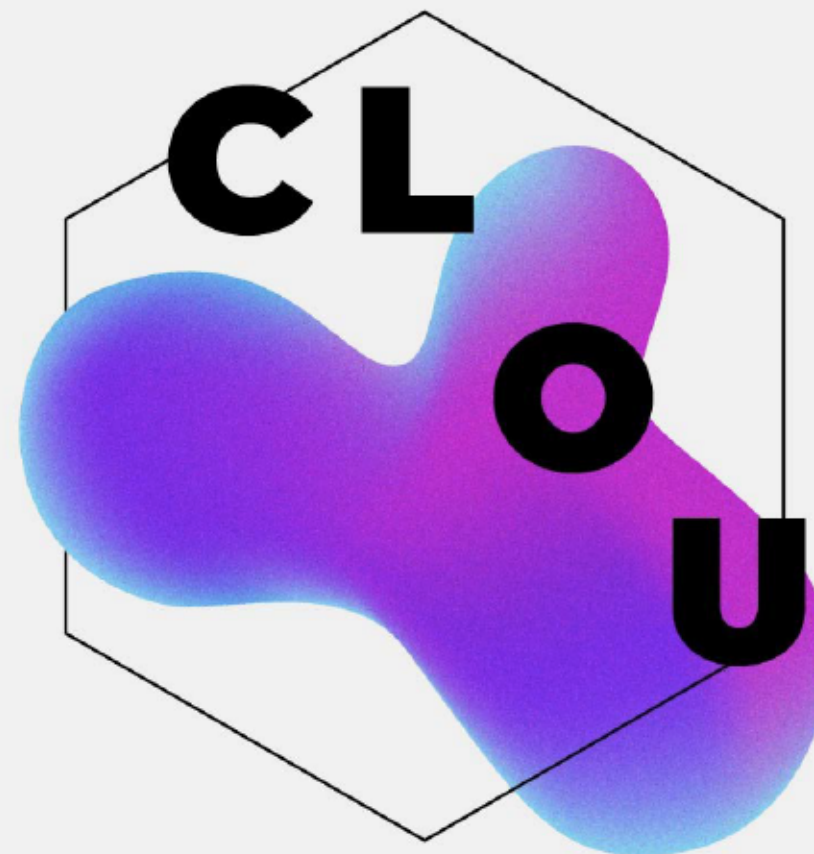




CLOU TP 6 „Habituelle Kompetenzdiagnostik“



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT



Technikdidaktik

Jacqueline Jaekel und Ralf Tenberg, TU Darmstadt

Agenda

- Kompetenzdiagnostik als neuer Anspruch in der Berufsausbildung
- Kompetenzkonstrukt (Theorie & Historie)
- Habituelle Kompetenzraster
- Verschränkung von Entwicklung und Implementierung
- Ausblick

Kompetenzdiagnostik als neuer Anspruch in der Berufsausbildung

Traditioneller Ansatz	Neuer Ansatz
Fähigkeiten & Fertigkeiten	Berufliche Handlungskompetenz
Qualifikation	Vermittlung v. fachlichen u. überfachl. Kompetenzen
Ausbilder	Kompetenz-Vermittler
Arbeits-/Leistungsbeurteilung	Kompetenzdiagnostik

Kompetenzdiagnostik als neuer Anspruch in der Berufsausbildung

Herausforderungen:

- Keine adäquaten curricularen Vorlagen
- Etablierte und bewährte Bildungspraxis in Betrieben und ÜBs
- Keine adäquaten und erprobten Instrumente
- Keine adäquaten diagnostischen Kompetenzen bei den Ausbildenden

Kompetenzkonstrukt (Theorie & Historie)

- Von der Aufgabe/Tätigkeit zum Menschen (Chomsky, Weinert, ...)
- Vom Input zum Outcome (angelsächsisches Bildungsverständnis)
- 90er-Jahre, Schlüsselqualifikationen und KMK
- 0er-Jahre TIMSS und PISA
- Lernfeldlehrpläne / Handlungsorientierung
- DQR & EQF (Lissabon-Strategie, Kopenhagen-Prozess & Bologna)
- Betriebe: Umstellung der HR auf Kompetenzen (Grading, PE, KM, ...)

Kompetenzkonstrukt (Theorie & Historie)

- Etablierte Unterscheidung zwischen fachlichen und überfachlichen K.
- Bildungsrat / Roth: Selbst-, Sozial- und Sachkompetenz
- Erpenbeck & Rosenstiel (Arbeitspsychologie): PK → FK/SK → AUK
- Aber: Bindestrich-Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen, Metakompetenzen, ... ???
- Kompetenzkonstrukt(e) nach wie vor theorielerativ

Habituelle Kompetenzraster

- Kompetenzen als dispositionales Konstrukt (nicht unmittelbar messbar)
- Ansatz A: Erhebung der Dispositionen → Unschärfe bzgl. Handlungsfähigkeit
- Ansatz B: Erhebung der Handlungsfähigkeit → Unschärfe bzgl. Dispositionen
- Ansatz C: Integration von A und B → Unschärfen geringer, aber sehr aufwendig
- Effizientester Ansatz bei guter Prognose der Handlungsfähigkeit Ansatz B mit Mehrfach-Messungen

Habituelle Kompetenzraster

- Taxierender Vergleich der berufl. Handlung zw. Erwartung und Realität
- Instrument mit taxierbaren Handlungsparametern
- Validität des Instruments durch signifikante Parameter (Berufs-Realität)
- Reliabilität des Instruments durch signifikante Taxierung (typische Entwicklungsstände)
- Habituelle Kompetenzraster beschreiben wesentliche Handlungsaspekte als Parameter und taxieren deren Ausprägung zwischen „nicht vorhanden“ und „optimal“

Habituelle Kompetenzraster

Handlungsaspekt	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
	Nicht vorhanden	Ansatzweise erkennbar	Deutlich erkennbar	Optimal ausgeprägt
Einstellung eines Routers	Kann mit dem Programm nichts anfangen	Kann mit dem Programm kleinere Einstellungen vornehmen	Kann mit dem Programm wesentliche Einstellungen vornehmen	Kann mit dem Programm anspruchsvollste Einstellungen vornehmen
Kundengespräch	Ist nicht in der Lage, mit Kunden zu kommunizieren	Kann einfache Fragen von Kunden beantworten	Kann Standard-Gespräche mit Kunden führen	Kann komplexe Gespräche mit Kunden führen

Habituelle Kompetenzraster

Stärken:

- Ausbildungs- und berufsnahe KD, hoher Auflösungsgrad, curricularer Effekt, Lernziel-Transparenz, Ausbildungs-Implikationen

Schwächen:

- Aufwendig in Herstellung und Umsetzung, nicht eindeutig konstruierbar, Konkurrenz zum Lehrplan, Überladung vs. Blinde Flecken

Habituelle Kompetenzraster

Chancen:

- Konsequenter Schritt in Richtung Kompetenz-Vermittlung, Lern- und Entwicklungsraum für Auszubildende, Entwicklungsimpuls für Ausbildung

Risiken:

- Aufwandserhöhung ohne adäquaten Benefit, Überreaktionen (Teaching for the test, mehr testen, als lehren, ...), Ablehnung durch die Auszubildenden

	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Personale Kompetenzen					
Selbständigkeit		Setzt Aufgaben selten motiviert und eigenständig erfolgreich um	Setzt Aufgaben teilweise motiviert und eigenständig erfolgreich um	Setzt Aufgaben häufig motiviert und eigenständig erfolgreich um	Setzt Aufgaben immer motiviert und eigenständig erfolgreich um
Zuverlässigkeit		Hält sich selten an alle relevanten Vorgaben	Hält sich teilweise an alle relevanten Vorgaben	Hält sich häufig an alle relevanten Vorgaben	Hält sich immer an alle relevanten Vorgaben
Sorgfalt		Erledigt Aufgaben selten planvoll und gründlich	Erledigt Aufgaben teilweise planvoll und gründlich	Erledigt Aufgaben häufig planvoll und gründlich	Erledigt Aufgaben immer planvoll und gründlich
Durchhaltevermögen		Arbeitet nicht beharrlich und gibt bei geringen Schwierigkeiten auf	Arbeitet kaum beharrlich und gibt bei Schwierigkeiten auf	Arbeitet teilweise beharrlich und stellt sich einzelnen Schwierigkeiten	Arbeitet beharrlich und stellt sich allen Schwierigkeiten
Engagement		Ergreift selten eigene Initiative in Arbeitssituationen	Ergreift teilweise eigene Initiative in Arbeitssituationen	Ergreift häufig eigene Initiative in Arbeitssituationen	Ergreift immer eigene Initiative in Arbeitssituationen

	Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Soziale Kompetenzen					
Kontakt		Pflegt selten adäquate Kontakte zu Kolleg *innen und tritt angemessen auf	Pflegt teilweise adäquate Kontakte zu Kolleg *innen und tritt angemessen auf	Pflegt häufig adäquate Kontakte zu Kolleg *innen und tritt angemessen auf	Pflegt immer adäquate Kontakte zu Kolleg *innen und tritt angemessen auf
Adaption		Stellt sich selten auf Gesprächspartner*innen ein, ist gegenüber anderen Meinungen und Rollen unsensibel	Stellt sich teilweise auf Gesprächspartner*innen ein, nimmt andere Meinungen und Rollen wahr	Stellt sich häufig auf Gesprächspartner*innen ein, kann andere Meinungen und Rollen differenzieren	Stellt sich immer auf Gesprächspartner *innen ein, respektiert andere Meinungen und Rollen
Kommunikation		Drückt sich selten verständlich aus	Drückt sich teilweise verständlich aus	Drückt sich häufig verständlich aus	Drückt sich immer verständlich aus
Kooperation		Bringt sich selten konstruktiv in die Arbeit mit Kolleg*innen ein	Bringt sich teilweise konstruktiv in die Arbeit mit Kolleg*innen ein	Bringt sich häufig konstruktiv in die Arbeit mit Kolleg*innen ein	Bringt sich immer konstruktiv in die Arbeit mit Kolleg*innen ein
Integration		Fügt sich selten gruppendienlich in das Kollegium ein	Fügt sich teilweise gruppendienlich in das Kollegium ein	Fügt sich häufig gruppendienlich in das Kollegium ein	Fügt sich immer gruppendienlich in das Kollegium ein
Konfliktfähigkeit		Trägt selten dazu bei, Konflikte zu lösen	Trägt teilweise dazu bei, Konflikte zu lösen	Trägt häufig dazu bei, Konflikte zu lösen	Trägt immer dazu bei, Konflikte zu lösen
Empathie		Hört selten aktiv zu und geht selten auf die Bedürfnisse anderer ein	Hört teilweise aktiv zu und geht teilweise auf die Bedürfnisse anderer ein	Hört häufig aktiv zu und geht häufig auf die Bedürfnisse anderer ein	Hört immer aktiv zu und geht auf die Bedürfnisse anderer ein
Hilfsbereitschaft		Hilft selten anderen	Hilft anderen nach Aufforderung	Hilft anderen häufig	Bietet selbstständig Hilfe und Unterstützung an

		Stufe 0	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	Digitale Kompetenzen					
Kernkompetenzen	Informationen gezielt finden und verifizieren		Der/die Azubi*ne findet wenige, bedingt einschlägige Informationen zur Beantwortung einer Fachfrage	Der/die Azubi*ne findet einige, bedingt einschlägige Informationen zur Beantwortung einer Fachfrage	Der/die Azubi*ne findet überwiegend einschlägige Informationen zur Beantwortung einer Fachfrage	Der/die Azubi*ne findet umfassend einschlägige Informationen zur Beantwortung einer Fachfrage
	Informationen organisieren		Der/die Azubi*ne kann Informationen nach einfachen Kriterien sortieren und filtern, wählt einen passenden Speicherort und eine geeignete Datenstruktur	Der/die Azubi*ne kann Informationen nach verschiedenen Kriterien sortieren und filtern, wählt einen passenden Speicherort und entwickelt eine geeignete Datenstruktur	Der/die Azubi*ne kann Informationen nach komplexen Kriterien sortieren und filtern, wählt einen passenden Speicherort und entwickelt eine nachvollziehbare Datenstruktur	Der/die Azubi*ne kann Informationen nach schwierigen Kriterien sortieren und filtern, wählt einen passenden Speicherort und entwickelt die effizienteste Datenstruktur
	Kommunikation mit digitalen Hilfsmitteln		Der/die Azubi*ne wendet das E-Mail-Programm an, um textbasierte (unformatierte) Informationen auszutauschen.	Der/die Azubi*ne wendet das E-Mail-Programm an, um textbasierte Informationen auszutauschen und beachtet Formatierung.	Der/die Azubi*ne wendet das E-Mail-Programm an, um textbasierte Informationen auszutauschen und beachtet Formatierung, gestaltet eine angemessene Signatur.	
	Bedarfsorientiertes Lernen mit offenen Internet-Inhalten		Der/die Azubi*ne sucht im Internet nach Lerninhalten	Der/die Azubi*ne wählt Lerninhalte fachgerecht aus	Der/die Azubi*ne vergleicht Lerninhalte miteinander	Der/die Azubi*ne bewertet Lerninhalt und Quellen

Verschränkung von Entwicklung und Implementierung

- KR zwischen wissenschaftlicher Güte und praktischer Wirksamkeit
- Entwicklung der CLOU-KR als komplexer Beteiligungsprozess
- Aufteilung der ÜFKR in SK, PK und DK
- Workshops mit Ausbildenden für die Bestimmung von Parametern für FKR und ÜFKR
- Wissenschaftlicher Input in die Workshops + Moderation
- Einvernehmliche ÜFKR, FKR aktuell noch im Prozess
- ÜFKR inzwischen pilotiert und bestätigt

Ausblick

2022:

- FKR gehen im neuen Ausbildungsjahr in die Pilotierung
- ÜFKR werden implementiert und evaluiert
- Digitales Tool wird entwickelt und pilotiert

2023:

- Das digitale Tool wird in die Ausbildung implementiert und evaluiert
- Final werden effektive und effiziente Formate für die ausbildungsnahe Kompetenzdiagnostik mit dem digitalen Tool generiert



**VIEL
EN
DANK**

Kompetenzkonstrukt (Theorie & Historie)

- Zentral für den Kompetenzbegriff ist der Handlungserfolg → Fachkompetenz bedingt ein Können
- Dieses Können soll ohne externe Steuerung oder Kontrolle realisiert werden → Fachkompetenz zeigt sich in Eigenständigkeit
- Dabei beschränkt man sich nicht auf einzelne Aufgaben sondern beansprucht komplexe Handlungsfelder → Fachkompetenz ist domänenspezifisch
- Handlungsfelder sind nicht exakt eingrenzbar und verändern sich → Fachkompetenz bewältigt Situationsvarianz
- Kompetenz ist nur über ihre Wirkungen erkennbar → Fachkompetenz zeigt sich in Performanz

Kompetenzkonstrukt (Theorie & Historie)

Aspekt	Hohe Fachkompetenz	Niedrige Fachkompetenz
Eigenständig	Informiert sich selbständig	Muss (teilweise) informiert werden
	Sucht sich Rückmeldungen	Erwartet/benötigt Rückmeldungen
	Handelt selbstreguliert	Handelt (teilweise) fremdgesteuert
Situationsvariant	Beherrscht verschiedene Typen	Ist auf einzelne Typen fixiert
	Korrigiert bei Hemmnissen nach	Bleibt bei Hemmnissen stehen
	Entwickelt sich selbst weiter	Muss weiter qualifiziert werden
Domänenspezifisch	Umfassende/komplexe Domäne	Spezif. Aufgabe/Aufgabenpaket
Wirksam	Optimal/nachhaltige Wirkung	Minimal/augenscheinl. Wirkung
Sicherheit	Sicherer/fehlerfreier Umgang/Handhabung	Unsicherer Umgang/Handhabung