

Beurteilungsbögen zu sozialen und methodischen Kompetenzen

Die smk-Reihe:

smk^{-Ist}

smk^{-Fremd}

smk^{-Soll}

PD Dr. Andreas Frey und Dr. Lars Balzer

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB

Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Schlagworte.....	3
Definition	3
Zielstellungen	3
Theoretische Grundlage	4
Methodologische Einordnung	4
Gütekriterien des Kompetenzmessverfahrens.....	7
Fehler- und Problemkritik der verwendeten Methoden	8
Wichtige Ergebnisse.....	8
Einfachheit.....	10
Einsatzbeispiele und Erfahrungshinweise	10
Erstellung von Kompetenzprofilen	20
Soll-Profile	20
Beispiele für das Abbilden von Soll-Profilen mittels der smk ⁹⁹ -Reihe.....	21
Ist-Profile	25
Beispiele für das Abbilden von Ist-Profilen mittels der smk ⁹⁹ -Reihe	25
Ablauf des Messprozesses.....	29
Räumliche Voraussetzungen.....	31
Zeitliche Voraussetzungen	31
Personale Voraussetzungen	31
Technische Voraussetzungen	31
Nutzenabschätzungen.....	31
Erlernbarkeit	32
Testmappen	32
Literatur	32

Schlagworte

Selbstbeurteilung, Fremdbeurteilung, Wichtigkeitseinschätzung, Softskills, Sozial- und Methodenkompetenz, überfachliche Kompetenzen, Ist-, Soll-, Fremd- und Entwicklungsprofile

Definition

Kompetenzen sind körperliche und geistige Dispositionen im Sinne von Potentialen oder Ressourcen, die eine Person als Voraussetzung benötigt, um anstehende Aufgaben oder Probleme zielorientiert zu lösen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und das eigene Repertoire an Handlungsmustern weiterzuentwickeln.

Zielstellungen

Die smk–Reihe, bestehend aus den Instrumenten smk^{-Ist,-Fremd,-Soll}, wurde zur Diagnose von sozialen und methodischen Kompetenzen (überfachliche Kompetenzen) für den Aus- und Weiterbildungssektor und für die Personalentwicklung angefertigt. Primäres Ziel ist es, Lehrkräften, Ausbildern, Dozenten, Führungskräften und Personalentwicklern einen einfach handhabbaren Diagnosebogen zur Selbst- und Fremdbeurteilung von Personen zu liefern, mit dessen Hilfe Aus- und Weiterbildungseinheiten evaluiert, Ist-, Soll-, Fremd- und Entwicklungsprofile von Personen innerhalb von Entwicklungsprozessen hergestellt sowie Kompetenzmuster über potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Personalauswahlverfahren hervorgebracht werden können. Die smk–Reihe dient als valides und reliables Diagnoseinstrument zur Beurteilung von unterschiedlichen Kompetenzdimensionen bei Personen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern oder Hierarchieebenen sowie als Hilfsmittel zur Bestimmung eines Kompetenzentwicklungsbedarfs und zur gezielten Ableitung von Kompetenzfördermassnahmen auf der Individual- und Gruppenebene primär für die Sekundarstufe 1 und 2. Zudem können mittels der Kompetenzdimensionen der smk–Reihe Aus- und Weiterbildungseinheiten auf ihren versprochenen kurz-, mittel- und langfristigen Erfolg bezüglich einzelner Kompetenzdimensionen oder auf der ganzen Dimensionsbreite überprüft werden.

Theoretische Grundlage

Im berufs- oder wirtschaftspädagogischen Bereich wird der methodischen und der sozialen Kompetenz ein hoher Stellenwert zugeschrieben.

Unter *Sozialkompetenz* ist je nach Situationslage und Aufgabe die Befähigung einer Person zu verstehen, selbstständig oder in Kooperation mit anderen eine gestellte Aufgabe verantwortungsvoll zu lösen. Sind an einem Lösungsprozess - auch nur zeitweise - mehr als eine Person beteiligt, so kommen auf den oder die Handelnden weitere Verhaltensdispositionen zu, die der Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit zuzuordnen sind und gewährleisten sollen, dass das konstruktive und zielorientierte Arbeiten effektiv und effizient verläuft.

Als *Methodenkompetenz* wird die Fähigkeit einer Person bezeichnet, innerhalb eines definierten Sachbereichs denk- und handlungsfähig zu sein. Hierunter fällt die Fähigkeit, fachgerecht und reflektiert mit Arbeitsgegenständen umzugehen, Arbeitsprozesse zu strukturieren, Wissen und Sachverstand über die Arbeitsgegenstände, Arbeitsbedingungen und Interaktionspartner sowie über individuell und sozial wirksame Arbeitszusammenhänge zu besitzen, diese auch einzusetzen und gegebenenfalls zu erweitern.

Methodologische Einordnung

Die smk-Reihe wurde auf der Basis der klassischen Testtheorie erstellt. Es werden soziale und methodische Kompetenzen über Selbstbeurteilungen, Fremdbeurteilungen oder Wichtigkeitseinschätzungen mehrdimensional erfasst. Folgende Dimensionen liegen der smk-Reihe zu Grunde:

Die Sozialkompetenz wird durch die sieben Dimensionen Selbstständigkeit, Kooperations-/Teamfähigkeit, soziale Verantwortung, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, situationsgerechtes Auftreten und Führungsfähigkeit abgebildet.

Die Methodenkompetenz wird durch die fünf Dimensionen Arbeitstechniken, Zielorientierung, Flexibilität, Reflexivität und Analysefähigkeit dargestellt.

Alle Aussagen werden auf einer sechsstufigen Likertskala beurteilt. Der Fokus der Beurteilungen liegt in der Anwendung oder in der Wichtigkeit des in den einzelnen Aussagen beschriebenen Verhaltens in spezifischen Situationen, beispielsweise in der Berufsausbildung, in der Weiterbildung oder im Berufsalltag.

Beispiel aus dem smk^{-Ist}

<p>① = trifft völlig zu ② = trifft zu ③ = trifft eher zu ④ = trifft eher nicht zu ⑤ = trifft nicht zu ⑥ = trifft gar nicht zu</p>	<p>Auszug aus dem smk^{-Ist}</p> <p>Ich wende diese Verhaltensweise in beruflichen Situationen an</p>
1. Auf Kritik reagiere ich angemessen.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
2. Wenn ich kritisiere bleibe ich konstruktiv.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
3. Ich löse Konflikte verantwortungsvoll.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
4. Ich höre konzentriert zu.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
5. Ich bremsen den eigenen Rededrang.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
6. Fähigkeiten von anderen erkenne ich an.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
7. Ich übertrage Verantwortung.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
8. Ich gebe Ziele vor.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Beispiel aus dem smk^{-Soll}

	Auszug aus dem smk ^{-Soll}
<p>① = trifft völlig zu ② = trifft zu ③ = trifft eher zu ④ = trifft eher nicht zu ⑤ = trifft nicht zu ⑥ = trifft gar nicht zu</p>	<p>Ich halte diese Verhaltensweise für wichtig</p>
1. Auf Kritik angemessen reagieren.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
2. Beim Kritisieren konstruktiv bleiben.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
3. Konflikte verantwortungsvoll lösen.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
4. Konzentriert zu hören.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
5. Den eigenen Rededrang bremsen.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
6. Fähigkeiten von anderen anerkennen.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
7. Verantwortung übertragen.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
8. Ziele vorgeben.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Beispiel aus dem smk^{-Fremd}

	Auszug aus dem smk ^{-Fremd}
<p>① = trifft völlig zu ② = trifft zu ③ = trifft eher zu ④ = trifft eher nicht zu ⑤ = trifft nicht zu ⑥ = trifft gar nicht zu</p>	<p>Die Person zeigt diese Verhaltensweise in berufli- chen Situationen</p>
1. Sie reagiert auf Kritik angemessen.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
2. Sie bleibt beim Kritisieren konstruktiv.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
3. Sie löst Konflikte verantwortungsvoll.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
4. Sie hört konzentriert zu.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
5. Sie bremst den eigenen Rededrang.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
6. Sie erkennt Fähigkeiten von anderen an.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
7. Sie überträgt Verantwortung.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
8. Sie gibt Ziele vor.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Gütekriterien des Kompetenzmessverfahrens

Objektivität

Unter Berücksichtigung der im Papierverfahren und im Onlinetool vorliegenden Anweisungen für die Durchführung sowie durch die vorgefertigten Schablonen und die automatische Auswertung und Interpretation in Realtime im Onlinetool ist Objektivität gegeben.

Reliabilität und interne Konsistenz

Die Konsistenzkoeffizienten (standardisiertes Cronbachs α) der einzelnen Skalen sozialer und methodischer Kompetenz liegen in der aktuellen Gesamtstichprobe ($n = 8590$), die sich momentan in fünf Teilstudien (Studie 1 beinhaltet 6341 Lernende aus der kaufmännische Grundbildung, Studie 2 beinhaltet 2249 Lernende aus der technischen Grundbildung, bei:

- Methodenkompetenz (exemplarische Auswahl von 2 Dimensionen!):

Arbeitstechniken: $\alpha = .85$ (aufgeklärte Varianz der 1-Faktorenlösung: 52%)

Reflexivität: $\alpha = .76$ (aufgeklärte Varianz der 1-Faktorenlösung: 46%)

- Sozialkompetenz (exemplarische Auswahl von 3 Dimensionen!):

Selbstständigkeit: $\alpha = .81$ (aufgeklärte Varianz der 1-Faktorenlösung: 40%)

Kooperations-/Teamfähigkeit: $\alpha = .84$ (aufgeklärte Varianz der 1-Faktorenlösung: 44%)

Konfliktfähigkeit: $\alpha = .74$ (aufgeklärte Varianz der 1-Faktorenlösung: 50%)

Die berichteten Koeffizienten indizieren ein befriedigendes bis gutes Mass an Stabilität der einzelnen Skalen. Auf der Ebene der Kompetenzklasse liegen die Koeffizienten für die Sozialkompetenz und für die Methodenkompetenz in allen Teilstudien zwischen .96 und .93.

Validität

Die Dimensionsstruktur wurde sowohl statistisch wie auch über Expertenurteile definiert. Darüber hinaus laufen zur Zeit Studien zur Kriteriumsvalidierung mit dem Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen von Krampen in der Kurzversion von Bornmann und Daniel (2000) und mit dem Fragebogen zu generalisierten Kompetenzerwartungen von Schwarzer (1993).

Fehler- und Problemkritik der verwendeten Methoden

Selbstbeurteilungen mittels Fragebögen beinhalten aus methodischer Perspektive den Vorteil, dass sie binnen kürzester Zeit von vielen Personen ausgefüllt werden können. Des Weiteren wird bei quantitativen Selbstbeurteilungsverfahren die Ansicht vertreten (Mummendey, 1995), dass bezüglich einzuschätzender beruflicher Kompetenzen oder beruflicher Verhaltensdispositionen die betreffende Person selbst am besten Auskunft über sich geben kann. Da eine Person hinsichtlich ihrer Kompetenzen oder Verhaltensweisen selbst befragt wird, kann diese methodische Vorgehensweise der Subjektivität von komplexem Handeln in unterschiedlichen Situationen am ehesten gerecht werden. Das Bewerten von eigenen Fähigkeiten oder Einstellungen setzt allerdings voraus, dass die jeweilige Person sich selbst gut kennt, sich retrospektiv realistisch beobachten kann, sich nicht bewusst besser oder schlechter beurteilen möchte als sie ist und sie auch nicht unbewusst im Sinne von sozialer Erwünschtheit oder Akquieszenz urteilt.

Gegenüber diesen subjektiven Selbstbeurteilungsbögen weisen Messverfahren, die eine direkte Beobachtung und Erfassung von Fähigkeiten oder Einstellungen in "on-the-job"-Situationen zulassen einen grossen Vorteil auf. Im Assessment-Center können Personen beispielsweise im Kontext sozialer Interaktionssituationen befragt, beobachtet und beurteilt werden (siehe ausführlich Braun-Wimmelmeier, 1999). In diesem Verfahren wird von gezeigten Verhaltensweisen auf persönliche Eigenschaften geschlossen. Da diese Verhaltensweisen meist komplexer sind als dies bei Selbstbeurteilungsfragebögen der Fall ist, erhofft man sich von Beobachtungsverfahren eine höhere prognostische Validität. Oser (1997) gibt allerdings zu bedenken, dass ein objektives Feststellen von Kompetenzen oder Einstellungen (sogenannte professionelle Standards) einen erheblichen zeitlichen und finanziellen Aufwand in sich birgt. Zudem unterschätzt ein Beobachtungsverfahren häufig die praktische Intelligenz der zu beobachtenden Personen (Braun-Wimmelmeier, 1999).

Objektive Messverfahren, wie z. B. zur emotionalen oder sozialen Intelligenz, sind Tests, die Aufgaben beinhalten, deren Lösung rein nach richtig

oder falsch bewertet wird und aus denen ein Gesamtwert für die Leistungsfähigkeit im Umgang mit Situationen und Problemen errechnet wird (Schmidt, 1995). Diese objektiven Leistungstests zur Messung von Fähigkeiten in sozialen Situationen haben sich aber nicht durchgesetzt, da die ihnen zugrundegelegten, meist sehr abstrakten und dekontextualisierten Items wenig oder gar nichts mit dem zu tun haben, was die aktuelle Kompetenz einer Person in einer beruflichen Situation ausmacht (Schuler & Barthelme, 1995).

Wichtige Ergebnisse

Zur Zeit liegen 5 Studien vor, bei denen der smk eingesetzt wurde. In Studie 1, 3, 4 und 5 wurden Vergleiche zwischen sozialen und methodischen Kompetenzen des smk auf der einen Seite und Skalen zum selbstgesteuerten Lernen (Frey, 1999; Wosnitza, 2000) sowie zur schulischen bzw. betrieblichen Lernumgebung (Wosnitza & Hahl, 1998) und Leistungsangst (Rost & Schermer, 1997) auf der anderen Seite angestellt. Die Korrelationen zwischen den Kompetenzdimensionen und Lernverhalten-Dimensionen liegen zwischen .58 und .25. Die Korrelationen zwischen den Kompetenzdimensionen und Dimensionen der schulischen bzw. betrieblichen Lernumgebung liegen zwischen .37 und .03. Die Korrelationen zwischen Kompetenzdimensionen und Dimensionen der Leistungsangst liegen zwischen -.20 und -.02.

In Studie 2 wurden Vergleiche zwischen den Kompetenzdimensionen des smk^{-1st} auf der einen Seite und der Skala zu Kompetenzerwartungen von Schwarzer (1993) auf der anderen Seite durchgeführt. Die Korrelationen liegen zwischen .55 und .30.

In Studie 3, bei der der smk^{-1st} für die Selbst- und der smk^{-Fremd} für die Fremdbeurteilung von sozialen und methodischen Kompetenzen eingesetzt wurde, zeigt sich, dass die Fremdbeurteilungen der Ausbilder und die Selbstbeurteilungen der Lernenden miteinander korrelieren. Sie liegen zwischen .51 und .75.

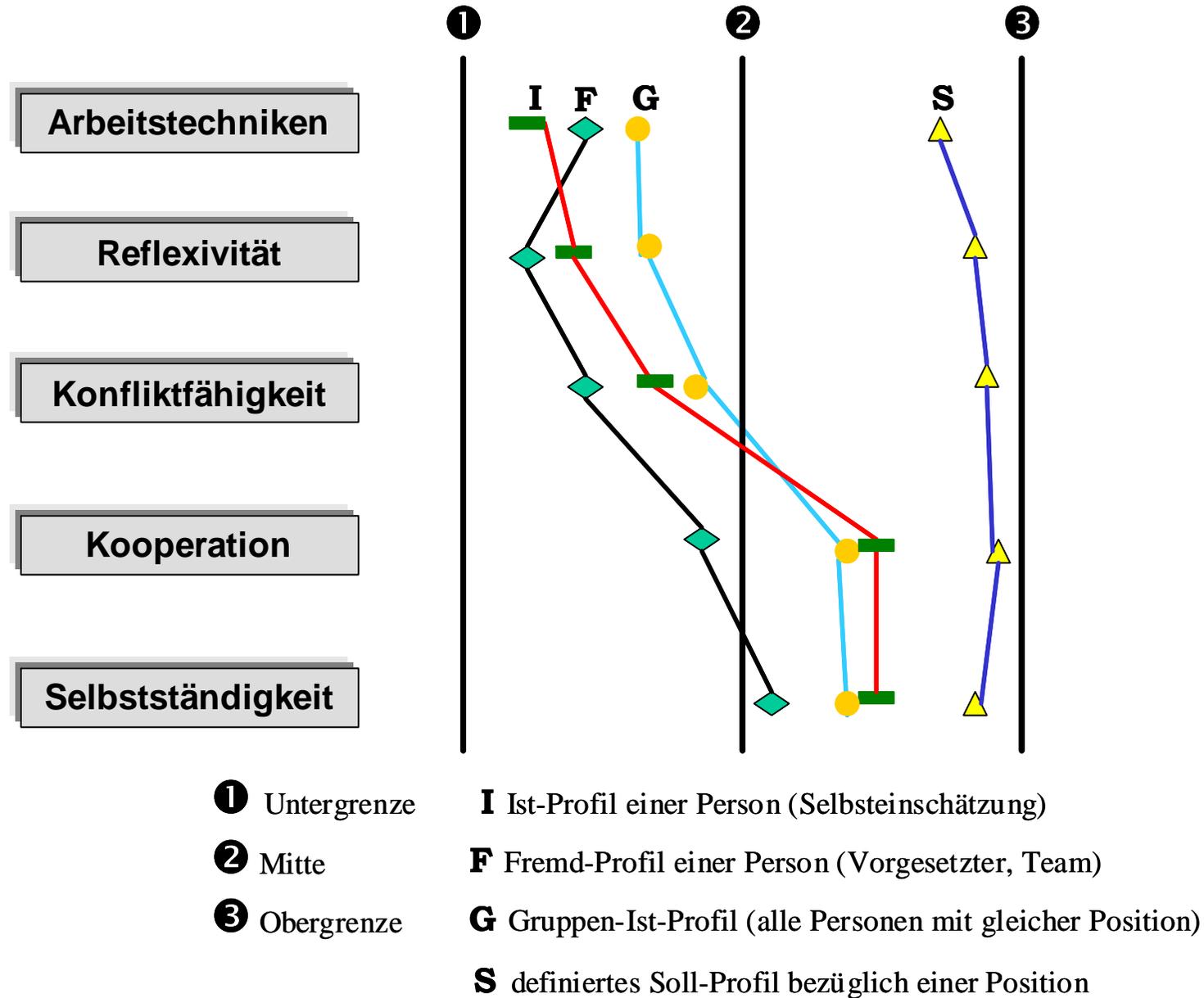
Einfachheit

Die smk–Instrumente mit den entsprechenden Dimensionen (Sozialkompetenz und Methodenkompetenz) können in der Praxis dadurch vereinfacht werden, indem nicht alle Dimensionen erhoben werden, sondern nur diejenigen, die je nach Blickwinkel interessieren bzw. von Bedeutung sind. Das heisst, dass ein modularer Einsatz der smk–Instrumente möglich ist, denn die Dimensionen sind unabhängig voneinander auswertbar.

Einsatzbeispiele und Erfahrungshinweise

Als Beispiel einer sinnvollen Kompetenzdiagnostik bietet sich ein Ansatz zur Erstellung von Kompetenzprofilen auf der Gruppen- und Individual-ebene an, indem soziale und methodische Kompetenzen über Selbst-, Fremd- und/oder Gruppenbeurteilungen erhoben, Kompetenzprofile erstellt und Fördermassnahmen initiiert bzw. evaluiert werden (Abb. 1).

Abbildung 1: Erstellung von Kompetenzprofilen anhand ausgewählter Kompetenzdimensionen (Beispiel)



Die Abbildung 1 zeigt, dass es unterschiedliche Wege gibt, Kompetenzen diagnostisch zu erfassen und zu beurteilen. In der Sozialwissenschaft werden häufig zwei Wege vorgeschlagen, wie Kompetenzen erfasst werden können: Eine Vorgehensweise wäre die Methode der Fremdbeobachtung. In einer vorgegebenen Situation (z.B. Gruppenarbeit im Betrieb, Projektarbeit in der Weiterbildung) wird eine Person und deren Handlungen durch einen Fremdbeurteiler über einen bestimmten Zeitraum hinweg mit Hilfe des Beurteilungsrasters beobachtet und eingeschätzt. Nach der Beobachtungsphase werden die eingeschätzten Einzelinformationen erfasst und ausgewertet. Eine andere Methode wäre die Erfassung von Kompetenzen über Selbstbeurteilungen zu vorgegebenen Aussagen durch die Person selbst. Hierzu füllt die Person den Selbstbeurteilungsbogen aus und gibt den Bogen zum Daten erfassen und auswerten ab. Liegen die Fremd- und Selbstbeurteilungsdaten vor, so werden die entsprechenden Profile mit dem Soll-Profil mittels statistischer Verfahren verglichen. Im Anschluss daran führt die Lehrkraft, der Dozent oder der Aus- bzw. Weiterbildungsleiter mit der jeweiligen Person über die beobachteten oder selbstbeurteilten Kompetenzen Einzelgespräche, und legt mit der Person oder der ganzen Gruppe ein sogenanntes Entwicklungsprofil auf der Grundlage des Soll-Profiles (siehe Abb. 1, Punkt 4) fest. In diesem Entwicklungsprofil wird vereinbart, über welchen Zeitraum mittels welchen Fördermassnahmen welche Einzelkompetenzen trainiert oder gefördert und welche Niveaus erreicht werden sollen. Die beteiligten Personen können des weiteren über Verlaufsprofile die Entwicklung von Kompetenzen auf der Individual- oder Gruppenebene sehr gut aufzeigen bzw. nachvollziehen, auf welchem Stand der Einzelne oder die Gruppe sich befindet. Idealer Startpunkt für die erste Erhebung von Daten in Gruppen an Berufsschulen, in Unternehmen oder in der Weiterbildung über einen standardisierten Beurteilungsbogen für die Erstellung eines Eingangsentwicklungsprofils wäre der Beginn der Interventionsmassnahme. Die daraus gewonnenen Ergebnisse können rechtzeitig dazu herangezogen werden, um auf defizitäre Einzelkompetenzen in den Settings in den nächsten Monaten besonders einzugehen, wenn diese für die Professionalität von Bedeutung sind. Die 2. Datenerhebung könnte am Ende der ersten Interventionsmassnahme

liegen. Über sie kann erhoben werden, ob bestimmte Fördermassnahmen zum Erfolg geführt haben, oder noch entwicklungsbedürftig sind, bzw. ob neue defizitäre Kompetenzen aufgetreten sind etc. Die nächste Erhebung könnte ein halbes oder ein Jahr später wiederholt werden. Die folgenden Abbildungen zeigen auf, wie solche Entwicklungsprofile dargestellt und interpretiert werden können:

Abbildung 2: Ist-Profil eines Lehrlings und das gruppenbezogene Ist-Profil (Beispiel)

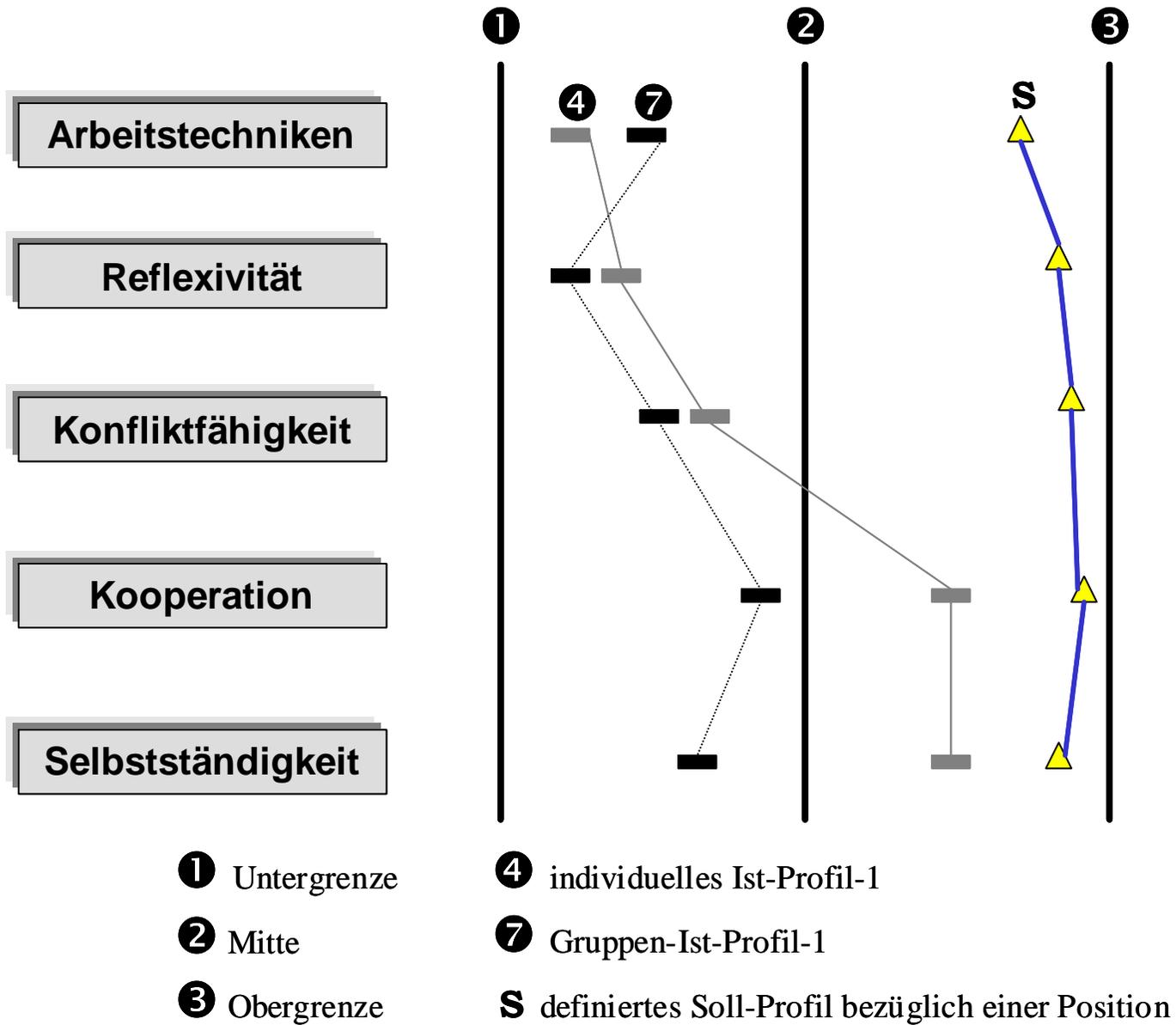


Abbildung 3: Ist-Profil eines Lehrlings zu Beginn und ein Jahr später (Beispiel)

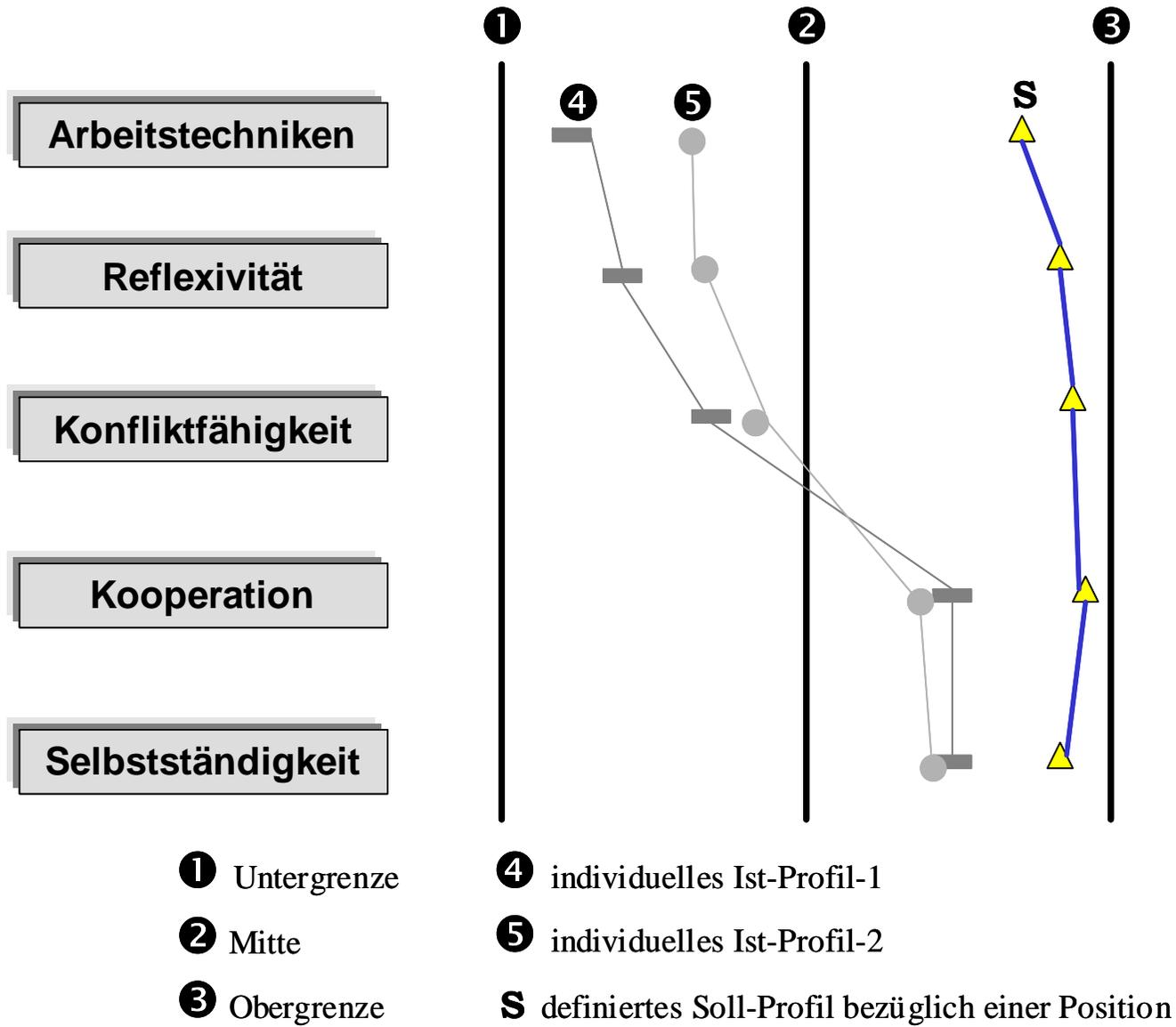


Abbildung 4: Ist-Profil eines Lehrlings zu Beginn der Ausbildung, ein Jahr und eineinhalb Jahre später (Beispiel)

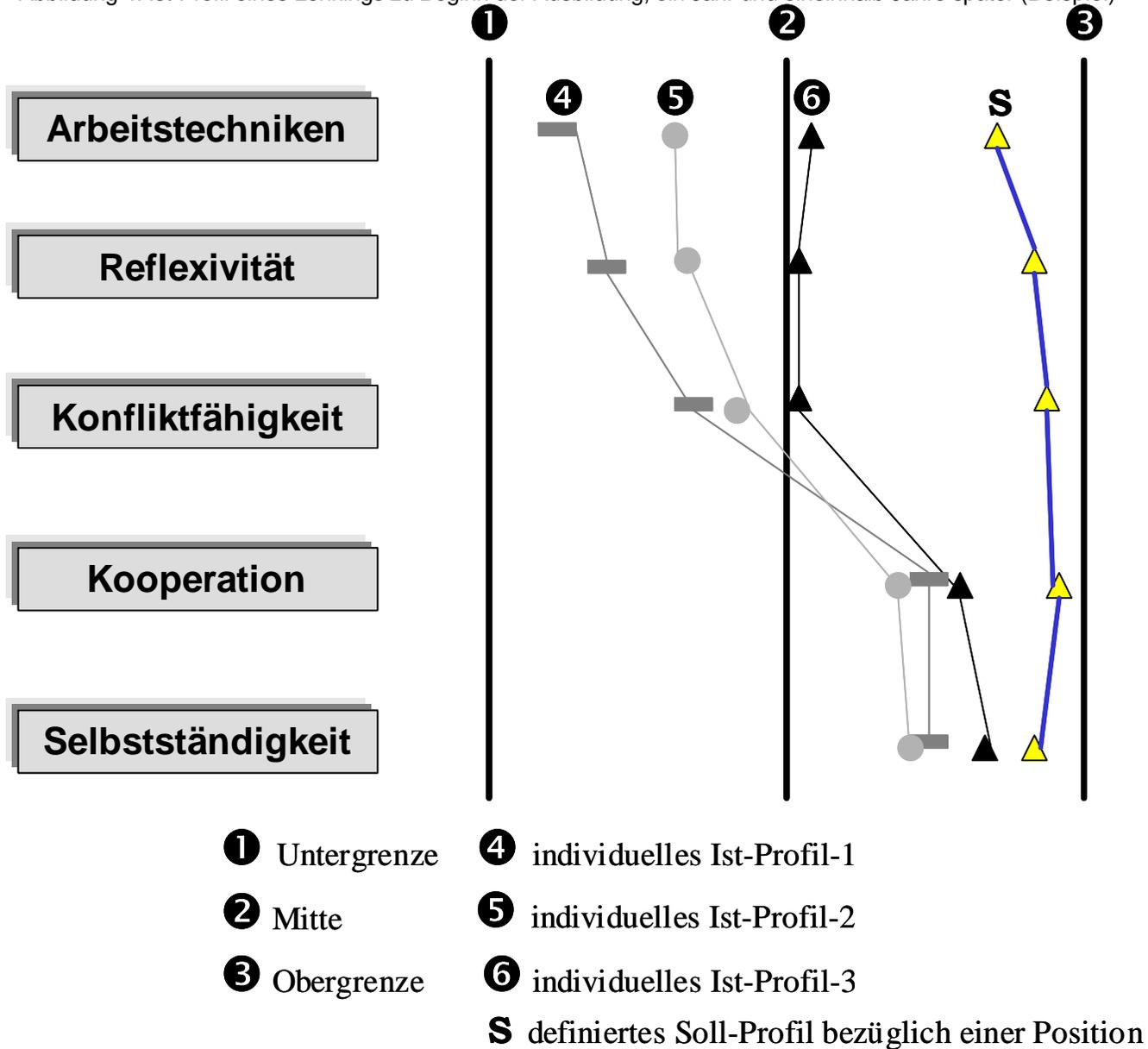
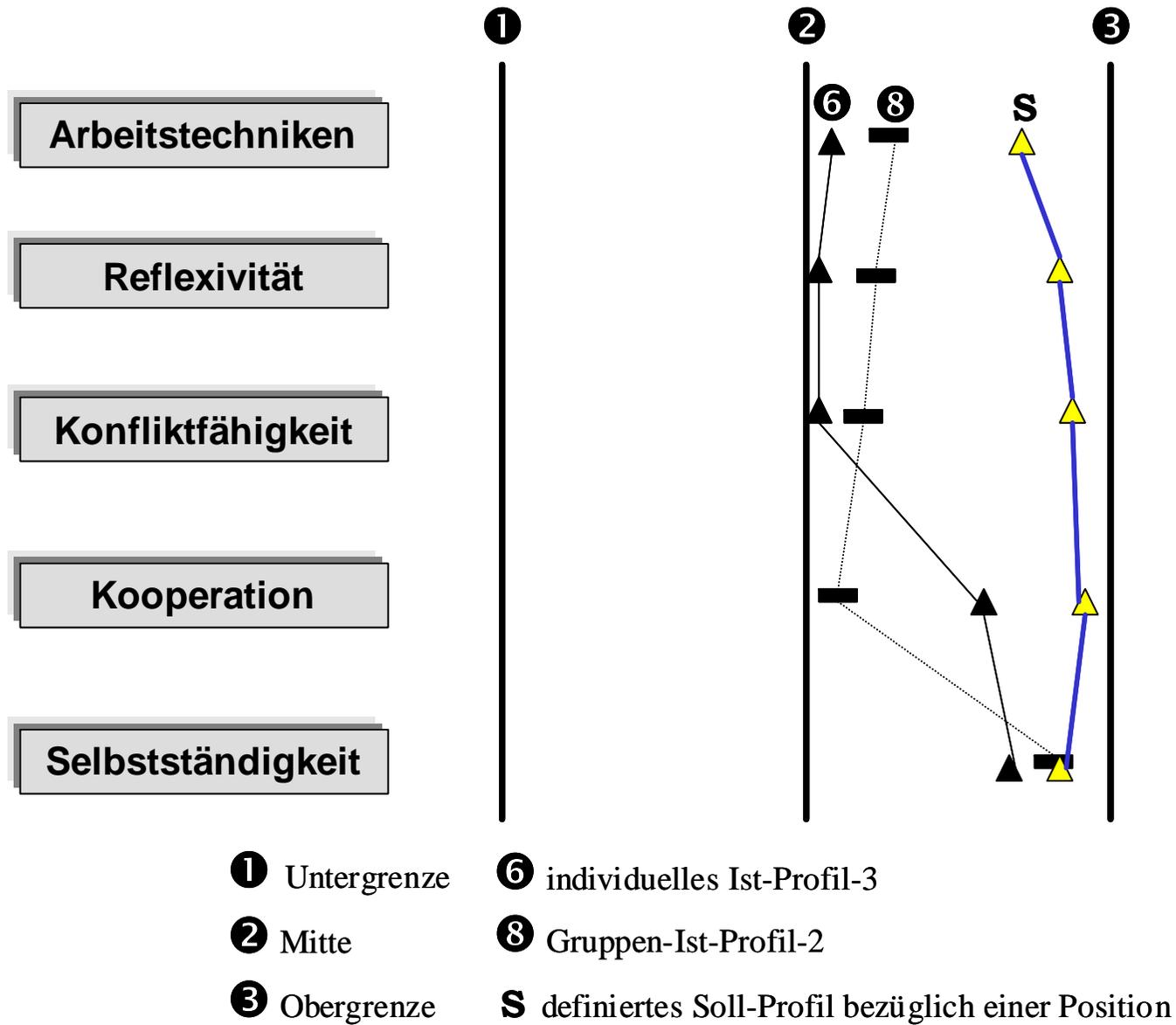


Abbildung 5: 3. Ist-Profil eines Lehrlings und das gruppenbezogene Ist-Profil (Beispiel)



Abbildungen 2 bis 5 zeigen Ist-Profile eines Lehrlings am Beispiel der Kompetenzdimensionen Arbeitstechniken, Reflexivität, Konfliktfähigkeit, Kooperation und Selbstständigkeit.

Das Ergebnis des Ist-Profiles-1 (4) in Abbildung 2 belegt, dass die Einschätzungen durch den Lehrling über dem gruppenbezogenen Ist-Profil-1 (7) liegen (eine Ausnahme liegt in den Arbeitstechniken). Zudem wird aufgezeigt, dass das Ist-Profil-1 (4) in allen fünf Kompetenzbereichen unterhalb des definierten Soll-Profiles (S) liegt. Des Weiteren ist festzustellen, dass die Gruppe insgesamt in allen Bereichen und der Lehrling in drei Bereichen Fördermassnahmen benötigt.

Abbildung 3 zeigt das Ist-Profil-1 (4) des Lehrlings und ca. 12 Monate später Ist-Profil-2 (5). Das Ergebnis des Ist-Profiles-2 (5) belegt, dass Entwicklungsfortschritte in den Bereichen Arbeitstechniken, Reflexivität und Konfliktfähigkeit vorliegen. Die Kooperation und die Selbstständigkeit sind weiter stabil auf hohem Niveau. Das Ausbildungssetting scheint in diesen Bereichen seine Ziele zu erreichen, wobei allerdings innerhalb der ersten drei Kompetenzbereiche das Niveau noch nicht ausreichend entwickelt ist, was der Abstand zum Soll-Profil (S) belegt.

Abbildung 4 zeigt das Ist-Profil-1 (4) des Lehrlings, ca. 12 Monate Ist-Profil-2 (5) und weitere 6 Monate Ist-Profil-3 (6) später. Das Ergebnis des Ist-Profiles-3 (6) belegt, dass weitere Entwicklungsfortschritte in den Bereichen Arbeitstechniken, Reflexivität und Konfliktfähigkeit gemacht wurden. Die Kooperation und die Selbstständigkeit haben sich auch verbessert und liegen weiter stabil auf hohem Niveau. Das Ausbildungssetting scheint weiterhin ihre Ziele zu erreichen. Im Kontrast zum Soll-Profil (S) zeigt die Abbildung 4, dass das Ist-Profil-3 (6) in den Kompetenzbereichen Arbeitstechniken, Reflexivität und Konfliktfähigkeit noch recht weit vom Soll entfernt ist.

Abbildung 5 zeigt das Ist-Profiles-3 (6) des Lehrlings im Vergleich zum Gruppen-Ist-Profil-2 (8) und zum Soll-Profil (S). Das Individualergebnis (6) zeigt, dass der Lehrling für sich genommen grosse Entwicklungsfortschritte in den Bereichen Arbeitstechniken, Reflexivität und Konfliktfähigkeit gemacht hat, im Kontrast zur Gruppe (8) allerdings einen unteren Platz ein-

nimmt. Bezüglich der Kooperation ist festzuhalten, dass diese bei der Gruppe am schlechtesten entwickelt ist. In diesem Bereich liegt die Kompetenz des Lehrlings weit über dem Durchschnitt auf hohem Niveau. Die Selbstständigkeit ist der bestentwickeltste Kompetenzbereich sowohl bei der Gruppe als auch bei dem Lehrling selbst. Das Ausbildungssetting scheint die gesetzten Ziele innerhalb der ganzen Gruppe zu erreichen. Insgesamt liegen die Kompetenzbereiche auf besserem Entwicklungsniveau, in den ersten drei Kompetenzbereichen sind aber sowohl der Lehrling als auch die Gruppe noch weit vom Soll-Profil (s) entfernt.

Die Darlegungen zeigen auf, dass insgesamt vier Schritte zur Qualitätsbestimmung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vorliegen müssen: Erstens müssen die Einzelkompetenzen für die Methoden- und Sozialkompetenzen eindeutig definiert und festgelegt werden (Zielbestimmung, Erstellung eines Soll-Profiles). Zweitens müssen die Lehr-Lernarrangements didaktisch und methodisch so angelegt sein, dass überprüft werden kann, welche Einzelkompetenzen wie und wann gefördert und zu welchem Zeitpunkt die Kompetenzen von den Lernenden in Handlungen gezeigt werden können (Lehr-Lern-Situationen mit Zieldiagnose, Evaluation). Drittens muss dargelegt werden, wenn bestimmte Settings nicht bei allen Lernenden zum gewünschten Erfolg geführt haben, welche Fördermaßnahmen zu welchem Zeitpunkt für einen bestimmten Personenkreis initiiert werden (Wiederholung oder Neukonzeption von Maßnahmen mit anschließender Zieldiagnose). Viertens muss überprüft werden, wenn bestimmte Einzelkompetenzen über Ausbildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen nicht oder nur unzureichend entwickelt oder gefördert werden können, ob die eingangs formulierte Zielbestimmung beibehalten oder neu ausgehandelt wird (Revidierung des Soll-Profiles). Prinzipiell dürfen nur solche Kompetenzen aufgeführt werden, die auch über den Aus- und Weiterbildungskontext realistischer Weise aus- oder weitergebildet werden können (eindeutige Zieldiagnose und Zielbestimmung).

Erstellung von Kompetenzprofilen

Insbesondere dann, wenn man Daten von vielen Personen erheben möchte bzw. erheben muss, bietet es sich aus ökonomischen und finanziellen Gründen an, operationalisierte und empirisch abgesicherte Beurteilungsverfahren wie den $\text{smk}^{\text{-Soll}}$ für die Erstellung von Soll-Profilen, den $\text{smk}^{\text{-Ist}}$ für die Erstellung von Ist-Profilen und den $\text{smk}^{\text{-Fremd}}$ für die Erstellung von Fremd-Profilen einzusetzen, da wissenschaftlich abgesicherte Messverfahren am stärksten die Gewähr bieten, dass nur solche Skills erhoben und abgebildet werden, die effektiv und effizient im Sinne der Gütekriterien auch erfasst und beschrieben werden können.

Im Folgenden wird auf die Erstellung von Soll- und Ist-Profilen mittels der smk -Reihe näher eingegangen.

Soll-Profile

Übergreifend werden Soll-Profile deshalb erhoben, damit individuelle oder gruppenbezogene Ist-Profile einen Referenzrahmen bekommen, mit dessen Hilfe Ist-Profile zielgerichtet interpretiert werden können. Zur Soll-Profil-Erhebung bieten sich nun insbesondere zwei Durchführungsvarianten an:

1. Kriteriumsorientierte Soll-Profil-Erhebung mittels des $\text{smk}^{\text{-Soll}}$. In diesem Verfahren werden vorgegebene Verhaltensdispositionen bezüglich ihrer Wichtigkeit für die berufliche Tätigkeit eingeschätzt. Dieser Beurteilungsbogen kann über das Intranet bzw. Internet oder über die paper-pencil-Version ausgefüllt werden. Den Beurteilungsbogen zur Erstellung von Soll-Profilen können alle Mitarbeiter oder eine ausgewählte Teilgruppe ausfüllen. Dieses Verfahren hat den Vorteil, dass man mit einer Erhebung das Soll-Profil optimal bestimmen kann.
2. Normorientierte Soll-Profil-Erhebung mittels des $\text{smk}^{\text{-Ist}}$. In diesem Verfahren werden vorgegebene Verhaltensdispositionen bezüglich ihres Ausprägungsgrades innerhalb der beruflichen Tätigkeit von einer Person über sich selbst eingeschätzt. Über statistische Methoden werden die Ist-Daten (Selbstbeurteilung) weiter verarbeitet und zu einem Soll-Profil transformiert. Den Selbstbeurteilungsbogen zur Erstellung von

Ist-Profilen sollen alle Mitarbeiter oder eine ausgewählte Teilgruppe ausfüllen. Dieses Verfahren hat den Vorteil, dass man mit einer Erhebung sowohl die Ist-Profile als auch das Soll-Profil generieren kann. Der Nachteil besteht darin, dass das Soll-Profil über mathematische Prozeduren aus den Ist-Profilen errechnet und deshalb aus einem anderen Fokus heraus bestimmt wird, wobei Abweichungen dieses errechneten Soll-Profils zum ermittelten Soll-Profil über den smk^{-Soll} nicht zwingend sind.

Beispiele für das Abbilden von Soll-Profilen mittels der smk-Reihe

Die folgenden Abbildungen 6-8 zeigen ein Soll-Profil für ausgewählte soziale und methodische Kompetenzdimensionen mittels unterschiedlicher Diagrammtypen:

Abbildung 6: Soll-Profil-Darstellung bezüglich sozialer und methodischer Kompetenzen mittels Balkendiagramm (Beispiel)

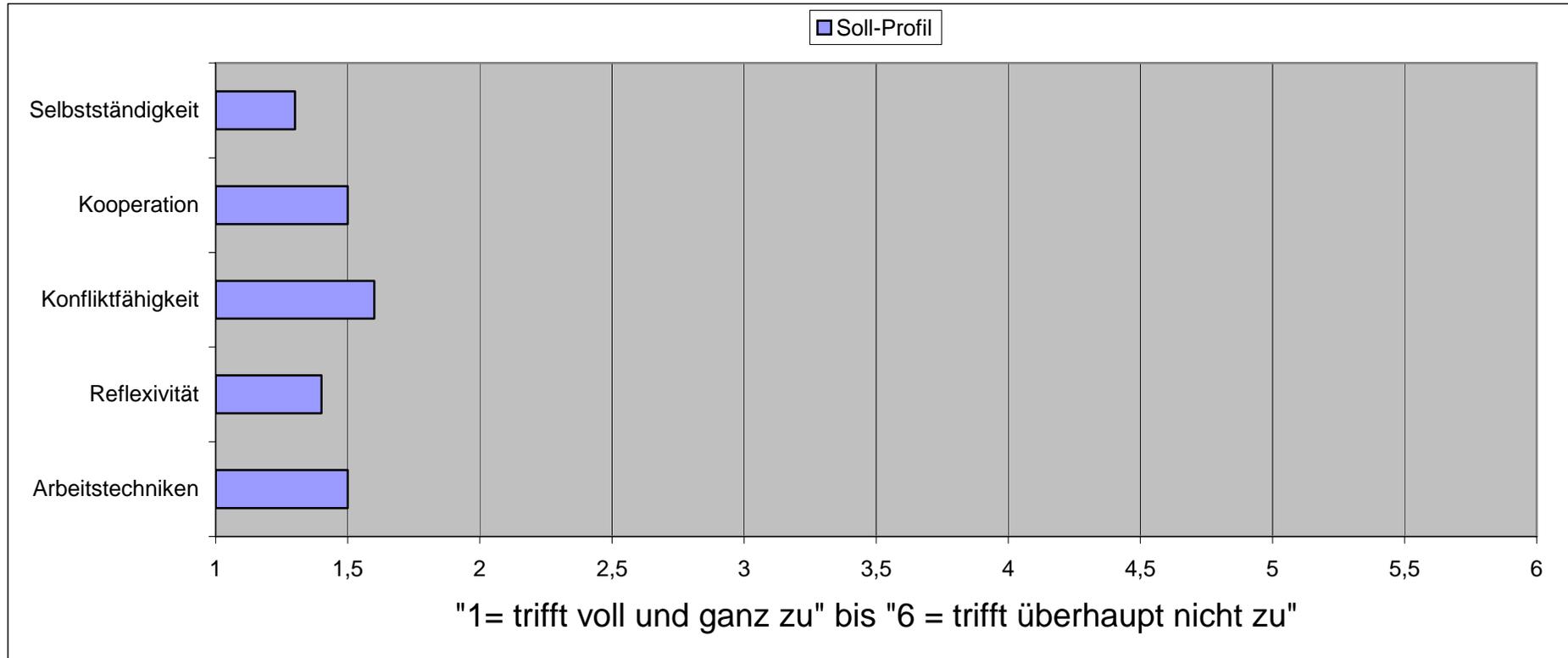


Abbildung 7: Soll-Profil-Darstellung bezüglich sozialer und methodischer Kompetenzen mittels Liniendiagramm (Beispiel)

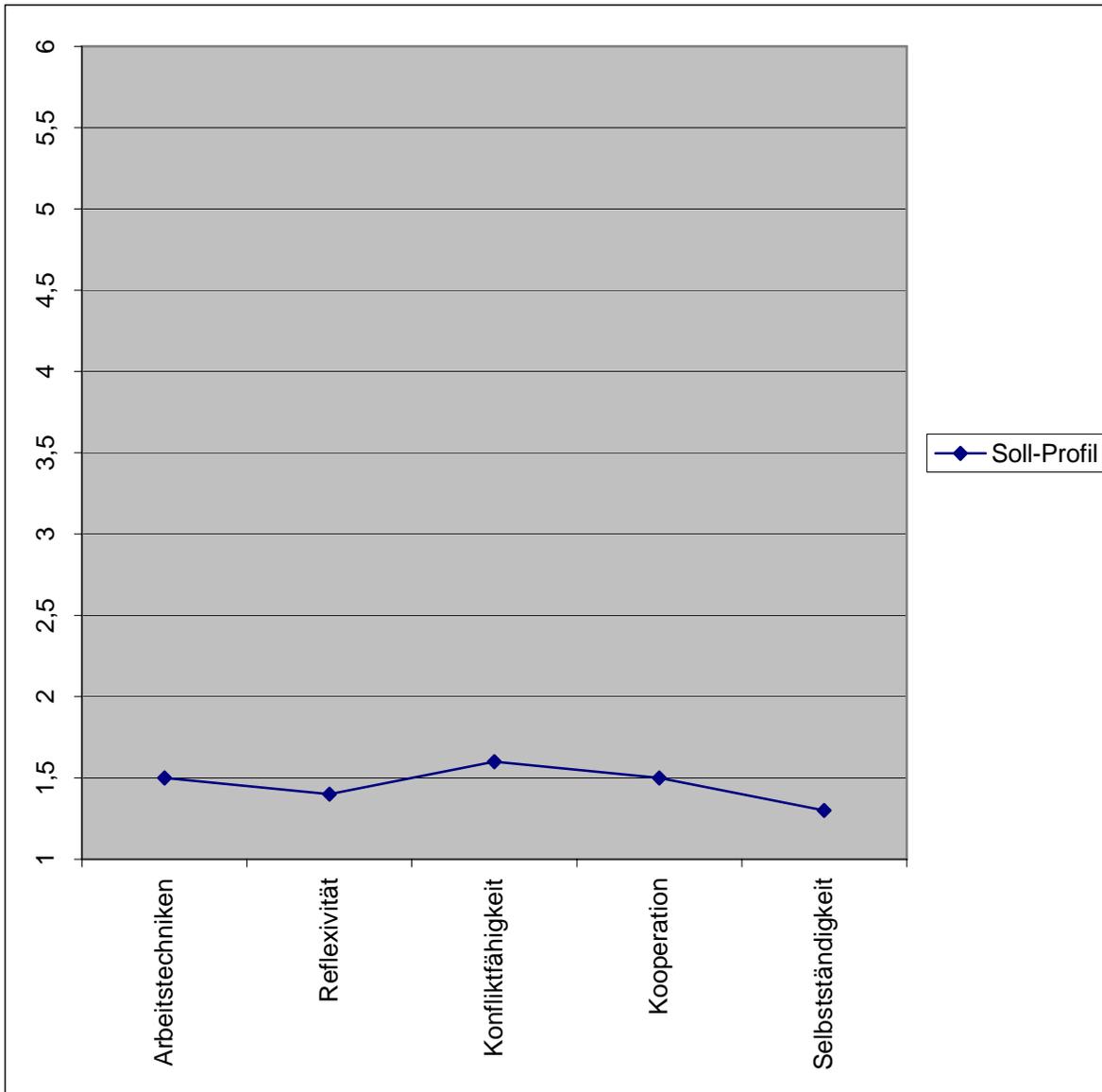
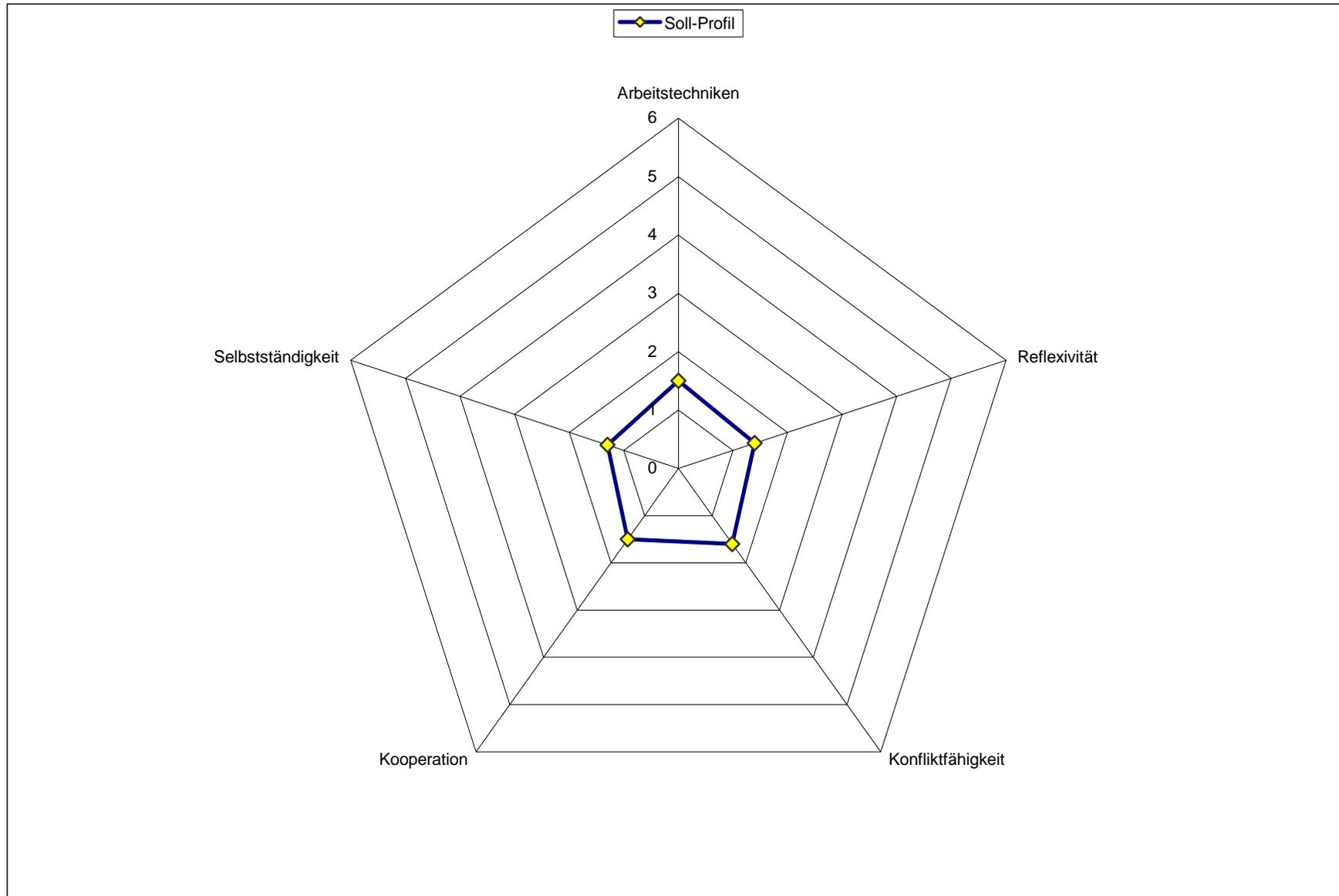


Abbildung 8: Soll-Profil-Darstellung bezüglich sozialer und methodischer Kompetenzen mittels Netzdiagramm (Beispiel)



Ist-Profile

Individuelle Ist-Profile werden erhoben und mit einem Soll-Profil abgeglichen, wenn

1. ein Förderbedarf einer Person oder einer ganzen Gruppe ermittelt werden soll, oder
2. eine Person aus einem Pool von Personen zielgerichtet, d.h. im Sinne einer Personalsuche für eine bestimmte Position, gefunden werden soll.

Je nach Zielrichtung, ob ein Ist-Profil mit einem Soll-Profil zum Zwecke der Ermittlung eines Förderbedarfs oder zum Zwecke der Personalsuche verglichen werden soll, müssen allerdings unterschiedliche statistische Verfahren angewendet werden.

Beispiele für das Abbilden von Ist-Profilen mittels der smk-Reihe

Die folgenden Abbildungen zeigen Ist-Profile für soziale und methodische Kompetenzen im Kontrast zu einem Soll-Profil mittels unterschiedlicher Diagrammtypen:

Abbildung 9: Ist- und Soll-Profil-Darstellung bezüglich sozialer und methodischer Kompetenzen mittels Balkendiagramm (Beispiel)

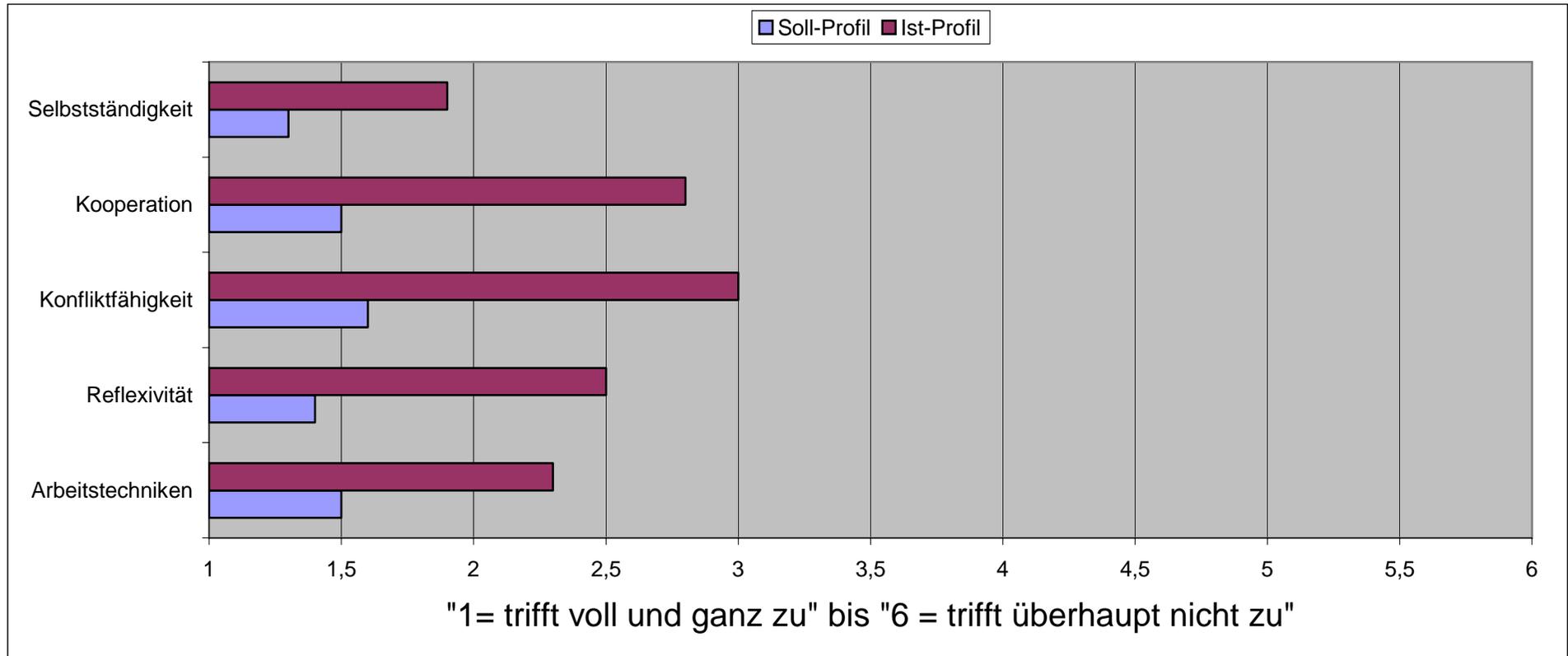


Abbildung 10: Ist- und Soll-Profil-Darstellung bezüglich sozialer und methodischer Kompetenzen mittels Liniendiagramm (Beispiel)

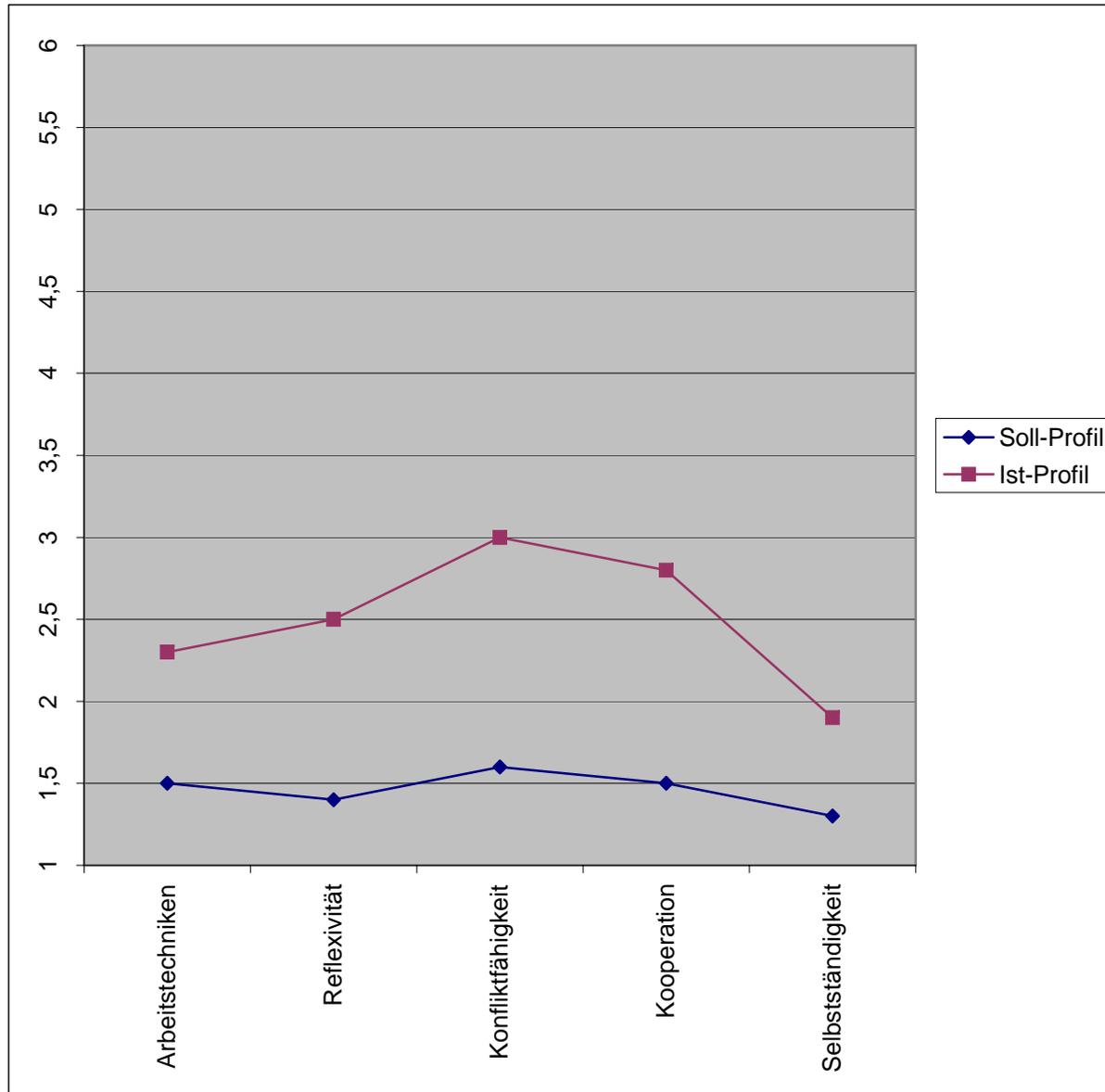


Abbildung 11: Ist- und Soll-Profil-Darstellung bezüglich sozialer und methodischer Kompetenzen mittels Netzdiagramm (Beispiel)

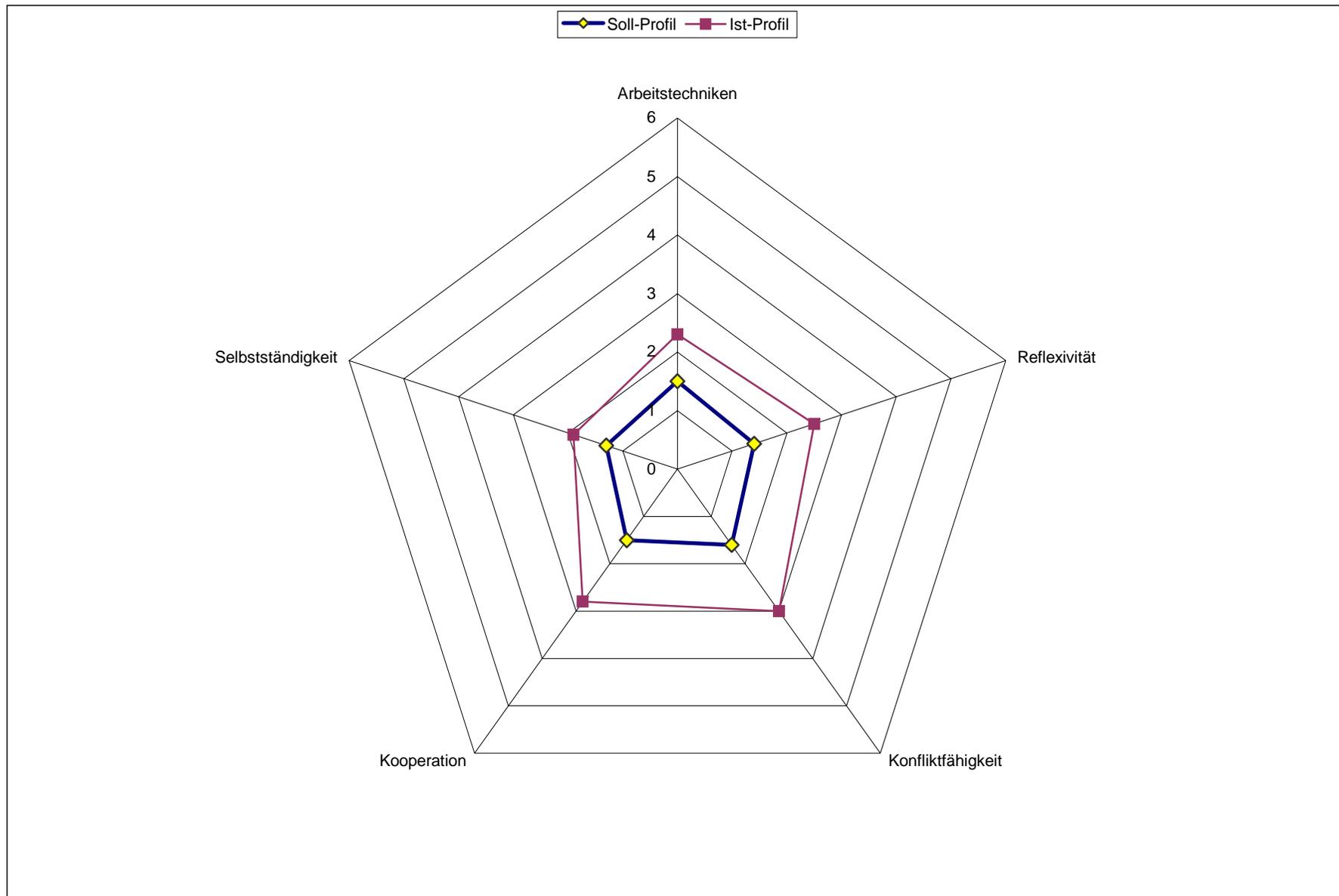
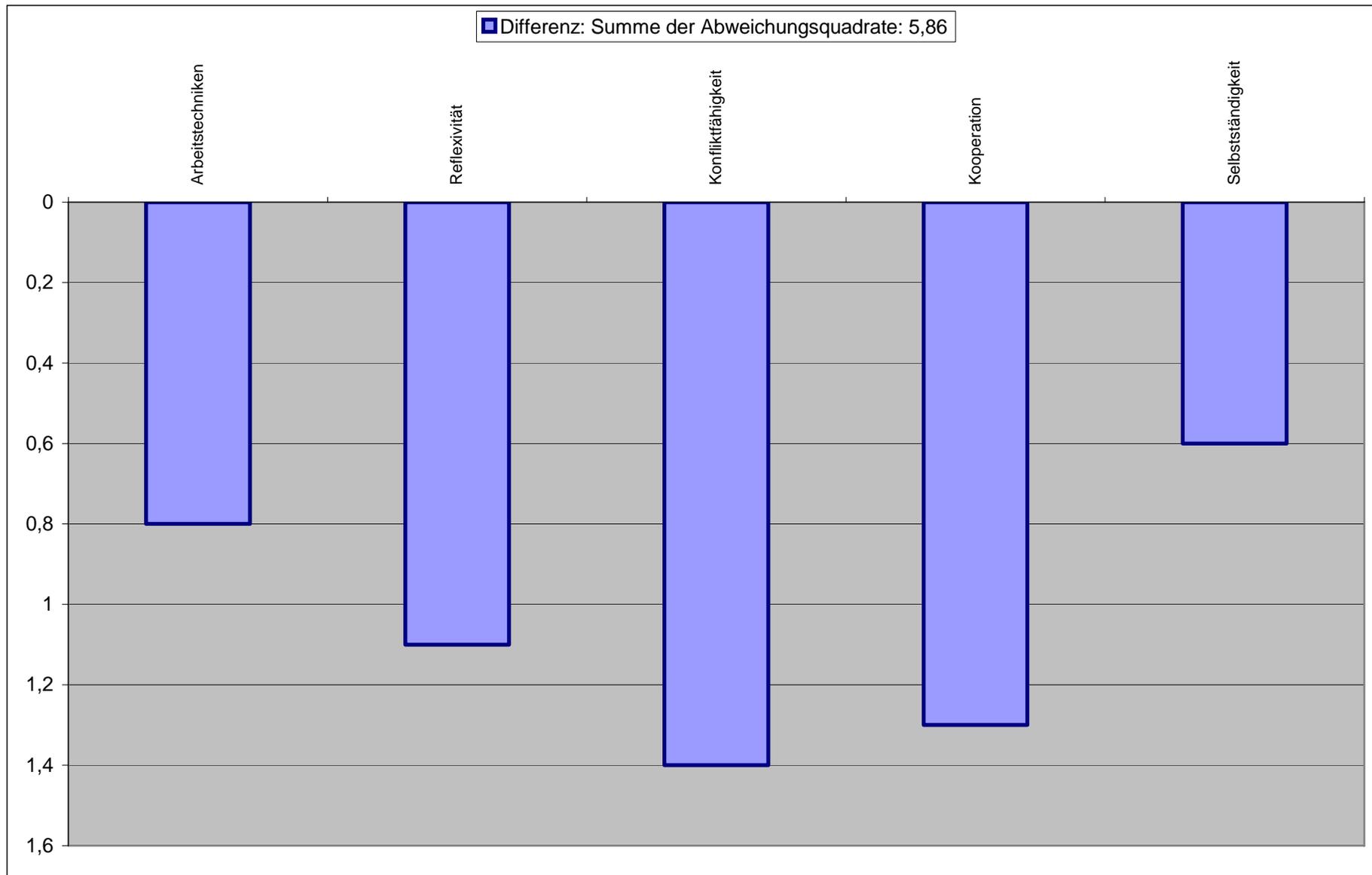


Abbildung 12: Abweichung des Ist-Profiles vom Soll-Profil im Balkendiagramm (Beispiel)



Ablauf des Messprozesses

Je nach Erhebungsmöglichkeit, in welchem Format (Papierbogen oder Internetseite) und an welchem Ort (Grossraum im Betrieb oder zuhause am Computer) beispielsweise der Selbstbeurteilungsbogen smk^{-1st} ausgefüllt werden soll, wird der Messprozess unterschiedlich ablaufen. Für den Bereich der Feststellung eines Förderbedarfs im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung soll der Prozess exemplarisch für das Papiererhebungsformat in den Schulungsräumen des Betriebs mit anschliessender Selbstausswertung und Selbstdiagnose von Lehrlingen skizziert werden:

1. Der smk^{-1st} soll als Papierfragebogen von allen kaufmännischen Lehrlingen im ersten Lehrjahr im Betrieb ausgefüllt werden.
2. Die Lehrlinge sollen sich an einem Tag zu einer bestimmten Uhrzeit in den Schulungsräumen des Betriebs einfinden.
3. Der Testleiter teilt die Beurteilungsbögen aus.
4. Die Lehrlinge lesen die Testanleitung.
5. Die Lehrlinge füllen den Beurteilungsbogen aus.
6. Die Lehrlinge werten ihren Beurteilungsbogen anhand von Schablonen bzw. Rastern selbst aus.
7. Der Testleiter erklärt, wie einzelne Ergebnisse zu werten sind.
8. Die Lehrlinge vergleichen sich mit den beiliegenden Normierungstabellen und stellen ihren eigenen Förderbedarf fest.
9. Die Lehrlinge geben ihre Bögen mit ihren Ergebnissen ab.
10. Der Testleiter lässt die Beurteilungsbögen der Lehrlinge über den PC oder Scanner einlesen.
11. Der Statistiker erstellt für jeden Lehrling ein Eingangsentwicklungsprofil.
12. Sämtliche Entwicklungsprofile werden diskutiert und Fördermassnahmen besprochen.
13. Mit den Lehrlingen werden Mitarbeitergespräche geführt.

Räumliche Voraussetzungen

Je nach Anzahl der Personen sollte ein grosser, heller und freundlicher Raum mit einer genügenden Anzahl an Tischen und Stühlen zur Verfügung stehen. Genügend Platz für jede einzelne Person zum Nachbarn oder Vordermann sollte gewährleistet sein.

Zeitliche Voraussetzungen

Die Bearbeitungszeit (inkl. Instruktion) beträgt zwischen 25 und 30 Minuten. Es besteht keine Zeitbegrenzung. Die Zeit für die Selbstausswertung beträgt zwischen 10 und 15 Minuten.

Personale Voraussetzungen

Bei der Teilnehmeranzahl besteht keine Begrenzung. Dieses Verfahren kann Einzelnen oder in der Gruppe durchgeführt werden. Die Testleiter müssen geübte Personen im Umgang mit Tests und in der Interpretation von statistischen Werten sein.

Technische Voraussetzungen

Bei Testungen, in denen die Testpersonen ihren Beurteilungsbogen selbst auswerten und mit Normierungsgruppen vergleichen können, empfiehlt es sich, einen ausgefüllten und ausgewerteten Beurteilungsbogen und die Normierungen auf Folien zu bringen, damit die Auswertungsrituale und die Vergleiche mit der Normierungsgruppe effizient durchgeführt werden können.

Nutzenabschätzungen

Die Nutzenabschätzung der smk^{-1st} wird als hoch eingestuft, da effektiv und effizient soziale und methodische Kompetenzen - im Sinne der Pädagogischen Diagnostik - bei Personen erfasst und bewertet (norm- und/oder kriteriumsorientiert) sowie Folgerungen daraus für den Erfolg von Aus- und Weiterbildungssettings abgeleitet werden können.

Erlernbarkeit

Das Auswertungsverfahren der smk–Reihe und die Erstellung von Kompetenzprofilen ist für wissenschaftsferne Anwender leicht erlernbar. Vorausgesetzt werden lediglich Grundkenntnisse in der Anwendung von einfachen statistischen Verfahren sowie Textverarbeitungskenntnisse und gegebenenfalls Kenntnisse in Präsentationsprogrammen.

Testmappen

Die Materialien für den smk^{-Soll}, smk^{-Ist} und den smk^{-Fremd} (Testmappen mit Beurteilungsbögen, Handanweisungen, Auswertungsschablonen und Analyseschema) können derzeit über PD Dr. Andreas Frey andreas.frey@ehb-schweiz.ch bestellt werden.

Online-Durchführung

Für Lehrkräfte und Ausbilderinnen und Ausbilder liegt ein Online-Tool vor, welches ermöglicht, Lernende mit dem Kompetenzprofil der Klasse und dem Kompetenzprofil der Eichstichprobe verglichen und die Ergebnisse entsprechend interpretiert werden können. Informationen zum Online-Tool können über PD Dr. Andreas Frey andreas.frey@ehb-schweiz.ch angefordert werden.

Literatur

Balzer, L. & Frey, A. (2001). Evaluation. In P. Nenniger & H. Summermatter (Hrsg.), Reform der kaufmännischen Grundausbildung. Band 1: Innovationen, Implementation und Evaluation (Berufspädagogische Reihe) (S. 139-155). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Balzer, L., Frey, A. & Nenniger, P. (1999). Was ist und wie funktioniert Evaluation? Empirische Pädagogik, 13(4), 393-413.

Bornmann, L. & Daniel, H.G. (2000). Reliabilität und Konstruktvalidierung des Kurzfragebogens zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen (FKK). Empirische Pädagogik, 14(4), 391-407.

Braun-Wimmelmeier, B. (1999). Auswirkungen des Assessment-Centers auf die als Beobachter eingesetzten Führungskräfte. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

- Frey, A. (1999). Aufbau beruflicher Handlungskompetenz - Theoretische Vorstellungen und diagnostisches Instrumentarium. *Empirische Pädagogik*, 13(1), 29-56.
- Frey, A. (1999). Berufliche Handlungskompetenz. Angehende Erzieherinnen am Ende der schulischen Ausbildung. *Die Berufsbildende Schule*, 2, 53-58.
- Frey, A. (1999). Erzieherinnenausbildung gestern - heute - morgen. Konzepte und Modelle zur Ausbildungsevaluation. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Frey, A. (2000). Wissensmanagement - Handlungskompetenz und Lernkompetenz als Voraussetzung für praktisches Wissensmanagement. In U. Beck & W. Sommer (Hrsg.), *Learntec 2000. 8. Europäischer Kongress und Fachmesse für Bildungs- und Informationstechnologie. Tagungsband 1* (S. 419-425). Karlsruhe: KKA.
- Frey, A. (2001). Lernstrategien und Kompetenzen von Schülerinnen in der Fachschulausbildung. In M.S. Wosnitza & P. Nenniger (Hrsg.), *Selbstgesteuertes Lernen [Empirische Pädagogik, 15(2), Themenheft]* (S. 323-341). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Frey, A. & Balzer, L. (2003). Soziale und methodische Kompetenzen - der Beurteilungsbogen smk: Ein Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Kompetenzen [Social and cognitive competence - the questionnaire smk: A measurement process to diagnose social and cognitive competences]. *Empirische Pädagogik*, 17(2), 148-175.
- Frey, A., Balzer, L. & Renold, U. (2001). Die Reform der kaufmännischen Grundausbildung in der Schweiz - Ausgewählte Innovationen und erste Ergebnisse. *Wirtschaft und Erziehung*, 7/8, 248-256.
- Frey, A., Balzer, L. & Renold, U. (2001). Reform der kaufmännischen Grundausbildung - Band 2: Instrumente der Evaluation (Herausgegeben von Peter Nenniger und Heinrich Summermatter) (*Berufspädagogik 2*). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Frey, A. Jäger, R.S. & Renold, U. (Hrsg.). (2003). *Kompetenzmessung - Sichtweisen und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Jäger, R., Frey, A., Wosnitza, M. & Flor, D. (2001). Pädagogische Diagnostik. In L. Roth (Hrsg.), *Pädagogik. Handbuch für Studium und Praxis* (S. 848-872). München: Oldenbourg.
- Mummendey, H. D. (1995). *Die Fragebogen-Methode: Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung*. Göttingen: Hogrefe.
- Oser, F. (1997). Standards in der Lehrerbildung. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 15(2), 210-228.
- Rost, D.H. & Schermer, F.J. (1997). *Differentielles Leistungsangstinventar (DAI)*. Frankfurt: Swets.

- Schmidt, J. U. (1995). Psychologische Messverfahren für soziale Kompetenzen. In B. Seyfried (Hrsg.), *Stolperstein Sozialkompetenz: Was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen?* (S. 117-135). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schuler, H. & Barthelme, D. (1995). Soziale Kompetenz als berufliche Anforderung. In B. Seyfried (Hrsg.), *Stolperstein Sozialkompetenz: Was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen?* (S. 77-116). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schwarzer, R. (1993). *Stress, Angst und Handlungsregulation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Wosnitza, M. & Hahl, A. (1998). Die Mehrdimensionalität von selbststeuerungsfördernden Lernumgebungen in der kaufmännischen Erstausbildung. Theoretischer Rahmen und diagnostisches Instrumentarium. *Empirische Pädagogik*, 12(1), 1-26.
- Wosnitza, M. (2000). *Selbstgesteuertes Lernen im Studium*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.