



Workshop Bewertung von humanen und sozialen Kompetenzen

Dr. Hans-Jürgen Lindemann
Regionale Fortbildung
Leitung des Arbeitsbereiches der
gewerbl. Schulen

1



1. Annäherung an ein schwieriges Thema – erste Überlegungen
2. Kompetenzverständnis – Kompetenzmodell
3. AID – Ausbildung im Dialog - ein ganzheitliches Modell zur Bewertung
4. Was tun? – Schritte zur Entwicklung und Einführung eines Bewertungsmodells in Schule



Unsere Ziele für heute:

1. Grundsätze und Prinzipien einer Bewertung analysieren
2. Ein ganzheitliches System kennen lernen – nicht übertragen wollen, aber Schlussfolgerungen ziehen
3. Arbeitsschritte für ein schulbezogenes System entwickeln und einleiten



1. Die Bewertung sozialer und humaner Kompetenzen, ein schwieriges Thema....

Erste Annäherung an das Problem:

Die Konferenz des OSZ ZKT hat im Rahmen der Einführung des Lernfeldunterrichts beschlossen, dass zukünftig 30% der Note die Bewertung von sozialen und humanen Kompetenzen ausmacht.

Sie sind eine/r der betroffenen Fach-(bereichs)leiter/innen.

Was sagen Sie zu dem Beschluss?

Intervenieren Sie?

Wie intervenieren Sie?



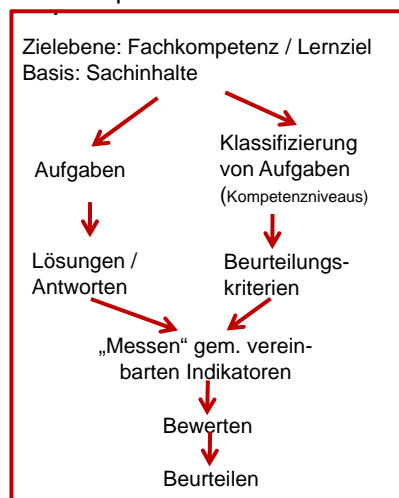
Die Konferenz des OSZ ZKT hat im Rahmen der Einführung des Lernfeldunterrichts beschlossen, dass zukünftig 30% der Note die Bewertung von sozialen und humanen Kompetenzen ausmacht.

Sie sind eine/r der betroffenen Fach-(bereichs)leiter/innen.
Was sagen Sie zu dem Beschluss? Wie intervenieren Sie?

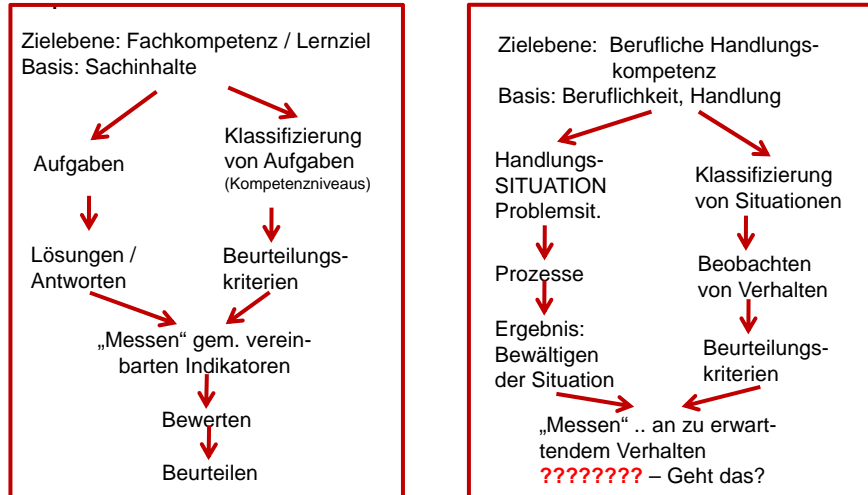
Im Rahmen dieses Beschlusses kommt es zu folgender Begebenheit, mit der die Abteilungsleitung betaut ist:
Lehrer Xavi hat den Schüler/innen eine Aufgabe zur Berechnung einer Oberfläche eines Bauteils gegeben, die sie in Partnerarbeit lösen sollen. Er kündigt an, die soziale Kompetenz der Kooperationsfähigkeit zu beurteilen. Ein Schüler ist kurz vor dem Ende der Arbeitszeit fertig. Er hat allein gearbeitet. Xavi bewertet das Ergebnis mit 2 und wertet wegen mangelnder Kooperation mit dem Partner (5) die Note auf 3 ab.
Der türkische Schüler beschwert sich und argumentiert, dass er allein viel besser zum Ziel komme als mit dem Araber zusammenzuarbeiten. Da der Lehrer bei seiner Beurteilung bleibt, beschwert sich der Schüler bei der Schulleitung.



Ein Vergleich: Lernerfolgsbewertung und -beurteilung von Fachkompetenz und Sozialkompetenz



Ein Vergleich: Lernerfolgsbewertung und -beurteilung von Fachkompetenz und Sozialkompetenz



1. Schlussfolgerungen:

Damit eine Bewertung überhaupt stattfinden kann, müssen Situationen so gestaltet sein und Handlungen so ablaufen, dass auch gewünschte Kompetenzen gezeigt werden können.

Es geht „um eine koordinierte Anwendung unterschiedlicher Handlungskompetenzen - wie Fach-, Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz - anhand eines für den Prüfling jeweils neuen praxisrelevanten Problems.“

(Aus den Erläuterungen zur Prüfungsordnung der Meister, Holztechnik)

- Frage: Systematisieren und klassifizieren wir
- a) Aufgaben und Handlungssituationen oder
 - b) das zu beobachtende Verhalten?



2. Folgerung / Ein Aufgabenvorschlag:

Teams und das Prinzip des Gruppenpuzzle

Sie sollen für ein Gebäude alle Wandflächen und Fensterflächen im Rahmen einer energetischen Sanierung kalkulieren.

Machen Sie dazu eine Bauaufnahme.

Dokumentieren Sie Ihre Messergebnisse.

Fertigen Sie dann die Zeichnungen an,

Grundrisse und Ansichten.

Bilden Sie Gruppen für das Aufmaß:

Gruppe A: Schüler 1, 3, 5, 7 Wand N und S

Gruppe B: Schüler 2, 4, 6, 8 Wand O und W u.s.w.



Bilden Sie Teams, Schüler 1 und 2,

Schüler 3 und 4 u.s.w.

Kommentar: Die Aufgabe ist nur lösbar, wenn jede/r Schülerin über eine vollständige Dokumentation des Aufmaßes verfügt und die Messungen gut geplant waren und vollständig sind.

Indikator für die Kooperation: Schülern fehlen Maße ... der erneute Besuch des Gebäudes.



2. Kompetenz und Kompetenzmodelle:

Kompetenz (Hans-Joachim Jungblut): Aus pädagogischer Sicht sind Kompetenzen als dem Menschen eigentümliche (subjektive) Fähigkeiten anzusehen, die er unabhängig von einer speziellen Handlungssituation aufweist. In Abgrenzung dazu sind Qualifikationen auf die angemessene Bewältigung konkreter Anforderungen eines Tätigkeitsbereiches gerichtet.

Die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates hat bereits 1974 in ihrer Empfehlung zur Neuordnung der Sekundarstufe II als Ziel schulischer und beruflicher Lernprozesse die Entwicklung der Kompetenzen der Lernenden genannt. Das Verständnis von Lernen als Kompetenzentwicklung unterstellt, (...) ein bestimmtes strukturelles Bild des lernenden Menschen. Dabei wird analytisch eine Oberflächenstruktur menschlichen Verhaltens („Performanz“) - d.h. die nach außen wahrnehmbaren Handlungen, sprachlichen Äußerungen und Einstellungen gegenüber bestimmten Sachverhalten der Wirklichkeit - unterschieden von der Tiefenstruktur menschlichen Verhaltens („Kompetenz“), der empirisch nicht unmittelbar wahrnehmbaren Ebene der Handlungs-, Denk- und Einstellungsmuster, die der Oberflächenstruktur zugrundeliegt. Lernen als Kompetenzentwicklung zielt auf die verbindliche und dauerhafte sukzessive Umgestaltung dieser Tiefenstruktur in der Auseinandersetzung des Individuums mit seiner Umwelt.



2. Annäherung

- Für uns Lehrer wahrnehmbar ist im Unterricht nur die Oberflächenstruktur, das gezeigte Verhalten!
- Für die Bewertung im pädagogischen Sinne kommt nur beobachtbares Verhalten in Frage.
- Soziale und humane Kompetenzen entwickeln sich über lange Zeiträume. Veränderungen können folglich nur über längere Zeiträume beobachtet werden.
- Es ist erforderlich, dass alle in einer Lerngruppe unterrichtenden Lehrer/-innen ihre Beobachtungen vergleichen und abgleichen.
- **Das erfordert gemeinsam vereinbarte Beobachtungskriterien und Indikatoren.**



3. Annäherung

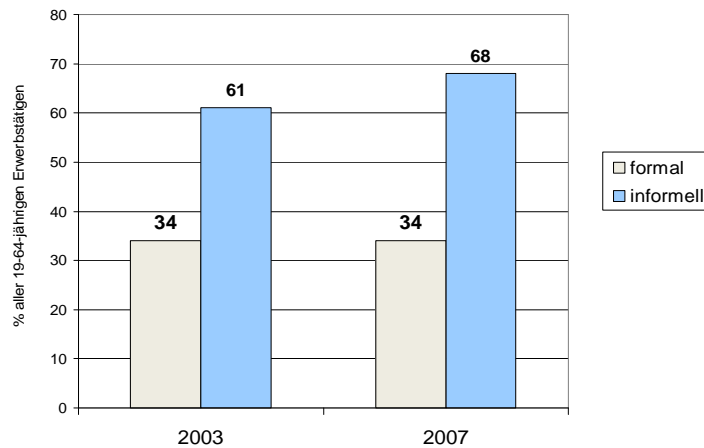
Zur Beobachtung von sozialen und humanen Kompetenzen benötigen wir einen Referenzrahmen bzw. Kompetenzstandards, gegen die wir Kompetenzen evaluieren.

1. Ein kohärentes und von allen akzeptiertes **Kompetenzmodell**
2. Eine **Liste sozialer und humaner Kompetenzen**, die wir fördern
3. **Kriterien**, an denen Verhalten festgemacht wird
4. **Indikatoren und Instrumente**



aber: ... was wir bewerten, muss auch in Schule erlernbar sein!

Teilnahme der Erwerbstätigen an formaler und informeller Berufsbildung in Deutschland



II G Fb 2 Dr. Hans – Jürgen Lindemann

TNS Infratest (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland...



Referenz: Kompetenz – Strukturmodell des DQR

Acht Levels bzw. Niveaus bilden die Grundlage:
 sollen Lernergebnisse beschreiben
 sollen sämtliche Qualifikationen abdecken (allgemeine Bildung
 bis zur höchsten akademischen Stufe
 sowie berufliche Aus- und Weiterbildung)

Niveauindikator , allgemein - gilt für alle Stufen

Anforderungsstruktur

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz



Niveauindikator , Stufe 4

Anforderungsstruktur

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen.	Die Arbeit in einer Gruppe und deren Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen. Über Sachverhalte umfassend kommunizieren.	Sich Lern- und Arbeitsziele setzen, sie reflektieren, realisieren und verantworten.



3. AID – Daimler Benz

AID steht für Ausbildung im Dialog

Ein Beispiel für die Systematisierung und
Klassifizierung
von Kompetenzen, Kriterien und Indikatoren

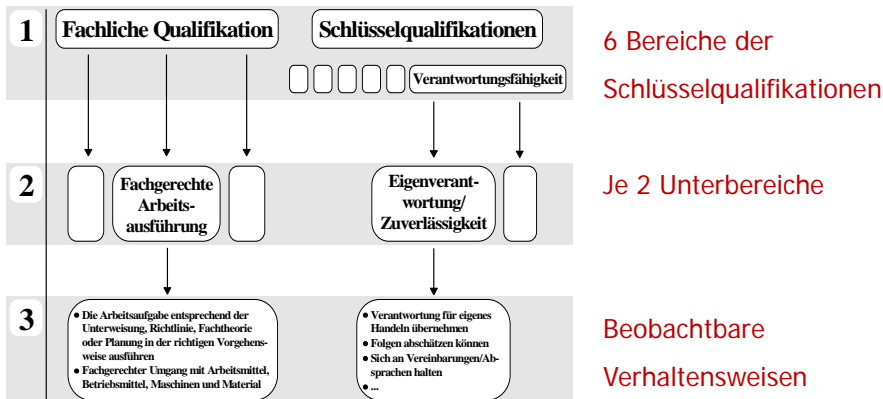




AID – Daimler Chrysler

Strukturmodell der Kompetenz:

Ebene:



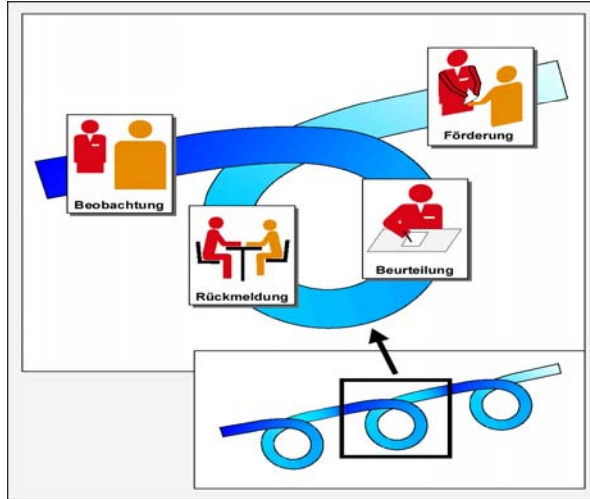
Prinzipien von „Ausbildung Im Dialog“ / Daimler-Benz

- Ganzheitliches Bewertungsverfahren - Schlüsselqualifikationen auf der Basis von Fachkompetenz
- Beratung als Grundlage der Lernförderung
- Kommunikativer Ansatz: Dialog
- Handlungsorientierung: Planung – Durchführung – Reflexion (Reflexive Handlungskompetenz)
- Lernvertrag: Die (Ziel-)Vereinbarung von Fördermaßnahmen für Auszubildende
- Bewertung: Beobachtung und Selbstbeobachtung, gleiche Instrumente für Auszubildende und Ausbilder
- Abgleich der Beobachtung und Selbstbeobachtung
- Konzept der Schlüsselqualifikationen: Plausibilität für die Ausbilder und Auszubildenden
- Akzeptanz von Ausbildung im Dialog im gesamten Unternehmen



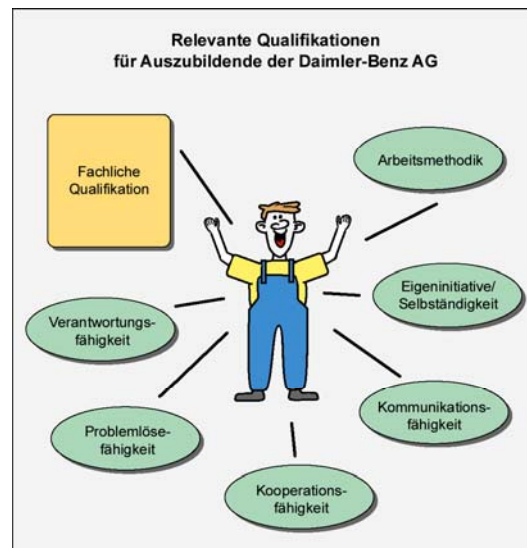
„Ausbildung I m D i a l o g“ / Daimler-Benz

Die Phasen



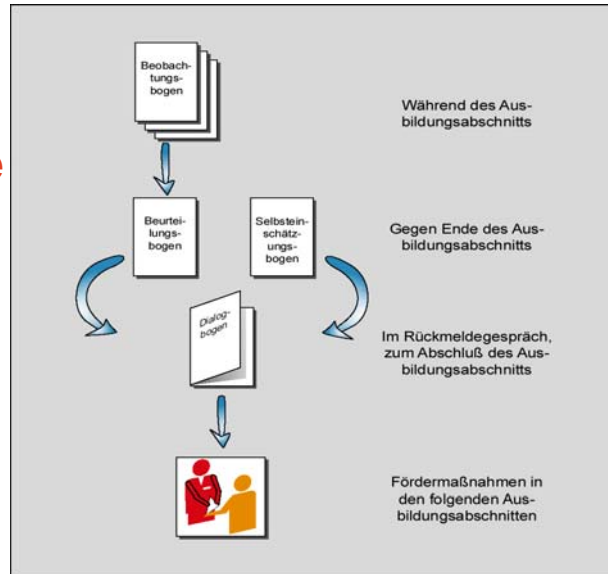
3.

Die Inhalte



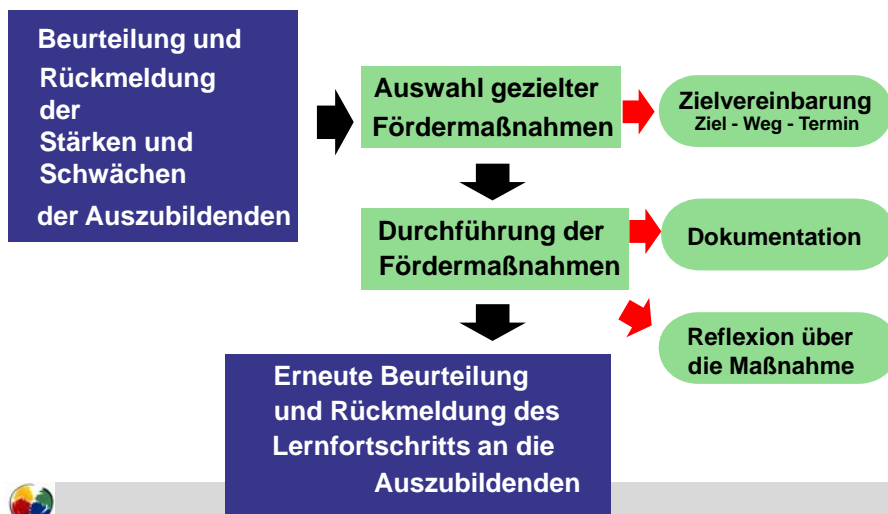


Die Instrumente



Konzeption der Förderung

Daimler - Benz





4. (1) Was tun?

Ein Vorschlag für ein pragmatisches Vorgehen in 5 Schritten

1. Alle Lehrkräfte eines Bildungsganges beginnen in 2011 / 2012 soziale und humane Kompetenzen in **einem** Handlungsfeld zu bewerten.
Vorschlag: Präsentation
2. Dazu werden pro Bildungsgang Kompetenzen, einheitliche Kriterien und Indikatoren vereinbart.
(gem. Strukturmodell AID)
3. Es wird ein einheitliches Beobachtungsinstrument für Schüler und Lehrer entwickelt.
4. Alle Lehrer eines Bildungsganges nutzen das Instrument über zwei Zeiträume von je einem halben Jahr.
5. Am Ende des kommenden Schuljahres findet eine Konferenz zur Auswertung der Erfahrungen statt.

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung
II G Fb 2 Dr. Hans – Jürgen Lindemann

23



4. (2) Wie weiter ?

Im Schuljahr 2012 / 2013 nehmen sich die Bildungsgänge eine weiteres Handlungsfeld vor.

1.
2.
3.
4.
5.

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung
II G Fb 2 Dr. Hans – Jürgen Lindemann

24



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**

www.dblernen.de



Zuordnungsvorschläge von formalen Qualifikationen zum DQR

- DQR-Niveau 1: Basisqualifikationen, Berufsvorbereitung
- DQR-Niveau 2: Hauptschulabschluss, Berufsvorbereitung
- DQR-Niveau 3: Mittlerer Abschluss, 2-jährige Ausbildungsberufe
- DQR-Niveau 4: Allgemeine und Fachhochschulreife; 3- und 3 1/2-jährige Ausbildungsberufe
- DQR-Niveau 5: Allgemeine und fachgebundene Hochschulreife, anspruchsvolle Ausbildungsberufe, berufliche Weiterbildung wie Fachwirte, Meister, Techniker
- DQR-Niveau 6: Bachelor, Operative Professionals, berufliche Weiterbildung wie Logistiker und Betriebswirte
- DQR-Niveau 7: Master, Betriebswirte, Strategische Professionals
- DQR-Niveau 8: PhD/Doktorat



Anmerkungen zum Entwurf der DQR-Matrix

- Vier-Säulen-Modell und Deskriptoren der Matrix bringen ein ganzheitliches Kompetenzverständnis zum Ausdruck
- Dualität von Lern- und Arbeitsbereich in der Matrix als gelungene Basis für Durchlässigkeit, Gleichwertigkeit und Einbeziehung informeller und nicht-formaler Kompetenzen
- Unklarheiten und Antinomien von Kompetenz- und Qualifikationsverständnissen im Einführungstext und Glossar
- Virulente Probleme: Abschlussbezogenheit fördert bestehende Selektion; analytisch-institutionelle Grundlage unklar; Lernergebnisse ohne Einbeziehung von Input- und Prozessqualität? Einbeziehung informellen und nicht-formalen Lernens?