



ILIAS Kompetenzhandbuch

Förderkennzeichen: 02K17A048

Urheber: Alexandra Tödt, Enrico Zenzen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Inhalt

2	Einleitung.....	3
2.1	Zweck des Handbuchs.....	3
2.2	Wann lohnt sich die Arbeit mit Kompetenzen?	3
2.3	Aufbau des Leitfadens.....	4
3	Grundbegriffe.....	4
3.1	Kompetenzen und Learning Outcomes.....	4
4	Einführung von Kompetenzen in vier Schritten	5
5	Handreichungen zu den einzelnen Schritten im Prozess	7
5.1	Schritt 1: Kompetenzen und Learning Outcomes formulieren	7
5.1.1	Formulierungshilfen für Kompetenzen und Learning Outcomes.....	7
5.1.2	Sonderfall: Automatisch zugewiesene Kompetenzen.....	9
5.2	Schritt 2: Weiterbildungsziele auf Kompetenzen und Learning Outcomes abstimmen 10	
5.3	Schritt 3: Lehraktivitäten auf Kompetenzen und Learning Outcomes abstimmen.....	12
5.3.1	Kompetenzorientierte Lehre	12
5.3.2	Individuelle Unterstützung.....	13
5.4	Schritt 4: Erreichung von Kompetenzen und Learning Outcomes evaluieren	14
6	ILIAS Anleitungen	15
6.1	Kompetenz Management in der ILIAS Administration.....	15
6.2	Kompetenzmanagement aktivieren.....	16
6.3	Kompetenzen, Kategorien und Vorlagen erstellen	17
6.4	Kompetenzanforderungen: Profile	19
6.5	Kompetenzen mit Lerninhalten verbinden	21
6.6	Export von Kompetenzen und Kompetenzprofilen.....	22
6.7	Import von Kompetenzen und Kompetenzprofilen	23
7	Literatur.....	25



1 Einleitung

1.1 Zweck des Handbuchs

Dieses Handbuch wendet sich an Unternehmen, welche ausgewählte Funktionen des Kompetenzmanagements für Weiterbildungs- und Nachfolgeplanung einsetzen wollen. Dabei geht es sowohl um die inhaltliche als auch um die technische Bewältigung der Arbeit mit Kompetenzen.

Durch die Vernetzung die zunehmende Automatisierung, auch von Wissensarbeit, ändert sich die Rolle der Beschäftigten im industriellen Wertschöpfungsprozess fundamental. Aus diesem Grund ist arbeitsbezogene Kompetenzentwicklung aus wirtschaftlicher, gesellschaftlicher sowie sozialer Perspektive ein zentraler Schlüsselaspekt für die mittelfristige Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit.

Personalabteilungen haben bislang meist nur bedingt Kenntnisse über die bevorstehenden Veränderungen und die sich daraus ergebenden Kompetenzanforderungen. Es fällt ihnen oft schwer, adäquate und individualisierte Weiterbildungsmaßnahmen zu konzipieren.

Die Herausforderung bei der kompetenzorientierten Erstellung von Lernobjekten in der Lernplattform besteht darin, die Kompetenzbeschreibungen zu operationalisieren und in konkreten Lern- und Prüfungsgelegenheiten umzusetzen. Auf der Grundlage der Kompetenzen werden geeignete Testfragen, Reflexionsfragen und Lernmaterialien erstellt. Die Bewältigung der geschaffenen ILIAS-Objekte löst die Zuweisung von bestimmten Kompetenzausprägungen aus. Mithilfe des Kompetenzhandbuches können Kompetenzanforderungen methodisch erhoben und einfach an die, aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung, permanenten Veränderungen angepasst werden. Hierzu werden Beschäftigte befähigt mithilfe einer Schritt-für-Schritt-Anleitung ein geeignetes Kompetenzformat zu finden und Kompetenzen zu formulieren. Anschließend können die Kompetenzen mithilfe der Handreichungen und Erklärung in die Open-Source-Plattform ILIAS überführt und dort mit Lerninhalten verknüpft werden.

Das Handbuch soll Unternehmen nicht nur als Orientierungshilfe für Unternehmen zur Kompetenzentwicklung von Beschäftigten dienen, sondern vor allem einen Beitrag zum Aufbau von zukunftsfesten Fähigkeiten sowie Wissensbausteine der Beschäftigten leisten. Dementsprechend begleitet Sie das Handbuch durch den gesamten Prozess der Arbeit mit Kompetenzen und unterstützt Sie mit konkreten Tipps und Vorschlägen.

1.2 Wann lohnt sich die Arbeit mit Kompetenzen?

Es ist aufwendig und anstrengend kompetenzorientierte Lernobjekte in einer Lernplattform bereitzustellen. Deswegen sollte man damit nicht leichtfertig beginnen, sondern genau prüfen, ob sich die Ziele nicht mit anderen Mitteln einfacher und kostengünstiger erreichen lassen.

Unter welchen Voraussetzungen lohnt es sich, die Mühe auf sich zu nehmen?



- Große Zielgruppe: Zielgruppe von 50 – 3.000
- Wiederholte Durchführung: mindestens 3 Durchführungen

1.3 Aufbau des Leitfadens

Dieser Leitfaden gliedert sich in folgende Bereiche:

1. Einführung zur Anforderung der Kompetenzorientierung
2. Prozess ‚Constructive Alignment‘: Gesamtübersicht über die vier Prozessschritte
3. Praktische Handreichungen und Checklisten zu jedem dieser Prozessschritte
4. Anleitung zum Einsatz von Kompetenzen in ILIAS

2 Grundbegriffe

2.1 Kompetenzen und Learning Outcomes

Es gibt viele Definitionen des Begriffs „Kompetenz“, keine hat sich umfassend bewährt. Eine Arbeitsdefinition möchte dieses Handbuch dennoch formulieren:

Kompetenzen

Kompetenzen sind kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten, über die Personen verfügen oder die sie erlernen können, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortllich nutzen zu können.¹

„Kompetenz zeigt sich im je situativen Bewältigen von Anforderungen (in der ‚Performanz‘), wird aber als Disposition interpretiert“.² Kompetenz ist verhält sich zu Performanz wie Handlungsfähigkeit zur Handlung.

Kompetenzmodelle werden zumeist normativ gesetzt, seltener werden sie über Anforderungsanalysen erhoben. Die folgende Unterscheidung ist weitverbreitet und viel genutzt³:

Kompetenzunterscheidungen

Fachkompetenz: Fachkenntnisse und -methoden sowie deren Anwendung (kognitive und funktionale Kompetenzdimension) zur Bewältigung fachspezifischer Aufgaben.

- Mittelpunkt der universitären Ausbildung

¹ Vgl.: Weinert, Franz: Concept of Competence: A Conceptual Clarification, in: Rychen, Dominique/Salganik, Laura (Hrsg.): Defining and Selecting Key Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations, 2001, S. 45–65.

² Klieme, Johannes/Hartig, Eckhard (Hrsg.): Assessment of Competencies in Educational Contexts, 2007, S. 3

³ Vgl: Kopf, Martina et al.: Mainzer Beiträgen zur Hochschulentwicklung (Bd.16): Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Handreichung für Lehrende, 2010

<p>Methodenkompetenz: fachbezogene oder fachunabhängig einsetzbare Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, zur selbständigen Bewältigung von Aufgaben und Problemen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problemösen, Sprache, Medien, Lernen
<p>Sozialkompetenz: Vom Fach unabhängig einsetzbare Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ermöglichen, in Beziehungen zu Mitmenschen situationsangemessen zu handeln und individuelle oder gemeinsame Ziele zu verwirklichen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Austausch, Zusammenarbeit, Auseinandersetzung
<p>Selbstkompetenz: Vom Fach unabhängige Fähigkeit und Bereitschaft, die eigene Begabung und Leistung zu entfalten, sowie die Entwicklung einer individuellen Einstellung und Persönlichkeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivation, Ausdauer, Selbststeuerung

Learning Outcomes

„Learning Outcomes“ wird in deutschen Texten oft mit „Qualifikationszielen“ übersetzt. Das rückt den Begriff in die Nähe der Learning Objectives. Mit Learning Outcomes sind aber tatsächlich erworbene Qualifikationen bzw. erzielte Lernerfolge angesprochen und eben gerade nicht Plangrößen. Das zur Formulierung von Learning Outcomes auf bewährte Lernzieltaxonomien und -formulierungen zurückgegriffen wird, trägt auch zur Verwischung des Unterschieds von Learning Outcomes und Learning Objectives bei.

In einigen Kontexten werden die Begriffe Learning Outcomes und Kompetenzen synonym verwendet. Die beiden Begriffe beziehen sich jedoch auf verschiedene Ebenen:

Kompetenz	Learning Outcome
Berufsspezifisch	Modul- oder Veranstaltungsbezogen
Komplexe Befähigung zur Bewältigung spezifischer Anforderungssituationen	Lernergebnis nach einer abgegrenzten Lerneinheit
Zeigen sich in der Performanz	Zeigen sich in Prüfungen

3 Einführung von Kompetenzen in vier Schritten

In den nachfolgenden Abschnitten werden die einzelnen Schritte vorgestellt, in den folgenden Kapiteln finden Sie zu den einzelnen Schritten Handreichungen. Die Anleitung zur konkreten Umsetzung in ILIAS-Lernobjekte finden Sie im Kapitel „ILIAS Anleitungen“.



Schritt 1. Kompetenzen und Learning Outcomes formulieren

Um den Lernprozess systematisch zu gestalten sollten die Kompetenzen bzw. Learning Outcomes, die Lehraktivität und die Prüfungsformen aufeinander abgestimmt werden. Die Learning Outcomes lassen sich aus den Kompetenzen herleiten. Die Formulierung der Kompetenzen und Learning Outcomes orientiert an den Lernzieltaxonomien von Bloom et al.⁴

Schritt 2. Weiterbildungsziele auf Kompetenzen und Learning Outcomes abstimmen

Die Motivation von MitarbeiterInnen hängt stark von dem Ziel oder Effekt der Weiterbildung auf ihr berufliches Leben ab. Deswegen werden diese Ziele als Instrument zur Steuerung der Lernprozesse bewusst nutzbar gemacht.

Die Anforderungen und Weiterbildungsziele werden eng auf die formulierten Kompetenzen bzw. Learning Outcomes ausgerichtet.

Schritt 3. Lehraktivitäten auf Kompetenzen und Learning Outcomes abstimmen

Die Lehr-Lernprozesse werden auf die Learning Outcomes hin entworfen und umgesetzt. Die Auswahl der Methoden wird von den Eigenschaften der Learning Outcomes geleitet. Die Arbeit mit Lernplattform bietet einen Rahmen, in dem sie verschiedene kompetenzorientierte Objekte bereitstellt.

Schritt 4. Erreichung von Kompetenzen und Learning Outcomes evaluieren

Natürlich liegen durch die Lernaktivitäten bereits Daten über den Kompetenzerwerb bzw. die Erreichung von Learning Outcomes vor. Regelmäßig lassen sich jedoch überfachliche Themen oder informell erworbene Fähigkeiten nicht mit vertretbarem Aufwand prüfen. Hier werden praktische und vor allem einfache Ansätze zur Messung der Erfolge in diesem Bereich vorgestellt.

⁴ Bloom, Benjamin/Krathwohl, David: Taxonomy of Educational Objectives Book 1: Cognitive Domain, 1984 sowie Krathwohl, David./ Bloom, Benjamin et al.: Taxonomie von Lernzielen im affektiven Bereich, 1978.

4 Handreichungen zu den einzelnen Schritten im Prozess

4.1 Schritt 1: Kompetenzen und Learning Outcomes formulieren

Die folgenden Anregungen zum Texten der Kompetenzen, Learning Outcomes und Ausprägungen können als Ansatzpunkt für Ihre Arbeit an den Texten dienen. Sie haben sich in der alltäglichen Arbeit bewährt.

4.1.1 Formulierungshilfen für Kompetenzen und Learning Outcomes

Learning Outcomes sind feingranularer als Kompetenzen: Während Kompetenzen Fähigkeiten beim Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung beschreiben, sind sie für die Erarbeitung der Lerninhalte oder einer nur wenigen Stunden langen Veranstaltung nicht geeignet. Learning Outcomes verbinden die konkrete Unterrichtstätigkeit mit angestrebten Lernergebnissen der Aus- oder Weiterbildung.

Formulieren Sie die Kompetenzen und Learning Outcomes so, dass ihre Erreichung überprüfbar ist. Die Prüfungen stellen Operationalisierungen der Kompetenzen bzw. Learning Outcomes dar.

Wie lang und ausführlich sollen die Formulierungen sein?

Schreiben Sie kurze und präzise Sätze. Schreiben Sie pro Kompetenz bzw. Learning Outcome einen einfachen, schnörkellosen Satz. Weiter unten finden Sie eine konkrete Formulierungshilfe.

Wie viele Kompetenzen bzw. Learning Outcomes?

Versuchen Sie mit möglichst wenigen Kompetenzen bzw. Learning Outcomes auszukommen.

Beschränken Sie sich auf 3 bis 5 Kompetenzen bzw. 4 bis 9 Learning Outcomes.

Reduzieren Sie auf das wirklich Relevante! Kompetenzen entfalten ihre orientierende Wirkung vor allem, wenn Sie nicht im Dutzend daherkommen.

Sprachenlernen nach CEFR braucht nur vier Kompetenzen (Hörverstehen, Lesen, Sprechen, Schreiben), die aber jeweils in 6 Niveaustufen (Kompetenzausprägungen) unterteilt sind.

Nutzen Sie Blooms Taxonomie!

Beim Formulieren von Kompetenzen und Learning Outcomes bietet die Lernzieltaxonomie nach Benjamin Bloom und David Krathwohl eine bewährte Hilfestellung. Für das Verfassen von automatisch auswertbaren Fragen ist vor allem die Taxonomie kognitiver Lernziele von Bedeutung. Die affektiven und psychomotorischen Taxonomien können mittels Bilanzierungsmethoden geprüft werden.

Kognitive Lernziele Denken, Wissen (Bloom, 1986)	Affektive Lernziele Einstellungen, Werthaltungen (Krathwohl, 1978)	Psychomotorische Lernziele Bewegung (Dave, 1973)
1. Wissen	1. Aufmerksam werden	1. Imitation
2. Verstehen	2. Reagieren	2. Manipulation
3. Anwenden	3. Werten	3. Präzision
4. Analyse	4. Wertesystems aufbauen	4. Handlungsgliederung
5. Synthese	5. Erfüllt sein durch einen Wert	5. Naturalisierung
6. Evaluation		

Schema F zur Formulierung nutzen!

Kompetenzen und Learning Outcomes lassen sich nach dem folgenden Schema formulieren:

Akteur + aktives Verb + spezifische Art der Leistung

Im allgemeinsten Fall ist der Akteur „Er /sie“ oder „die Lernenden“, regelmäßig kann man aber eine spezifischere Angabe machen wie „die Mitarbeitenden“ oder „die Auszubildenden“.

Die spezifische Art der Leistung zu benennen, hilft dabei die Fragen zu erarbeiten. Bezeichnen Sie möglichst was Lernende wissen oder tun können sollen.

Nutzen Sie die folgende Verbenliste bei der Formulierung von Kompetenzen und Learning Outcomes:

<p>Verben zu „Wissen“ aufzählen, benennen, bezeichnen, definieren, erkennen, feststellen, identifizieren, wiedergeben, wiederholen, zitieren</p>
<p>Verben zu „Verstehen“ ausdrücken, auseinanderhalten, auswählen, berichten, beschreiben, differenzieren, gegenüberstellen, illustrieren, klassifizieren, lösen, schätzen, übersetzen, umwandeln</p>
<p>Verben zu „Anwenden“ anwenden, bedienen, berechnen, demonstrieren, gebrauchen, manipulieren, modifizieren, planen, organisieren, produzieren, skizzieren, transferieren, voraussagen</p>
<p>Verben zu „Analysieren“ analysieren, bestimmen, beurteilen, diskutieren, differenzieren, ermitteln, experimentieren, folgern, kritisieren, prüfen, untersuchen, vergleichen</p>
<p>Verben zu „Synthetisieren“ argumentieren, beziehen, einrichten, entwickeln, erklären, formulieren, generalisieren, integrieren, kombinieren, konstruieren, transferieren, zusammenfassen, übertragen</p>

Verben zu „Evaluieren“

benoten, beurteilen, bewerten, einschätzen, empfehlen, entscheiden, kritisieren, messen, rechtfertigen, schließen, validieren, vergleichen, verteidigen, Wert bemessen

Wie fange ich an?

Bei der Erarbeitung von Kompetenzen und Learning Outcomes können Ihnen viele Dokumente als Inspiration dienen: Sie haben mit dem Stoffplan, ihren eigenen Unterlagen und ggf. der Aus- oder Weiterbildungsbeschreibung viele Unterlagen, welche Ihre Arbeit an der Lernzielliste befruchten kann.

Wie viele Ausprägungen?

Drei, vier oder fünf Ausprägungen sind meistens geeignet.

- Viele Ausprägungen (6 oder mehr) sind sehr schwer zu texten, weil die Unterschiede zwischen den Ausprägungen nicht mehr besonders bedeutsam sind.
- Wenige Ausprägungen (nur 2 wie "Basic" und "Professional") sind schnell zu schreiben, es werden jedoch viele Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit dieser groben Kategorisierung „zudeckt“.
- Bei Selbsteinschätzungen führt eine ungerade Anzahl an Ausprägungen zu vielen "mittigen" Einschätzungen.

Ist die höchste Ausprägung das Ziel für alle oder für wenige Experten?

Legen Sie fest wo der Zielpunkt der Ausprägungen liegt: Ist die höchste Ausprägung diejenige, welche die meisten Teilnehmenden erreichen sollen oder ist die höchste Ausprägung für wahre Experten reserviert?

Orientieren Sie niedrige Ausprägungen auf Schritte zur Verbesserung

Texten Sie die Ausprägungen, welche Verhalten oder Wissen beschreiben, welches den Mindestanforderungen nicht genügt, so stark auf das richtige Verhalten bezogen wie möglich: wohlwollend formuliert und nicht abwertend oder rein defizitorientiert. Beispiel für eine Ausprägung der Kompetenz Belastbarkeit, welche die Mindestanforderungen nicht erfüllt, aber das gewünschte Verhalten in den Mittelpunkt stellt:

"Der Umgang mit Unsicherheit, Stress oder Widerständen muss noch sehr geübt werden. Der Leistungswille muss wesentlich stärker ausgeprägt werden. Die Einsicht, dass das eigene Handeln auf die Motivation anderer Menschen Einfluss hat, ist stark ausbaubar."

4.1.2 Sonderfall: Automatisch zugewiesene Kompetenzen

Kompetenzen können den Mitarbeitenden von der Lernplattform automatisch zugewiesen werden. Die Zuweisung erfolgt anhand des Antwortverhaltens auf automatisch auswertbare Fragen in Umfragen oder Tests. Für diesen Fall sollten Sie nicht nur den Titel der Ausprägung texten, sondern sich die Mühe geben 20-35 Wörter Beschreibung zu texten.

Die Beschreibungen der Ausprägungen bieten den Lernern den Reflexionsimpuls, der die Arbeit mit Kompetenzen so fruchtbar macht.

4.2 Schritt 2: Weiterbildungsziele auf Kompetenzen und Learning Outcomes abstimmen

Mithilfe von Weiterbildungszielen soll der Fortschritt in Bildungsprozessen gemessen und dokumentiert werden. Zur Überprüfung der Ziele bieten sich unterschiedliche Prüfungsformate an. An summative Prüfungen werden erhebliche Ansprüche bezüglich der Qualität der Messung (Objektivität, Reliabilität und Validität) erhoben. Formative Prüfungen sollten vor allem kriterienbezogene Rückmeldungen zur Weiterentwicklung der Kompetenz enthalten.

Die Formate der Prüfungen sind entsprechend auszuwählen.

„Es mangelt insbesondere an differenzierten Handlungshilfen, wie auf der Basis bestimmter Klassen von ‚Learning Outcomes‘ geeignete Prüfungsaufgaben und -formate schlüssig abgeleitet werden können.“⁵

Die folgende Auflistung soll Sie bei der klaren Zuordnung von Prüfungsformen zu Learning Outcomes unterstützen⁶:

Prüfungsform	Hauptsächlich geprüfte Kompetenzen und Learning Outcomes
Referat / Präsentation	Kognitive Fachkompetenzen, Sozialkompetenzen
Mündliche Prüfung	Kognitive und funktionale Fachkompetenzen, Sozialkompetenz
Protokoll	Kognitive Fachkompetenzen, Methodenkompetenz
Portfolio	Kognitive und funktionale Fachkompetenzen, Methodenkompetenz, Selbstkompetenz
Schriftliche Seminar- und Abschlussarbeiten	Kognitive Fachkompetenzen
Prüfung	Kognitive Fachkompetenzen, Methodenkompetenz

Diese Zuordnung ist sehr wertvoll klärt jedoch noch nicht die Umsetzung in der Lernplattform, die ja zentrales Thema dieser Schulung ist.

Durch die Möglichkeit des wiederholten Einsatzes und den geringeren Korrekturaufwand lassen sich in der Plattform formative Prüfungen oft mit weniger Aufwand anbieten als ‚live‘:

- Selbsteinschätzungsinstrumente sind geeignet um eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Gegenstand zu fördern und den eigenen Entwicklungsstand selber zu beurteilen.

⁵ Vgl.: Schaper, Niclas et al.: Fachgutachten, 2012, S. 65.

⁶ Kopf, Martina et al.: Mainzer Beiträgen zur Hochschulentwicklung (Bd.16): Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Handreichung für Lehrende, 2010, S. 18ff.

- Peer Assessments lenken die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden auf die gesetzten Ziele und Beurteilungsstandards und entwickeln dadurch das Bewusstsein auch für den jeweils eigenen Lernprozess und –fortschritt.
- Selbsttests ermöglichen Mitarbeitenden ihren eigenen Lernstand in Bezug zu den Leistungserwartungen zu verorten. Sie sind als eigenständiger Test aufbereitet.

ILIAS Objekt	Hauptsächlich geprüfte Kompetenzen und Learning Outcomes
Selbsteinschätzung	Kognitive und funktionale Fachkompetenzen, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, Selbstkompetenz: liefert Anlässe zu kompetenzbezogener Reflexion Benötigt nur Kompetenzformulierungen Eigenständige Auswahl von Kompetenzausprägungen durch Mitarbeitende
Test mit Kompetenz-Service	Kognitive Fachkompetenzen: Durchführung von Leistungstests oder Selbsttests mit automatischer Zuweisung von Kompetenzen, Erstellung ist aufwändig, sparen bei wiederholter Durchführung viel Arbeit Benötigt Testfragen und Kompetenzformulierungen Automatische Zuweisung von Kompetenzausprägungen
360°-Feedback	Kognitive und funktionale Fachkompetenzen, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, Selbstkompetenz: liefert Anlässe zu kompetenzbezogener Reflexion, Ergebnisse können als Ausgangspunkt gezielter Selbstentwicklung genutzt werden. Sie ist der richtige Umfragetyp um: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selbstbild und Fremdbild abzugleichen ▪ Persönliche Fähigkeiten mit einem Anforderungsprofil abzugleichen (Gap Analysis) Benötigt Umfrageitems und Kompetenzformulierungen, ggfs. Lerninhalte als Empfehlung nach der Gap Analysis Automatische Zuweisung von Kompetenzausprägungen
Portfolio	Kognitive und funktionale Fachkompetenzen, Methodenkompetenz, Selbstkompetenz: Als formatives Lerntagebuch oder Lerntagebuch, zu Kompetenzplanung und -dokumentation oder als Präsentationsportfolio, gute Verzahnung mit anderen Objekten (Blog, Vorlagen, Arbeitsraum usw.), Bewertung ist viel Arbeit Benötigt Vorlage Kompetenzen können automatisch in das Portfolio ‚eingestempelt‘ werden, aber keine automatische Zuweisung

Lernzielgesteuerter Kurs	<p>Kognitive und funktionale Fachkompetenzen: sehr flexibles Arrangement von Lerninhalten, Testfragen und Lernzielen für den Einsatz im Bereich Selbstlernen, ein optionaler Einstiegstest prüft die Vorkenntnisse der Lerner und schlägt anschließend automatisiert nur die Kursmaterialien vor, die dem individuellen Lernstand entsprechen, in einem qualifizierenden Test wird später geprüft, ob alle Lernziele erreicht und der Kurs erfolgreich absolviert wurde. Benötigt Testfragen, Lerninhalte und Kompetenzformulierungen („Lernziele“)</p> <p>Erreichung der Lernziele wird automatisch geprüft</p>
--------------------------	--

4.3 Schritt 3: Lehraktivitäten auf Kompetenzen und Learning Outcomes abstimmen

4.3.1 Kompetenzorientierte Lehre

Der Kompetenzerwerb ist kein rezeptiver Vorgang, sondern ein aktives, handelndes oftmals problemorientiertes Bearbeiten der Lerngegenstände.

Mitarbeitende brauchen dazu Aufgaben und Anforderungen, welche die Lerninhalte situieren, in denen die Fähigkeiten zur Anwendung kommen können, sie brauchen Gelegenheiten zu üben und müssen zum Transfer herausgefordert werden.

Die Aufgaben sollten realitätsnah gewählt werden und in ihrem Anforderungsniveau ansteigen. Die Lernenden brauchen die Gelegenheit zur Habitualisierung, zum wiederholten Einüben bei ansteigendem Anforderungsniveau.

Problemorientiertes Lernen oder Fallstudien eignen sich gut, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Verabschieden Sie sich von etlichen Inhalten

„Bei der kompetenzorientierten Lehr/Lerngestaltung muss man sich in der Regel auch von einer inhaltlich umfassenden Behandlung von Lehrgegenständen und Themen verabschieden und sich stärker fokussieren auf eine exemplarische Behandlung von Lerninhalten (vgl. Wildt, 2009). Dies ist meist erforderlich, weil der Erwerb von Kompetenzen, die über das reine Wissen hinausgehen, meist besondere Lernzeiten erfordert (z.B. durch die Gestaltung entsprechender Übungssequenzen oder zusätzlicher kooperativer Arbeitsphasen), die zu Lasten einer umfassenden inhaltlichen Behandlung gehen. Der Kompetenzerwerb für bestimmte Aufgabendomänen beinhaltet somit in der Regel nicht die umfassende wissensbezogene Beherrschung eines

Themengebietes, sondern die Erprobung und den Erwerb zentraler Fähigkeitselemente anhand von ausgewählten Lerninhalten.“⁷

ILIAS Objekt	Inhalte präsentieren, Gelegenheiten zur Wiederholung bieten
Lernmodul	Lerninhalte sequentiell präsentieren nach Art eines Lehrbuchs, mit oder ohne Fragen, geeignet um ein Thema erzählend und medial aufzuarbeiten, klarer roter Faden, Gliederung in Kapitel und Unterkapitel, sequentielle Präsentation, Mittel der Wahl für stabile Inhalte, Lernfortschritt
Übung	Aufgaben vergeben, einsammeln, bewerten und benoten, Unterstützung von Aufgabenstellung, Einsammeln der Rückläufe, Feedback, Peer-Review, Korrektur und Bewertung, vielseitige Aufgabenstellung: Einzel- und Gruppenarbeit, Lösung per Datei, Text, Blog und Portfolio möglich, erlaubt aufgabenbezogene Kommunikation per Mail, Feedback-Nachricht und Feedback-Datei

4.3.2 Individuelle Unterstützung

Kompetenzen zu erwerben ist herausfordernder als Stoff zu lernen. Mitarbeitende müssen selber Verantwortung für ihre Lernprozesse übernehmen und sie steuern. Nicht selten scheitern sie daran.

In diesen Fällen ist es sehr hilfreich systematisch Orientierung und Unterstützung in Form von Mentoring, Coaching und Bilanzierungsverfahren anzubieten.

- Überfachliche Angebote: Diese Angebote adressieren oftmals Arbeits- und Lernstrategien der Mitarbeitenden. Sie kombinieren typischerweise Selbsteinschätzungen und Portfolioarbeit, um den Stand der Kompetenzentwicklung zu bestimmten Zeitpunkten zu dokumentieren und zu reflektieren.
- Fachliche Angebote: Teilweise werden jedoch auch mangelnde Lernvoraussetzungen aufgearbeitet: Wenn Mitarbeitende nicht über ausreichende Grundlagen für den Kompetenzerwerb verfügen, dann werden zusätzliche Lerngelegenheiten zur Schließung der Lücken im Fachwissen und den fachspezifischen Fähigkeiten und zum Üben angeboten. Diese Inhalte sollten mit möglichst geringem Aufwand individuell angeboten werden können.

⁷ Vgl.: Schaper, Niclas et al.: Fachgutachten, 2012, S. 55

4.4 Schritt 4: Erreichung von Kompetenzen und Learning Outcomes evaluieren

Evaluationen sollen die im Rahmen der Lehr- und Lernprozesse erworbenen Kompetenzen und Learning Outcomes feststellen. Es können verschiedene Messinstrumente zum Einsatz kommen:

- Strukturierte Selbsteinschätzung: leicht zu erstellen und einfach durchzuführen, jedoch sind diese Verfahren bezüglich ihrer Validität umstritten, aber diese Verfahren liefern ein Bild mit dem Sie an der Verbesserung Ihrer Veranstaltung arbeiten können. Beispiele sind BEvaKompoder GEKo <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/qualitaetssicherung/lehrveranstaltungsevaluierung/lv-evaluierung-in-unigrazonline/geko/>
- Strukturierte Erhebung von kompetenzorientierten Lernaktivitäten: Auf diese Weise wird der Kompetenzerwerb indirekt erhoben: Es wird die Häufigkeit, Verteilung und Qualitätsbewertung von Lernaktivitäten erhoben und dies als Hinweis auf tatsächlich erfolgten Kompetenzerwerb gewertet, da Lernen mit dem Kompetenzerwerb verknüpft ist Beispiel http://nsse.indiana.edu/html/survey_instruments.cfm Ein Nachweis der Validität steht aus, dennoch deuten erste Studien in die Richtung.
- Kompetenztests: Objektive Leistungsmessung ist der Goldstandard unter den Kompetenzevaluationen, jedoch ist die Konstruktion von Tests und Prüfungsumgebungen außerordentlich aufwändig.
- Beobachtung: OCSE /Parcours erlauben es die erworbenen Kompetenzen in simulierten Situationen zu provozieren und zu bewerten, so hervorragend dieses Evaluationsformat auch sein mag, es erfordert einen im Alltag nicht zu leistenden Aufwand, es ist nicht automatisierbar.

ILIAS Objekt	Evaluation
Lernmodul	Umfragen sind hervorragend geeignet um Evaluationen zum Erwerb von Kompetenzen und zur Erreichung von Learning Outcomes durchzuführen, passen Sie ein fertiges Produkt (s.o.) für sich an, Umfrage unterstützen die gesamte Prozesskette der Erstellung, der Erhebung und der einfachen Auswertung der Ergebnisse

5 ILIAS Anleitungen

Dieses Kapitel enthält Schritt-für-Schritt-Anleitungen zur Umsetzung der Arbeit mit Kompetenzen mit ILIAS 6 und ILIAS 7. Die Texte entstammen der Online Hilfe.

Sie können dieses Anhangs Ihre Unterrichtsplanung in der Lernplattform selber umsetzen oder aber diese Aufgabe an MitarbeiterInnen delegieren. Die Anleitungen sind darauf ausgelegt, einen Neuling die Arbeit mit ILIAS zu unterstützen.

5.1 Kompetenz Management in der ILIAS Administration

In ILIAS werden die Kompetenzen zentral in der Administration gepflegt. Die Kompetenzen und ihre Ausprägungen können Lernern zur Selbsteinschätzung und zur Abfrage von Fremdeinschätzungen dienen.

Benutzer können ihre Kompetenzen in einem vorgegebenen Rahmen dokumentieren und bewerten. So können Portfolios verglichen werden: Institutionell definierte oder von Lernenden erstellte Kompetenzen-Sets können als Bezugsrahmen bei der Arbeit mit Portfolios verwendet werden:

- Auf dem Persönlichen Schreibtisch wählen Lerner aus dem Kompetenzkatalog der Organisation einzelne Kompetenzen aus.
- Lerner verorten sich bezogen auf die angebotenen Ausprägungen dieser Kompetenz: Sie stufen sich ein.
- Ihre Selbstbewertung können sie mit Materialien (Dateien und Zertifikate) belegen.
- Lerner Kompetenzen in ein Portfolio übernehmen und dort kommentieren bzw. es von anderen kommentieren lassen.

Schritte im Kompetenzmanagement

Um das Kompetenzmanagement zu nutzen, sind mehrere vorbereitende Schritte notwendig:

1. Kompetenzmanagement aktivieren
2. Kompetenzen und ihre Ausprägungen anlegen
3. Kompetenzen zu Stellenbeschreibungen oder Studiengängen organisieren

Kompetenzmanagement in ILIAS

Sie können entweder einzelne Kompetenzen mit zugeordneten Ausprägungen oder aber zusammenhängende Sets von Kompetenzen anbieten.

Die Sets von Kompetenzen organisieren dann die einer Stellenbeschreibung oder einem Studiengang zugeordneten Kompetenzen.

Das Kompetenzmanagement unterscheidet in:

- **Kompetenzen:** Die Kompetenzen bestehen aus einem Titel oder Bezeichner.
- **Ausprägungen:** Kompetenzen können verschieden ausgeprägt sein. Die Ausprägungen bestehen aus einem Titel oder Bezeichner und einem Erklärungstext.
- **Kategorien:** Die Kompetenzen können in einer Art Ordner sinnvoll organisiert werden.
- **Vorlagen:** Vorlagen können sowohl für einzelne Kompetenzen als auch für Kategorien erstellt werden. Sie können die Vorlagen dann einfach einfügen und müssen so nicht immer alles erneut eingeben und können Änderungen auch zentral einpflegen.

Kompetenzen und Ausprägungen müssen Sie mindestens eingeben, um das Kompetenzmanagement zu nutzen, Kategorien und Vorlagen können Ihnen helfen die Arbeit mit den Kompetenzen effizienter zu gestalten, Arbeit zu sparen oder Übersichtlichkeit zu gewährleisten.

5.2 Kompetenzmanagement aktivieren

Sie möchten für die gesamte Installation das Kompetenzmanagement aktivieren.

Sie können das Kompetenzmanagement nicht nur für ausgewählte Teile anschalten und für andere nicht.

Sie benötigen für diesen Schritt Zugriff auf die Administration. Kontaktieren Sie ggfs. über dem Link Administration kontaktieren die zuständige Person und bitten Sie um Hilfe bei der Einrichtung der Kompetenzen.

1. Klicken Sie in der Hauptnavigation auf **Administration**.
2. ILIAS zeigt Ihnen ein Auswahlménü.
3. Wählen Sie den Eintrag **Kompetenzmanagement**.
4. ILIAS öffnet das Kompetenzmanagement.
5. Öffnen Sie in den Reiter **Einstellungen**.
6. ILIAS zeigt Ihnen die Einstellungen.
7. Markieren Sie die Option **Kompetenzmanagement aktivieren**.
8. Klicken Sie auf **Speichern**.

ILIAS fügt nun sämtlichen Benutzern im Auswahlménü des Persönlichen Schreibtischs den Eintrag **Meine Kompetenzen** hinzu. Solange das Kompetenzmanagement nicht vollständig eingerichtet ist, können Benutzer dort aber noch nichts tun.

Bei der ersten Einrichtung des Kompetenzmanagement ist der nächste Schritt das Anlegen von Kompetenzen und Ausprägungen.

5.3 Kompetenzen, Kategorien und Vorlagen erstellen

Anleitung → Kompetenzen anlegen

Sie möchten eine neue Kompetenz anlegen.

1. Öffnen Sie in der **Administration** im **Kompetenzmanagement** den Reiter **Kompetenzen**.
2. ILIAS zeigt Ihnen die gegebenenfalls leere Liste der Kompetenzen oder aber auch der Kategorien, in welchen Kompetenzen organisiert sind.
3. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Kompetenz erstellen**.
4. ILIAS zeigt Ihnen ein Formular.
5. Geben Sie der Kompetenz einen **Titel** und eine **Nummer** eintragen müssen. Die Nummer verwendet ILIAS um die Kompetenzen zu Sortieren und in eine Reihenfolge zu bringen. Sie können die Nummer später jederzeit ändern.
6. Bestimmen Sie unter **Status**, in welchem "Lebensabschnitt" sich die Kompetenz befindet:
 - **In Vorbereitung (Offline)**: Eintrag wird Benutzern nicht angezeigt.
 - **Veröffentlicht**: Die Kompetenz kann von Benutzern genutzt werden falls alle übergeordneten Einträge ebenfalls freigegeben sind. Sobald die Kompetenz genutzt wird, kann sie nicht mehr gelöscht oder der Status "In Vorbereitung" gesetzt werden.
 - **Veraltet**: Der Eintrag kann von Benutzer nicht mehr als persönliche Kompetenz neu ausgewählt werden. Wurde die Kompetenz bereits früher ausgewählt, so bleibt diese Auswahl weiterhin bestehen.
7. Aktivieren Sie die Option **Auswählbar** erst, wenn Sie mit allen Vorbereitungen im Kompetenzmanagement fertig sind. Denn wenn Sie diese Option aktiviert haben, können Benutzer auf dem Persönlichen Schreibtisch im Eintrag **Meine Kompetenzen** die Kompetenz sehen und zur Selbsteinschätzung nutzen. Wenn einmal auf diese Weise Daten erzeugt wurden sind, können Sie die Kompetenz nur noch unsichtbar machen, aber nicht mehr löschen.
8. Klicken Sie auf **Speichern**.
9. ILIAS zeigt eine leere Liste mit Kompetenzausprägungen an.
10. Klicken Sie oberhalb der Tabelle auf **Ausprägung hinzufügen**.
11. ILIAS zeigt Ihnen ein Formular.
12. Geben Sie für diese Ausprägung der Kompetenz einen Titel ein. Fügen Sie eine Beschreibung.
13. Klicken Sie auf **Speichern**.
14. ILIAS kehrt zurück in die Liste der Kompetenzausprägungen, die nun die neue Ausprägung enthält.



Wenn Sie nun am linken Ende der Reiterleiste **Kompetenzmanagement** klicken, kehrt ILIAS zurück an den Ausgangspunkt und zeigt auch die neue Kompetenz an.

Anleitung → Kompetenzen aus Vorlagen erstellen

Sie möchten Kompetenzen erstellen und dabei Vorlagen einsetzen. Wenn Kompetenzen in Ihrer Organisation regelmäßig die gleichen Ausprägungen nutzen, dann können Ihnen Vorlagen eine Menge Arbeit sparen.

Voraussetzung: Sie müssen die Vorlagen bereits erstellt haben, um sie nutzen zu können.

1. Öffnen Sie den Reiter **Kompetenzen** im **Kompetenzmanagement** in der **Administration**.
2. Klicken Sie die Schaltfläche **Vorlage einfügen**.
3. Geben Sie einen **Titel** und eine **Nummer** ein.
4. Wählen Sie unter Vorlage diejenige Vorlage aus, welche eingefügt werden soll.
5. Klicken Sie **Speichern**.

Anleitung → Kompetenzen mit Kategorien organisieren

Sie möchten Kompetenzen zu Stellenbeschreibungen zusammenfassen oder Kompetenzen eines Studienganges bündeln. Dazu legen Sie Kategorien an und verschieben Ihre Kompetenzen in diese Kategorien.

Gehen Sie nun folgendermaßen vor:

1. Öffnen Sie den Reiter **Kompetenzen** im **Kompetenzmanagement** in der **Administration**.
2. ILIAS zeigt Ihnen die Liste der Kompetenzen und ggfs. bereits vorliegende Kategorien.
3. Klicken Sie oberhalb der Tabelle auf die Schaltfläche **Kategorie erstellen**.
4. ILIAS bietet eine Eingabemaske an, in der Sie für die Kompetenzkategorie einen **Titel** und eine **Nummer** eintragen müssen. Die Nummer dient ILIAS zur Sortierung der Kategorien in der Liste. Sie können die Nummer jederzeit ändern.
5. Aktivieren Sie die Option **Auswählbar**, wenn Benutzer auf dem **Persönlichen Schreibtisch** im Eintrag **Meine Kompetenzen** bereits mit der Kategorie arbeiten können sollen. Bitte beachten Sie, dass die Kategorie nicht mehr gelöscht, sondern nur unsichtbar gemacht werden kann, wenn erst einmal Daten von Benutzern erzeugt worden sind.
6. Klicken Sie zum Abschluss auf **Speichern**.

Anleitung → Sortierung ändern

Sie möchten die Reihenfolge der Kompetenzen oder Kategorien ändern.

1. Öffnen Sie den Reiter **Kompetenzen** im **Kompetenzmanagement** in der **Administration**.
2. Geben Sie in der Tabellenspalte **Reihenfolge** Zahlenwerte ein, welche die gelisteten Objekte in die von Ihnen gewünschte Abfolge bringen. Sie brauchen keine Zehnerschritte eingeben: die 02 wird vor die 10 gesetzt werden oder die 29 wird vor die 30 sortiert werden.
3. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Reihenfolge Speichern** am rechten Ende der Tabelle.
4. ILIAS bringt die Listeneinträge in die gewünschte Reihenfolge und zeigt wieder eine Nummerierung in Zehnerschritten an.

5.4 Kompetenzanforderungen: Profile

„Zu erfüllende Kompetenzanforderungen“, also Soll-Anforderungen werden in ILIAS als Profile bezeichnet.

Für die Arbeit mit 360°-Umfrage und NUR UND AUSSCHLIESSLICH für die Arbeit mit 360°-Umfragen können Profile geforderter Kompetenzen definiert werden.

Diese Profile definieren, welche Kompetenzen mit welchen Ausprägungen eine Organisation für erforderlich hält. Die individuellen Kompetenzausprägungen eines Benutzers können dann mit den institutionellen Kompetenzanforderungen kontrastiert werden.

Die Profile beschreiben also eine institutionelle Kompetenzanforderung.

Die Profile werden nicht zur einfachen Selbsteinschätzung auf dem Persönlichen Schreibtisch unter Meine Kompetenzen angeboten.

Sie werden nur für die Arbeit mit der 360°-Umfrage verwendet.

Um mit Profilen zu arbeiten müssen Sie

1. Ein Profil anlegen
2. Dem Profil Ausprägungen von Kompetenzen zuweisen
3. Dem Profil Benutzer zuweisen

Anleitung → Profile anlegen

Sie möchten Benutzern ein bestimmtes Profil von Kompetenzanforderungen zuweisen. Dazu müssen Sie zunächst ein Profil anlegen, folgen Sie dazu den Schritten weiter unten. Danach müssen Sie dem Profil Benutzer zuweisen.

Voraussetzung: Sie haben bereits Kompetenzen und Ausprägungen angelegt.

1. Öffnen Sie im Auswahlmnü der **Administration** den Eintrag **Kompetenzmanagement**.
2. Öffnen Sie den Reiter **Profile**.
3. ILIAS zeigt Ihnen eine ggfs. noch leere Liste von Profilen.
4. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Profil hinzufügen**.
5. ILIAS zeigt Ihnen ein Formular.
6. Geben Sie bitte den **Titel** ein, den das Profil tragen soll. Nach Wunsch geben Sie auch eine **Beschreibung** ein.
7. Klicken Sie **Speichern**.

Sie müssen Sie als nächstes

- **dem Profil Ausprägungen zuweisen**. Profile bestehen nicht nur aus Kompetenzen, sondern fordern zu jeder Kompetenz bestimmte Ausprägungen oder Niveaustufen.
- **dem Profil Benutzer zuweisen**. Profile müssen den Benutzern in einem eigenen Schritt zugeordnet werden, damit sie für diese Benutzer als Anforderungsprofil genutzt werden können.

Anleitung → Dem Profil Ausprägungen zuweisen

Sie möchten Benutzern ein bestimmtes Profil von Kompetenzanforderungen zuweisen. In diesem Schritt definieren Sie erst einmal, welche Kompetenzanforderungen denn genau zu diesem Profil gehören sollen: Sie weisen dem Profil Kompetenzausprägungen zu.

Voraussetzung: Sie haben bereits Kompetenzen und Ausprägungen angelegt.

Sie haben außerdem bereits ein Profil angelegt.

1. Öffnen Sie im Auswahlmnü der **Administration** den Eintrag **Kompetenzmanagement**.
2. Öffnen Sie den Reiter **Profile**.
3. ILIAS zeigt Ihnen eine Liste von Profilen an.
4. Klicken Sie am Ende der Zeile des Profils, welchem Sie Benutzer zuweisen wollen auf den Link **Bearbeiten**.
5. ILIAS zeigt Ihnen den Reiter **Zugeordnete Benutzer**.
6. Öffnen Sie aber zunächst den Reiter **Zugeordnete Kompetenzausprägungen**.
7. ILIAS öffnet den Reiter.
8. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Ausprägung zuordnen**.
9. ILIAS zeigt Ihnen eine Liste aller Kompetenzen und Kategorien von Kompetenzen.
10. Wählen Sie eine Kompetenz aus, indem Sie auf den Titel klicken. Um die Kategorien zu öffnen und die enthaltenen Kompetenzen angezeigt zu bekommen, klicken Sie auf den kleinen Pfeil vor dem Titel der Kategorie. ILIAS öffnet dann die Kategorie für Sie.
11. ILIAS zeigt Ihnen die Ausprägungen der ausgewählten Kompetenz an.

12. Wählen Sie diejenige Ausprägung aus, welche für das Profil gefordert wird. Diese Ausprägung wird im Profil die Zielausprägung sein.
13. ILIAS zeigt Ihnen wieder die Liste der Kompetenzen und Kategorien von Kompetenzen.
14. Wählen Sie weitere Ausprägungen aus die zum Profil gehören sollen bis alle Kompetenzanforderungen vollständig im Profil enthalten sind.

Anleitung → Dem Profil Benutzer zuweisen

Sie möchten Benutzern ein bestimmtes Profil von Kompetenzanforderungen zuweisen. In diesem Schritt weisen Sie dem Profil Benutzer zu.

Voraussetzung: Sie haben bereits Kompetenzen und Ausprägungen angelegt.

Sie haben außerdem bereits ein Profil angelegt.

Sie haben dem Profil bereits Kompetenzausprägungen zugewiesen.

1. Öffnen Sie im Auswahlmnü der **Administration** den Eintrag **Kompetenzmanagement**.
2. Öffnen Sie den Reiter **Profile**.
3. ILIAS zeigt Ihnen eine Liste von Profilen an.
4. Klicken Sie am Ende der Zeile des Profils, welchem Sie Benutzer zuweisen wollen auf den Link **Bearbeiten**.
5. ILIAS zeigt Ihnen den Reiter **Zugeordnete Benutzer**.
6. Geben Sie in das Textfeld **Benutzer** den Namen der Person ein, die diesem Profil zugeordnet werden sollen. Sie können die ersten drei Buchstaben des Namens eingeben, ILIAS macht Ihnen dann Vorschläge, die Sie auswählen können.
7. Klicken Sie auf den Namen im Auswahlmnü und dann auf Benutzer zuordnen.
8. ILIAS zeigt den Benutzer als Eintrag in der Tabelle **Zugeordnete Benutzer** an.

5.5 Kompetenzen mit Lerninhalten verbinden

Bestimmten Kompetenzausprägungen können Lerninhalte zugeordnet werden. Die Bearbeitung dieser Lerninhalte soll zur Erreichung dieser Kompetenzausprägung führen.

1. Öffnen Sie im Auswahlmnü der **Administration** den Eintrag **Kompetenzmanagement**.
2. ILIAS zeigt Ihnen den Reiter **Kompetenzen** an.
3. Wählen Sie zunächst die Kompetenz aus, zu deren Ausprägungen Sie Lerninhalte zuordnen wollen. Klicken Sie dazu bei einzelnen Kompetenzen auf deren Titel oder klicken Sie auf die Titel der Kategorien von Kompetenzen bis Sie die Kompetenz selber erreicht haben.
4. ILIAS zeigt Ihnen eine Liste der Ausprägungen der gewählten Kompetenz an.

5. Klicken Sie auf den Link **Bearbeiten** am Ende der Zeiler jener Ausprägung, zu welcher Sie Lerninhalte zuordnen wollen.
6. ILIAS öffnet die Ausprägung.
7. Klicken Sie auf den Reiter **Ressourcen**.
8. ILIAS zeigt Ihnen eine neue Seite.
9. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Ressource hinzufügen**.
10. ILIAS zeigt Ihnen den Baum des Magazins.
11. Wählen Sie den Lerninhalt, den Sie der Ausprägung zuordnen wollen: Durch ein Klicken auf den Titel eines Objektes fügen Sie dieses Objekt als Ressource hinzu. Zum Navigieren im Baum nutze Sie die kleinen grauen Pfeile. Ein Klick auf die kleinen grauen Pfeile öffnet den entsprechenden Teilbaum.
12. ILIAS führt den Lerninhalt in der Liste Ressourcen auf.

Sollten Sie einzelne Ressourcen wieder löschen wollen, ist dies mit Hilfe der vorangestellten Checkboxen und der Schaltfläche „Entfernen“ möglich.

5.6 Export von Kompetenzen und Kompetenzprofilen

ILIAS Kompetenzen können einfach auf andere Installation importiert werden.

WICHTIG: Wenn Sie Kompetenzprofile ex- bzw. importieren möchten, müssen Sie vorab die Kompetenzen, auf die sich das Profil bezieht exportieren und anschließend importieren. Kompetenzprofile können ohne die entsprechenden Kompetenzen nicht verwendet werden!

Anleitung → Export aller Kompetenzen

1. Öffnen Sie im Auswahlménü der Administration den Eintrag **Lernerfolge > Kompetenzmanagement**.
2. Wechseln Sie in den Reiter **Export**.
3. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Exportdatei erzeugen (XML)**. ILIAS erstellt eine .zip-Datei.
4. Klicken Sie in der Spalte Aktionen auf den Link **Download** und laden Sie die Datei herunter. Die Exportdatei der Kompetenzen wird heruntergeladen. Sie haben alle Kompetenzen exportiert.

Anleitung → Export einzelner Kompetenzen

1. Öffnen Sie im Auswahlménü der Administration den Eintrag **Lernerfolge > Kompetenzmanagement**.
2. ILIAS zeigt Ihnen den Reiter **Kompetenzen** an.

3. Aktivieren Sie die Checkboxen vor den Kompetenzen oder Kompetenzkategorien, die Sie exportieren möchten.
4. Wählen Sie in dem Dropdownmenü ober- oder unterhalb der Tabelle den Eintrag **Export** aus.
5. ILIAS erstellt eine Exportdatei und zeigt diese im Reiter **Export** an.
6. Klicken Sie in der Spalte Aktionen auf den Link **Download** und laden Sie die Datei herunter. Die Exportdatei der Kompetenzen wird heruntergeladen. Sie die ausgewählten Kompetenzen exportiert.

Anleitung → Export von Kompetenzprofilen

1. Öffnen Sie im Auswahlménü der Administration den Eintrag **Lernerfolge > Kompetenzmanagement**.
2. Wechseln Sie in den Reiter **Profile**.
3. Aktivieren Sie die Checkboxen vor den Kompetenzprofilen, die Sie exportieren möchten.
4. Wählen Sie in dem Dropdownmenü ober- oder unterhalb der Tabelle den Eintrag **Export** aus.
5. ILIAS erstellt eine Exportdatei und zeigt diese im Reiter **Export** an.
6. Klicken Sie in der Spalte Aktionen auf den Link **Download** und laden Sie die Datei herunter. Die Exportdatei wird heruntergeladen. Sie die ausgewählten Kompetenzprofile exportiert.

5.7 Import von Kompetenzen und Kompetenzprofilen

WICHTIG: Wenn Sie Kompetenzprofile ex- bzw. importieren möchten, müssen Sie vorab die Kompetenzen, auf die sich das Profil bezieht exportieren und anschließend importieren. Kompetenzprofile können ohne die entsprechenden Kompetenzen nicht verwendet werden!

Anleitung → Import von Kompetenzen

1. Öffnen Sie im Auswahlménü der Administration den Eintrag **Lernerfolge > Kompetenzmanagement**.
2. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Importieren**.
3. ILIAS öffnet den Importdialog. Klicken Sie auf Datei wählen und wählen Sie die entsprechenden Kompetenzexportdatei aus.
4. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Importieren**.
5. ILIAS importiert die Kompetenzen und zeigt diese im Reiter Kompetenzen an.



Anleitung → Import von Kompetenzprofilen

1. Öffnen Sie im Auswahlménü der Administration den Eintrag **Lernerfolge > Kompetenzmanagement**.
2. Wechseln Sie in den Reiter **Profile**.
3. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Importieren**.
4. ILIAS öffnet den Importdialog. Klicken Sie auf Datei wählen und wählen Sie die Exportdatei der Kompetenzprofile aus.
 - *Hinweis:* Sie müssen vorher alle Kompetenzen, die in den Profilen verwendet werden importieren.
5. Klicken Sie auf die Schaltfläche **Importieren**. ILIAS importiert die Kompetenzprofile und zeigt diese im Reiter Profile an

6 Literatur

- Anderson, L.W. & Krathwohl D.R. (eds.) (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing. New York: Longman.
- Biggs J.B. (2011). Teaching for quality learning at university. Ballmoor: Open University Press
- Bloom, Benjamin/Krathwohl, David: Taxonomy of Educational Objectives Book 1: Cognitive Domain, 1984 sowie Krathwohl, David./ Bloom, Benjamin et al.: Taxonomie von Lernzielen im affektiven Bereich, 1978.
- Klieme, Johannes/Hartig, Eckhard (Hrsg.): Assessment of Competencies in Educational Contexts
- Kopf, Martina et al.: Mainzer Beiträgen zur Hochschulentwicklung (Bd.16): Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Handreichung für Lehrende, 2010
- Paechter, M., Maier, B. & Klemenda-Cladrowa, C. (2009). Qualität und Evaluation nach dem Grazer Evaluationsmodell des Kompetenzerwerbs (GEKo). In E. Görtsdorf, R. Bruder & J. Sonnberger (Hrsg.), Fachdidaktik und Qualitätsentwicklung im eLearning (S. 128–147). Graz: Grazer Universitätsverlag.
- Schaper, Niclas et al.: Fachgutachten, 2012.
- Weinert, Franz: Concept of Competence: A Conceptual Clarification, in: Rychen, Dominique/Salganik, Laura (Hrsg.): Defining and Selecting Key Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations