung. Problemzonen und Ansatzpunkte für Reformen. *S & R – Schule und Recht*, 1, 52 – 58.

Neuweg, G. H. (2014). *Schulische Leistungsbeurteilung. Rechtliche Grundlagen und pädagogische Hilfestellungen für die Schulpraxis* (5. aktualis. u. erw. Aufl.). Linz: Trauner.

Zukunftskommission (2003). *Zukunft: Schule. Strategien und Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung*. Erstfassung vom 17. Oktober 2003. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.