

HANDLUNGSANLEITUNG

Lernergebnisorientiert formulieren und gestalten

Der Kerngedanke einer Outcome-orientierten Gestaltung von Bildungsangeboten liegt darin, in den jeweiligen Angeboten diejenigen Kompetenzen zu definieren, über die Teilnehmende nach Abschluss der Weiterbildung verfügen sollen.



Gezielte Formulierungen sind wichtig bei der Lernergebnisorientierung (Bild: [Freeimages9/pixabay.com](https://www.pixabay.com/), [CC 0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/))

Gegenüber „traditionellen Ansätzen“ steht die Frage im Vordergrund „Welche Lernergebnisse werden angestrebt?“ statt „Was wird vermittelt?“ „In der Praxis stellen ausformulierte Lernergebnisse daher ein wichtiges Instrument dar, nach denen Lehr- und Lernprozesse zu gestalten und zu bewerten sind“ ([Leitfaden zur Formulierung und Nutzung von Lernergebnissen](#), 2013, S.15).

Um eine Lernergebnisorientierung zu erreichen, ist es erforderlich, dass Weiterbildungsanbieter die Um- bzw. Neugestaltung von lernergebnisbezogenen Angeboten planen und mit allen Beteiligten umsetzen.

Merkmale lernergebnisbezogener Weiterbildungsangebote

Es geht nicht nur um das Erlangen fachlicher Kompetenz, sondern der Schwerpunkt liegt auf einem Lernprozess, der Kenntnisse und Fertigkeiten mit persönlichen und sozialen Kompetenzen verbindet. Die individuellen Kompetenzen der Teilnehmenden werden durch die lernergebnisorientierten Angebote in einen spezifischen Kontext verortet. Diese Kontextualisierung greift meist die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung auf, während herkömmliche Curricula eher auf den Bildungskontext und den zu vermittelnden Wissenskorpus fokussiert bleiben. Die Lernergebnis-orientierung bringt eine veränderte methodisch-didaktische Durchführung von Weiterbildungsangeboten mit sich, die den erwarteten Kompetenzerwerb sinnvoll unterstützt.

Im Folgenden navigieren wir Schritt für Schritt durch einen möglichen Ablauf, um berufliche Weiterbildungsangebote Outcome-orientiert formulieren, gestalten und überprüfen zu können. Die Schritte sind teilweise entlehnt an die Publikation: [Lernergebnisorientierung in der Erwachsenenbildung](#) (2012).

Schritt 1: Vorüberlegungen

Der organisatorische Aufwand einer Umstellung von herkömmlichen Weiterbildungsangeboten auf lernergebnisorientierte nimmt einige Zeit in Anspruch.

Zu den Vorüberlegungen gibt es eine [Checkliste](#). Weiterhin ist zu überlegen, ob Angebote lediglich von einer Einrichtung entwickelt und angeboten werden oder ob sie in Kooperation stattfinden. Hiervon hängt ab, wer an der (Weiter-)Entwicklung der Angebote zu beteiligen ist und wie der gemeinsame Verständigungsprozess gestaltet werden soll. Bei Kooperationen können z.B. Feedback-Schleifen über den Entwicklungsprozess eingebaut werden.

Wenn die gesamte Einrichtung (die Leitung, Programmplanende, Programmdurchführende, Dozentinnen und Dozenten) hinter dem Vorhaben steht, genügend Information und Transparenz über die Entwicklungsschritte hergestellt wird und die Lernenden aktiv beim Kompetenzerwerb unterstützt und begleitet werden, ist die Umstrukturierung herkömmlicher Angebote in lernergebnis-orientierte auf einen guten Weg gebracht.

Schritt 2: Bedarfsanalyse

Um die (Weiter-)Bildungsangebote lernergebnisorientiert zu gestalten und zu beschreiben, müssen die erwarteten Outcomes analysiert werden. Das bedeutet, der

erwartete Outcome, die darauf bezogenen Inhalte und didaktischen Methoden werden im Detail ausgearbeitet. Folgendes Vorgehen für eine Bedarfsanalyse kann hilfreich sein:

Wesentliche Entscheidungen treffen und Rahmenbedingungen klären

In einem ersten Schritt sollten wesentliche Entscheidungen getroffen werden, die die Grundlage für das weitere Verfahren darstellen. Dazu sollten die Zielgruppen für die einzelnen Angebote im Hinblick auf die Fragestellungen analysiert werden, ob es für die Angebote bestimmte Eingangsvoraussetzungen gibt, welchen Nutzen die Formulierung von Lernergebnissen für diese jeweiligen Gruppen haben soll, wie die Eingangsvoraussetzungen ermittelt werden können, etc.

Eingrenzung des Handlungsfeldes

Anschließend ist das Handlungsfeld des Angebotes einzugrenzen und zu beschreiben. Handelt es sich z.B. um eine Weiterbildung zu einem spezifischen Berufsfeld, in dem die Teilnehmenden handlungsfähig werden sollen, dann sind die aktuellen Tätigkeiten dieses Berufsfeldes zu analysieren. Für eine Analyse sind z.B. aktuelle Tätigkeits- oder Stellenbeschreibungen hilfreich. Auch ein Blick auf die dem [Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen \(DQR\)](#) derzeit zugeordneten Qualifikationen und deren Niveaubeschreibungen kann hierfür nützlich sein.

Die Beantwortung folgender Fragen grenzt z.B. das Handlungsfeld sinnvoll ein:

- Welche Aufgaben und Ziele sind mit der Tätigkeit verbunden?
- In welchem Umfeld findet die Tätigkeit statt?
- Sind formale oder rechtliche Voraussetzungen nötig oder zu beachten?
- Sind besondere soziale Kompetenzen gefordert?
- Welche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet die Tätigkeit im Allgemeinen?

Handlungssituationen identifizieren

In einem weiteren Schritt sollten nun relevante und repräsentative Tätigkeiten in bedeutsamen Handlungssituationen identifiziert und dargestellt werden. Als Ergebnis soll eine Aufzählung von relevanten Handlungssituationen sowie mit den damit verbundenen Aufgaben vorliegen.

Bei diesem Schritt sind folgende Fragen bei der Klärung hilfreich:

- Womit beginnt eine typische Handlungssituation?
- Wann endet sie?
- Welche Aufgaben sind damit verbunden?

Benennung der Lernerfordernisse

Im nächsten Schritt werden nun die identifizierten Handlungssituationen mit den darin enthaltenen Aufgaben und Arbeitstätigkeiten in Lernerfordernisse „übersetzt“. Ziel ist eine Beschreibung der Grundlagen, die für ein sachgerechtes und professionelles Tätigwerden benötigt werden und die eine Person nach Abschluss der Weiterbildung erworben haben soll. Für die Entwicklung eines Curriculums bilden diese einen Ausgangspunkt für die im Rahmen des Angebots zu erzielenden Lernergebnisse.

Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass die Angebote nicht nur sprachlich umformuliert, sondern auf aktuelle Erfordernisse und Bedarfe angepasst bzw. neu entwickelt werden können. Zudem kann die Einrichtung durch die Bedarfsanalyse überprüfen, ob ihre Angebote der Realität entsprechen.

Schritt 3: Kompetenzmodelle

Ausgehend von der zuvor durchgeführten Bedarfsanalyse können die Angebote in Bezug auf Lernergebnisse und die damit verbundenen Kompetenzen umformuliert bzw. neu entwickelt werden. Dafür ist die Frage zu beantworten, über welche Kompetenzen die Lernenden am Ende des Lehrgangs oder Kurses verfügen sollen. Um die Formulierung und Ausgestaltung inhaltlich zu vertiefen, können bestehende Referenzsysteme und Literaturquellen unterstützend herangezogen werden. Hilfreich für diese Beschreibung können z.B. weitere Kompetenzmodelle sein, die Kompetenzen differenziert gruppieren und beschreiben.

Ein Beispiel hierfür sind die **Schlüsselkompetenzen des Lebenslangen Lernens der EU**. Darin heißt es: „Kompetenzen sind hier definiert als eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die an den jeweiligen Kontext angepasst sind. Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen“ ([Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen](#), S. 3).

Die Verwendung der Schlüsselkompetenzen wird auch in den [„Empfehlungen der Arbeitsgruppen zur Einbeziehung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR“](#) empfohlen. Gleichwohl fehlt es noch an einem schlüssigen Konzept, wie die „Schlüsselkompetenzen gestuft werden könnten, um mit der Säulen- und Niveaulogik des DQR vereinbar zu sein“ (ebd., S. 3f.). Dennoch können die Schlüsselkompetenzen als Anregung für die Beschreibung Outcome-orientierter Bildungsangebote dienen.

Schritt 4: Formulierung

Grundsätzlich gilt, dass Lernergebnisse auf unterschiedlichen Ebenen benannt werden können. Zum einen können Lernergebnisse am Ende eines Kurses oder eines Angebotes stehen und die Gesamtqualifikation (= das, was Teilnehmende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun) beschreiben. Lernergebnisse enger gefasst sind die einzelnen Teile eines gegliederten Angebotes. Das können z.B. Module (Lernergebniseinheiten) sein.

Vorüberlegungen

In der Einrichtung muss eine Entscheidung darüber getroffen werden, ob bzw. welche Angebote modular aufgebaut sein sollen. Im Falle eines nicht modular aufgebauten Angebotes sind lediglich die Lernergebnisse am Ende des Kurses oder Angebotes zu beschreiben. Im Falle eines modularen Aufbaus sind für jede Lernergebniseinheit Lernergebnisbeschreibungen zu formulieren.

Gut formulierte Lernergebnisse sollten drei wesentliche Elemente enthalten:

- Ein aktives Verb, das ausdrückt was Lernende am Ende eines Lernprozesses wissen oder können (bzw. was erwartet wird, dass Lernende am Ende wissen oder können)
- Angaben darüber, worauf sich dieses Können bezieht
- Angaben über die erforderliche Art der Leistung, um den Lernerfolg nachweisen/beobachten/überprüfen zu können

Formulierungshilfen verwenden

Für die Formulierungen können Formulierungshilfen verwendet werden. Eine Formulierungshilfe zur Beschreibung von Lernergebnissen kann die „Lernzieltaxonomie“ sein: Benjamin Bloom, David Krathwohl u.a. unterscheiden verschiedene Dimensionen von Lernzielen, nämlich kognitive, affektive und psychomotorische Lernziele.

Die Lernziele können mit aktiven Verben hinterlegt werden. Für kognitive Lernziele könnten das z.B. sein:

- Kenntnisse: benennen, darstellen, ...
- Verständnis: erklären, gliedern, ...
- Anwendung: demonstrieren, implementieren, ...
- Analyse: prüfen, begründen, ...
- Synthese: ausdenken, modifizieren, ...
- Beurteilung: anleiten, sich positionieren, ...

Verben, die keine beobachtbaren Vorgänge zeigen, sollten vermieden werden, z.B.:
interessiert sein an, kennen, mit etwas vertraut sein, wissen, nachempfinden,
nachvollziehen, wahrnehmen, ...

Formulierungsbeispiel für einen EDV Kurs „MS Powerpoint“

Eine ungünstige Beschreibung für ein Lernergebnis am Ende des Kurses wäre:

„Sie wissen, wie Sie den Titelmaster bearbeiten können“. Denn: „etwas wissen“ ist nicht prüfbar.

Daher könnte stattdessen formuliert werden:

- Sie können den Menüpunkt benennen, unter dem Sie den Titelmaster bearbeiten können und/oder
- Sie können erklären, wo sie klicken müssen, um den Titelmaster zu bearbeiten und/oder
- Sie können unter Anleitung demonstrieren, wie Sie den Titelmaster bearbeiten und/oder
- Sie können selbstständig demonstrieren, wie Sie den Titelmaster bearbeiten und/oder
- Sie können demonstrieren, wie Sie den Titelmaster einrichten, das Ergebnis überprüfen und bei Bedarf nachbessern und/oder
- Sie können andere darin unterweisen, wie sie den Titelmaster einrichten können, dabei verschiedene Wege miteinander vergleichen und für unterschiedliche Situationen abwägen und/oder
- Sie können verschiedene Möglichkeiten, einen Titelmaster einzurichten, in unklaren und neuartigen Problemlagen miteinander vergleichen, analysieren und sich für eine Möglichkeit entscheiden.

(vgl. Handreichung Lernergebnisorientierung in der Weiterbildung 2013, S.9f.)

Darstellungsform

Lernergebnisse können als längere Textvariante in einer zusammenhängenden Beschreibung dargestellt werden. Eine andere Alternative ist die Darstellung von Lernergebnissen in einer Tabelle, die darüber hinaus am DQR orientiert sein kann. Bei beiden Darstellungsformen ist zudem der Titel des Angebotes zu benennen, der

klar und präzise sein sollte. Zudem sollte aus ihm hervorgehen, welche Inhalte im Angebot thematisiert werden.

Schritt 5: Methodik und Didaktik

Die Kernidee lernergebnis- und somit kompetenzorientierter Planung liegt darin, die Kompetenzen vorab zu definieren, die im Rahmen eines Weiterbildungsangebotes erreicht werden können, um daraus Kriterien für ein stimmiges Lehr-Lern-Setting abzuleiten. Dadurch soll die Erreichung dieser Kompetenzen unterstützt werden.

Die Formulierung von Lernergebnissen stellt demnach den Ausgangspunkt für die Lehr- und Lernplanung dar. Dabei geht es weniger um die Perspektive bzw. den Input der Lehrenden, sondern vielmehr darum, welche Methoden die Teilnehmenden benötigen, um die Lernergebnisse am Ende handlungsorientiert und überprüfbar einsetzen zu können. (Vgl. [Handreichung Lernergebnisorientierung in der Weiterbildung](#), S. 7).

Wenn bestehende Angebote lernergebnisorientiert beschrieben und formuliert werden sollen, müssen sich Bildungsanbieter überlegen, mit welchen Methoden und Prüfungsformen diese Lernprozesse gefördert und überprüft werden können. Daher ist die aktuelle methodisch-didaktische Praxis zu reflektieren und ggf. zu optimieren.

Folgende Fragen können dafür hilfreich sein:

- Unterstützen die aktuellen Methoden die Erreichung der erwünschten Kompetenz?
- Werden verschiedene Lernvoraussetzungen („Lerntypen“) durch verschiedene Methoden angesprochen, so dass die Erreichung der Lernergebnisse für alle Teilnehmendem möglich wird?
- Wird den Teilnehmenden eine Reflexionspraxis nähergebracht, die einen Transfer des Gelernten in die Praxis ermöglicht?
- Existieren Prüfungsformen, die eine Überprüfung der Lernergebnisse ermöglichen?

Schritt 6: Überprüfung

Im letzten Entwicklungsschritt sind geeignete Methoden zur Überprüfung einzelner Lernergebniseinheiten bzw. des gesamten Curriculums zu identifizieren und festzulegen. Das Angebot bzw. jedes entwickelte Modul wird im Hinblick auf das

Erreichen der zuvor identifizierten Lernergebnisse überprüft und bei Bedarf überarbeitet. Besteht das Curriculum aus mehreren Modulen, wird dieser Prozess für jedes Modul wiederholt.

Sind alle Module entwickelt, wird überprüft, ob sie in ihrer Gesamtheit die Lernergebnisse auf der gesamten Programmebene wiedergeben. Bei Bedarf werden weitere Anpassungen vorgenommen. Abschließend können die Entwicklungsschritte schriftlich dokumentiert werden, z.B. mit Blick darauf, wann und von wem das Profil entwickelt und von wem es überprüft wurde. (Vgl. Lernergebnisorientierung in der Erwachsenenbildung 2012, S.30f.).

Weiterführende Informationen finden Sie in der Broschüre [„Outcome-Orientierung in der Weiterbildung“](#) der Koordinierungsstelle Qualität k.o.s GmbH, der dieser Text entnommen ist.

Weitere Hinweise finden sich auch in Heft Nr. 1 der Heftenreihe der [Koordinierungsstelle Qualität](#) zu [„Bedarfsanalyse und Angebotsentwicklung“](#).

Methodisch-didaktische Anregungen finden sich in Heft Nr. 2 der Heftenreihe zu [„Lehr-/Lernarrangements“](#).

Quellen:

Baldauf-Bergmann, K., Mischun, K., & Müller, Magnus (2013). [Leitfaden zur Formulierung und Nutzung von Lernergebnissen](#). Abgerufen von http://www.sq-brandenburg.de/files/130410_leitfaden_lernergebnisse_final.pdf

Europäische Kommission (2007). [Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen](#). Ein Europäischer Referenzrahmen. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Abgerufen von <http://www.kompetenzrahmen.de/files/europaeischekommission2007de.pdf>

Krause, A. (2012). [Handreichung Lernergebnisorientierung in der Weiterbildung – Vorteile und Vorbehalte](#). Abgerufen von http://www.netz3l.de/media/public/db/media/13/2016/01/624/2012_netz3l_vorteileuvorbehalternergebnisseidwb.pdf

Zürcher, R. (Hg.)(2012). [Lernergebnisorientierung in der Erwachsenenbildung](#). Begriffe, Konzepte, Fragestellungen. Abgerufen von http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Lernergebnisorientierung_BegriffeKonzepteFragestellungen_web.pdf

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International License (CC BY-NC-SA).

by Indra Kühlcke, [Koordinierungsstelle Qualität k.o.s GmbH](#)