

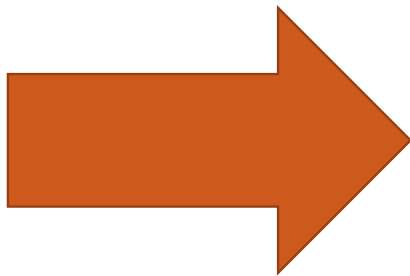
Der Case Study Approach bei kompetenzorientierten Prüfungen

Ein Beispiel aus der WPMA-Lehre

Mag. Nina Miklavc

Ausgangssituation

- Brücke zwischen Theorie und Praxis
- Anforderungen der Arbeitswelt
- Kompetenzorientierung in der Hochschullehre (Constructive Alignment)
- Online-Prüfungen
- Open-Book Szenarien

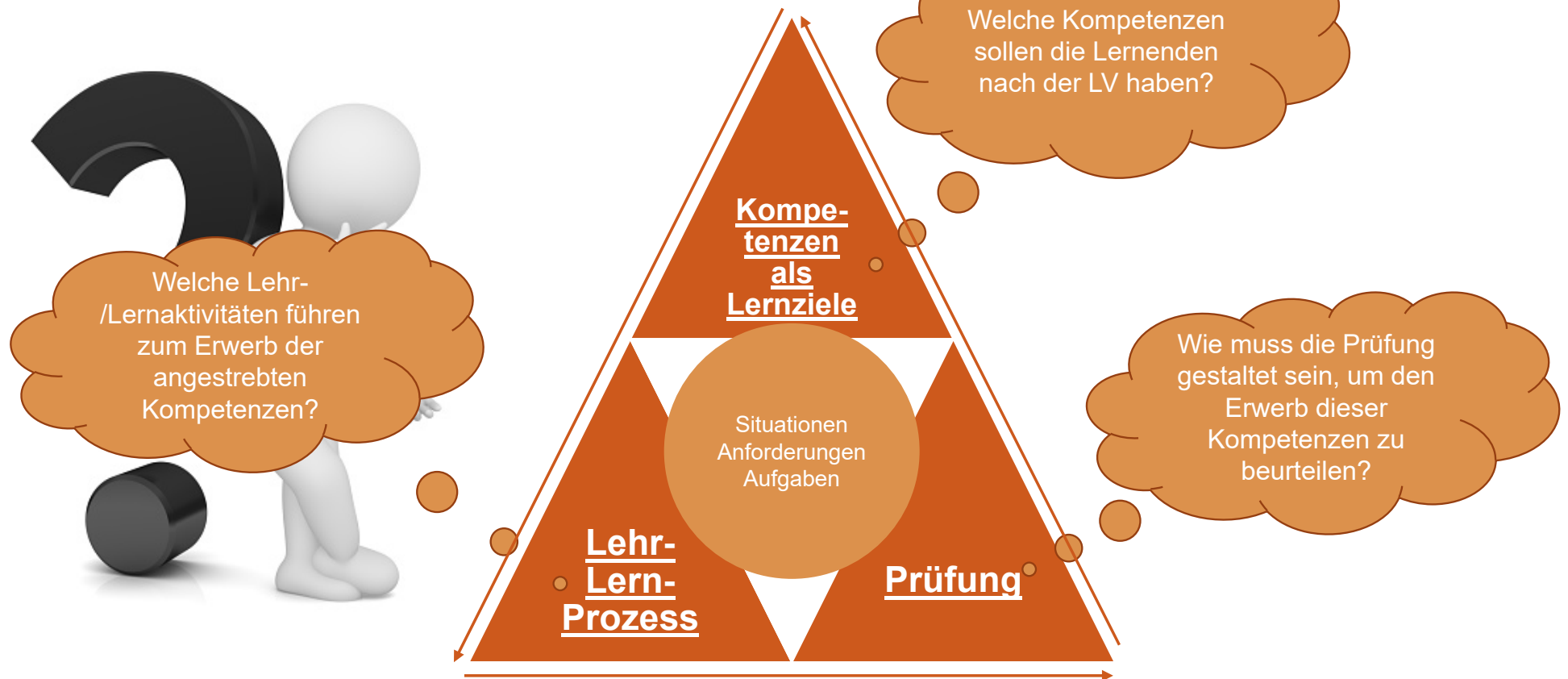


Case Study Approach

Ausgangssituation - Beispiel WPMA

- HIT 2 – Aktuelle Trends im Human Resource Management
- 3.Semester
- HR-Vertiefung
- 5 ECTS
- Lehrinhalte: 6 Themengebiete
- **Bewertungstools:**
 - Einzel-ESA: (Selbst-)Reflexion
 - Laufende Mitarbeit: Praxisforum im OC-Kurs
 - Open-Book Prüfung (online oder schriftlich vor Ort)

Constructive Alignment nach J. Biggs



Kompetenzen als Lernziele

Welche beobachtbare Handlung lässt nun auf diese Kompetenzen schließen?

BSP LV: Aktuelle Trends im HR-Management

Nach positiver Absolvierung der Lehrveranstaltung können die Studierenden...

- ...die aktuellen Entwicklungen des HRM (gemäß Themen der LV) **identifizieren und beschreiben**.
- ... aktuelle HR-Rollenmodelle auf die Praxis **anwenden**.
- ... die aktuellen Trends und mögliche künftige Veränderungen des HRM **diskutieren**.
- ... Lösungen für Problemstellungen der Unternehmenspraxis **entwickeln**.

Lernziele – HIT2

BSP LV: Aktuelle Trends im HR-Management

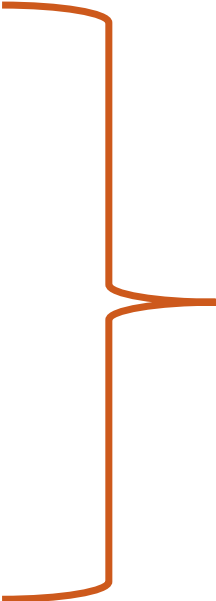
Nach positiver Absolvierung der Lehrveranstaltung können die Studierenden...

- ... aktuelle HR-Rollenmodelle auf die Praxis anwenden.
 - Die Studierenden differenzieren zwischen den unterschiedlichen HR-Rollen.
 - Die Studierenden versetzen sich in die einzelnen Rollen hinein.
 - Die Studierenden nehmen in der Diskussion diese unterschiedlichen Rollen ein.
 - Die Studierenden wägen Interessen der Rollen gegenseitig ab.

Lehr-Lern-Prozess – HIT2

Wie bilden sich die Lernziele in der LV ab?

- ...die aktuellen Entwicklungen des HRM (gemäß Themen der LV) identifizieren und beschreiben.
 - Praxisforum
- ... aktuelle HR-Rollenmodelle auf die Praxis anwenden.
 - ESA, Praxisforum
- ... die aktuellen Trends und mögliche künftige Veränderungen des HRM diskutieren.
 - ESA, Praxisforum
- ... Lösungen für Problemstellungen der Unternehmenspraxis entwickeln.
 - Praxisforum



Prüfung

Kompetenzorientierte Prüfung

Aktuelle Trends im HRM

Case Study Method

- Aktuelles Thema
- Gesamtprüfung 3 Mini Case Studies
- Gesamtprüfungszeit: 90 Minuten
- Punkte pro Mini Case Study: 20 Punkte
- Aufgabenstellung & Hintergrundinformation zum Unternehmen
- Akute, zu lösende Problemstellung
- Teilfragen a) b) c) d) je 5 Punkte

Beispiel Mini Case Study HIT2 – Prüfung /
Aufgabenstellung und Kompetenzcheck.

Kriterien abgedeckt durch die Prüfung

Nach positiver Absolvierung der Lehrveranstaltung können die Studierenden...

...die aktuellen Entwicklungen des HRM (gemäß Themen der LV) identifizieren und beschreiben.

- Die Studierenden erkennen im beruflichen Alltag die Themen der LV und die dazugehörigen Problemstellungen wieder, indem sie die Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis an konkreten Beispielen aufzeigen.
- Die Studierenden können diese Situationen aus der Praxis differenziert beschreiben, dazu entsprechend die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten entwickeln und gegeneinander abwägen und eine Entscheidung treffen.

...aktuelle HR-Rollenmodelle auf die Praxis anwenden.

- Die Studierenden differenzieren zwischen den unterschiedlichen HR-Rollen.
- Die Studierenden versetzen sich in die einzelnen Rollen hinein.
- Die Studierenden nehmen in der Diskussion diese unterschiedlichen Rollen ein.
- Die Studierenden wägen Interessen der Rollen gegenseitig ab.

...die aktuellen Trends und mögliche künftige Veränderungen des HRM diskutieren.

- Die Studierenden erkennen in ihrem beruflichen Alltag die Themen wieder.
- Die Studierenden begegnen diesen Themen reflexiv analysierend.
- Die Studierenden besprechen die Themen mit z.B. Kolleg*innen.
- Die Studierenden argumentieren ihre Einstellung zu den Themen.

...Lösungen für Problemstellungen der Unternehmenspraxis entwickeln.

- Die Studierenden beschreiben/analysieren Problemstellungen auch aus Sicht einer/s externen Beraterin/s.
- Die Studierenden formulieren Empfehlungen (aus der jeweiligen Rolle) für die Unternehmenspraxis.
- Die Studierenden verknüpfen Aspekte aus der Problemstellung/Unternehmenspraxis mit der Theorie.

Bewertung der Prüfung

Möglichst transparent, gerecht und objektiv

- Kompetenzen und Bewertungskriterien definieren
vgl. Constructive Alignment oder Rubrics (Bewertungsraster) erstellen
- Begründungen und Argumentationen
z.B. Gewichtung (nach Erfassung des Problems, Anwendung von Modellen und Theorien, Qualität der Analyse, Empfehlungen und Schlussfolgerungen)
- Korrektur objektivieren
z.B. 1 Mini Case Study(!) bei allen Prüfungen „durchkorrigieren“

Rubrics

Allgemeines Beispiel Bewertungs- kriterien für Case Study Method

	Stufe 1 Schwache Leistung	Stufe 2 Ungenügende Leistung	Stufe 3 Genügende Leistung	Stufe 4 Gute Leistung	Stufe 5 Sehr gute Leistung
Problemerkennung	1 - 2 Kann Problemfeld nur vage, oberflächlich und allgemein umschreiben. Berücksichtigt den Fallkontext kaum.	3 - 4 Umschreibt Einzelprobleme andeutungsweise, ohne eine genaue Eingrenzung machen zu können. Berücksichtigt den Fallkontext nur teilweise.	5 - 6 Kann etwa die Hälfte der wesentlichen Probleme sinngemäß umschreiben, d. h. z. B. ohne die präzisen Fachbegriffe zu verwenden oder den Fallkontext detailliert auszuwerten.	7 - 8 Beschreibt die Mehrheit der wesentlichen Probleme relativ genau, z. B. ansatzweise mit passenden Fachbegriffen. Berücksichtigt die wesentlichen Problemhinweise aus dem Fallkontext.	9 - 10 Beschreibt alle wesentlichen Probleme präzise, z. B. unter Verwendung der passenden Fachbegriffe. Strukturiert die Probleme anhand von Kriterien wie Wichtigkeit, Dringlichkeit, Fachbegriffe usw.
Lösungsmöglichkeiten	1 - 2 Zeigt ein rudimentäres Lösungsverständnis: Liefert Lösungsvorschläge, welche den Fallkontext, wenn überhaupt, dann nur am Rande und in oberflächlicher Weise berücksichtigen. Nennt die Alternativen nur unvollständig oder skizzenhaft.	3 - 4 Zeigt ein oberflächliches Lösungsverständnis: Liefert Lösungsvorschläge, welche die geschilderte Ausgangslage nur in Einzelpunkten berücksichtigen. Umschreibt die Alternativen vage.	5 - 6 Zeigt ein ansprechendes Lösungsverständnis: Liefert Lösungsvorschläge, welche einen gewissen Gehalt aufweisen und die geschilderte Ausgangslage teilweise berücksichtigen. Kann die Alternativen mindestens sinngemäß umschreiben.	7 - 8 Zeigt ein klares Lösungsverständnis: Liefert Lösungsmöglichkeiten, welche die geschilderte Ausgangslage zu wesentlichen Teilen berücksichtigen. Beschreibt die Alternativen in der Regel genau und vollständig.	9 - 10 Zeigt ein umfassendes und realistisches Lösungsverständnis: Liefert viele voneinander verschiedene Lösungsmöglichkeiten (z.B. aus unterschiedlichen Blickwinkeln), welche die geschilderte Ausgangslage berücksichtigen. Beschreibt die Alternativen präzise und inhaltlich gehaltvoll. Die Lösungsmöglichkeiten beinhalten fachwissenschaftliche Erkenntnisse und Begriffe.
Kriterienwahl und Vergleich	1 - 4 Gibt Kriterien, welche kaum Bezug zu den Lösungsmöglichkeiten aufweisen. Macht für den Vergleich bezüglich der einzelnen Kriterien vage, unpräzise oder unvollständige Einschätzungen, die nur in beschränktem Masse zutreffen.	5 - 8 Gibt Kriterien, welche einen losen Bezug zu den Lösungsmöglichkeiten aufweisen. Macht für den Vergleich bezüglich der einzelnen Kriterien oberflächlich formulierte, inhaltlich nur zum Teil korrekte Einschätzungen.	9 - 12 Gibt einige Kriterien, welche teilweise gehaltvoll und aussagekräftig sind. Macht für den Vergleich bezüglich der einzelnen Kriterien mehrere inhaltlich korrekte Einschätzungen, welche ein gewisses Fachwissen aufzeigen.	13 - 16 Gibt einige gehaltvolle und aussagekräftige Kriterien, welche in der Regel problemrelevante Bereiche repräsentieren. Macht für den Vergleich bezüglich der einzelnen Kriterien mehrheitlich inhaltlich korrekte Einschätzungen, welche ein gewisses Fachwissen zeigen und Fallinformationen in der Regel berücksichtigen.	17 - 20 Gibt mehrere gehaltvolle und aussagekräftige Kriterien, welche trennscharf sind und verschiedene problemrelevante Bereiche repräsentieren. Macht für den Vergleich bezüglich der einzelnen Kriterien inhaltlich korrekte, präzise formulierte Einschätzungen, welche erhebliches Fachwissen zeigen. Zieht Fallinformationen bei den Einschätzungen mit ein.
Entscheidung	1 - 2 Kein oder nur ansatzweiser Bezug zu den vorgängig aufgestellten Kriterien. Wertung ist aufgrund der Gegebenheiten wenig ersichtlich. Liefert einen Entscheid ohne Begründung oder begründet oberflächlich. Zeigt wenig Einsicht in die Zusammenhänge.	3 - 4 Wenig oder teilweisen Bezug zu den vorgängig aufgestellten Kriterien. Wertet einseitig oder dem Sachverhalt unangemessen. Liefert einen Entscheid mit wenig stichhaltiger Begründung. Begründung zeigt beschränkte Einsicht in die Zusammenhänge auf.	5 - 6 Bezug zu den Kriterien ist meist hergestellt. Wertet in der Regel den Sachverhalt entsprechend, ohne sich stark auf Fachwissen oder die persönliche Erfahrungswelt abzustützen. Liefert Entscheidungen mit Begründung, welche teilweise Sachverstand aufzeigt.	7 - 8 Stellt einen starken Bezug zu den Kriterien her. Wertet meist sinnvoll und zieht dazu vereinzelt den Fallkontext, das Fachwissen oder die persönliche Erfahrungswelt bei. Liefert einen Entscheid, der einleuchtend begründet ist und einigen Sachverstand aufzeigt.	9 - 10 Stellt einen vollständigen Bezug zu den vorgängig aufgestellten Kriterien her. Wertet diese sinnvoll und systematisch unter häufigem Bezug des Fallkontextes, Fachwissens sowie der persönlichen Erfahrungswelt. Liefert einen sachlich gehaltvollen Entscheid, der widerspruchsfrei sowie differenziert begründet ist.

Vorteile und Potenziale der Case Study Method

- aktuelle Thematik
- Simulation der Realität (echte und fiktive Daten gleichermaßen – Umgang mit Unvollständigkeit)
- Aufgabenstellungen können analog zu echtem Leben unvollständig, unpräzise, unstrukturiert und mehrdeutig sein
- schärft analytische Fähigkeit Wichtiges vom Unwichtigen zu trennen
- fördert handlungs- und problemlösungsorientiertes Denken und Entscheiden
- Kompetenzorientierung (Gelerntes anwenden, Argumentieren, Begründen, Sprachliche Kompetenzen)
- trainiert Praxistransfer von theoretischem Wissen und Modellen (Verknüpfung von Theorie und Praxis), systematische Anwendung der vermittelten Theorien
- Motivation & Aktivierung der Studierenden (inkl. Reflexionsfähigkeit)
- Langzeiteffekt auf Lernerfolg möglich

Nachteile und Fallstricke der Case Study Method

- Erstellung ressourcenaufwändig
- Bewertungskriterien in Rubrics (Bewertungsraster) – aber keine absolute Objektivität
- Kein Feedback nach Beurteilung (Endprüfung)

Und wie sehen Sie das?

- Was sehen Sie kritisch im Hinblick auf den vorgestellten Einsatz von Fallstudien bei kompetenzorientierten Prüfungen?
- Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit der Case Study Method gemacht?
- Wie setzen Sie die Case Study Method ein?
Vor welchem Hintergrund?
- Wo sehen Sie ganz persönlich Potenziale und Fallstricke?

Mag. Nina Miklavc

Wissenschaftliche Mitarbeiterin | Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie Master

Ferdinand Porsche FERNFH

Ferdinand Porsche Ring 3 | 2700 Wiener Neustadt

T +43 2622 32600-143

E nina.miklavc@fernfh.ac.at