

Im Auftrag der

DH | DUALE
SH | HOCHSCHULE SH

Schlüsselqualifikationen

Dr. Dirk Wortmann

Schlüsselqualifikationen

Darstellung von Relevanz und Problemfeld

Qualifikation vs. Kompetenz

Während die Kompetenz in der Person (subjektbezogen) liegt und erlernt werden muss, wird eine Qualifikation nach entsprechender Testung vergeben (z.B. beurkundet)

Beispiel Auto fahren:

Richtig Auto fahren = Qualifikation (Führerschein)

Gut Auto fahren = Kompetenz (Können)

Im Weiteren werden Kompetenz und Qualifikation synonym verwendet!

Qualifikation	Kompetenz
ist fremdorganisiert, also auf die Erfüllung vorgegebener Zwecke gerichtet	ist die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren
ist objektbezogen, d. h. beschränkt sich auf die Erfüllung konkreter Anforderungen,	ist subjektbezogen
ist auf unmittelbare tätigkeitsbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen verengt	bezieht sich auf die ganze Person
ist auf individuelle Fähigkeiten bezogen, die nach fixierten Regeln bescheinigt werden können	beinhaltet individuelle Absichten und Werte

(Bröckermann, 2009, S. 41)

Kompetenz

Kompetenzen sind „ ... bei Individuen verfügbare oder von ihnen erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen [von Motiven geleiteten] und volitionalen [vom eigenen Willen geleiteten] und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“.

Also - Kompetenzen ...

- ... müssen erworben werden ← sie werden einem nicht in die Wiege gelegt
- ... umfassen emotionale, motivationale und soziale Aspekte, Werthaltungen und Verhaltensdispositionen
- ... sind in unterschiedlichen sozialen und beruflichen Feldern wichtig
- ... leiten sich von den Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt ab. Sie beziehen sich auf die Gegenwart und auf die Zukunft



Handlungskompetenzen

Handlungskompetenz

Fähigkeit situationsbezogen, selbstständig und fachgerecht Probleme zu lösen/Aufgaben zu bearbeiten.

Unterteilung in Kompetenzgruppen:

1. Persönliche oder Individualkompetenz (IK)
2. Sozial-kommunikative Kompetenz (SK)
3. Methodenkompetenz (MK)
4. Fach-/Sachkompetenz (FK)
5. Kulturelle bzw. interkulturelle Kompetenz (KK)



(Becker et al., 2018; Thiessen, 2005)

1. Persönliche oder Selbstkompetenzen

"Fähigkeiten, [...] sich selbst einzuschätzen, persönliche Einstellungen zu überprüfen, [...] Motivationen [...] zu entfalten und sich z.B. im Rahmen des Studiums, der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen" (Lenbet, 2004, S. 225).

- Verantwortungsbewusstsein
- Werteorientiertes Handeln (ethische Kompetenz, Bewusstsein über eigene Normen und Werte)
- Eigeninitiative
- Kreativität
- Sorgfalt
- Leistungsbereitschaft
- Mobilität
- Kritikfähigkeit/ Reflexionsfähigkeit
- Selbstmanagement/ -organisation und -motivation
- ...

(Becker et al., 2018)

2. Sozial-kommunikative Kompetenzen

"Fähigkeiten, die den Austausch von Informationen, Verständigung und den Aufbau, die Gestaltung sowie die Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen ermöglichen. Fähigkeiten in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat zu handeln" (Orth 1999 , S. 109).

- Kooperationsfähigkeit
- Verhandlungsgeschick
- Führungsqualitäten
- Kommunikationsfähigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Fähigkeit, die Sichtweisen und Interessen anderer zu berücksichtigen
- Einfühlungsvermögen/Empathie
- Teamfähigkeit
- ...

(Becker et al., 2018)

3. Methodenkompetenzen

"Fähigkeiten, adäquate Problemlösungsstrategien zu entwickeln, auszuwählen und anzuwenden. [...] Sie ermöglichen das strategisch geplante und zielgerichtete Umsetzen der vorhandenen Kenntnisse [...] und Verhaltensweisen bei [...] Aufgaben bzw. Problemen,, (Jäger 2001: 121).

- Lernkompetenz (Transferfähigkeit)
- Informationsgewinnung/ Auswertung von Informationen
- Wissenschaftliches Schreiben
- kritisches Denken & analytische Fähigkeiten
- Ideenmanagement (Kreativität)
- Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen
- Präsentationstechniken
- Problemlösungsfähigkeit
- Medienkompetenz (Informationsbeschaffungsfähigkeit)
- Projektmanagement (lösungsorientiertes Denken, Planungsfähigkeit)
- ...

(Becker et al., 2018)

4. Fach-/Sachkompetenzen

"Organisations-, prozess-, aufgaben- und arbeitsplatzspezifische berufliche Fertigkeiten, sowie [...] Fähigkeiten, die [...] nicht an die Anwendung in einer Disziplin gebunden“sind" (Orth, 1999. S. 109).

- Breites Grundlagenwissen/Allgemeinbildung
- Fachspezifische theoretische Kenntnisse
- Fächerübergreifendes Denken
- Kenntnis wissenschaftlicher Methoden
- Kenntnisse in EDV
- Rechtskenntnisse
- ...

Managementfähigkeiten

- werteorientierte Führung
- Teammanagement
- Konfliktmanagement
- Umgang mit Diskriminierung oder Mobbing

(Becker et al., 2018)

5. Kulturelle bzw. interkulturelle Kompetenz

...ist „[...] die Kenntnis und [...] erfolgreiche Nutzung eines gemeinsamen Systems von Symbolen, Normen und Regeln, die unser Verhalten innerhalb einer Gruppe bestimmen“ (Becker et al., 2018, S. 3)

- Sprachkompetenz - Kenntnis der Sprache und Symbole einer Gruppe und die Fähigkeit, sich im sozialen Kontext angemessen auszudrücken
- Einfühlungsvermögen/Empathie - Fähigkeit, sich in Andere hineinzusetzen, die Bedürfnisse Anderer zu erkennen sowie adäquat und sensibel darauf zu reagieren
- Kenntnisse und Erfahrungen betreffend anderer Kulturen, Personen, Einstellungen und Verhaltensweisen
- Toleranz und Offenheit - kritischer Umgang mit eigenen Vorurteilen/Stereotypen gegenüber anderen Kulturen, Personen, Einstellungen und Verhaltensweisen
- ...

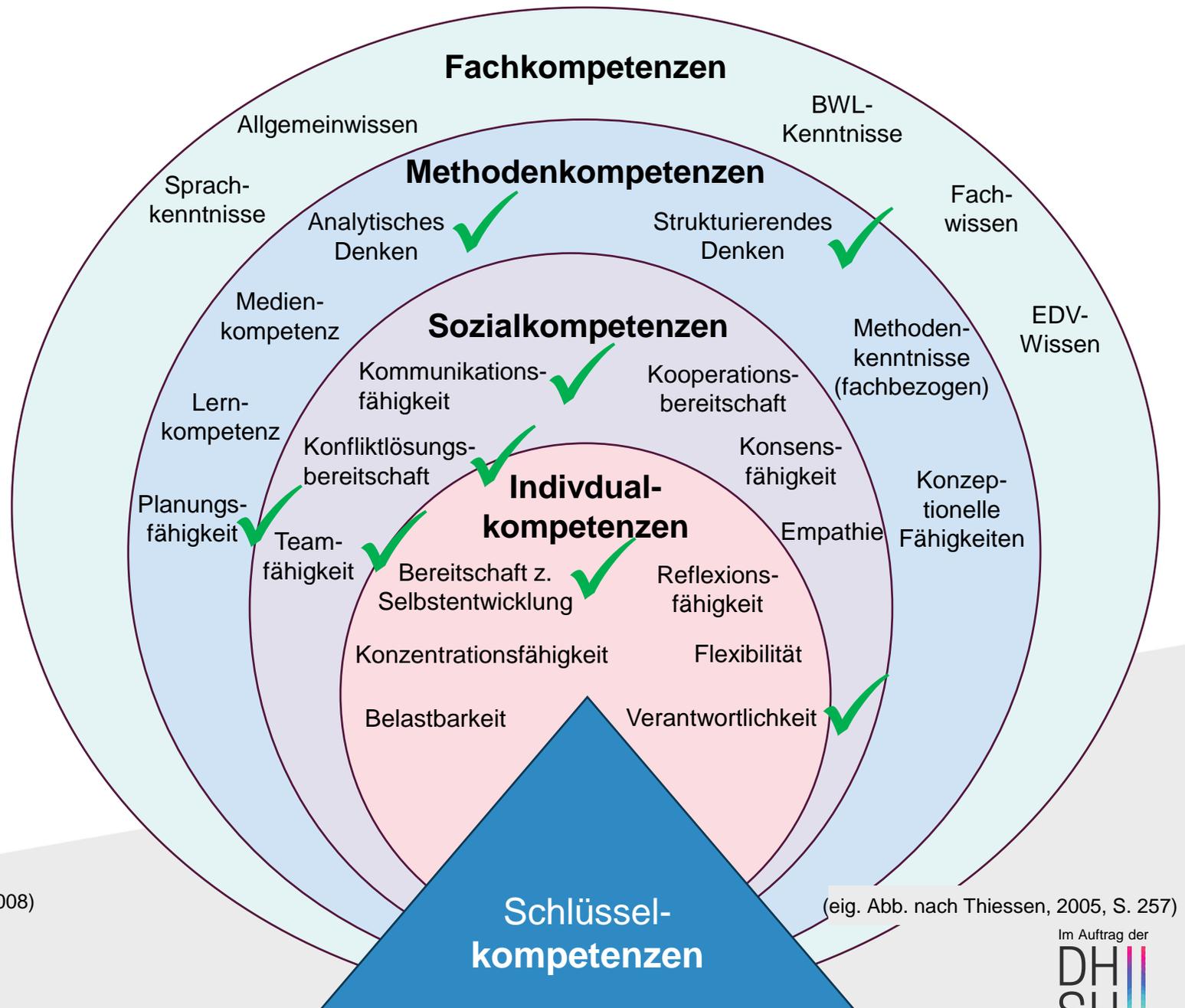
(Becker et al., 2018, S. 4)

Schalenmodell beruflicher Handlungsfähigkeit

Besonders relevant:

- Bereitschaft zur Selbstentwicklung
- Verantwortlichkeit
- Teamfähigkeit
- Konfliktlösungsbereitschaft
- strukturierendes Denken
- analytisches Denken
- planerisch-konzeptionelle Fähigkeiten
- Kommunikationsfähigkeit

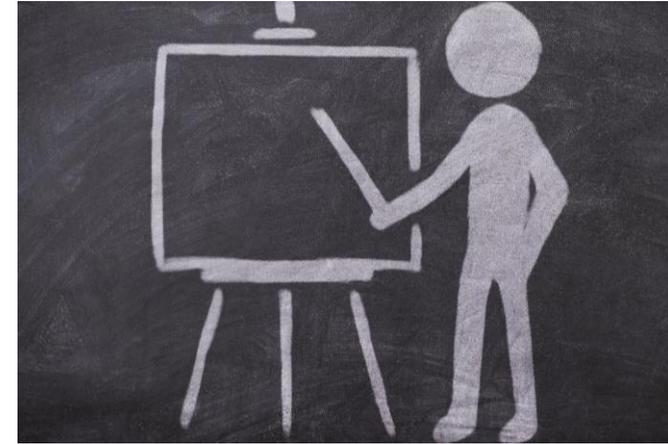
(Frankenberger, 2008)



Schlüsselkompetenzen vermitteln

Aufgabe?

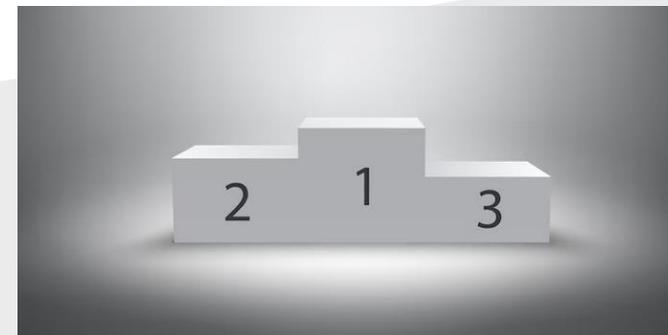
1. (Schlüssel-) Kompetenzen vermitteln!

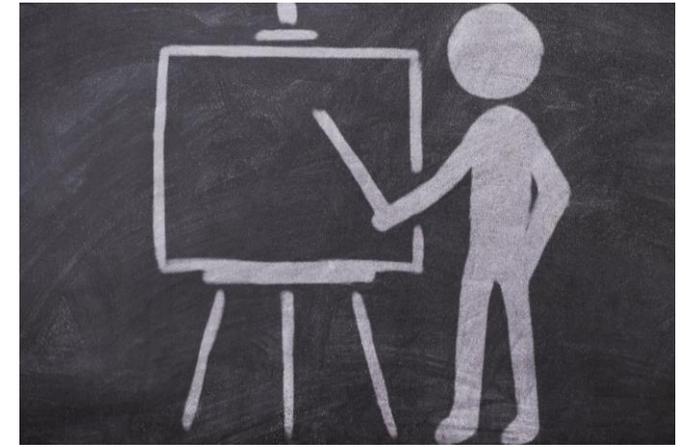


2. Kompetenz (-gewinn) bewerten



3. Teilnehmende vergleichen





1. Schlüsselkompetenzen vermitteln

Herausforderung Schlüsselqualifikationen

Die universitäre Förderung von Kompetenzen auf **allen vier Ebenen** ist dann gewinnbringend wenn:

1. Lernangebote geboten werden, die der **Erprobung** studentischer Begabungen förderlich sind
2. Studierende ihre Begabungen & Persönlichkeiten, Interessen & Ideen einbringen, **reflektieren & erleben** können
3. Lernumfeld & eingesetzte Methoden das **Einüben** fachspezifischer SQ ermöglichen

(Frankenberger, 2008)

Erproben – Üben – Erleben

Vormachen – (Nachmachen) – Adaptieren

1. Verständnis für Notwendigkeit und Sinn schaffen
2. Vormachen / Beispiel geben
3. Begleiten beim Erproben und Üben
Feedback ←
4. Durchführen (Kompetenz erleben)
Feedback ←

„Ziel“-Kompetenzen

- Bereitschaft zur Selbstentwicklung
- Verantwortlichkeit
- Teamfähigkeit
- Konfliktlösungsbereitschaft
- strukturierendes Denken
- analytisches Denken
- planerisch-konzeptionelle Fähigkeiten
- Kommunikationsfähigkeit



2. Individuelle Qualifikationen & Kompetenzen bewerten

Kompetenzen ...

... messen?

Verankert sind Kompetenzen in:

- Persönlichkeitsmerkmalen
- technische Fertigkeiten
- Handlungsfähigkeiten



Diese lassen sich mithilfe von
Tests und psychologischen Messverfahren
messen

Andererseits:

Erlernete Kompetenzen sagen nichts über eine Persönlichkeit aus!

Zudem hilft die einfache Addition der verschiedenen Messergebnisse nicht weiter

Becker et al. (2018)

Beispiel sprachliche und kommunikative Kompetenzen

- Kommunikation ist komplex, die **Sprachkompetenz** einer Person besteht daher aus vielen Teilkompetenzen
- „Alle Teilkompetenzen bedingen sich wechselseitig beim Sprechen und Hören, Schreiben und Lesen, Meinen und Verstehen“

Sprachkompetenz – Teilkompetenzen:

- phonologische/graphematische Kompetenz (Fähigkeit, Laute und Buchstaben zu erkennen)
- Schreib- und Lesekompetenz (Alphabetismus)
- lexikalische Kompetenz (aktiver und passiver Wortschatz)
- grammatikalische Kompetenz (Fähigkeit, grammatikalisch korrekte Sätze zu bilden)

Kommunikativen Teilkompetenzen:

- die Fähigkeit, Gespräche führen zu können (z. B. Organisationsgespräche mit Kollegen & Vorgesetzten)
- die Fähigkeit, Dinge zu beschreiben und über Vorgänge zu berichten
- die Fähigkeit einen adäquaten Sprachduktus zu wählen und zu nutzen
- die Fähigkeit des Präsentierens, Moderierens und Argumentierens

(Becker et al., 2018, S. 34 f.)

Rhetorik

Soziale Kompetenz

Wissen um Kultur

**Wie können
Kompetenzen
gemessen
werden?**



Zur Erfassung sozial-kommunikativer oder persönlicher Kompetenzen eignet sich am besten **die Beobachtung** der betreffenden Person(en)

(Becker et al., 2018)

Interpretation von Beobachtungen?

Beispiel: Windelwerbung in den 70er Jahren



Interpretation von Beobachtungen?

Damit wir in der Lage sind, eine Beobachtung wertend einzuordnen bedarf es eines Bezugssystems

Fehlende Bezugssysteme bzw. unzureichende Kontexte werden individuell ergänzt
(Grundlage ist die Sozialisation der Person)



Wie würde die Werbebotschaft bspw. von Personen interpretiert werden, die gelernt haben von rechts nach links zu lesen?

Bewertungen/Interpretationen sind Personen abhängig!

Bewertungen/Interpretationen sind Kontext abhängig!

Bewertungen/Interpretationen sind abhängig von der Situation!

Beobachtungsrahmen **Vorstellungsgespräch**

Alternativ: Zielverhandlung, Mitarbeitendengespräch

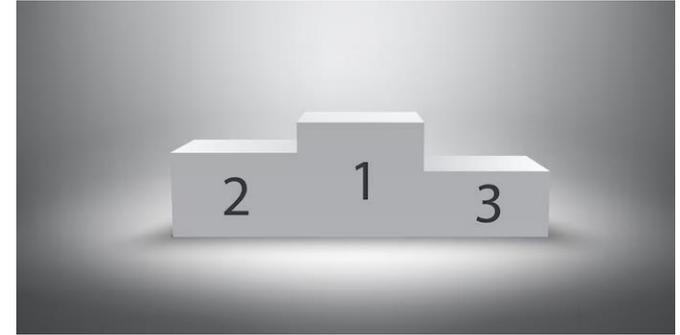
„Messinstrument“ Multimodales Interview nach Schuler (1992) unter Anwendung einer Critical Incident Technique nach Flanagan (1954)

→ *Arbeitsblatt zur Anwendung siehe Moodle*

1. Erstellung einer geeigneten Critical-Incident-Situation zu einem der vorgegebenen Kompetenzfelder (z.B. im Betrieb/Unternehmen)
2. Bewerber*in-Beobachtung beim Handhaben des Critical Incident einer Critical Incident Situation
3. Bewertung nach zuvor abgeleiteten Skalen

„Ziel“-Kompetenzen

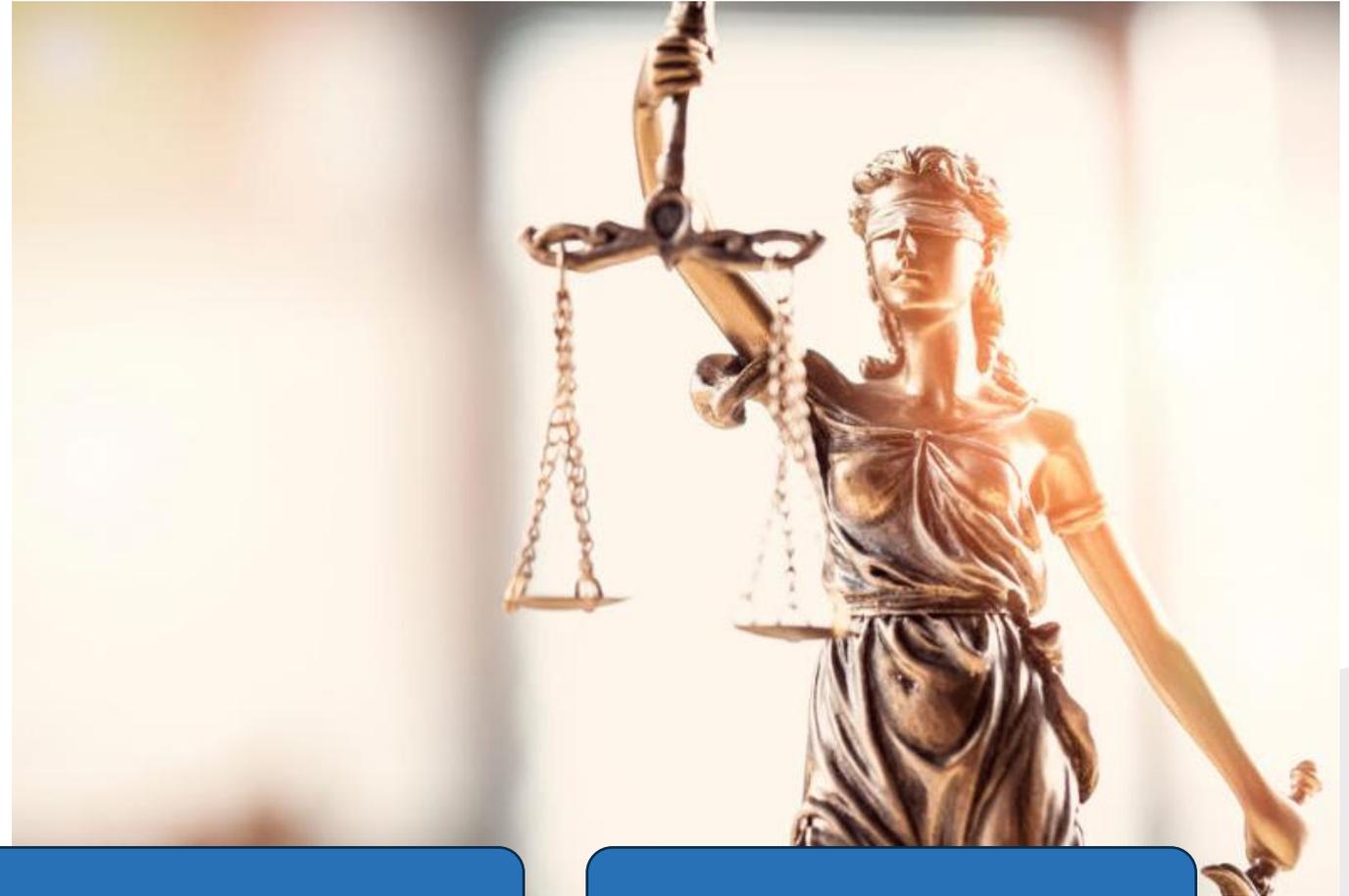
- Teamfähigkeit
- Konfliktlösungsbereitschaft
- strukturierendes Denken
- analytisches Denken
- planerisch-konzeptionelle Fähigkeiten
- Kommunikationsfähigkeit



3. Teilnehmende vergleichen

Vergleichbarkeit

Was braucht es, dass die Beobachtungen verschiedener Personen vergleichbar werden?



Bewertungskriterien

Bewertungskompetenz

Bewertungsobjektivität

Kriterien der systematischen Beobachtung

Im Unterschied zur Alltagsbeobachtung, die nach individuellen Interessen und Werten mehr oder weniger beliebig vonstatten geht, setzt die systematische Beobachtung einen genauen Beobachtungsplan voraus, der vorschreibt

- was (und bei mehreren Beobachtern auch von wem) zu beobachten ist,
- was für die Beobachtung unwesentlich ist,
- ob bzw. in welcher Weise das Beobachtete gedeutet werden darf,
- wann und wo die Beobachtung stattfindet und
- wie das Beobachtete zu protokollieren ist

(Bortz & Döring, 2006. S. 263)

Beobachtung

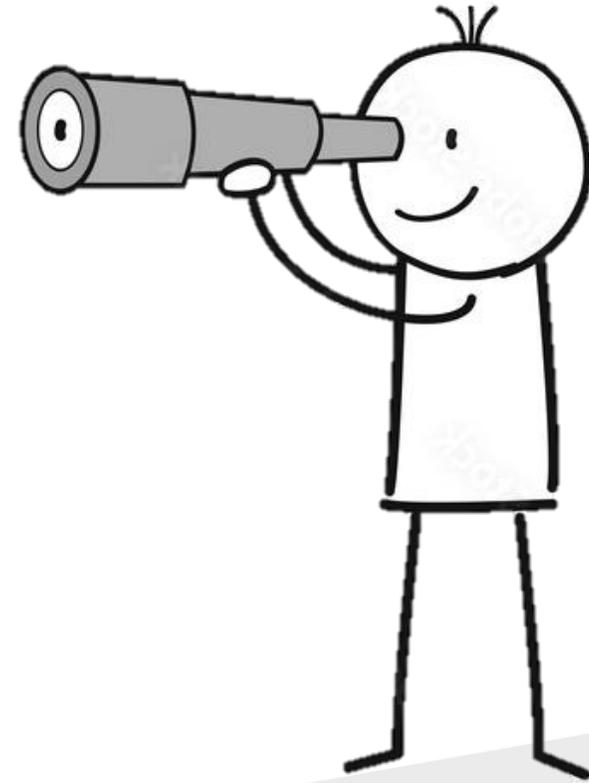
Beobachtungsplan

(Anweisung, wie und was zu beobachten und zu protokollieren ist)

- Freie Beobachtung
- Halbstandardisierte Beobachtung
- Standardisierte Beobachtung

Ereignisstichprobe vs. Zeitstichprobe

Technische Hilfsmittel



(Bortz & Döring, 2006. S. 271 ff.)

Formen der Beobachtung

- **Teilnehmend-offen**
Eine Betriebspsychologin beteiligt sich zur Erkundung von Gruppenproblemen offen an Mitarbeitergesprächen.
- **Teilnehmend-verdeckt**
Ein Beamter des Verfassungsschutzes beobachtet unerkannt als Teilnehmer einer Demonstration das Verhalten der Demonstranten.

- **Nichtteilnehmend-offen**
Ein Fußballtrainer beobachtet am Rande des Fußballplatzes die Einsatzbereitschaft der Spieler.
- **Nichtteilnehmend-verdeckt**
Ein Entwicklungspsychologe beobachtet hinter einer Einwegscheibe eine Auseinandersetzung zwischen zwei Kindern.

(Bortz & Döring, 2006. S. 267 ff.)

Gütekriterien

Warum?

1. ... damit jedwede Daten möglichst fehlerfrei erhoben und
2. ... jedwede Resultate angemessen interpretiert werden können

Die Hauptgütekriterien:

- **Objektivität (Personenunabhängigkeit)**
Die Methode ist von den beteiligten Personen unabhängig
Ein Meter ist immer Meter ein Meter - egal wer misst
- **Reliabilität (Verlässlichkeit)**
Die Methode misst genau. Wenn die Breite deines Tisches mehrfach mit einem Metermaß gemessen wird, sollte jedes Mal das gleiche Ergebnis herausbekommen
- **Validität (Gültigkeit)**
Die Methode misst tatsächlich das was sie messen soll
Ein Metermaß sollte Längen oder Abstände messen und nicht deren Geschwindigkeit

(Bortz & Döring, 2006.)

Vier Standards der Wissenschaftlichkeit

Selbsterklärter Anspruch der Wissenschaftlichkeit

1. Formulierung eines wissenschaftlichen **Forschungsproblems**
2. Realisierung wissenschaftlichen **Forschungsprozesses**
3. Orientierung an der **Wissenschafts- und Forschungsethik**
4. Vollständige schriftliche **Dokumentation** des gesamten (Forschungs-)Projekts (inklusive Archivierung des Datenmaterials)



Alle vier Standards gelten für jedes wissenschaftlichen Wirken!

(Döring & Bortz, 2016.)

Bewertung von Präsentationen

Bewertung

Dozent **und** Seminarteilnehmer bewerten die Vorträge

Vortragsbewertungen bringen Gruppenleistungen in eine **Reihung**

Notenvergabe erfolgt nach dem **letzten** Vortrag

Gruppe:							
Thema:							
Datum:							
Merkmal	Indikator	überdurchschnittlich (warum speziell?)	besser	Durchschnitt (das würde ich auch so machen)	schlechter	nicht gut (warum speziell?)	nicht beobachtet
		++	+	o.k.	-	--	n.b.
Inhaltliche Tiefe	sachlich richtig, Wissen						
Umfang	Gewichtung der Haupt- und Nebenpunkte; Zeitmanagement						
Korrekte u verständliche Erklärung	Fragen wurden beantwortet; verständlich; nachvollziehbar						
Präzision	klare Sprache & Begrifflichkeit / eindeutige Definitionen						
Visualisierung, Medien, Kreativität	Aufbereitung des Themas, Schaubilder, Medieneinsatz, Layout						
Struktur, Präsentationsaufbau	Thema steht in einem Kontext; roter Faden/Ziel erkennbar						
Auftreten, Gestik/Haltung, Blickkontakt, Disziplin	Kommunikation (Ausdruck, Dynamik, Lautstärke); Zuhörer im Griff						
Teamarbeit	Flexibilität, partnerschaftliches Präsentieren, Unterstützung						

Bewertung

Jeder Teilnehmer nimmt **sich selbst** als Bewertungsmaßstab

Kreuze **in** den Kästchen markieren die eingeschätzten Leistungen

Keine Kreuze zwischen Feldern – entscheiden Sie sich!

++ und **--** Bewertungen bitte mit einem **Kommentar** versehen!

Abschließend benoten Sie, um das Niveau der Bewertung anzuzeigen

Gruppe:		überdurchschnittlich (warum speziell?)	besser	Durchschnitt ich würde ich auch so machen	schlechter	nicht gut (warum speziell?)	nicht beobachtet
Thema:							
Datum:							
Merkmal	Indikator	++	+	o.k.	-	--	n.b.
Inhaltliche Tiefe	sachlich richtig, Wissen		✗				
Umfang	Gewichtung der Haupt- und Nebenpunkte; Zeitmanagement			✗			
Korrekte u verständliche Erklärung	Fragen wurden beantwortet; verständlich; nachvollziehbar			✗			
Präzision	klare Sprache & Begrifflichkeit / eindeutige Definitionen				✗		
Visualisierung, Medien, Kreativität	Aufbereitung des Themas, Schaubilder, Medieneinsatz, Layout			✗			
Struktur, Präsentationsaufbau	Thema steht in einem Kontext; roter Faden/Ziel erkennbar	✗					
Auftreten, Gestik/Haltung, Blickkontakt, Disziplin	Kommunikation (Ausdruck, Dynamik, Lautstärke); Zuhörer im Griff			✗			
Teamarbeit	Flexibilität, partnerschaftliches Präsentieren, Unterstützung				✗		

Diese Präsi war mit Abstand das Tollste, was ich je gesehen habe!!!

Ich würde den Vortrag mit der Note x,x bewerten	1	2	3	4
		✗		
	0	0,3	0,5	0,7
	✗			

Im Auftrag der

DH | DUALE
SH | HOCHSCHULE SH

Vielen Dank



Literatur

- Becker, J. H., Ebert, H., Pastoors, S. (2018). *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen - 50 Handlungskompetenzen für Ausbildung, Studium und Beruf*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-54925-4>
- Bortz, J., Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Springer. Heidelberg.
- Bröckermann, R. (2009). *Personalwirtschaft*, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Döring, N., Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Springer. Heidelberg.
- Flanagan, J. C. (1954). The Critical Incident Technique. *Psychological Bulletin*, Vol. 51, No 4, S. 1 – 33. American Institute for Research and University of Pittsburgh.
- Frankenberger, R. (2008). Das zersägte Klassenzimmer - Ein Gruppenpuzzle-Experiment in Zeiten der Ökonomisierung von Bildungsprozessen. In Baatz, C., Richter, R. (Hrsg). *Tübinger Beiträge zur Hochschuldidaktik*. BD 4/1. Tübingen
- Jäger, P. (2001). Der Erwerb von Kompetenzen als Konkretisierung der Schlüsselqualifikationen - Eine Herausforderung an Schule und Unterricht. Universität Passau.
- Klieme, E., Avenarius, H., Blum, W., Döbrich, P., Gruber, H., Prenzel, M., Reiss, K., Riquarts, K., Rost, J., Tenorth, H.E., Vollmer, H. J., (2003). Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise. BMBF. Berlin.
- Lenbet, A. (2004). Zur Aktualität des Kompetenzbegriffs und zur Bedeutung der Kompetenzentwicklung für das Coaching, In *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, Band 11, H. 3, 221–232.
<https://doi.org/10.1007/s11613-004-0023-0>
- Orth, H., (1999). *Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen - Konzepte, Standpunkte und Perspektiven*. HSW. Neuwied.
- Schuler, H. (1992). Das multimodale Interview. In *Diagnostica*, 1992, 38, Heft 4, S. 281 – 300.
- Thiessen, B. (2005). Inter- und Transdisziplinarität als Teil beruflicher Handlungs-kompetenzen. Gender Studies als Übersetzungswissen. In Kahlert, H./Weller, I. (Hrsg.). *Quer denken – Strukturen verändern: Gender Studies zwischen Disziplinen*. (S. 249-273). Wiesbaden.