



Forum 1

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

Donnerstag, 12. Mai 2016

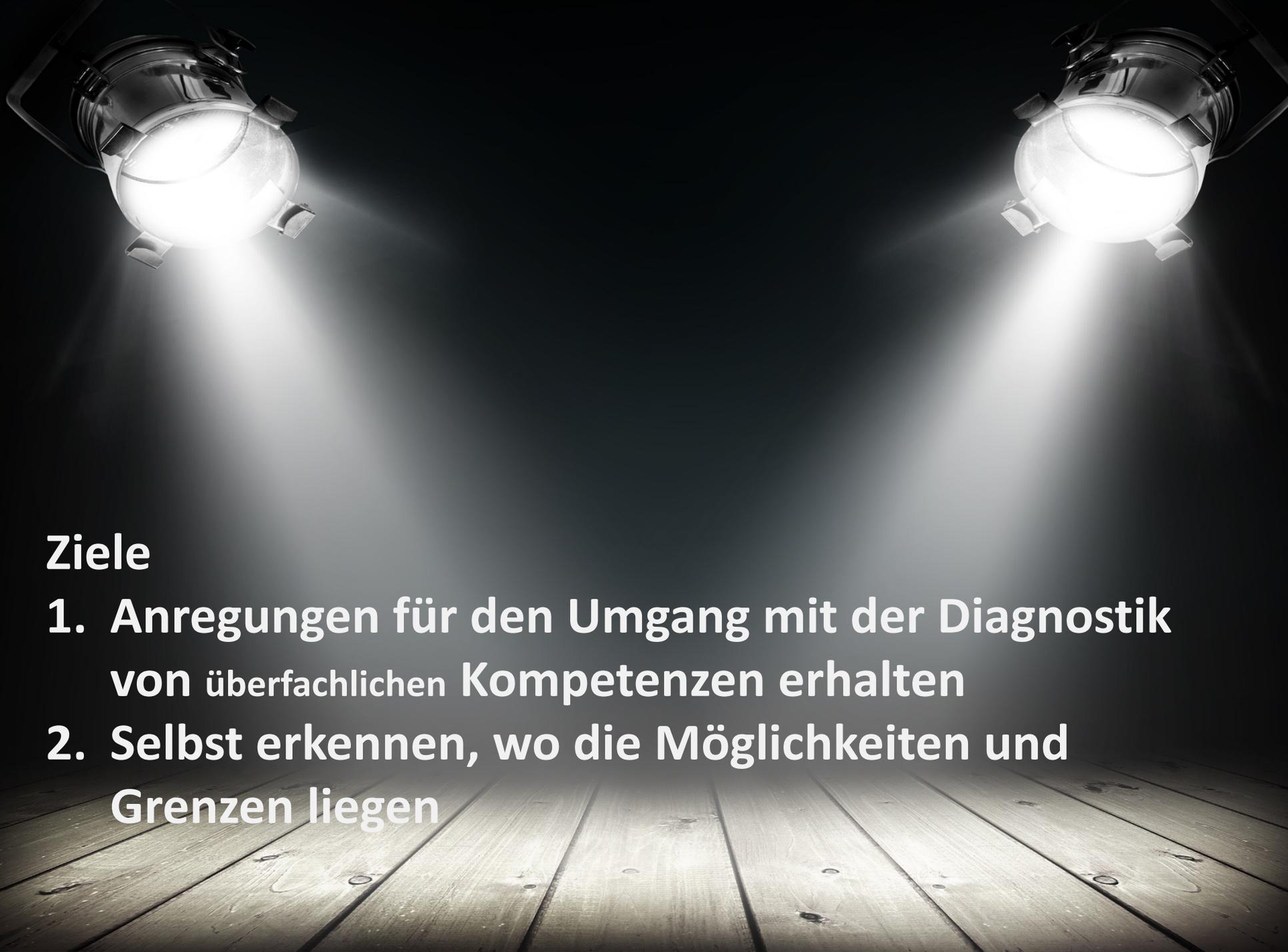
11.00 – 12.00 Uhr / 13.30 – 14.30 Uhr

Dr. Martin Keller, Universität St. Gallen





**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 wood planks with visible grain and knots. The lighting creates a dramatic, focused atmosphere.

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



Vollständige Handlung



**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.

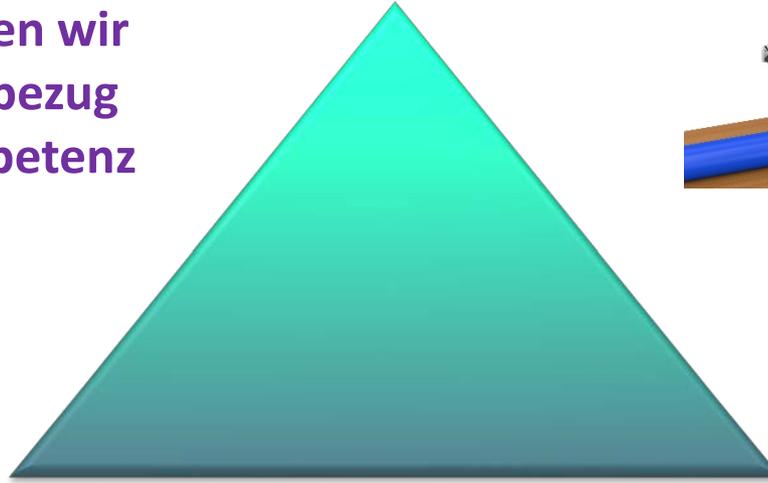
Sachkompetenzen



Sozialkompetenzen



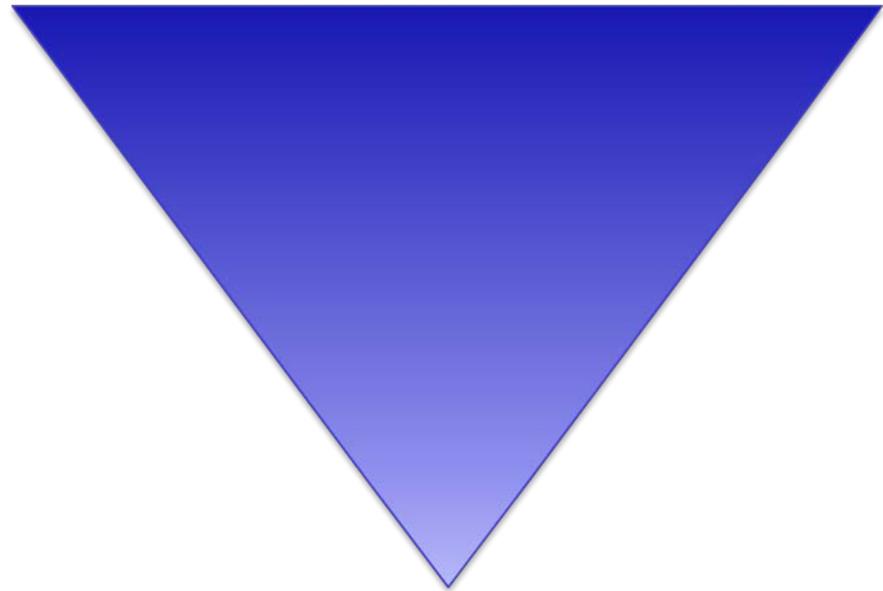
Selbstkompetenzen



Handlungsbereiche der überfachlichen Kompetenz

Wissen

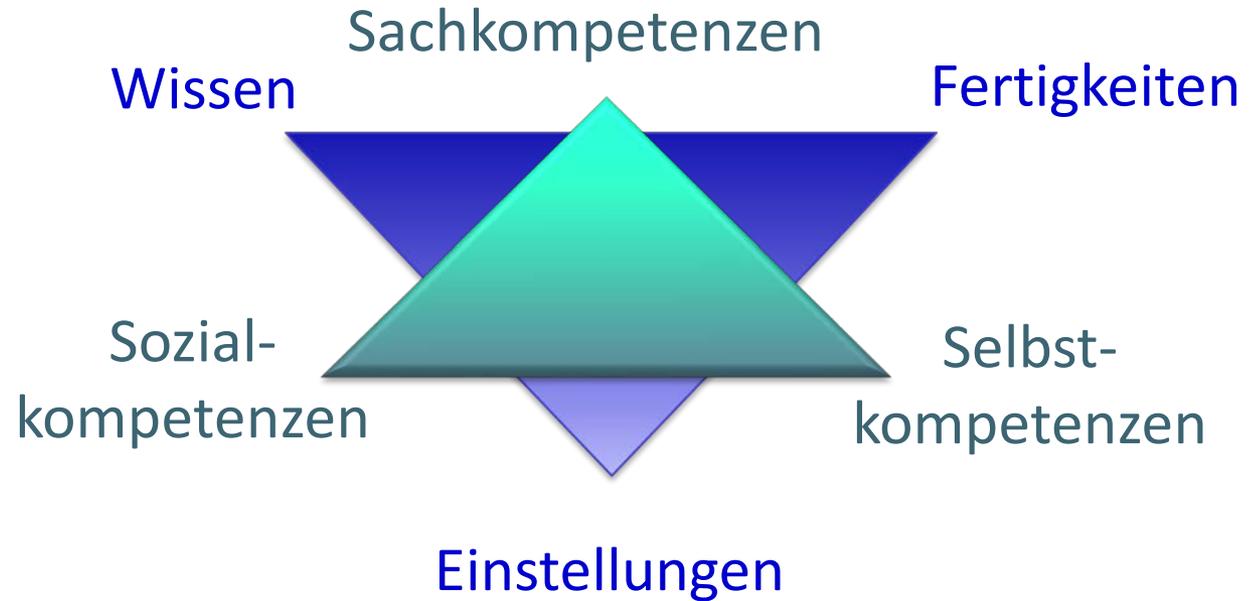
Fertigkeiten



**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			

Kompetenzmodell am Fragebogen KOGEF



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.

Verordnung des SBFI 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)

- 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**

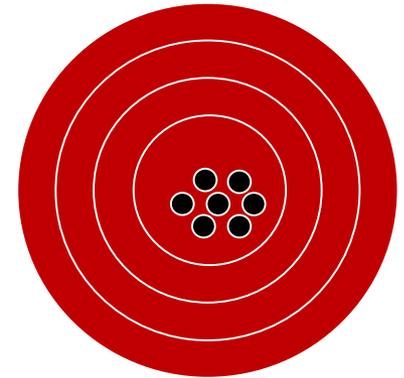
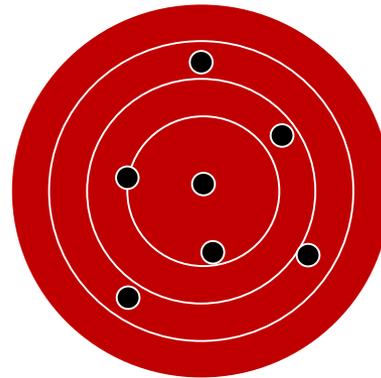
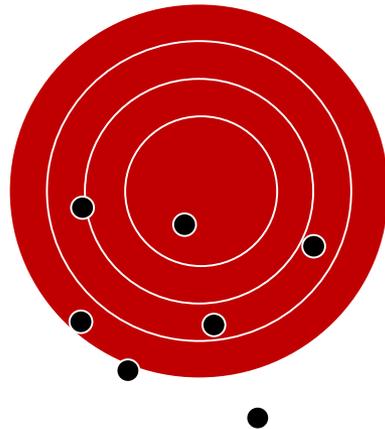
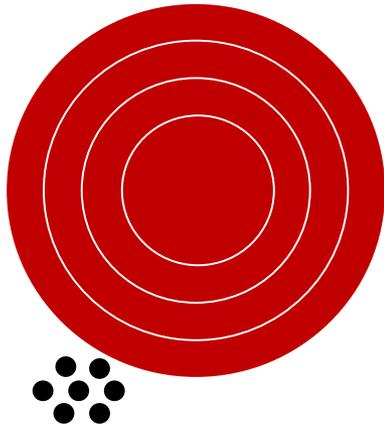
**Instrumentelle
Ebene**

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	Green	Light Green	Orange
5-10	Beobachtung	Yellow-Green	Green	Yellow
11-12	Inhaltsanalyse	Light Green	Orange	Pink

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

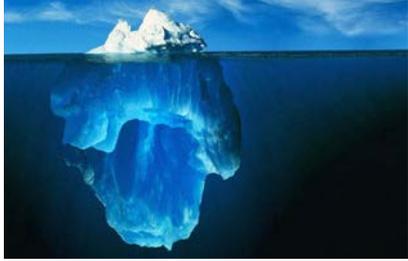
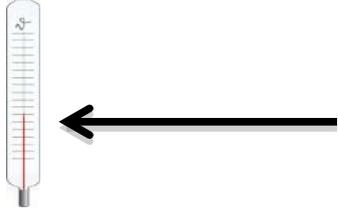
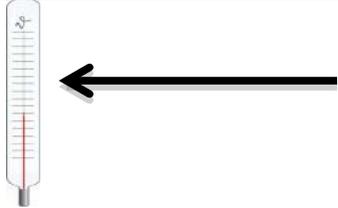
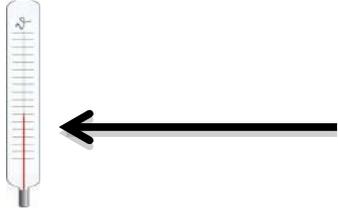


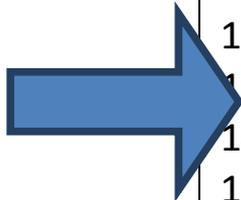
Institut für Wirtschaftspädagogik
Universität St.Gallen
Dufourstrasse 40a
9000 St.Gallen
Tel. +41 (71) 224 26 30



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 S/I
- 2 You like to be engaged in an active and fast-paced job YES NO S/I
- 3 You enjoy having a wide circle of acquaintances YES NO S/I
- 4 You feel involved when watching TV news YES NO S/I
- 5 You are usually the first to react to a sudden event, such as the telephone ringing or unexpected questions YES NO S/I
- 6 You are more interested in a general overview than in the details of the situation YES NO S/I
- 7 Your good reactions with people YES NO S/I
- 8 Specific observations of the situation YES NO S/I
- 9 It's difficult to get you excited YES NO S/I
- 10 It is a real chore to get you excited YES NO S/I
- 11 You often find about humanity and its possibilities YES NO S/I
- 12 You believe the best way to assume responsibility about human beings is to understand their personality YES NO S/I
- 13 Diverse opinions are important YES NO S/I
- 14 You prefer to work in a team YES NO S/I
- 15 You find many ideas YES NO S/I
- 16 You are likely to get ideas YES NO S/I
- 17 You spend your spare time reading YES NO S/I