



Forum 1

«Diagnose überfachlicher Kompetenzen? Möglichkeiten und Grenzen einer herausfordernden Fragestellung»

Donnerstag, 12. Mai 2016
11.00 – 12.00 Uhr / 13.30 – 14.30 Uhr

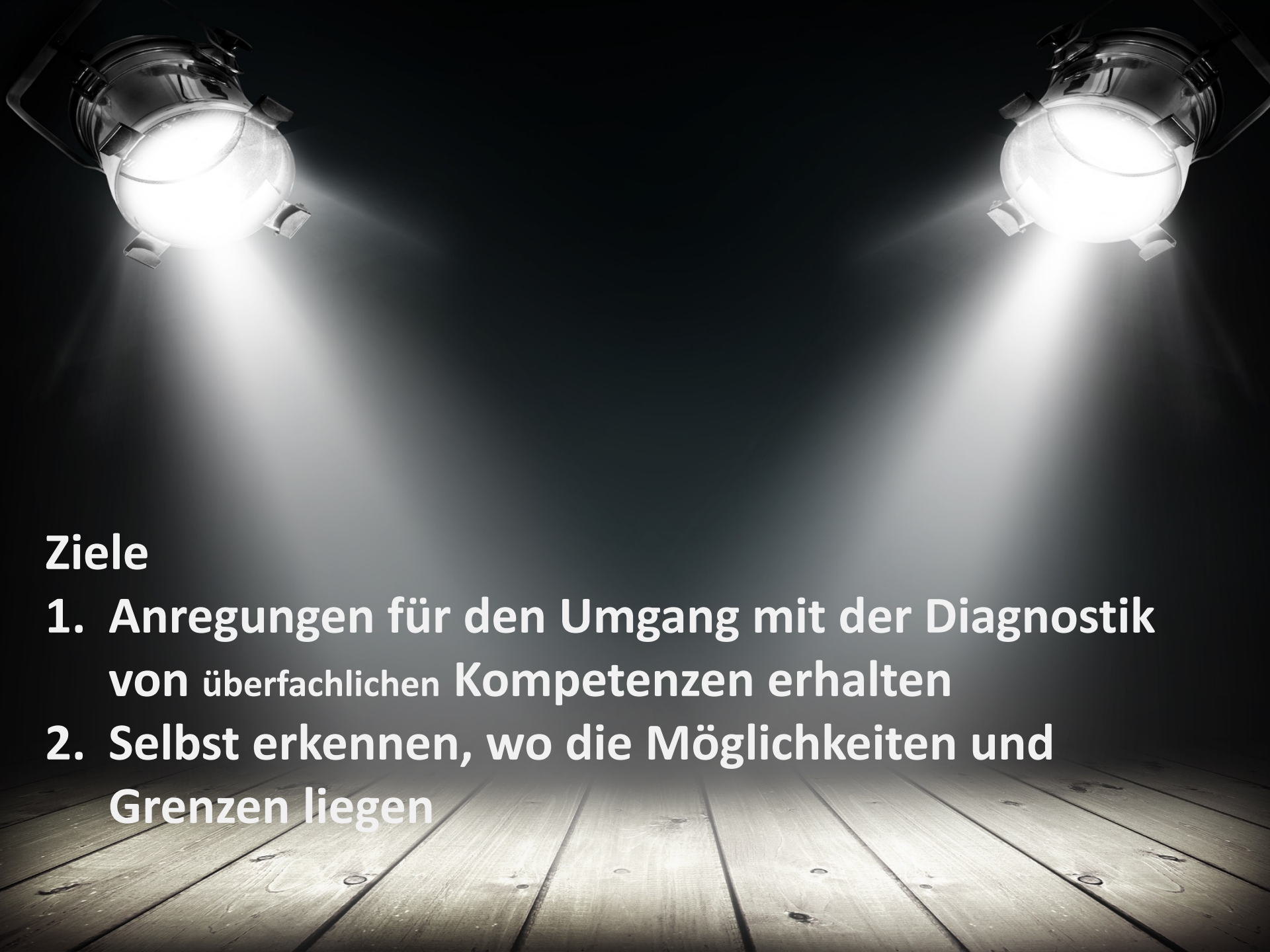
Dr. Martin Keller, Universität St. Gallen





The image features two bright spotlights at the top, casting beams of light onto a wooden floor made of parallel planks. The background is dark, and the light creates a strong contrast, highlighting the texture of the wood and the intensity of the spotlights.

**Wo erkennen wir Möglichkeiten und Grenzen
in der Diagnose von überfachlichen Kompetenzen?**

The image features two bright spotlights at the top, casting beams of light onto a wooden floor. The floor is made of dark, polished planks that run horizontally across the frame. The lighting creates a dramatic effect, with the spotlights' beams illuminating the floor and the surrounding area, while the rest of the scene is in deep shadow.

Ziele

1. Anregungen für den Umgang mit der Diagnostik
von überfachlichen Kompetenzen erhalten
2. Selbst erkennen, wo die Möglichkeiten und
Grenzen liegen

Kompetenzverständnis
Kompetenzbereiche
Handlungsbereiche
Funktionen der Kompetenzdiagnostik
Qualitätskriterien
Instrumente



KOGEF_{fs}

- Fertigkeiten zur Führung eines Konfliktgesprächs durch die betroffenen Konfliktparteien messen
- Selbsteinschätzungsbogen zur Kompetenzdiagnostik
- 36 Aussagen (Items); Kategorie der Leistungstests
- Zielgruppe: Sekundarstufe II und Tertiärstufe A/B
- Entwicklungsarbeit 2 Jahre
- Güte des Tests mit über 300 Lernenden getestet
- Ausführliche Beschreibung, Anwendung & Auswertung im Manual (martin.keller@unisg.ch)

KOGEF
fs



1. Wie denken Sie allgemein über dieses Instrument?
2. Welche Fragen stellen sich für Sie?
3. Wo sehen Sie Möglichkeiten & Grenzen im Hinblick auf die Kompetenzdiagnostik?

Orientierung an Arbeitsfeldern und Arbeitsabläufen





Herausforderung für die Kompetenzdiagnostik



Orientierung an Arbeitsfeldern und Arbeitsabläufen

Im Vordergrund der (höheren) Berufsbildung stehen zusammenhängende Abläufe im Arbeitsfeld und weniger die einzelnen Fächer.

Umsetzung von vollständigen Handlungen

Eine kompetente Berufsausübung erfordert, Aufgaben planen, durchführen, kontrollieren und bewerten zu können.

Schliessen der Kluft zwischen Wissen und Handeln

„Eingebettet durch situative Bezüge steuert das (handlungsleitende) Wissen die Handlungen, und das Handeln bringt neues Wissen hervor bzw. verändert dieses“ (Keller, 2008, S. 62).

Keller, Martin. Konfliktklärung Als Didaktische Herausforderung. Subjektive Handlungskonzepte Zur Bewältigung Von Konfliktsituationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (VS Research), 2008.

**Kompetenzen werden allgemein verstanden
als das Potenzial eines Menschen, die
unterschiedlichen (d.h. sachlichen, sozialen
und personalen) Anforderungen innerhalb der
Arbeitsbereiche eines Berufs zu bewältigen.**



**Die Grundlage der
Kompetenzdiagnostik bildet ein
gemeinsames Verständnis von
(überfachlichen) Kompetenzen.**

Kompetenzbereiche der überfachlichen Kompetenz

Für die Diagnostik müssen wir wissen, was der Inhaltsbezug der überfachlichen Kompetenz sein soll.

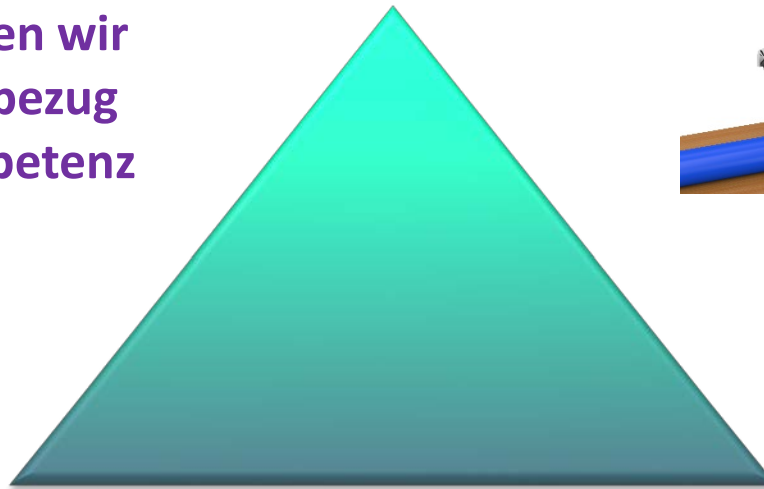
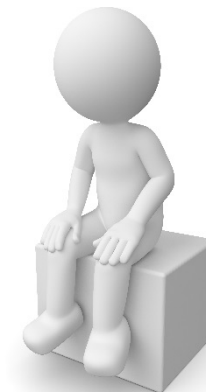
Sachkompetenzen



Sozialkompetenzen

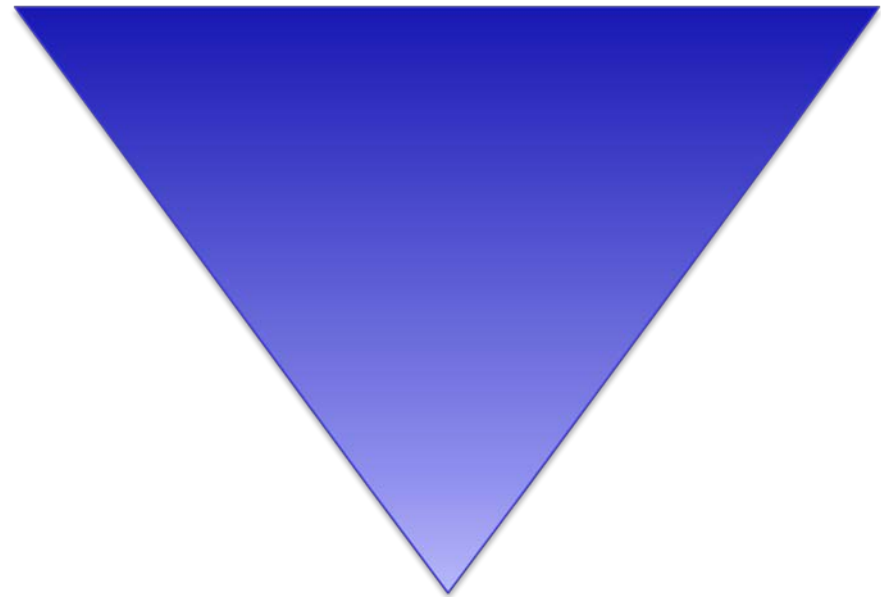


Selbstkompetenzen



Wissen

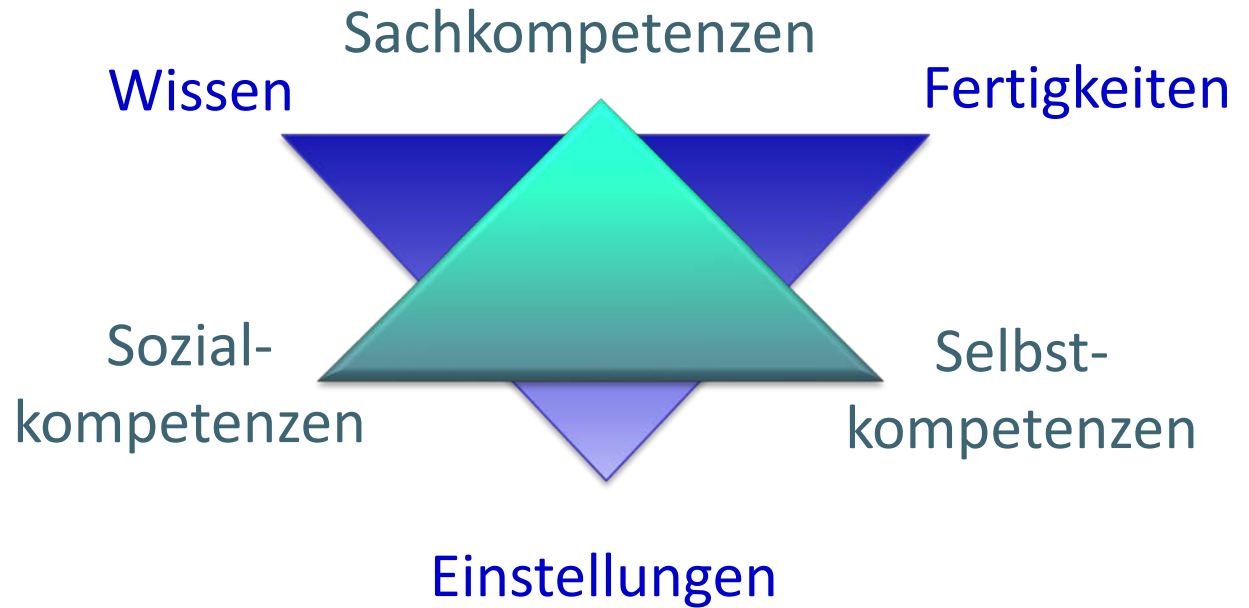
Fertigkeiten



Für die Diagnostik müssen wir
uns im Klaren sein, welche
Handlungsbereiche wir messen
wollen (und können).

Einstellungen

Kompetenzmodell der überfachlichen Kompetenz als Grundlage der Kompetenzdiagnostik



	Wissen	Fertigkeiten	Einstellungen
Sachkompetenz			
Sozialkompetenz			
Selbstkompetenz			



Kompetenzbereich: Sozialkompetenz
Handlungsbereich: Fertigkeiten
Form: Selbsteinschätzung
Situationsbezug: klar definiert

	Wissen	Fertigkeiten	Einstellungen
Sachkompetenz			
Sozialkompetenz			
Selbstkompetenz			

Rahmenlehrplan dipl. Pflegefachperson HF

Die Kompetenz umfasst folgende Komponenten:

- kognitive Kompetenz: Anwendung von Theorien/Konzepten sowie implizites Wissen (tacit knowledge), welches durch Erfahrung gewonnen wird
- funktionale Kompetenz: Fertigkeiten und Know-how, welche zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich sind
- personale Kompetenz: Verhalten in und Umgang mit Arbeitssituationen
- ethische Kompetenz: persönliche und soziale Werte

Dieser Kompetenzbegriff gibt einen Rahmen für die von den Bildungsanbietern gewählten Kompetenzmodelle. Auf eine weiter gehende Definition des Begriffes wird verzichtet, um den Bildungsanbietern zu gestatten, ihre spezifischen Kompetenzmodelle nach regionalen Gegebenheiten auszugestalten.

Kompetenzart nach EQF	Prozesse Kompetenzen
Führungs-, soziale und kommunikative Kompetenzen	1 bis 5
Geschäftsleitung (Selbständigkeit und Verantwortung)	6 bis 8
Wissensmanagement (Lernkompetenz)	9 bis 10
Fachliche und berufliche Kompetenzen	11 und weitere

Verordnung des SBFJ über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Art. 5 Handlungskompetenzen

Die Ziele und Anforderungen der beruflichen Grundbildung werden in Form von Handlungskompetenzen nach den Artikeln 6–8 beschrieben.

Art. 6 Fachkompetenz

Die Fachkompetenz umfasst Kenntnisse und Fähigkeiten in folgenden Bereichen:

- a. Branche und Betrieb;
- b. Standardsprache;
- c. Fremdsprache(n);
- d. Information, Kommunikation, Administration (IKA);
- e. Wirtschaft und Gesellschaft (W&G).

Art. 7 Methodenkompetenz

Die Methodenkompetenz umfasst Kenntnisse und Fähigkeiten in folgenden Bereichen:

- a. effizientes und systematisches Arbeiten;
- b. vernetztes Denken und Handeln;
- c. erfolgreiches Beraten und Verhandeln; Sozialkompetenz?
- d. wirksames Präsentieren.

Art. 8 Sozial- und Selbstkompetenz

Die Sozial- und Selbstkompetenz umfasst Kenntnisse und Fähigkeiten in folgenden Bereichen:

- a. Leistungsbereitschaft; Einstellung?
- b. Kommunikationsfähigkeit;
- c. Teamfähigkeit;
- d. Umgangsformen;
- e. Lernfähigkeit;
- f. ökologisches Bewusstsein.

Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann (EFZ)

Möglichkeiten und Grenzen: Zwischenfazit

- 1. Eine kompetente Berufsausübung ermöglicht ein flexibles Handeln im Arbeitsfeld. Sie erfordert damit die Realisierung vollständiger Handlungen (planen, durchführen, kontrollieren und bewerten).**
- 2. Kompetenzen richten sich nicht auf einzelne Fächer, sondern auf die Bewältigung von berufstypischen Aufgaben und Problemstellungen.**
- 3. Kompetenzen sind situationsbezogen und können nicht per se auf unterschiedliche Situationstypen transferiert werden. Die Diagnostik muss den Kontext stets miteinbeziehen.**
- 4. Kompetenzen sind nicht direkt beobachtbar. Aus dem einmaligen Verhalten ist kein eindeutiger Rückschluss auf die Kompetenz einer Person möglich. Es müssen mehrere Messungen stattfinden.**

- 5. Die Kompetenzkonstrukte in der Bildungslandschaft sind teilweise verwirrend. Wenn wir die Kompetenzen diagnostizieren wollen, brauchen wir ein geteiltes, gemeinsames Verständnis von (überfachlichen) Kompetenzen.**
- 6. Die Diagnostik von überfachliche Kompetenzen kann ihren Fokus auf Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen richten. Wir müssen wissen, was der Inhaltsschwerpunkt der Kompetenz sein soll. Hierfür braucht es eine im Voraus festgelegte Struktur.**
- 7. Für die Diagnostik müssen wir uns im Klaren sein, welche Handlungsbereiche wir messen wollen und können (Wissen – Fertigkeiten – Einstellungen).**
- 8. Methodenkompetenzen bilden keinen eigenständigen Kompetenzbereich. Sie sind den Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen untergeordnet.**



**Herausforderung für die
Kompetenzdiagnostik**



1. Wie kommt das bei mir an?
2. Was sehe ich gleich? Was sehe ich anders?
3. Wo sehe ich Möglichkeiten & Grenzen im Hinblick auf die Kompetenzdiagnostik?



**Konzeptionelle
Ebene**

**Instrumentelle
Ebene**



**Konzeptionelle
Ebene**

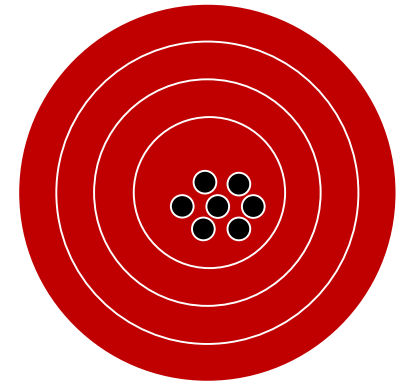
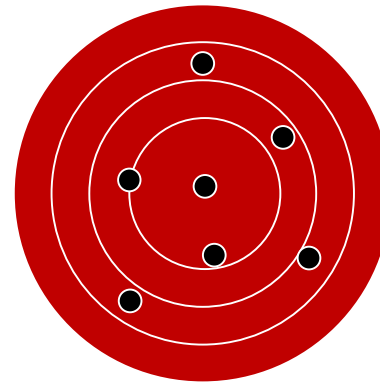
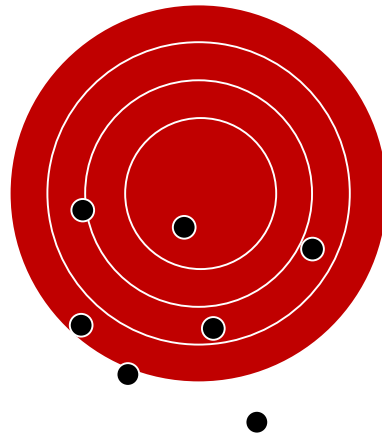
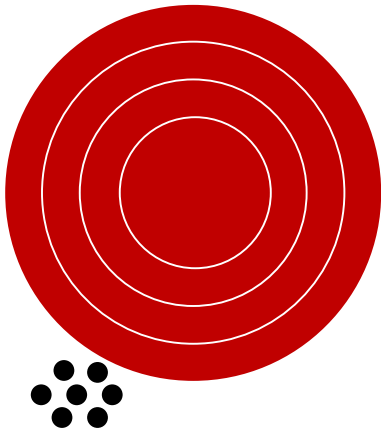
**Instrumentelle
Ebene**

objektiv



zuverlässig

gültig



+ zuverlässig
X gültig

X zuverlässig
X gültig

X zuverlässig
+ gültig

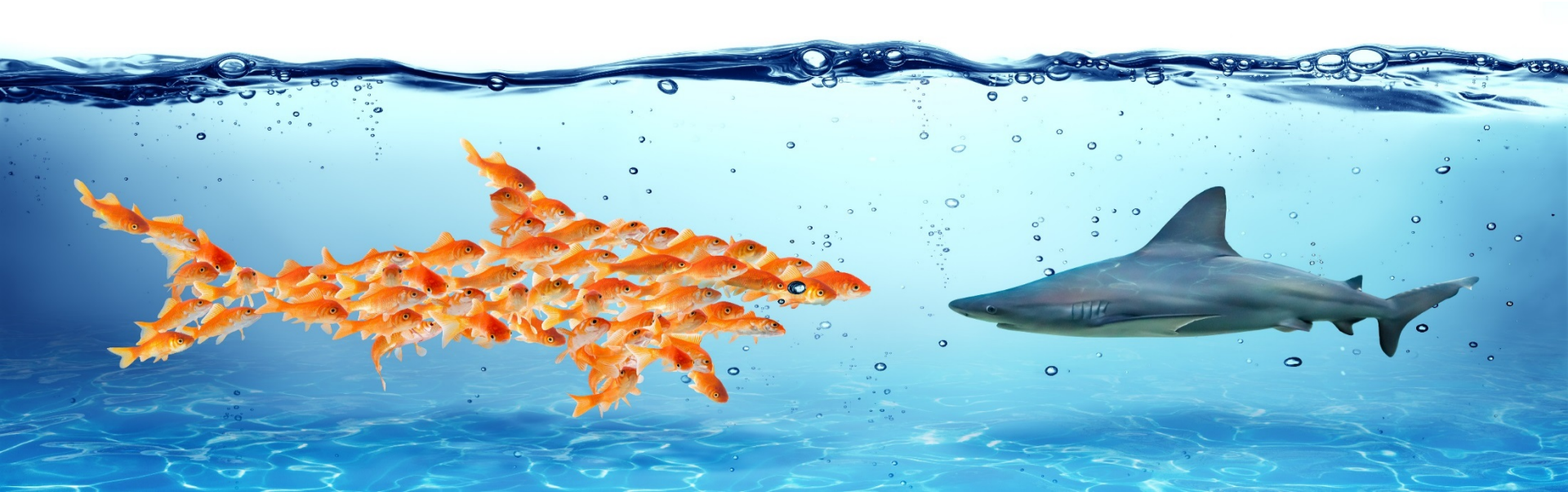
+ zuverlässig
+ gültig

gültig

zuverlässig

objektiv

- Kompetenzdiagnostik ist anspruchsvoll
- Hauptkriterien müssen wir im Blick haben
- kleine Instrumente kontinuierlich einsetzen
- lieber keine Messung, als eine ungenügende Messung



Klassifizierungsmöglichkeiten der Kompetenzdiagnostik

Kriterien	Ausprägungen		
Verfahren (Handlungsdimension)	kognitiv	verhaltensorientiert	affektiv-moralisch
provoziertes Verhalten	Persönlichkeitstest		Leistungstest
Analyseeinheit	individuumbezogen		gruppenbezogen
Bewertungsform	Selbstbeurteilung		Fremdbeurteilung
Standardisierung	standardisiert (formell)		informell
Auswertungsobjektivität	objektiv, direkt		Nicht objektiv, indirekt
Aufgabenbeantwortung	gebundene Aufgabenbeantwortung		Freie Aufgabenbeantwortung
Datenerhebungstechnik	Beobachtung	Befragung	Schriftlichkeit

Auszug aus: Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). Testaufbau und Testanalyse. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.

Welche Diagnoseverfahren stehen zur Verfügung?

Kognitive Verfahren



verhaltensorientierte Verfahren



Affektiv-moralische Verfahren



Mehrdimensionale Tests

Welche Techniken können wir einsetzen, um die Daten zu erfassen?

Befragung



Beobachtung



Inhaltsanalyse



Mehrdimensionale Tests

Welche Instrumente können/sollen in der Berufsbildung eingesetzt werden?

	Kognitive Verfahren	verhaltensorientierte Verfahren	Affektiv-moralische Verfahren
Befragung mündl./schriftlich			
Beobachtung			
Inhaltsanalyse			

Konkrete Instrumente zur Kompetenzdiagnostik

		Kognitive Verfahren	verhaltensorientierte Verfahren	Affektiv-moralische Verfahren
1-4	Befragung mündl./schriftlich			
5-10	Beobachtung			
11-12	Inhaltsanalyse			

1. schriftliche / mündliche Fragebogen
(Multiple Choice, Zuordnungsaufgaben bis freie Beantwortung)

2. Kurzfälle, Fallstudien aus dem Arbeitsumfeld

3. Testdiagnostische Verfahren

4. Fachgespräch

5. Präsentationen

6. Planspiele, Gruppendiskussionen

7. Gesprächssimulation, Rollenspiele

8. Arbeitsprobe (Produkt)

9. Arbeitsaufgabe (vollständige Handlung)

10. Betrieblicher Auftrag (Projekt)

11. schriftliche / mündliche Videoanalysen

12. schriftliche / mündliche Textanalysen

1. exemplarische Liste
2. Kombinationen möglich/erwünscht
3. nicht überschneidungsfrei



**Herausforderung für die
Kompetenzdiagnostik**



1. Welche konkreten Instrumente setzen Sie ein? Mit welchen Erfahrungen? Wie beurteilen Sie die Qualität dieser Instrumente?
2. Welche weiteren Instrumente kommen für Sie in Frage? Wo sehen Sie Möglichkeiten & Grenzen?

Zuerst das Konzept – dann die Instrumente

1. Kompetenzverständnis klären und festlegen
2. Bedeutung der Kompetenzorientierung in der Berufsbildung im Blick haben (Situationsbezug, vollständige Handlung)
3. überfachliche Kompetenzen strukturieren: Inhaltsbezug festlegen & ausformulieren (Kompetenzbereiche und Handlungsbereiche)

Instrumente

4. Was wollen wir konkret diagnostizieren (welche Kompetenzbereiche und Handlungsbereiche)?
5. Welche Funktion soll die Diagnostik haben?
6. Welche Instrumente kommen hierfür in Frage?
7. In welchem Grad können wir die Hauptqualitätskriterien erfüllen?
8. Erproben – Reflektieren – Optimieren

Wie beurteilen Sie die Qualität dieser Kompetenzdiagnostik?



Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für sie alle gleich: Klettern sie auf den Baum.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

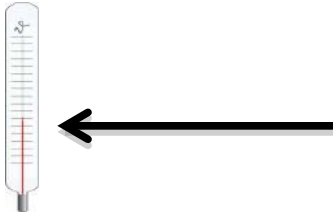
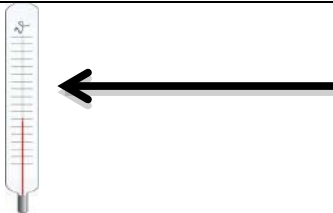
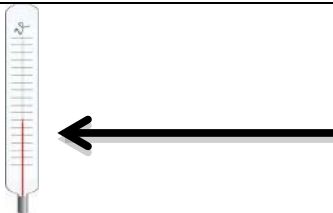


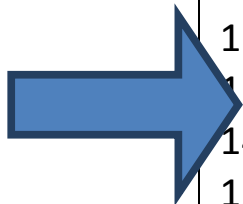
Institut für Wirtschaftspädagogik
Universität St.Gallen
Dufourstrasse 40a
9000 St.Gallen
Tel. +41 (71) 224 26 30



Dr. Martin Keller
Bereichsleiter
'Schulführung und Schulentwicklung'

Kompetenzen – Indikatoren - Standards

Kompetenz	Indikator	Standard
		
Kompetenz offen und abstrakt	1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 -----	
6 ----- 7 ----- 8 ----- 9 ----- 10 ----- Kompetenz sehr genau Präzise und beobachtbar	11 ----- 12 ----- 13 ----- 14 ----- 15 -----	





1. You are almost never late for your appointments. ☒ YES ☐ NO

2. You like to be engaged in an active and fast-paced job. ☒ YES ☐ NO

3. You enjoy having a wide circle of acquaintances. ☒ YES ☐ NO

4. You feel involved when watching TV soap. ☒ YES ☐ NO

5. You are usually the first to react to a sudden event, such as the telephone ringing or unexpected questions. ☒ YES ☐ NO

6. You are more interested in a general view than in the details of the situation. ☒ YES ☐ NO

7. You tend to be unkind. ☒ YES ☐ NO

8. Your good relations with people are usually based on a common interest. ☒ YES ☐ NO

9. It's difficult to get you excited. ☒ YES ☐ NO

10. It is a hard matter to assume responsibility. ☒ YES ☐ NO

11. You often think about humanity and its destiny. ☒ YES ☐ NO

12. You believe the best decision is one that can be made objectively. ☒ YES ☐ NO

13. Diverse opinions are always useful to an organization. ☒ YES ☐ NO

14. You prefer to act on your own. ☒ YES ☐ NO

15. You find many answers about human nature. ☒ YES ☐ NO

16. You are looking to get into an organization. ☒ YES ☐ NO

17. You spend your spare time reading. ☒ YES ☐ NO

18. You would like to have more responsibility. ☒ YES ☐ NO

19. You are interested in the future of the organization. ☒ YES ☐ NO

20. You are interested in the future of the organization. ☒ YES ☐ NO