

Diagnose von Kompetenzen in der beruflichen Grundbildung

Prof. Dr. Andreas Frey

Hochschule für Arbeitsmarktmanagement in Mannheim

Übersicht



- BBG CH (2004) und RLP-BBV (2006)
- Pädagogische Diagnostik
- Definition von Kompetenz/Schlüsselkompetenz
- Messen von Kompetenz/Schlüsselkompetenz
- Arbeitsauftrag

Ziele des Kurstages



- Verschiedene Begrifflichkeiten analysieren und hierarchisieren können
- Kompetenzmodelle verstehen und beschreiben können
- Instrument smk72 erklären und anwenden können

Berufsbildungsgesetz CH (Erwerb von Kompetenzen)



Art. 15 Gegenstand

¹ Die berufliche Grundbildung dient der Vermittlung und dem Erwerb der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (nachfolgend Qualifikationen), die zur Ausübung einer Tätigkeit in einem Beruf oder in einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld (nachfolgend Berufstätigkeit) erforderlich sind.

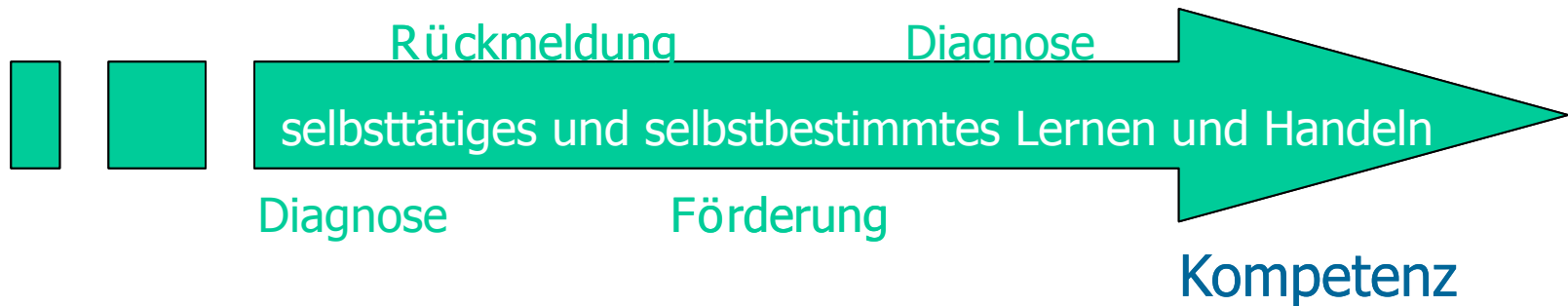
² Sie umfasst insbesondere die Vermittlung und den Erwerb:

- a. der berufsspezifischen Qualifikationen, welche die Lernenden dazu befähigen, eine Berufstätigkeit kompetent und sicher auszuüben;
- b. der grundlegenden Allgemeinbildung, welche die Lernenden dazu befähigt, den Zugang zur Arbeitswelt zu finden, darin zu bestehen und sich in die Gesellschaft zu integrieren;
- c. der wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Kenntnisse und Fähigkeiten, welche die Lernenden dazu befähigen, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen;
- d. der Fähigkeit und der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen sowie zum selbstständigen Urteilen und Entscheiden.

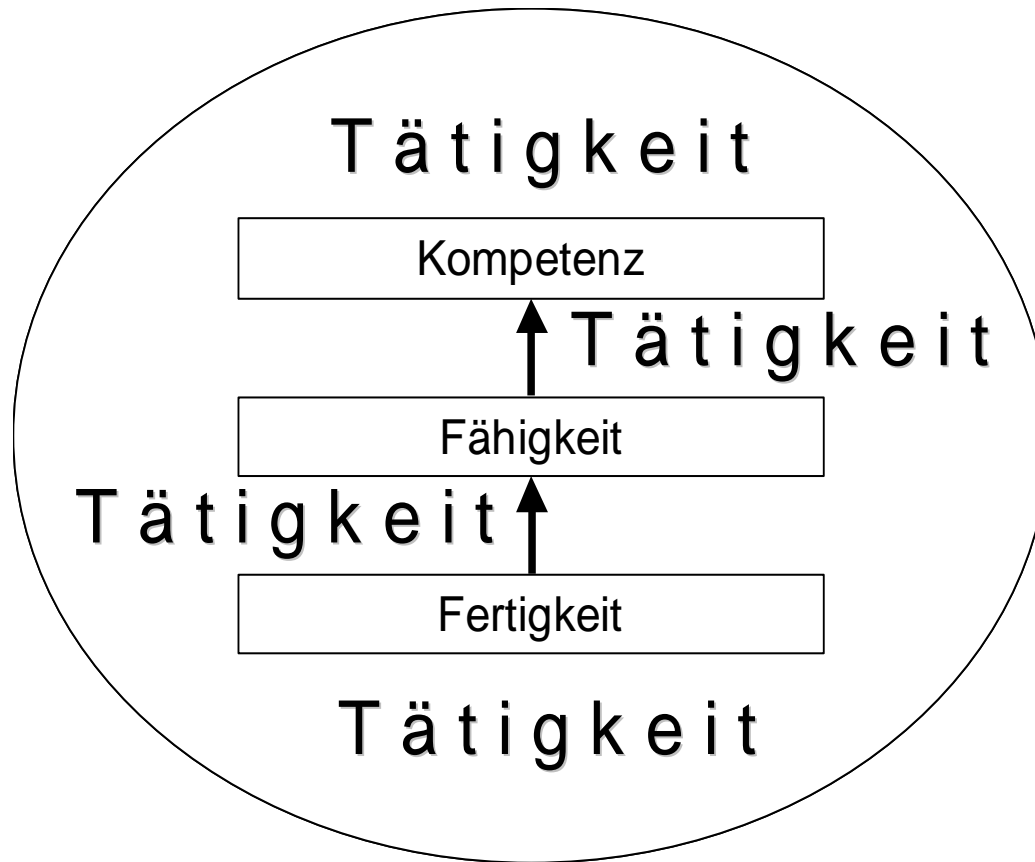
Rahmenlehrplan BBV (Fördern auf dem ganzen Spektrum)



Grundfähigkeiten

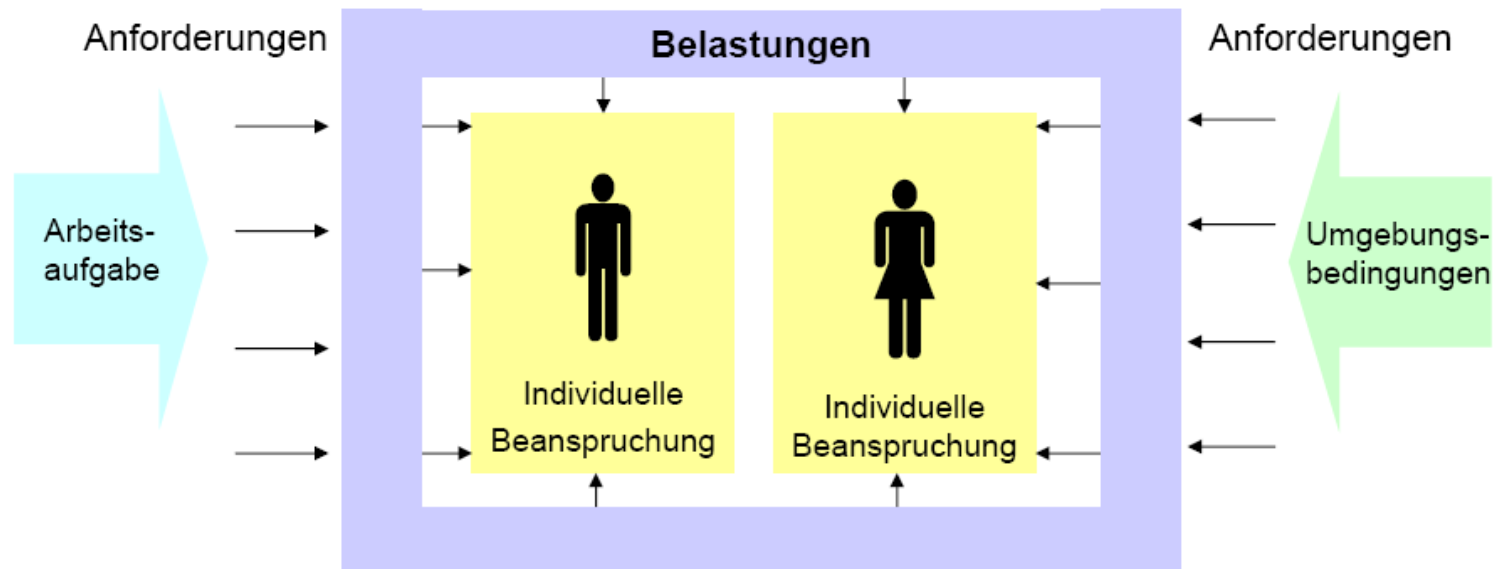


Entwicklungsprozesse über Tätigkeit



Frey, A. (2008). Kompetenzstrukturen von Studierenden. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Was behindert die Kompetenzentwicklung?



Köck, M. (2006). Arbeit und Beruf. Eichstätt: Universität. http://www.ku.de/fileadmin/120402/Einführung_in_Berufskunde_09-12.pdf

- Qualifizieren und Integrieren:
 - Ausbildung und Entwicklung von Kompetenzen
 - Ganzheitliche Förderung individueller Fähigkeiten
 - Vermittlung sozialer und kultureller Werte
 - Ausgleich ungünstiger Lernvoraussetzungen
- Selektieren und Zuweisen:
 - Schulische Laufbahnentscheidungen entsprechend Fähigkeitsniveau
 - Zuweisung gesellschaftlicher Statuspositionen durch Prüfungen und Abschlüsse

Begrifflichkeiten und Definitionen

Definition Fertigkeit



- Englisch: skills

Eng umgrenzte Verhaltensweisen, zumeist motorischer Art. Fertigkeiten werden durch Üben gesichert und automatisiert. Sie sind Bestandteil komplexer Verhaltensabläufe, die keiner Aufmerksamkeit mehr bedürfen.

Definition Fähigkeit



- Englisch: ability

Bezeichnet die Gesamtheit der zum Erbringen einer Leistung notwendigen Bedingungen. Sie sind durch anlagebedingte Dispositionen beeinflusst und werden durch Lernprozesse erworben.

Definition Performanz



- Ist die Art und Weise, wie sich ein Mensch in einer konkreten Situation verhält.
Über Performanz ist Kompetenz in Ansätzen messbar.

Definition Qualifikation



- Arbeitsvermögen, Befähigung, Eignung.
Ist die Summe der für die Ausübung einer bestimmten Berufstätigkeit notwendigen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen.

Definition Kompetenz I



- Ist der bewusste Einsatz von Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie das bewusste Umsetzen von statischem/deklarativem Wissen in dynamisches/prozedurales Wissen.

Kompetenz ist aber mehr als die Summe der für die Ausübung einer bestimmten Berufstätigkeit notwendigen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen.

Definition Kompetenz II



- „Besitzt eine Person Kompetenz, so kann sie etwas, ist handlungsfähig und übernimmt für sich und andere Personen Verantwortung. Sie besitzt die Kompetenz, so tätig zu werden, dass sie eine Absicht, ein Ziel oder einen Zweck unter Beachtung von Handlungsprinzipien, Werten, Normen und Regeln, mit Bezug auf konkrete, die jeweilige Handlungssituation bestimmende Bedingungen, zu erreichen vermag...“

Definition Kompetenz III



- „Wer Kompetenz besitzt, ist erfolgreich, vernünftig und reflexiv tätig. Somit kann man Kompetenz als ein Bündel von körperlichen und geistigen Fähigkeiten bezeichnen, die jemand benötigt, um anstehende Aufgaben oder Probleme zielorientiert und verantwortungsvoll zu lösen, die Lösungen zu reflektieren und zu bewerten sowie das eigene Repertoire an Handlungsmustern weiterzuentwickeln. Hierzu werden von einer Person eine Reihe fachlicher, methodischer, sozialer und personaler Kompetenzen benötigt“

Definition Fachkompetenz



- „Die *Fachkompetenz* beinhaltet Fähigkeitskonzepte, die disziplin- bzw. berufsorientiert ausgelegt und einem Wandel unterworfen sind, was eine ständige Weiterbildung notwendig macht. Ohne fachspezifische Fähigkeiten ist die Erfüllung einer jeweiligen beruflichen Tätigkeit nicht möglich. Sie sorgen für die Spezialisierung der Person.“

Definition Methodenkompetenz



- „Unter *Methodenkompetenz* werden solche Fähigkeitskonzepte subsumiert, welche jemanden befähigen, innerhalb eines definierten Sachbereichs denk- und handlungsfähig zu sein. Hierunter fällt die Fähigkeit, Arbeitsgegenstände zu analysieren, Arbeitsprozesse zu strukturieren, über Arbeitsbedingungen und Interaktionspartner sowie über individuell und sozial wirksame Arbeitszusammenhänge zu reflektieren, diese Fähigkeiten einzusetzen, zu erweitern und gegebenenfalls zu modifizieren.“

Definition Sozialkompetenz



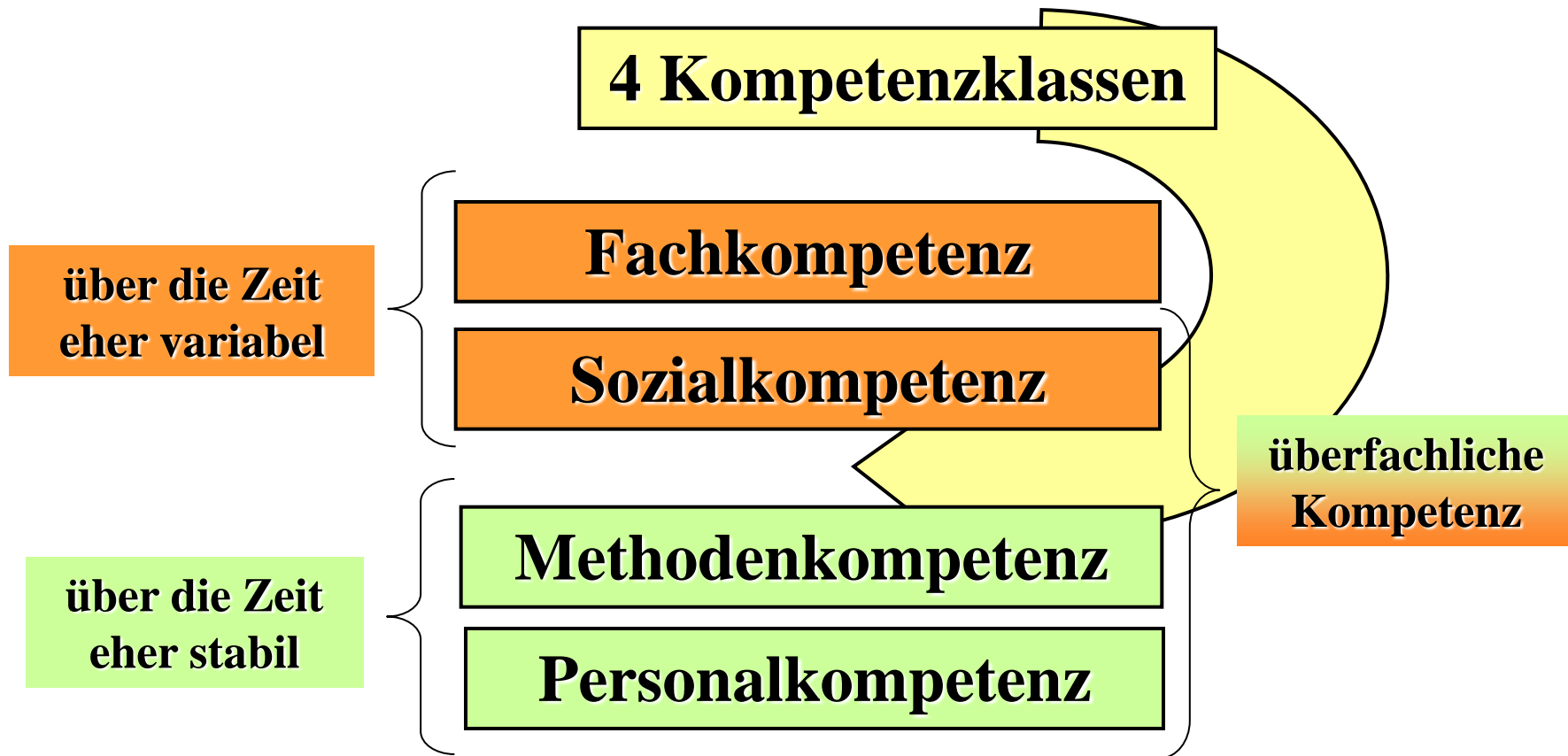
- „Unter *Sozialkompetenz* werden solche Konzepte verzeichnet, die je nach Situationslage und Aufgabe jemanden befähigen, in Kooperation mit anderen oder selbstständig ein anvisiertes Ziel verantwortungsvoll zu lösen. Weiterhin müssen Fähigkeiten nachgewiesen werden, die der Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit zuordenbar sind und gewährleisten sollen, dass das konstruktive und zielorientierte Arbeiten effektiv und effizient verläuft.“

Definition Personalkompetenz



- „Die *Personalkompetenz* beinhaltet solche Konzepte, Einstellungen oder Eigenschaften, die benötigt werden, um für sich selbst verantwortlich und motiviert zu handeln. Hier haben gewonnene Einsichten, die für den jeweiligen Menschen „lebensführend“ geworden sind, eine wichtige Bedeutung. Diese spiegeln sich in Tugenden wider, welche auch als sittliche Grundhaltungen bezeichnet werden können.“

Modell der vier Kompetenzklassen



Kompetenzklasse 1



Fachkompetenzklasse

Pflege und Betreuung

Lebensfeld und Alltagsbetreuung

Administration und Logistik

Medizinaltechnik

Bereichsübergreifende Berufskunde

....

Kompetenzklasse 2



Sozialkompetenzklasse

Selbstständigkeit

soziale Verantwortung

Kooperationsfähigkeit

Kommunikationsfähigkeit

Konfliktfähigkeit

Führungsfähigkeit

situationsgerechtes Auftreten

Kompetenzklasse 3



Methodenkompetenzklasse

Analysefähigkeit

Reflexivität

zielorientiertes Handeln

Flexibilität

Arbeitstechniken

Kompetenzklasse 4

Personalkompetenzklasse

Hilfsbereitschaft

Pflichtbewusstsein

Neugierde

Interesse

Leistungsmotivation

Definition von Schlüsselkompetenzen



- „Als Schlüsselkompetenzen werden überfachliche Qualifikationen bezeichnet, welche neben einschlägiger Fachkompetenzen unabdingbar zu dem Anforderungsprofil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören. Schlüsselkompetenzen sind in den unterschiedlichsten beruflichen und gesellschaftlichen Situationen anwendbar.“

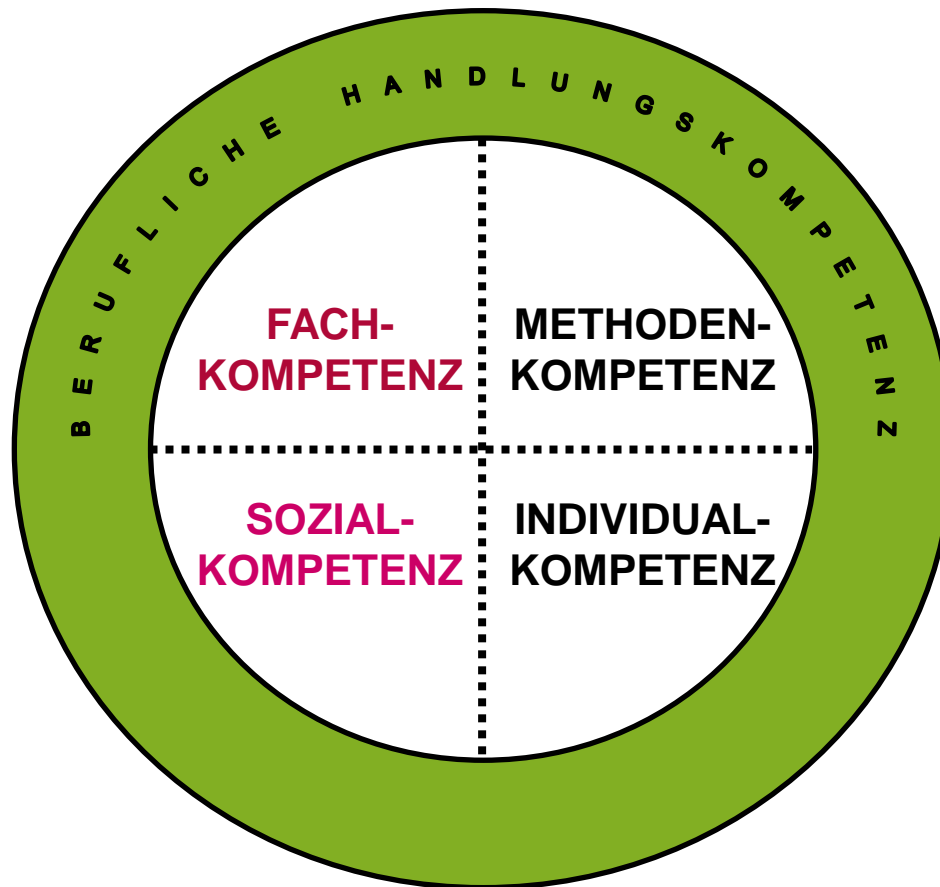
Behrmann, D. (2006). Bildung, Qualifikation, Schlüsselqualifikation, Kompetenz. Frankfurt: VAS.

Definition von Schlüsselkompetenzen

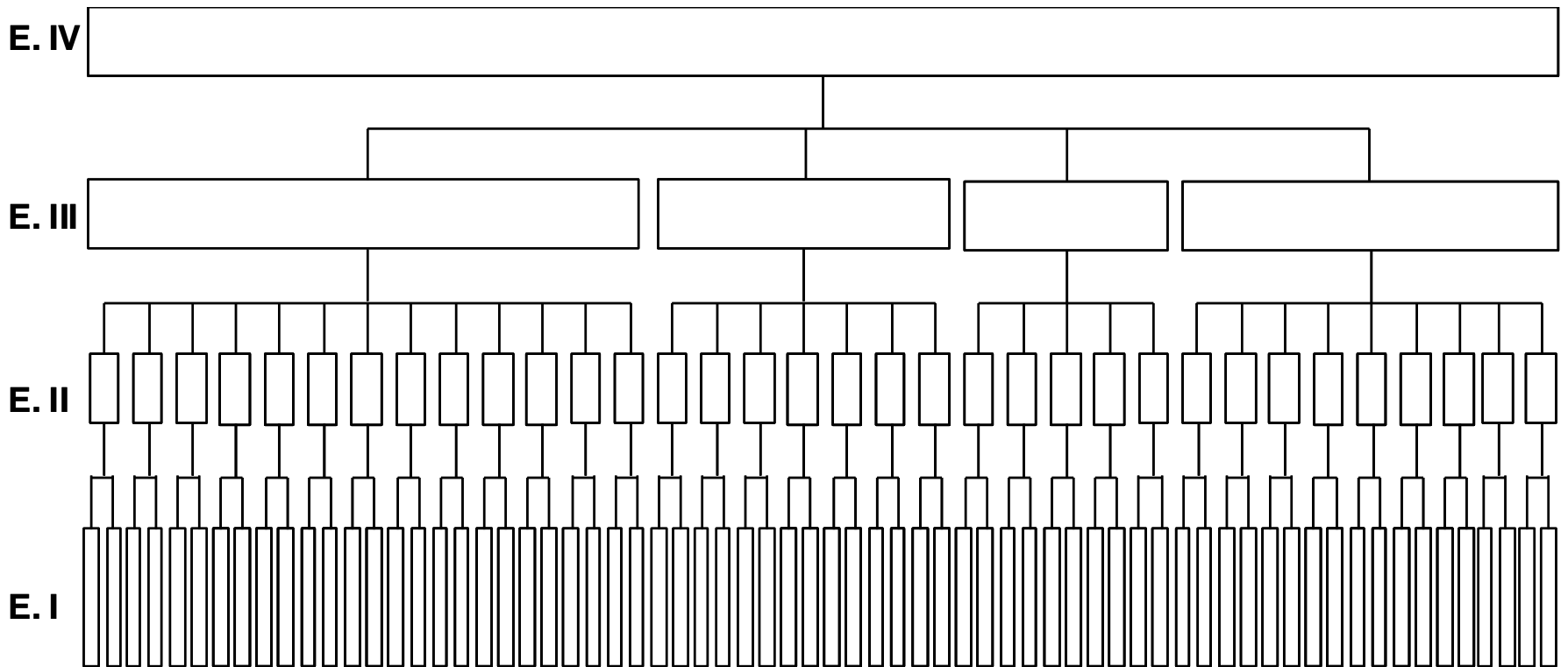


- „Kompetenz ist mehr als nur Wissen und kognitive Fähigkeiten. Es geht um die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen herangezogen und eingesetzt werden.“

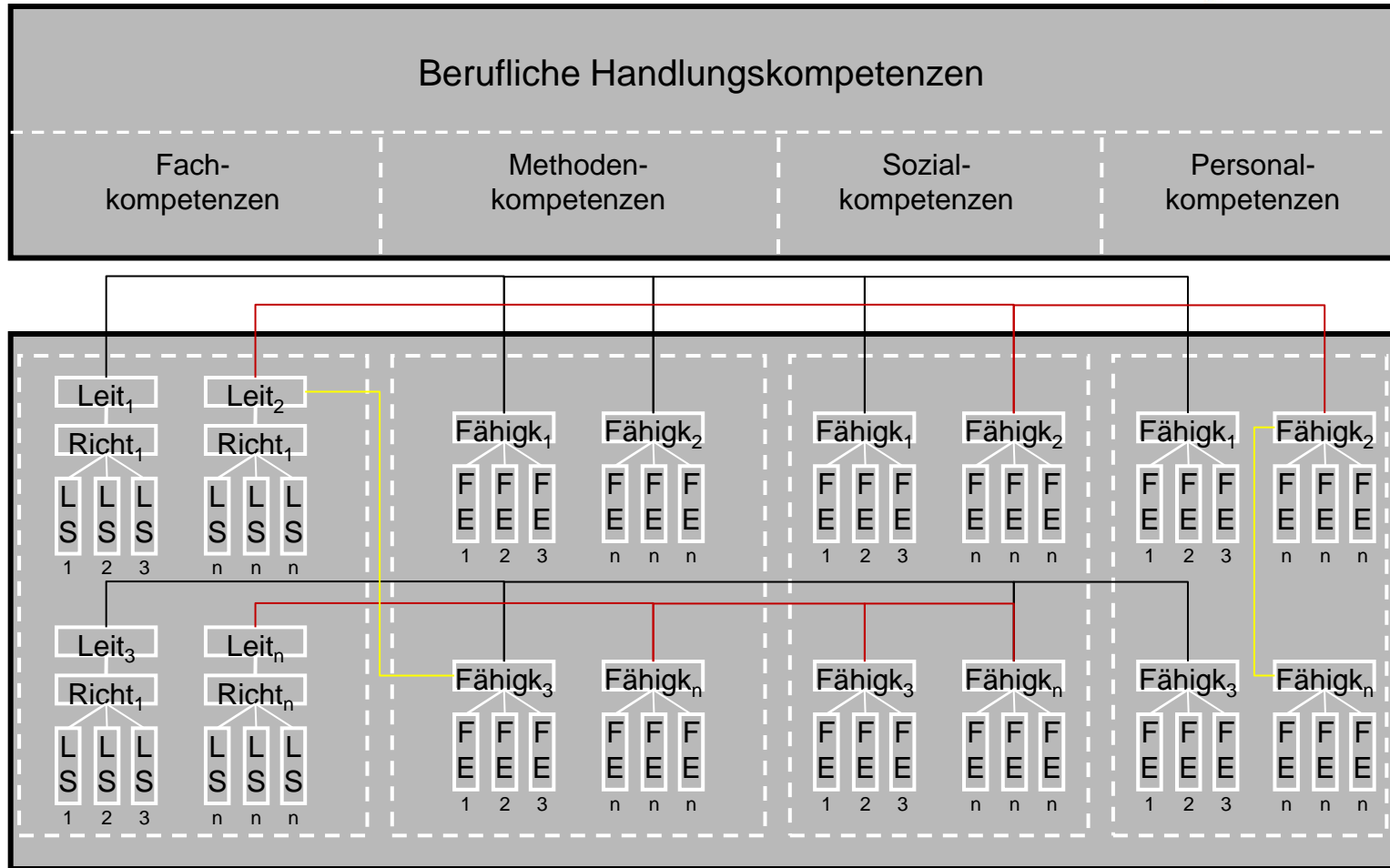
OECD (Hrsg.). (2005). Bildung auf einen Blick. Paris: OECD. (http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/bildung-auf-einen-blick-2005_eag-2005-de)



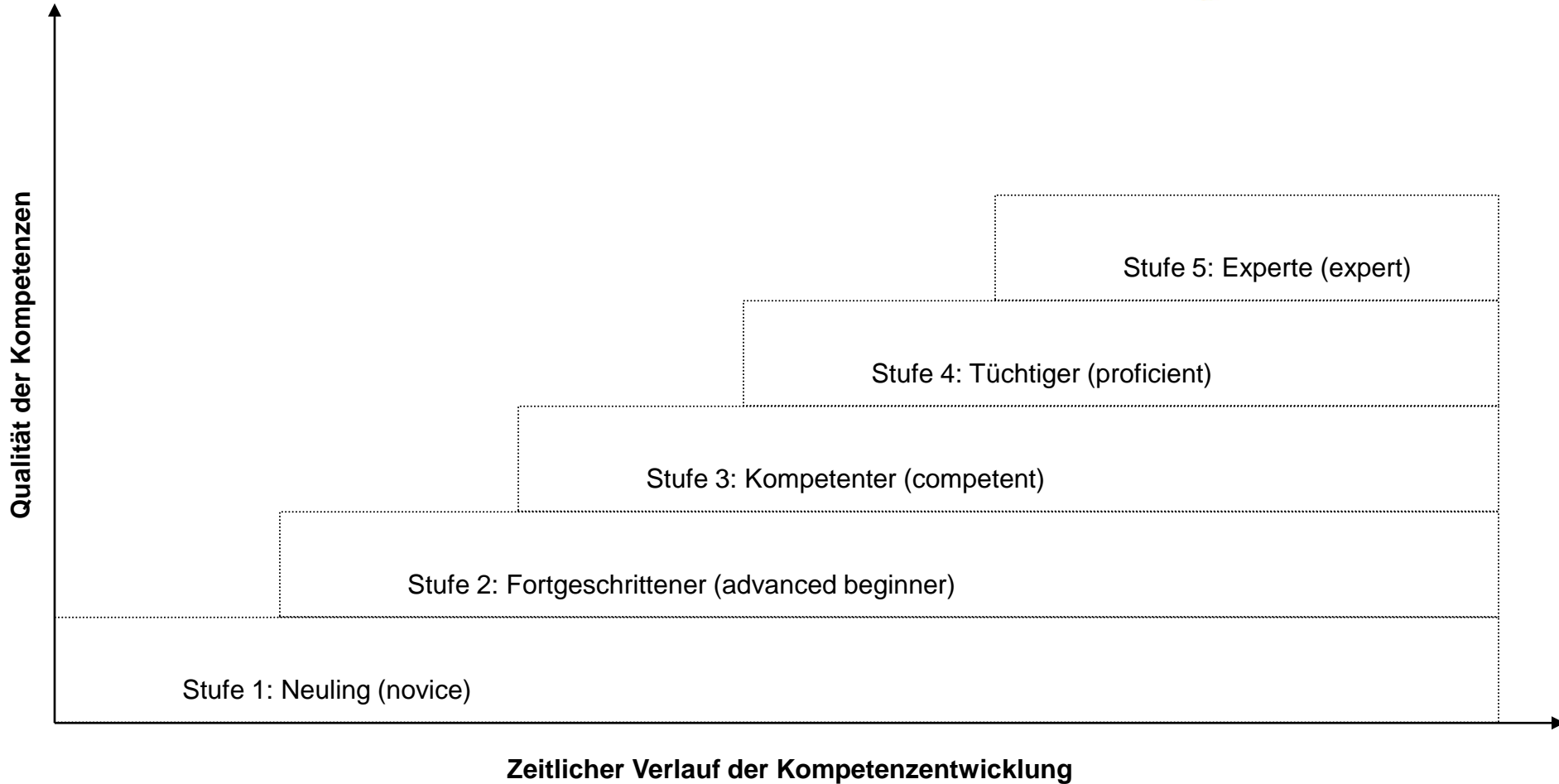
Arnold, R. & Müller, H.-J. (1999). Kompetenzentwicklung durch Schlüsselqualifizierung. Hohengehren: Schneider Verlag.

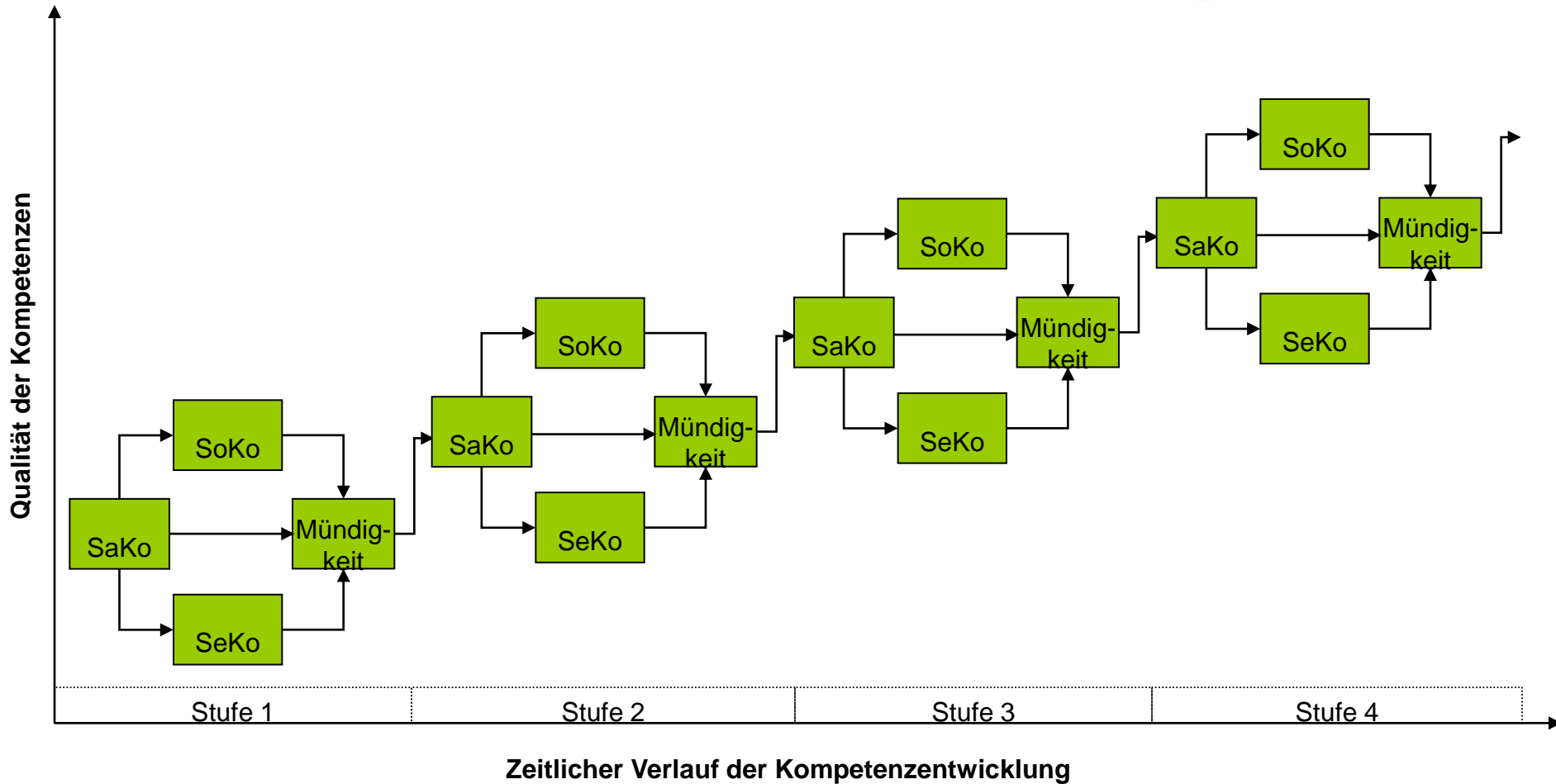


Triplex-Modell

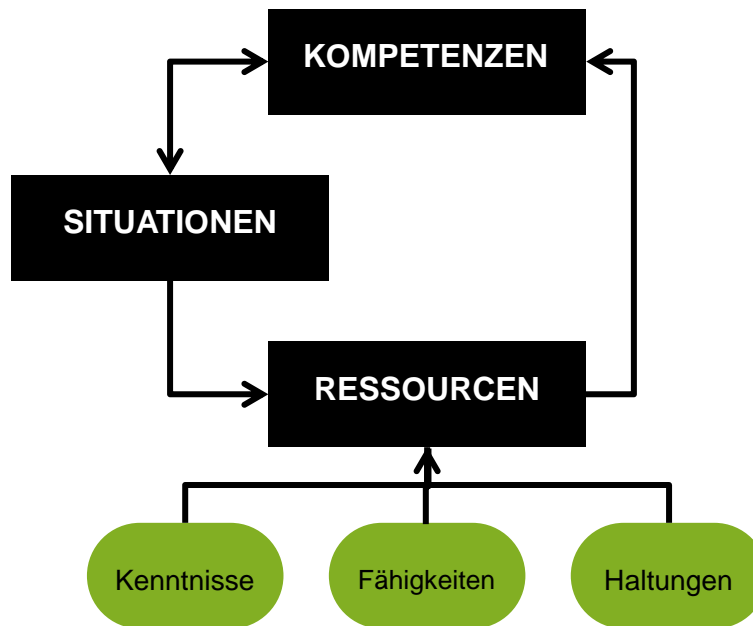


Entwicklungsprozesse





CoRe-Modell



Eine Methode zur Diagnose von überfachlichen Kompetenzen: smk⁷²



smk⁷² – ein Messverfahren zur Selbst-, Fremd-, Gruppen- oder 360° -Beurteilung von überfachlichen Kompetenzen

- Lösung: Grad der Anwendung
- Problem liegt in der Selbst-/Fremdreflexions- und Beobachtungsfähigkeit der Lernenden und Lehrenden
- Selbstbeurteilungen sind für Lernende handlungsleitend
- Geringer finanzieller, zeitlicher und personeller Aufwand (Kosten-Nutzen)

**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Kontakt: andreas.frey2@arbeitsagentur.de