

---

# Schulungsmaterialien

## Pädagogische Diagnostik, überfachliche Kompetenzen, Modelle und Strukturen

## Lernziele

# ÜBERSICHTSFOLIEN

# Ziele Kurstag 1

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Die Bedeutung der Früherfassung/ Förderung/ Prävention von Jugendlichen beschreiben können
- Die Bedeutung der überfachlichen Kompetenzen für die berufliche Grundbildung einschätzen können
- Den Aufbau des Erhebungsinstruments smk72+ beschreiben können
- Das Erhebungsinstrument smk72+ (Version Selbsteinschätzung) bedienen können
- Outputs von smk72+ nach verschiedenen Gesichtspunkten auswerten und interpretieren können

# Ziele Kurstag 2

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Gemachte Erfahrungen reflektieren und in **Stichworten** festhalten
- Bedeutung der Abbruchtendenz verstehen können unter Rückbezug auf die Kompetenzausprägungen und die Objekttheorien
- Reale Daten analysieren und für die eigene Praxis nutzbar machen können
- Gespräche mit Jugendlichen initiieren können

# Ziele Kurstag 3

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Gemachte Gesprächserfahrungen reflektieren können
- Reale Daten analysieren und für die eigene Praxis nutzbar machen können
- Gesamtprozess reflektieren und die Nützlichkeit für den eigenen Berufsalltag einschätzen können

Zur Bedeutung überfachlicher Kompetenzen

# MATERIALSAMMLUNG

Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und plappert, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere im Bus einen Platz suchen. Sie widersprechen ihren Eltern, hängen in ihrer Freizeit ab, verschlingen bei Tisch den Nachtisch, legen faul die Beine übereinander und mobben ihre Kollegen.

Ich habe überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes, wenn einmal unsere Jugend die Gesellschaft von morgen stellt. Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen.

Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte. Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten. Sie widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft, verschlingen bei Tisch die Süßspeisen, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.

Sokrates (469-399 v.Chr.)

Ich habe überhaupt keine Hoffnung mehr in die Zukunft unseres Landes, wenn einmal unsere Jugend die Männer von morgen stellt. Unsere Jugend ist unerträglich, unverantwortlich und entsetzlich anzusehen.

Aristoteles (384-322 v.Chr.)

# Berufsbildungsgesetz Schweiz (Erwerb von Kompetenzen)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

## **Art. 15**            Gegenstand

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

Kommunikationsfähigkeit

Fachkompetenz

Leistung

Performanz

Kenntnisse

Wissen

Qualifikation

Sozialkompetenz

überfachliche Kompetenz

Selbstständigkeit

Reflexivität

Kompetenz

Fähigkeit

Skills

Methodenkompetenz

Fertigkeit

berufliche Kompetenz

# Überfachliche Kompetenzen – Einschätzung der Betriebe

---



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

- Zentrale Frage der Untersuchung von Barbara Stalder bei rund 3600 Lehrbetrieben im Kanton Bern (2009):  
*Welche Eigenschaften der Lernenden stehen für die Lehrbetriebe im Vordergrund?*
- Die Einschätzung erfolgt auf einer 5-stufigen Schätzskala in der Abstufung
  - sehr wichtig
  - eher wichtig
  - weder noch
  - eher unwichtig
  - sehr unwichtig

# Überfachliche Kompetenzen – Einschätzung der Betriebe



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

## Als sehr wichtig wurden eingeschätzt:

- |                                 |                       |
|---------------------------------|-----------------------|
| • Fleiss und Pflichtbewusstsein | von 73% der Befragten |
| • Pünktlichkeit und Ordnung     | von 68% der Befragten |
| • Angenehme Umgangsformen       | von 63% der Befragten |
| • Fähigkeit zur Zusammenarbeit  | von 63% der Befragten |
| • Sauberkeit und Sorgfalt       | von 57% der Befragten |
| • Selbständigkeit               | von 47% der Befragten |
| • Fachkenntnisse                | von 45% der Befragten |
| • Initiative                    | von 43% der Befragten |
| • Praktische Fertigkeiten       | von 42% der Befragten |
| • Intelligenz                   | von 20% der Befragten |
| • Umweltbewusstsein             | von 17% der Befragten |
| • Arbeitstempo                  | von 15% der Befragten |

# Fördern auf dem ganzen Spektrum



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

## Kompetenzen und Abbruchneigung



Lehrabbruch

# MATERIALSAMMLUNG

## Pädagogische Diagnostik

# MATERIALSAMMLUNG

- Pädagogische Diagnostik...

(diagnosis)

...ist das systematische Sammeln und Aufbereiten von Informationen mit dem Ziel, Entscheidungen und daraus resultierende Handlungen zu begründen, zu kontrollieren und zu optimieren.

- Zentral für die Diagnostik ist ein  
     Test

- Aber:

Es gibt keine einheitliche Definition von Tests, auch ist die Abgrenzung (wenn überhaupt eine getroffen wird) zu Fragebogen oft unklar (manchmal steht die Bezeichnung Fragebogen in Verbindung mit Persönlichkeitsmerkmalen, während Tests für alle Verfahren Verwendung findet).

# Allgemeine Kennzeichen von Tests

(weitgehend übereinstimmend in Standardlehrbüchern)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Standardisierte Bedingungen von Durchführung, Auswertung und Interpretation des Tests (gilt so meist nur für psychometrische Tests)
- Stichprobe spezifischer Verhaltensweisen (Reaktion auf Items) wird provoziert
- Die Bewertung der Verhaltensweisen soll Rückschluss auf die Merkmalsausprägung eines oder mehrerer Individuen erlauben

- Oft zitiert werden Lienert & Raatz

„Ein Test ist ein wissenschaftliches Routineverfahren zur Untersuchung eines oder mehrerer empirisch abgrenzbarer Persönlichkeitsmerkmale mit dem Ziel einer möglichst quantitativen Aussage über den relativen Grad der individuellen Merkmalsausprägung.“

(Lienert & Raatz, 1994, S.1)

# Diagnostische Kompetenz als Voraussetzung für Pädagogische Diagnostik



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 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

# MATERIALSAMMLUNG

# Definition Fertigkeit

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- **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

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- **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

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

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

# Definition Qualifikation

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

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

# Definition Kompetenz I

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 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

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- „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...“

(Frey, 2008)

# Definition Kompetenz III

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- „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

---



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

- „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.“

(OECD, 2004)

# Definition Methodenkompetenz

---



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

- „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.“

(Frey, 2008)

# Definition Sozialkompetenz

---



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

- „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.“

(Frey, 2008)

# Definition Personalkompetenz

---



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

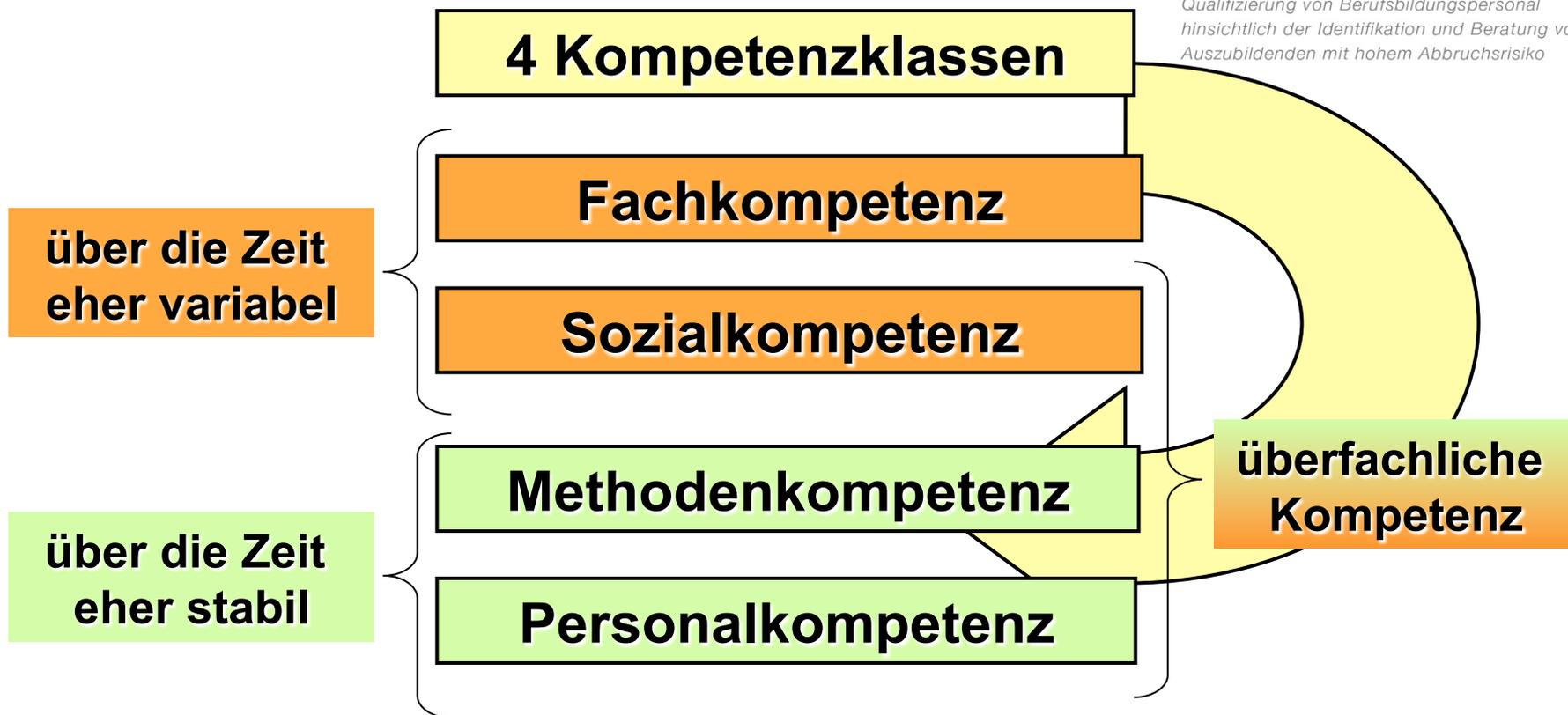
- „Die *Personalkompetenz* beinhaltet solche Konzepte, Einstellungen oder Eigenschaften, die benötigt werden, um für sich selbst verantwortlich und motiviert zu handeln. Hier haben gewonnene Einsichten, die für den jeweiligen Menschen „lebensführend“ geworden sind, eine wichtige Bedeutung. Diese spiegeln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

(Frey, 2008)

# Modell der vier Kompetenzklassen



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko



(z.B. Amelang & Bartussek, 2001; Bergmann et al., 2000; Breuer, 2006; Erpenbeck & Heyse, 1999; Frey, 2008; Frey & Balzer, 2005; Oser, 2001, 2004; Roth, 1971; Schwadorf, 2003; Weinert, 1999, 2001; Olbrich, 1989)

# Kompetenzklasse 1



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

## Fachkompetenzklasse

Pflege und Betreuung

Lebensfeld und Alltagsbetreuung

Administration und Logistik

Medizinaltechnik

**Bereichsübergreifende Berufskunde**

....

(z.B. Baitsch, 2005)

# Kompetenzklasse 2



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

## Sozialkompetenzklasse

**Selbstständigkeit**

**soziale Verantwortung**

**Kooperationsfähigkeit**

**Kommunikationsfähigkeit**

**Konfliktfähigkeit**

**Führungsfähigkeit**

**situationsgerechtes Auftreten**

(z.B. Bader, 2002; Jenewein et al., 2004)

# Kompetenzklasse 3



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

## Methodenkompetenzklasse

**Analysefähigkeit**

**Reflexivität**

zielorientiertes Handeln

**Flexibilität**

Arbeitstechniken

(z.B. Frey, 2007; Metzger, 2004)

# Kompetenzklasse 4



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

## Personalkompetenzklasse

Hilfsbereitschaft

**Pflichtbewusstsein**

Neugierde

Interesse

Leistungsmotivation

(z.B. Breuer, 2006; Seydel, 2003)

# Definition von Schlüsselkompetenzen

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- „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, 2007)

# Definition von Schlüsselkompetenzen

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- „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, 2005)

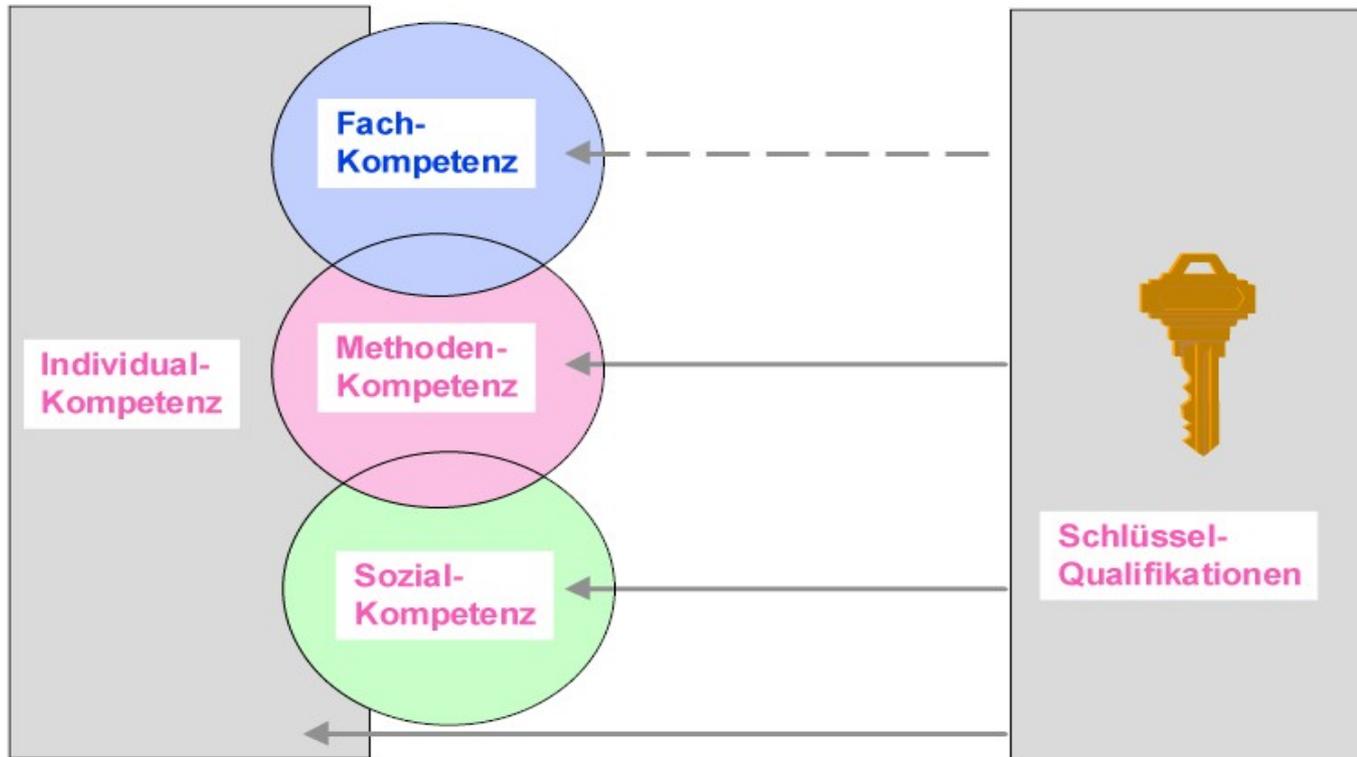
## Kompetenzmodelle

# MATERIALSAMMLUNG

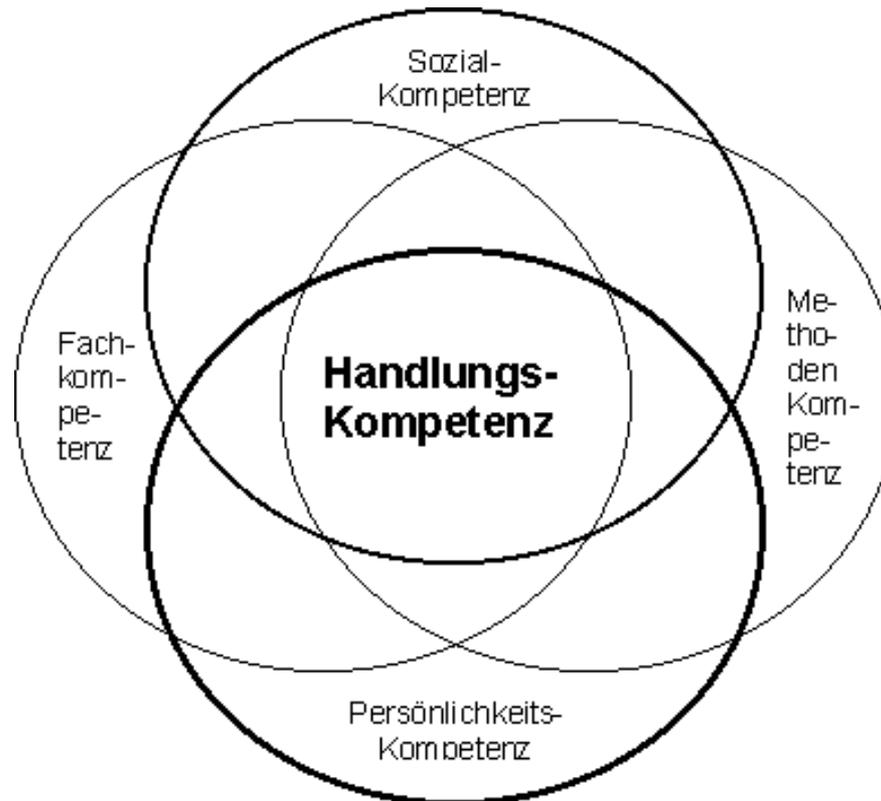
---

# von einfachen Strukturierungen

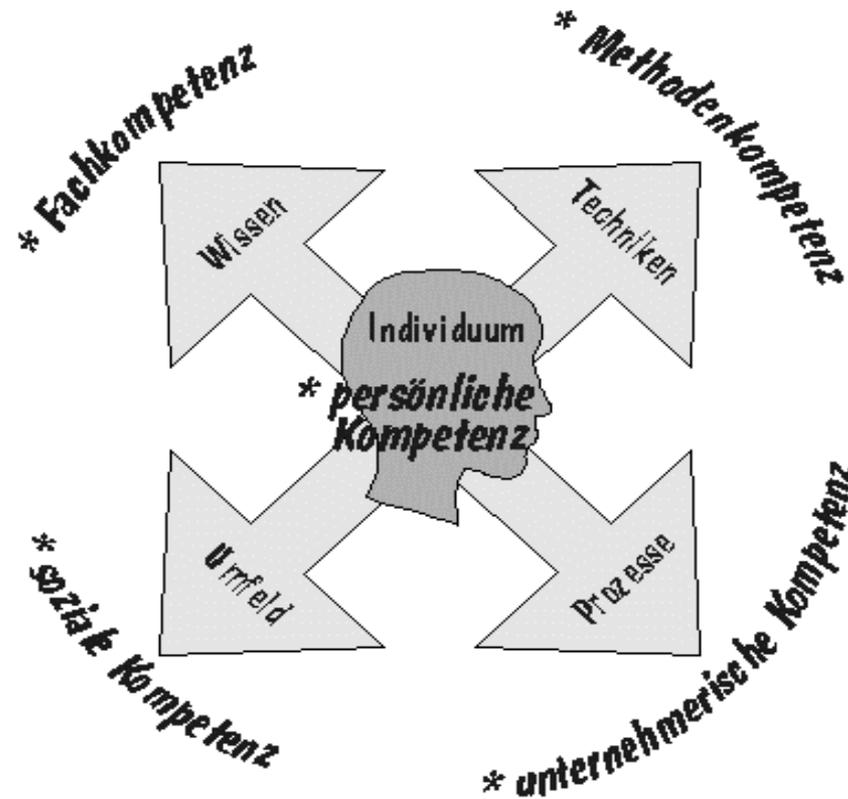
# aus einem Trainingshandbuch

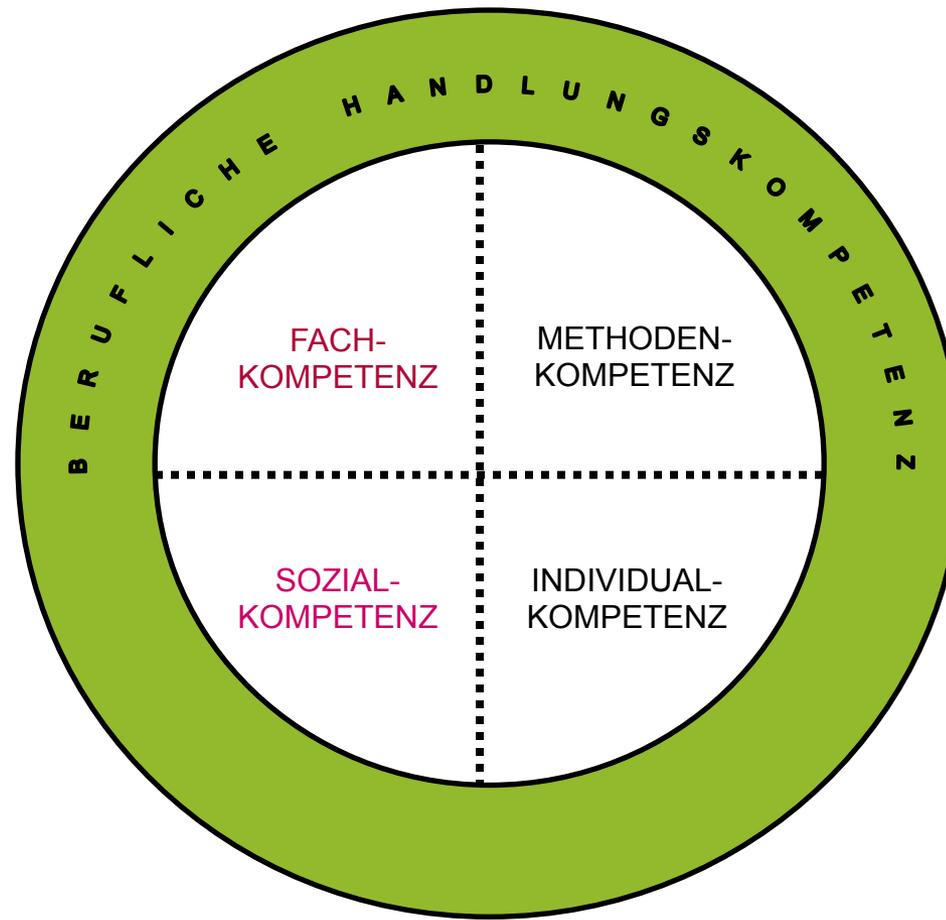


# aus einem Trainingshandbuch



# aus einem Trainingshandbuch

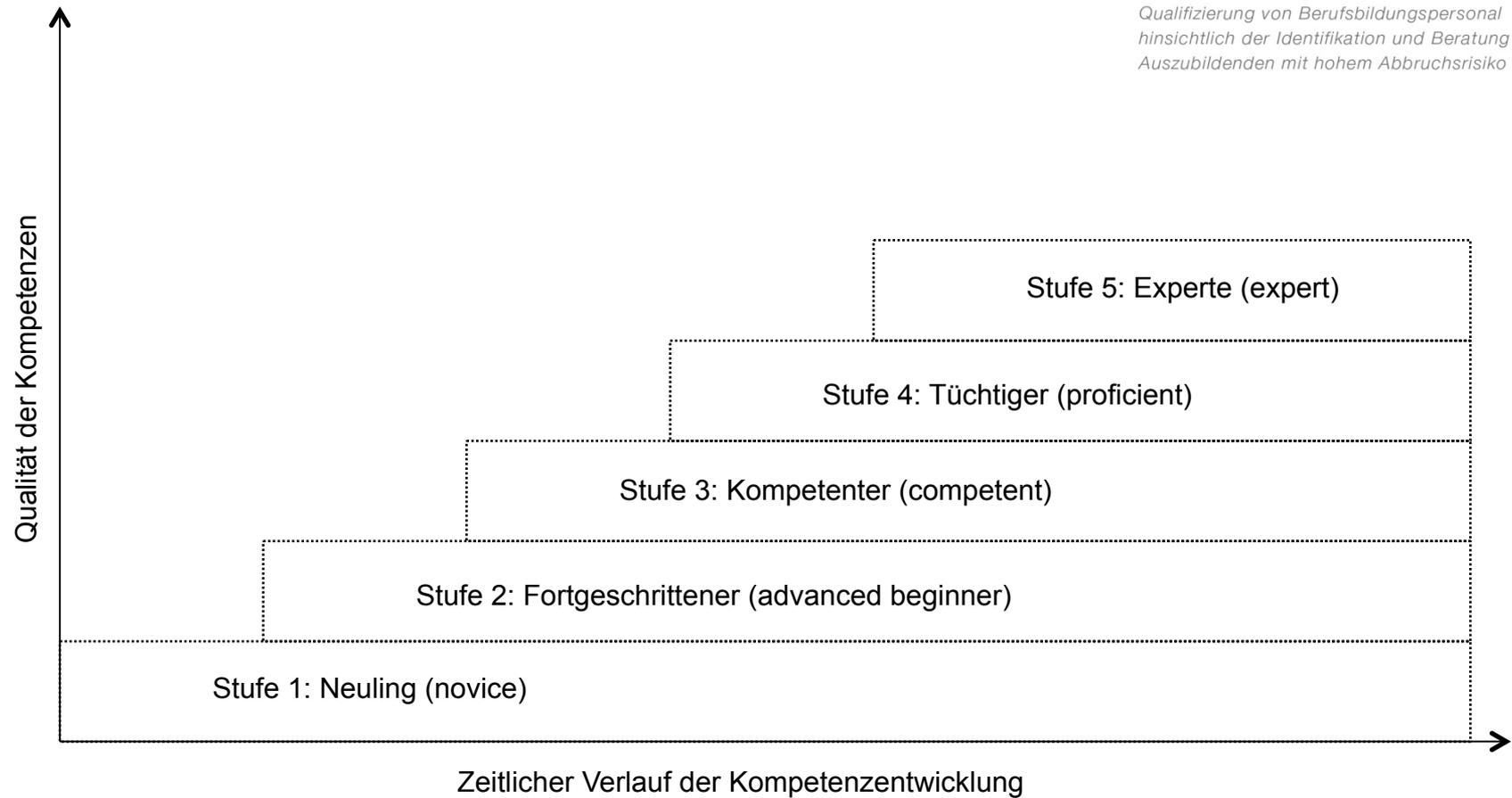


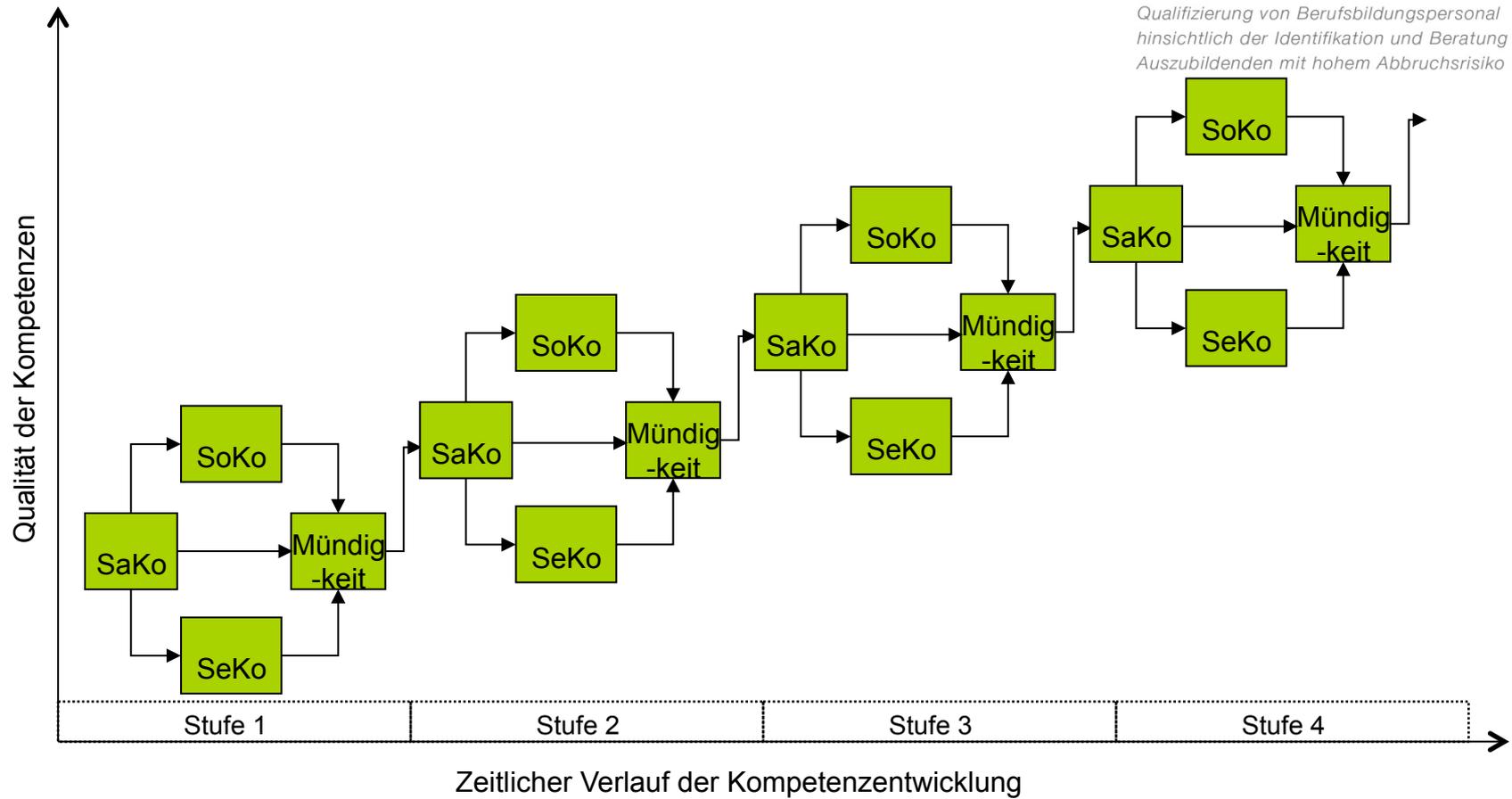


(Arnold, 1999)

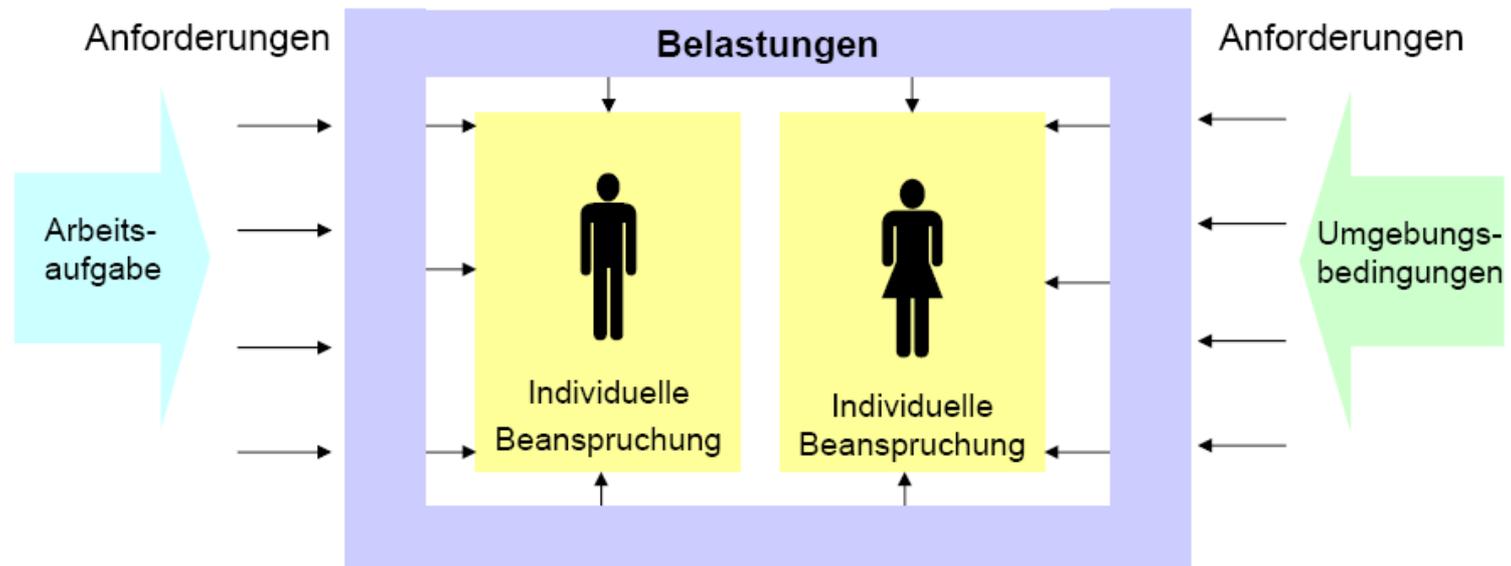
---

# über Entwicklungs- prozesse





# Was behindert die Kompetenzentwicklung?



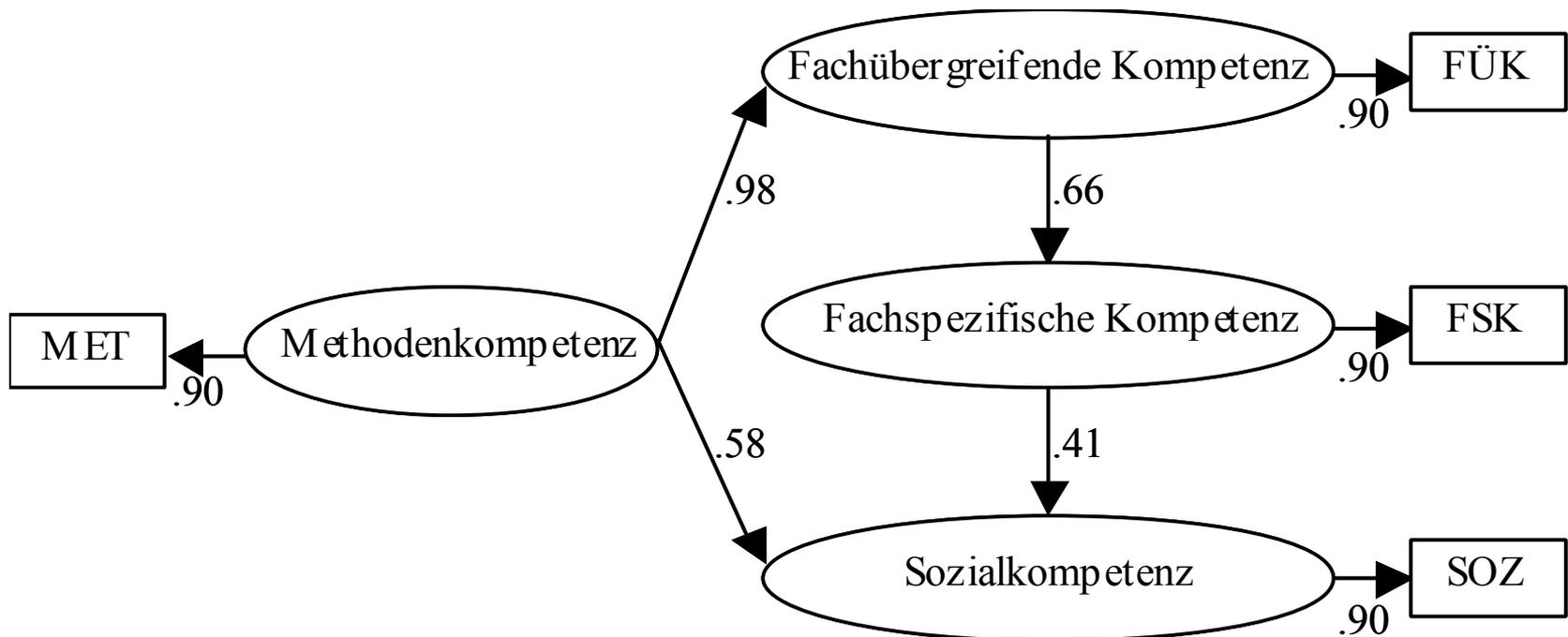
(Köck, 2006)

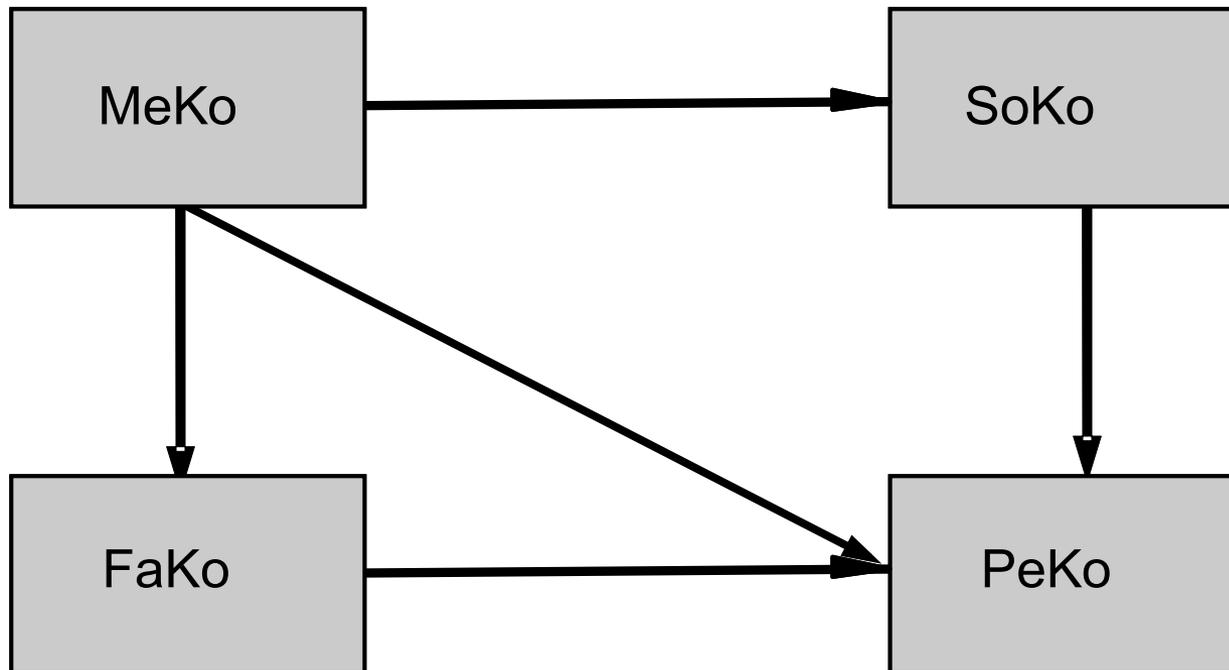
---

zu

komplexeren

Wirkgefügen

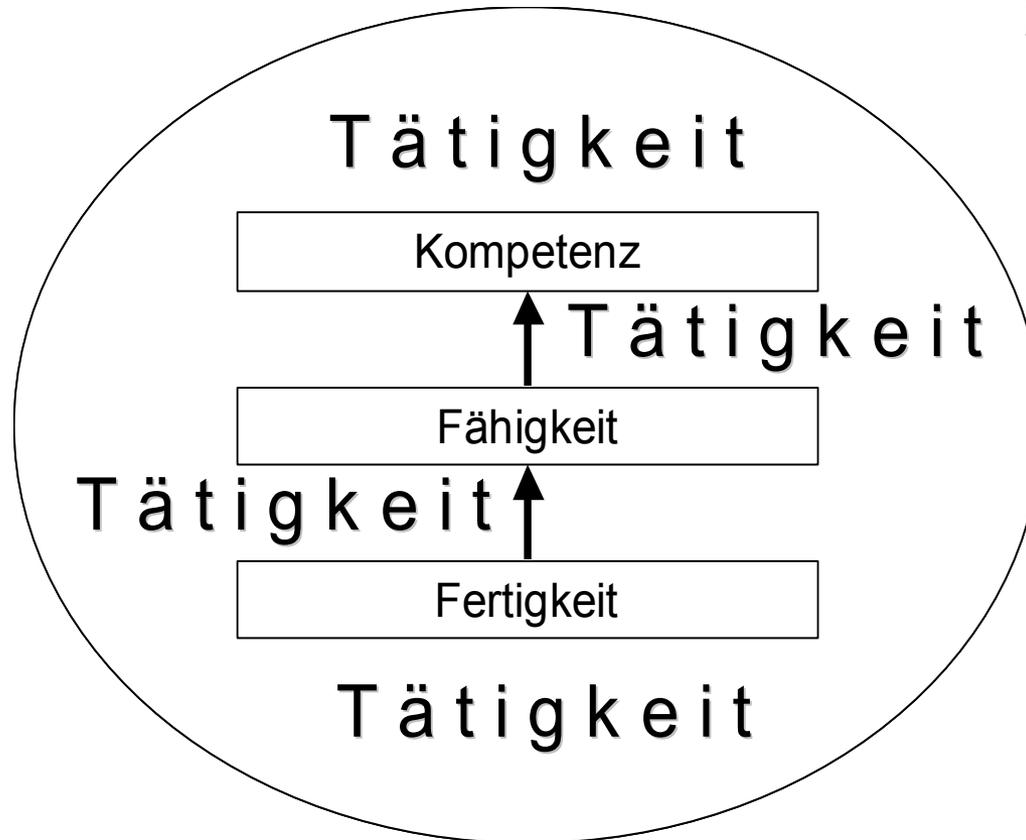




# Entwicklungsprozesse über Tätigkeit



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

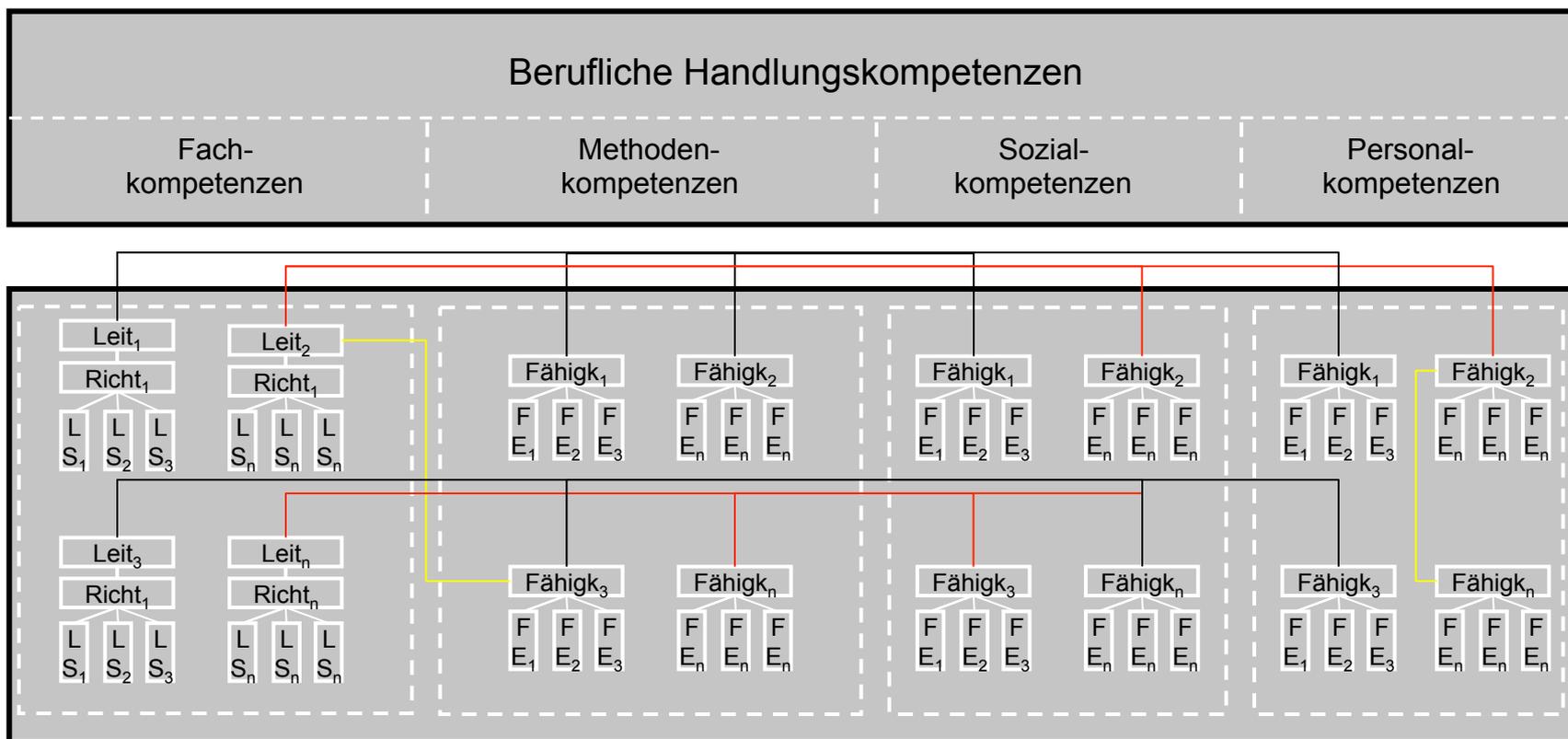


(Frey, 2006)



(OECD, 2005)

# Triplex-Modell

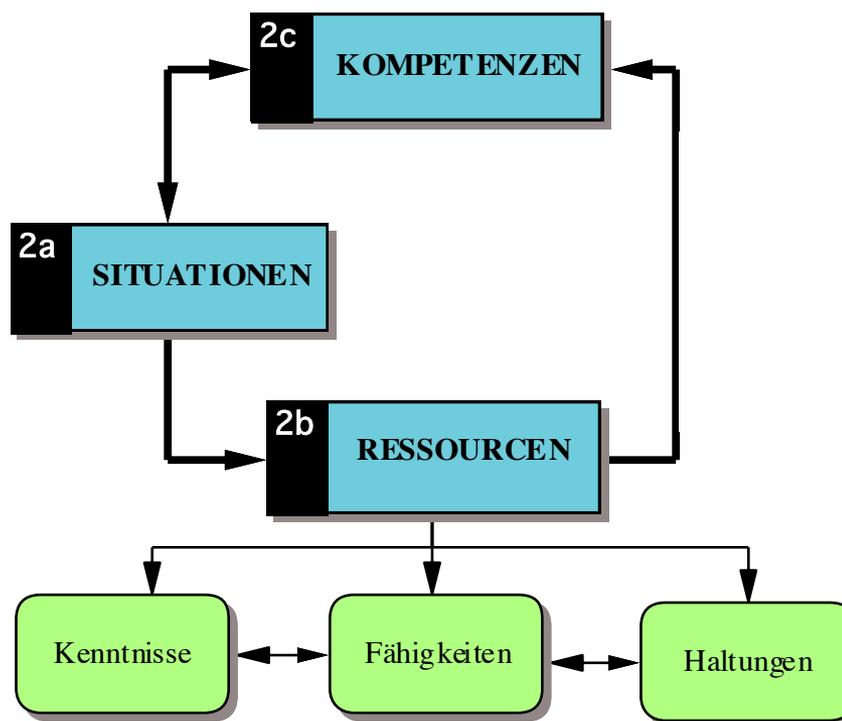


(Frey & Balzer, 2009)

# CoRe-Modell



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

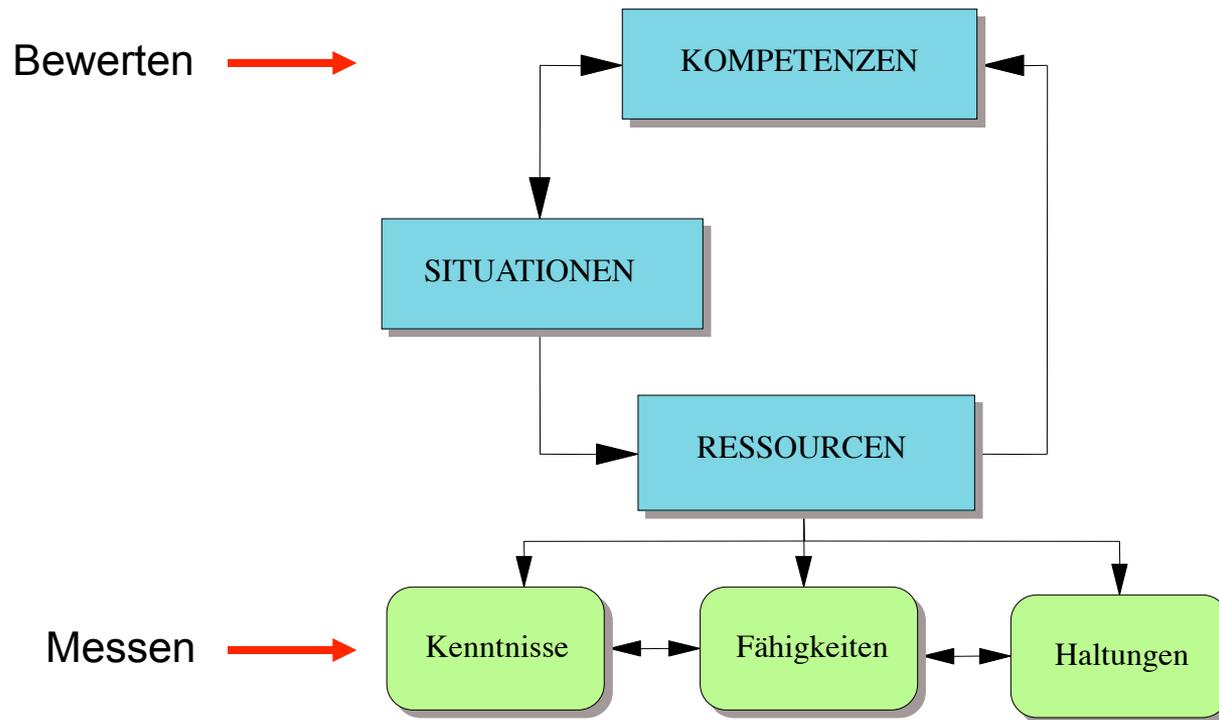


(Ghisla, 2007; Kaiser, 2005; Le Boterf, 1998)

# Messen von Kompetenzen / Schlüsselkompetenzen



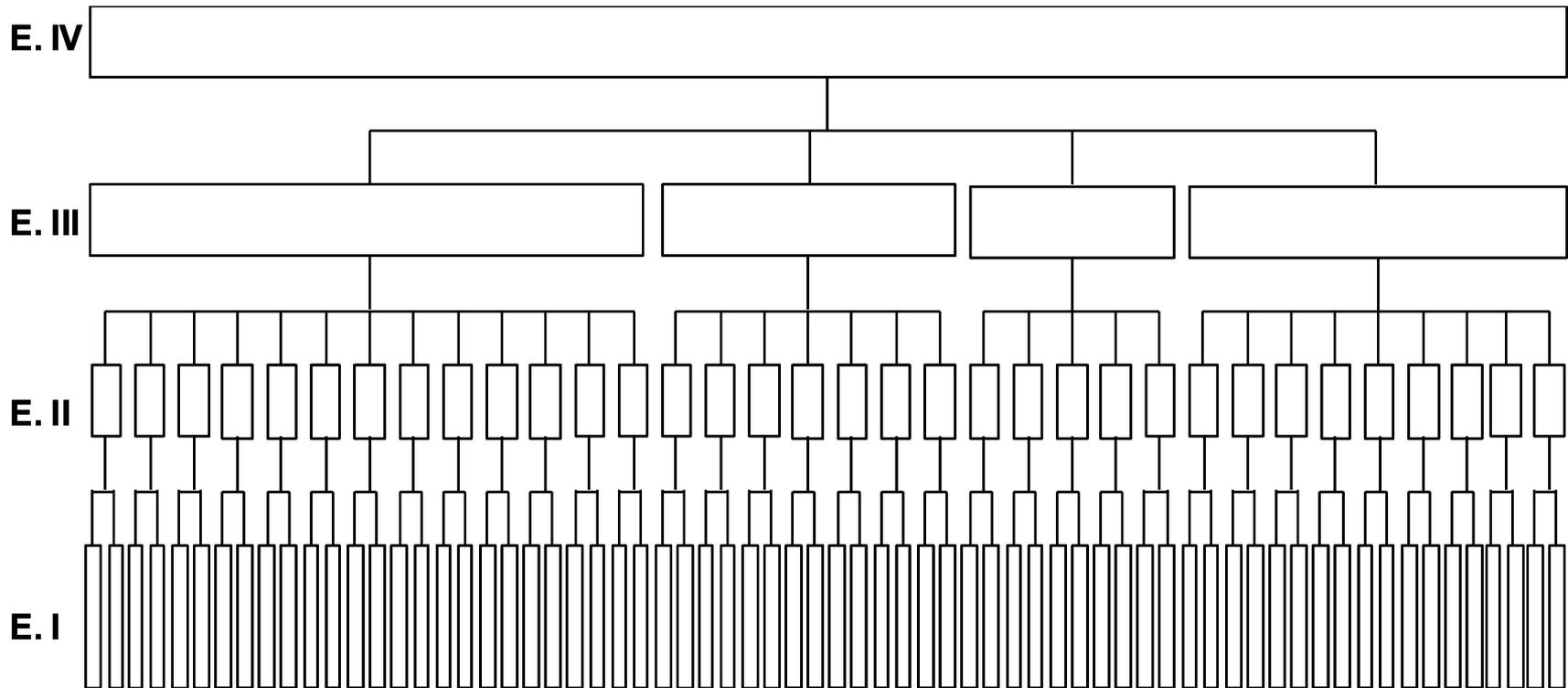
Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko



(Ghisla, 2007; Kaiser, 2005; Le Boterf, 1998)

Erhebungstool SMK 72+

# FOLIEN ZUR VORSTELLUNG



(Frey, 2006)

# Kurz-Factsheet smk72+

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Selbst- und Fremdeinschätzungsverfahren von Sozial- und Methodenkompetenzen durch Bewertung von Aussagesätzen (6 stufige Likertskalen)
- 72 Items zu Sozial- und Methodenkompetenzen, weitere 31 zu Personalkompetenzen, insgesamt 17 Dimensionen
- Internetgestützte Abwicklung
- Auswertung und Rückmeldung in realtime
- Empirie-gestützte Grundlage für ein Klassenscreening und individuelle Fördergespräche
- Gute Erfüllung der Testgütekriterien der klassischen Testtheorie

# Diagnose-Tool smk<sup>72</sup>



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal hinsichtlich der Identifikation und Beratung von Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

smk Login - Microsoft Internet Explorer

Adresse: http://www.kompetenzscreening.de/smkneublau/scripts/login.php?sr=f8159bb7b2d45ab9fc8bab3bc850861e&angezeigt=

smk

Login

Bitte geben Sie unter **Testgruppe** Ihre Testgruppe an. Bitte geben Sie unter **Kennwort** Ihren bei der Befragung verwendeten Code ein. Er bestand aus den ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihres Vaters, gefolgt von den ersten beiden Buchstaben des Geburtsmonats Ihres Vaters, gefolgt von den ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter, gefolgt von den ersten beiden Buchstaben des Geburtsmonats Ihrer Mutter. Bitte beachten Sie dabei, dass Sie keine Umlaute verwenden. Umlaute werden wie einfaches a, e, o und u behandelt. Nach der Anmeldung gelangen Sie zu Ihrem Fragebogen.

Testgruppe:

Kennwort:

Anmelden

Sollten Sie Fragen zum Handling haben, wenden Sie sich an: [spuhler@kompetenzscreening.de](mailto:spuhler@kompetenzscreening.de)

evaluation · kompetenzdiagnostik

smk Fragebogen - Microsoft Internet Explorer

Adresse: http://www.kompetenzscreening.de/smkneublau/scripts/Fragebogen.php?sr=%2000040c417925b63772f05e848b1b66

smk

Fragebogen

Ich wende diese Verhaltensweise an:

	1 = trifft gar nicht zu	2 = trifft nicht zu	3 = trifft eher nicht zu	4 = trifft eher zu	5 = trifft zu	6 = trifft völlig zu
Initiative ergreifen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstständig lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstständig Ziele setzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstbewusst auftreten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projekte selbstständig bewältigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstständig arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Zusammenarbeit mit anderen ein gemeinsames Ziel festlegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 2 von 18

evaluation · kompetenzdiagnostik

weiter >> << zurück unterbrechen Hilfe

Quelle: www.kompetenzscreening.ch

# Eine Methode zur Diagnose von überfachlichen Kompetenzen: smk<sup>72</sup>



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 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)

## Arbeitsaufträge

# DIDAKTISCHES MATERIAL

# Auftrag 1

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- **Auswertung einer Klasse/Gruppe mit Schablone smk<sup>72</sup>**

# Auswertung einer Klasse/Gruppe: Schablone smk<sup>72</sup>



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz
H - Hoch	<input type="checkbox"/> Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/> Reflexivität	<input type="checkbox"/> Kooperationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Einfühlsamkeit
	<input type="checkbox"/> Reflexivität	<input type="checkbox"/> Analysefähigkeit	<input type="checkbox"/> soziale Verantwortung	<input type="checkbox"/> Pflichtbewusstsein
	<input type="checkbox"/> Analysefähigkeit	<input type="checkbox"/> Flexibilität	<input type="checkbox"/> Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/> Neugierde
	<input type="checkbox"/> Flexibilität	<input type="checkbox"/> zielorientiertes Handeln	<input type="checkbox"/> Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Leistungsorientierung
	<input type="checkbox"/> zielorientiertes Handeln	<input type="checkbox"/> Arbeitstechniken	<input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit	.
	<input type="checkbox"/> Arbeitstechniken	.	<input type="checkbox"/> situationsgerechtes Auftreten	
M - Mittel	<input type="checkbox"/> Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/> Reflexivität	<input type="checkbox"/> Kooperationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Einfühlsamkeit
	<input type="checkbox"/> Reflexivität	<input type="checkbox"/> Analysefähigkeit	<input type="checkbox"/> soziale Verantwortung	<input type="checkbox"/> Pflichtbewusstsein
	<input type="checkbox"/> Analysefähigkeit	<input type="checkbox"/> Flexibilität	<input type="checkbox"/> Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/> Neugierde
	<input type="checkbox"/> Flexibilität	<input type="checkbox"/> zielorientiertes Handeln	<input type="checkbox"/> Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Leistungsorientierung
	<input type="checkbox"/> zielorientiertes Handeln	<input type="checkbox"/> Arbeitstechniken	<input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit	.
	<input type="checkbox"/> Arbeitstechniken	.	<input type="checkbox"/> situationsgerechtes Auftreten	
N - Niedrig	<input type="checkbox"/> Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/> Reflexivität	<input type="checkbox"/> Kooperationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Einfühlsamkeit
	<input type="checkbox"/> Reflexivität	<input type="checkbox"/> Analysefähigkeit	<input type="checkbox"/> soziale Verantwortung	<input type="checkbox"/> Pflichtbewusstsein
	<input type="checkbox"/> Analysefähigkeit	<input type="checkbox"/> Flexibilität	<input type="checkbox"/> Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/> Neugierde
	<input type="checkbox"/> Flexibilität	<input type="checkbox"/> zielorientiertes Handeln	<input type="checkbox"/> Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Leistungsorientierung
	<input type="checkbox"/> zielorientiertes Handeln	<input type="checkbox"/> Arbeitstechniken	<input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit	.
	<input type="checkbox"/> Arbeitstechniken	.	<input type="checkbox"/> situationsgerechtes Auftreten	

Abbruchsrisiko

- H   
M   
N

Akut

Bemerkungen (Gesprächsbedarf, Förderbedarf, am richtigen Ort,...)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# Auswertung einer Klasse/Gruppe: Schablone smk<sup>72</sup>

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Füllen Sie für jeden Lernenden eine Schablone aus
- Die Spalte Fachkompetenz muss nicht, kann aber ausgefüllt werden, um ein ganzheitliches Bild vom Lernenden zu erhalten
- Markieren Sie die Werte, welche in der Rubrik “niedrig” liegen mit **Farbe**
- Markieren Sie die Werte, welche in der Rubrik “hoch” liegen mit **Farbe**

# Auswertung einer Klasse/Gruppe: Schablone smk<sup>72</sup>

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Tragen Sie alle Lernenden, die Eintragungen in der Rubrik N haben, in ein neues Dokument zusammen
- Analysieren Sie, mit welchem Lernenden Sie das Gespräch und eine Zielvereinbarung durchführen sollten
- Der Wert “Abbruchsrisiko” ist eine Zusatzinformation und kann zur Entscheidung, mit wem das Gespräch geführt werden soll, ebenfalls herangezogen werden

# Auftrag 2

---



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Diskutieren Sie in einer Kleingruppe die Vor- und Nachteile des smk<sup>72</sup>



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal  
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von  
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*