

Qualitätsstandards für Kompetenznachweise

<p>Erscheinungsformen im KnK →</p> <p>Grundprobleme ↓</p>	<p>Entsprechung in den vorgeschlagenen Qualitätsstandards</p>	<p>quantitative, qualitative oder hybride Erfassung von Kompetenzen</p>	<p>Nutzbarkeit im Bildungscontrolling</p>	<p>nationale Sonderformen oder europaweite Vergleichbarkeit</p>
<p>Wie werden Kompetenzen beschrieben?</p>	<p>Theoretische Fundierung</p>	<p>Anlehnung an qualitative Kompetenzerfassungsformen, insbesondere den Profipass</p>	<p>verbale Beschreibung in vorgegebenem Begriffsraster</p>	<p>vergleichbare Beschreibung mit anderen europäischen Instrumenten CH-Q, franz. Kompetenzbilanz</p>
<p>Wie wird die Erfassung der Vergleichbarkeit oder Entwicklung von Kompetenzen gesichert?</p>	<p>Prozessorientierung</p>	<p>Momentaufnahme, durch Erfassung von Entwicklungen flankiert</p>	<p>Einschätzung von Erreichtem und Prognose von Erreichbarem</p>	<p>Entwicklungsmöglichkeiten</p>
<p>Wie wird die Erfassung quantitativ oder qualitativ validiert?</p>	<p>Anwendbarkeit und Nutzensorientierung</p>	<p>solide Ausbildung und Training der Erfassenden, enges vertrauensvolles Zusammenwirken mit Erfassten</p>	<p>Aussagen über Bildungseffekte, die von klassischer beruflicher Weiterbildung nicht erfasst werden</p>	<p>qualitative Validierung sichert bessere internationale Vergleichbarkeit</p>
<p>Wie werden humanitäre und europaweit verbindliche Standards gesichert?</p>	<p>Subjektorientierung und Zielgruppenorientierung</p>	<p>Die qualitative Erfassung ist leicht verstehbar und mit den Erfassten diskutierbar</p>	<p>die qualitative Erfassung hat persönlichkeitsfördernde Effekte, kaum Missbrauch</p>	<p>die Einbeziehung europäischer Standards (EQF, Validierungsgrundsätze) ist gut praktizierbar</p>

Leitfaden:

Was will man unter Kompetenzen verstehen

Qualitätsstandards und Bildungscontrolling

Formen der Kompetenzerfassung

Internationale Aspekte der Kompetenzerfassung

Was will man unter
Kompetenzen verstehen?

Kompetenzen sind evolutionär entstandene, generalisierte *Selbstorganisationsdispositionen* komplexer, adaptiver Systeme – insbesondere menschlicher Individuen - zu reflexivem, kreativem Problemlösungshandeln in Hinblick auf allgemeine Klassen von komplexen, selektiv bedeutsamen Situationen (Pfade).

Kompetenzen definiert als *kontextspezifische kognitive Leistungsdispositionen*, die sich funktional auf Situationen und Anforderungen in bestimmten *Domänen* im Sinne von spezifischen Lern- und Handlungsbereichen beziehen. Kompetenzen werden durch Erfahrung und Lernen erworben und können durch institutionalisierte Bildungsprozesse beeinflusst werden.

Kompetenzarchitektur

Querschnittskompetenzen

abgeleitete Kompetenzen

Grundkompetenzen (key competences)

Metakompetenzen

Kompetenzarchitektur und

Querschnittskompetenzen

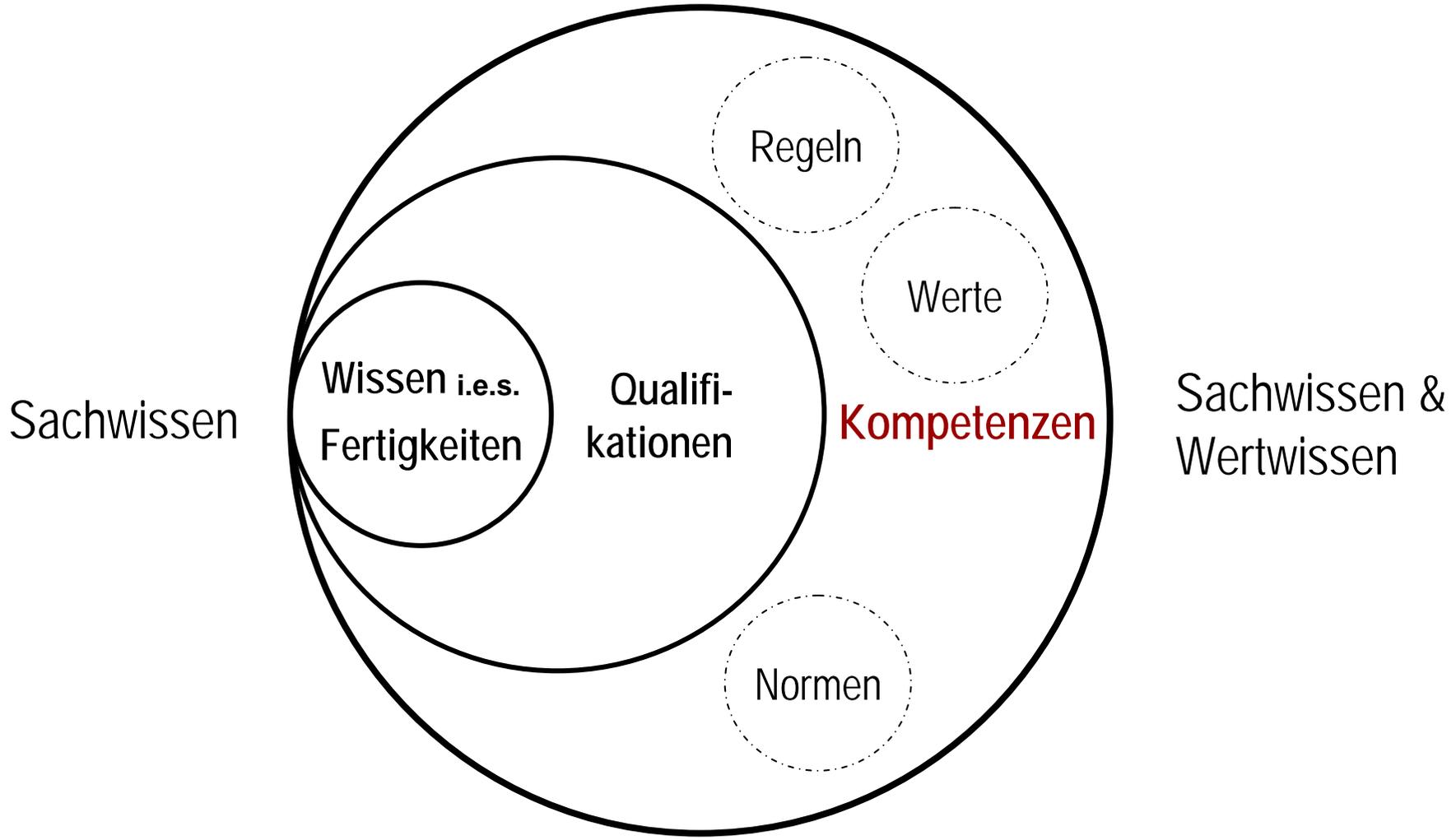
abgeleitete Kompetenzen

Grundkompetenzen
(key competences)

Metakom-
petenzen



Kontextabhängigkeit



Sachwissen

Wissen i.e.s.
Fertigkeiten

Qualifi-
kationen

Kompetenzen

Regeln

Werte

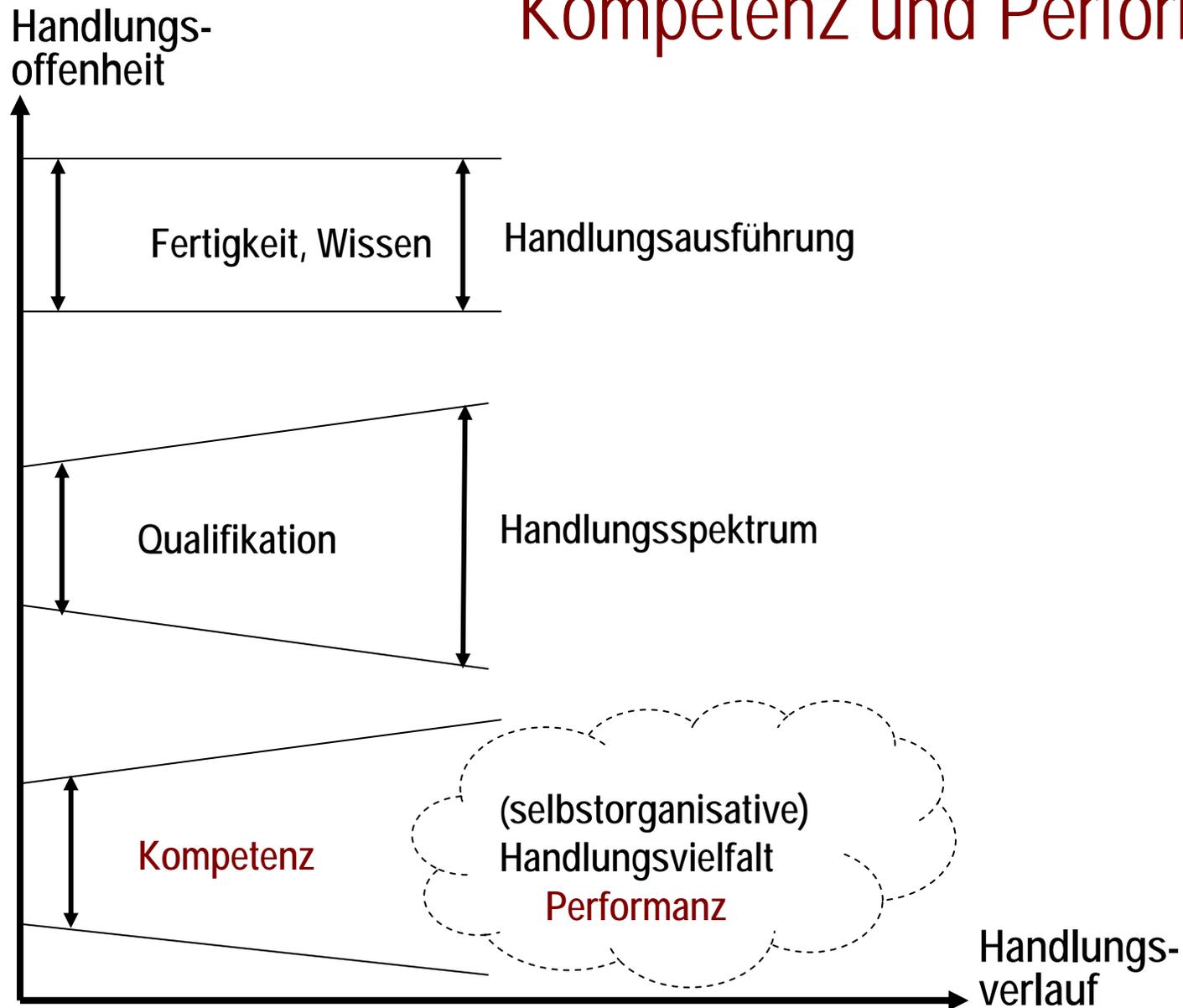
Normen

Sachwissen &
Wertwissen

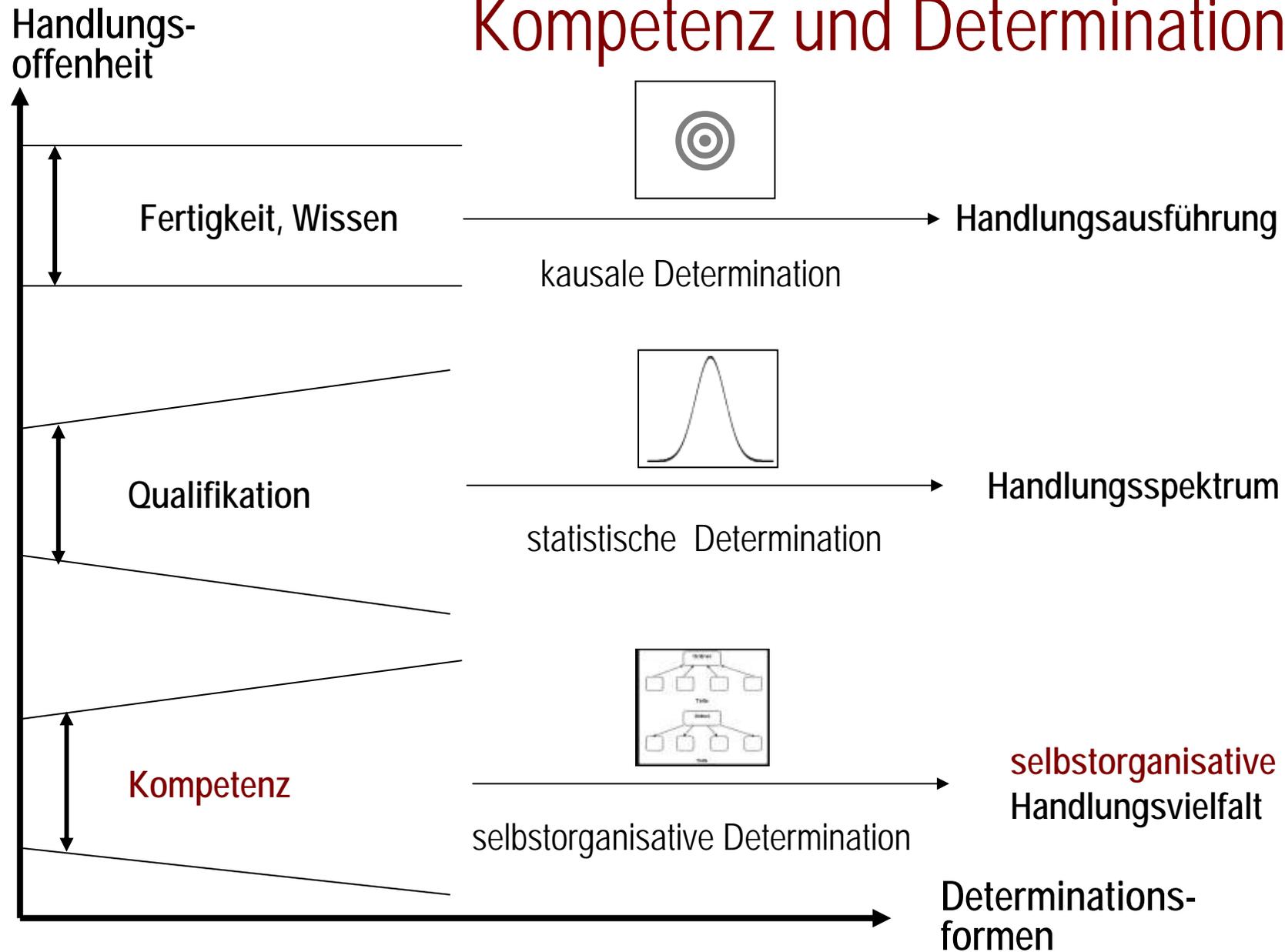
Wie werden Kompetenzen beschrieben?	Theoretische Fundierung	Anlehnung an qualitative Kompetenzerfassungsformen, insbesondere den Profilpass	verbale Beschreibung in vorgegebenem Begriffsrahmen	vergleichbare Beschreibung mit anderen europäischen Instrumenten CH-Q, franz. Kompetenzbilanz
-------------------------------------	--------------------------------	---	---	--

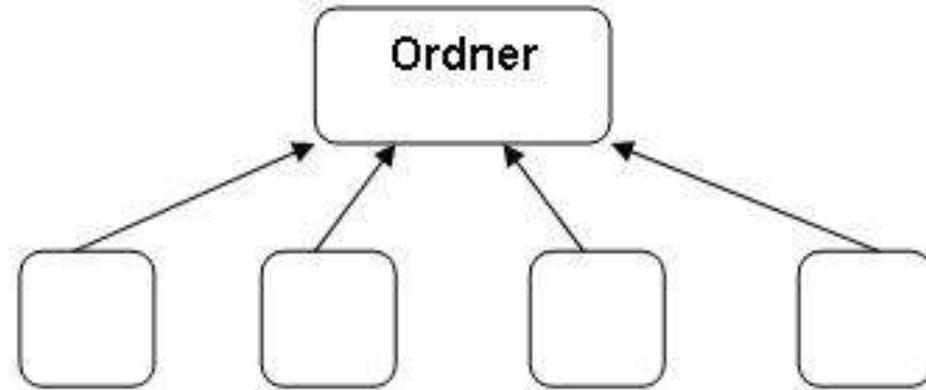
Qualitätsstandards und Bildungscontrolling

Kompetenz und Performanz

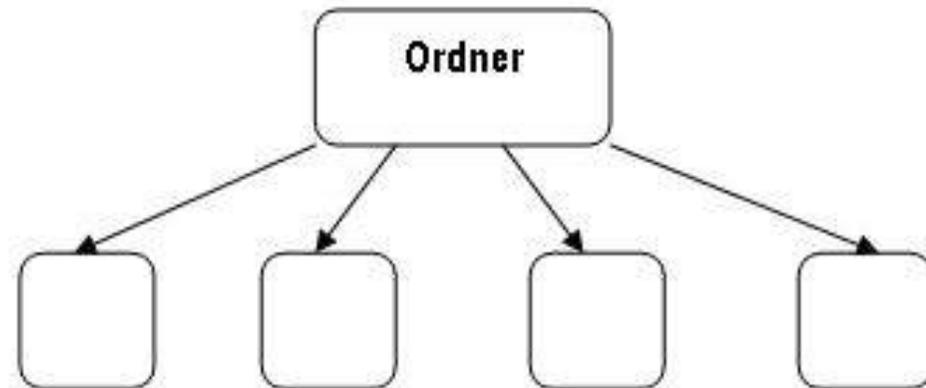


Kompetenz und Determination





Teile

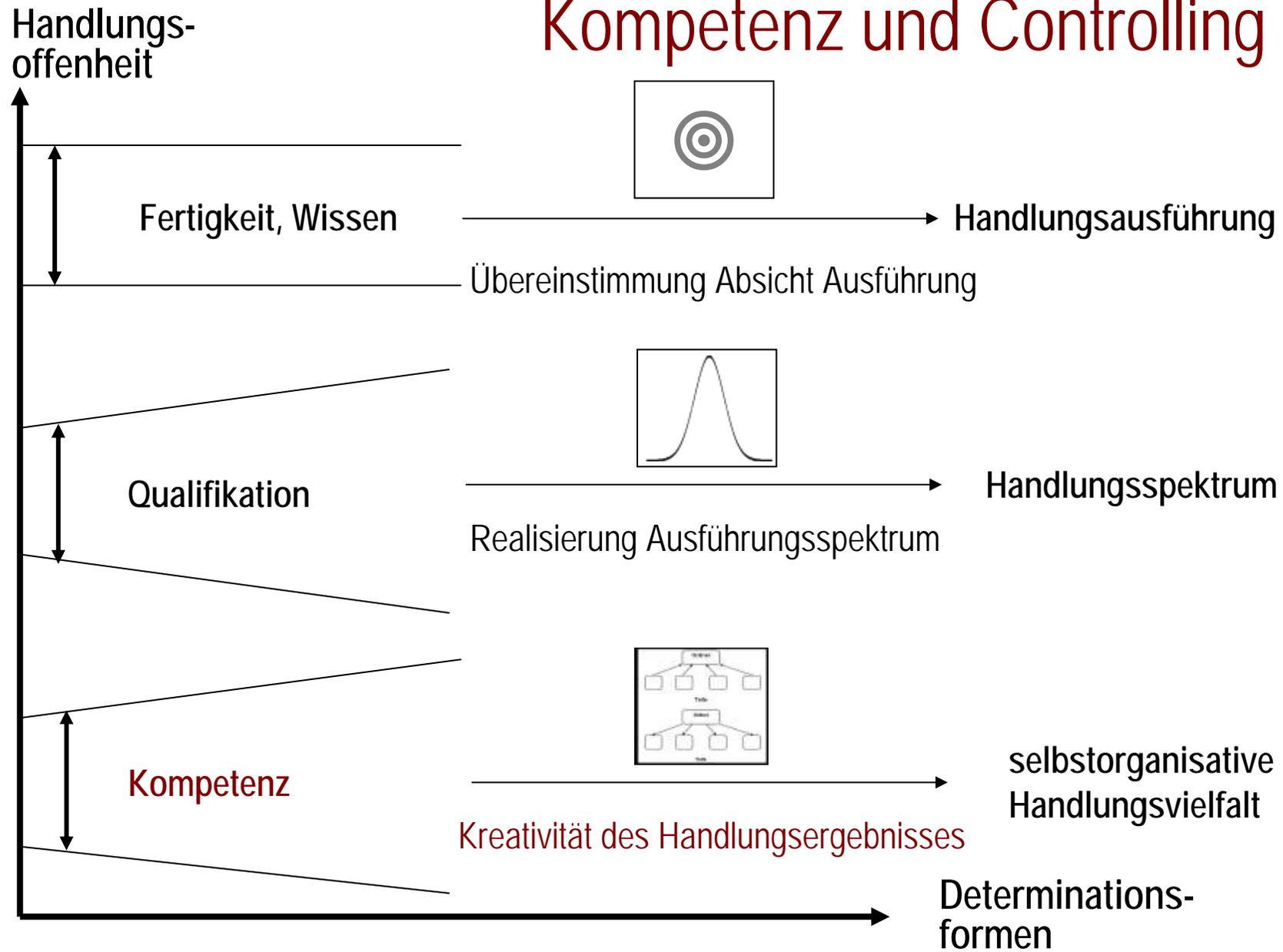


Teile

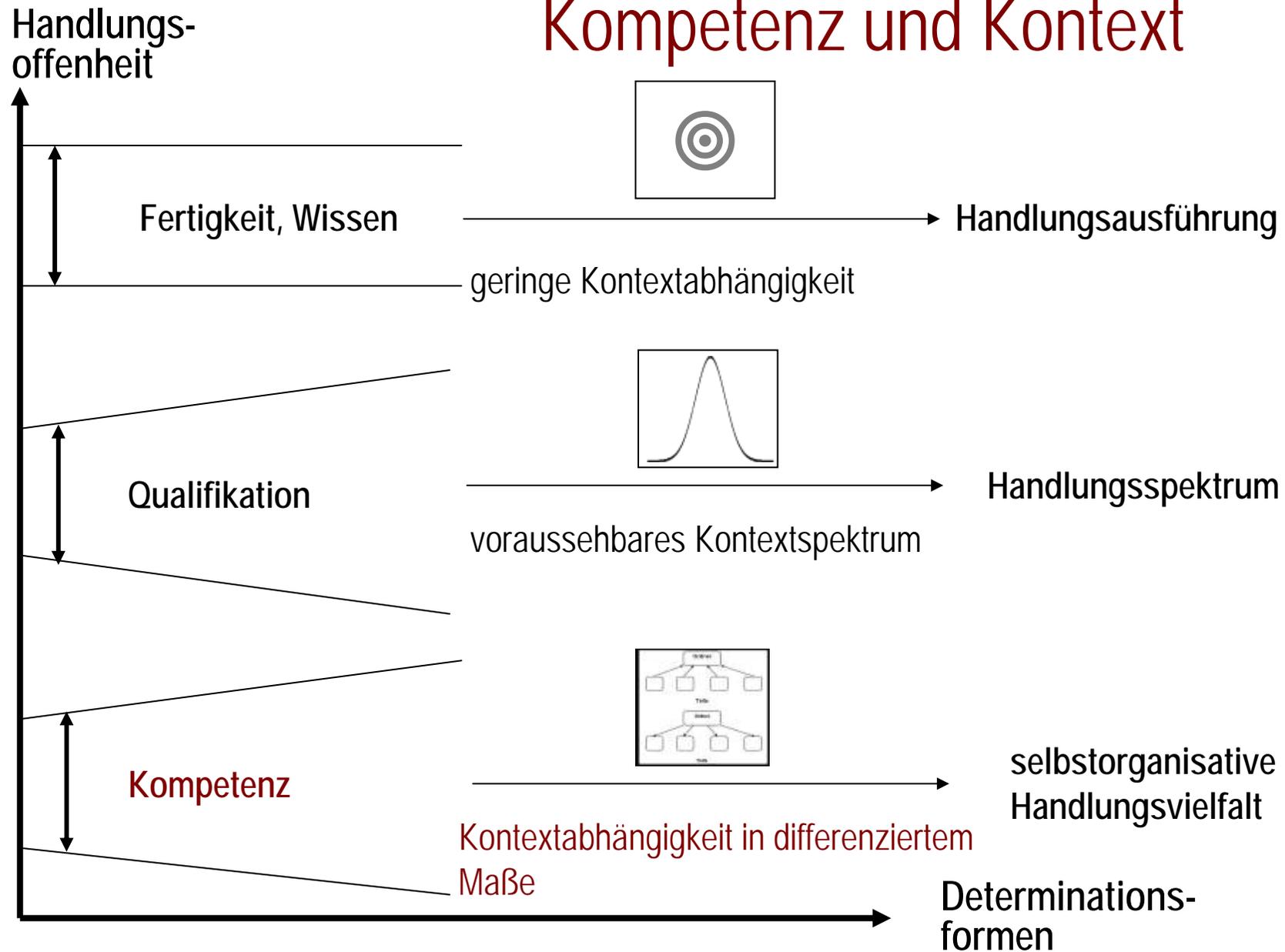
selbstorganisative Determination

Während der Selbstorganisation kann es passieren, dass mehrere Zustände nach dem Phasenübergang gleich wahrscheinlich sind. In dieser Situation entscheidet der Zufall, welcher Zustand sich nach dem Phasenübergang ergibt. Daraus folgt, dass eine Vorhersagbarkeit nicht möglich ist. Das System neigt zum **Nicht-Determinismus**.

Kompetenz und Controlling



Kompetenz und Kontext



Wie wird die Erfassung der Vergleichbarkeit oder Entwicklung von Kompetenzen gesichert?	Prozessorientierung	Momentaufnahme, durch Erfassung von Entwicklungen flankiert	Einschätzung von Erreichtem und Prognose von Erreichbarem	Entwicklungsmöglichkeiten erfasst
---	----------------------------	---	---	-----------------------------------

Formen der Kompetenzerfassung

Formen der Kompetenzerfassung

- quantitative Messung
(Kompetenztest)
- qualitative Charakterisierung
(Kompetenzpass)
- komparative Beschreibung
(Kompetenzbiografie)
- simulative Abbildung
(Kompetenzsimulation)
- observative Erfassung
(Kompetenzsituation, Arbeitsproben)

Kompetenz-
bilanzen

Warum Kompetenzbilanzierung?

Vorteile von Kompetenzbilanzen gegenüber anderen Verfahrensmöglichkeiten:

- Sie sind national und international breit kommunizierbar
- Sie kommen den „Bauchentscheidungen“ der Personalverantwortlichen (ca. 80%) am nächsten
- Sie sind von Laien lesbar und dienen damit auch der bilanzierten Person ohne große „Erklärungen“
- Sie berücksichtigen formell, non-formell und informell erworbene Kompetenzen gleichermaßen
- Sie schließen Erfassen, Beurteilen und Validieren zusammen
- Sie sind hochökonomisch, mit geringem Auswertungs- und Zeitaufwand durchführbar

Grundsätze Kompetenzbilanzierung

- So lang wie nötig - so kurz wie möglich (auch bei qualitativen Verfahren – z.B. fokussierte Kompetenzbiographie)
- Erwünschtheitsaussagen verhindern („Positivismus“)
- Fertigkeit, Qualifikation und Kompetenz klar unterscheiden
- optimale Mischung aus qualitativen und quantitativen Verfahren
- alles EU – kompatibel gestalten (z.B. Europäische Biografie)
- volle Sicherung des Datenschutzes und der Personrechte

Klassische Gütekriterien

Reliabilität

- Re-Test
- Parallel-Test
- Konsistenz (Split-half)

Validität

- Außenkriterium (vergleichbare Untersuchung)
- Vorhersagevalidität (Prognoseeintreffen)
- Extremgruppen (Richtungsweiser)
- Konstruktvalidität (Angemessenheit operationaler Definitionen angesichts des Theoriedruckes)

Kriterien für die Qualität der Inhaltsanalyse

nach Philipp Mayring

Validität im engeren Sinne					Reliabilität		
Material-orientiert		Ergebnis-orientiert		Pro-zess-orientiert			
semanti-sche Gültigkeit	Stichpro-ben-gültigkeit	Korrela-tive Gültigkeit	Vorher-sage-gültigkeit	Konstrukt-gültigkeit	Stabilität	Reprodu-zierbarkei-t	Exaktheit

Wie wird die Erfassung quantitativ oder qualitativ validiert?	Anwendbarkeit und Nutzensorientierung	solide Ausbildung und Training der Erfassenden, enges vertrauensvolles Zusammenwirken mit Erfassten	Aussagen über Bildungseffekte, die von klassischer beruflicher Weiterbildung nicht erfasst werden	qualitative Validierung sichert bessere internationale Vergleichbarkeit
---	--	---	---	---

Internationale Aspekte der Kompetenzerfassung

Kompetenzvalidierung und –zertifizierung*)

Der Ausdruck **Validierung** umfasst für die Mitgliedstaaten der EU allgemein die Ermittlung sowie die Bewertung und Anerkennung von nicht formellen und informellen Lernprozessen. Er zielt darauf ab, die Kenntnisse und Fähigkeiten einer Einzelperson in ihrer gesamten Bandbreite erkennbar zu machen und einzuschätzen, unabhängig davon, wo oder auf welchem Wege sie erworben wurden. Die Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen findet sowohl innerhalb als auch außerhalb der formalen allgemeinen beruflichen Bildung statt, am Arbeitsplatz sowie in der Bürgergesellschaft.

Die Validierung ist ein **Schlüsselinstrument** für die Übertragung und Anerkennung von Lernerfolgen aller Art in unterschiedlichen Lernumfeldern.

*) Europäische Kommission – Gemeinsame Europäische Grundsätze für die Validierung des nicht-formellen und informellen Lernens

Prinzipien in Bezug auf:	
ZIELE der Validierung	<ul style="list-style-type: none"> •Gesamtspektrum Qualifikationen und Kompetenzen •unabhängig davon wie erworben •Sicherung der Vergleichbarkeit
RECHTE des Einzelnen	<ul style="list-style-type: none"> •Datenschutz (Transparenz, Wahrung Privatsphäre) •Freiwilligkeit und sozialer Dialog •Eigentum an Validierungsergebnissen, Recht auf Widerspruch
PFLICHTEN der Institutionen	Ergebnisse auf europäischer Ebene validierbar machen Orientierung auf gemeinsame europäische Instrumente:Europass flankierende Informations- und Beratungsangebote
VERFAHREN in Validierungsprozessen	VERTRAUEN UND VERLÄBLICHKEIT Transparenz der Verfahren, Transparenz der Kriterien Verfügbarkeit relevanter Informationen
	UNPARTEILICHKEIT als Verhaltenskodex der Bewerter deshalb Validierungskompetenz der Bewerter überprüfen
	GLAUBWÜRDIGKEIT UND LEGITIMIERUNG Einbeziehung der relevanten Interessengruppen(z.B.Sozialpartner) Vertrauen,Verlässlichkeit, Unparteilichkeit für die Interessengruppen

Kompetenz umfasst (Definition EQF)

i)	kognitive Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschließt, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird	F
ii)	funktionale Kompetenz (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist;	A
iii)	personale Kompetenz, die das Verhalten/den Umgang in/mit einer gegebenen Situation betrifft;	A, P
iv)	ethische Kompetenz, die bestimmte persönliche	P
v)	/soziale Werte umfasst.	S

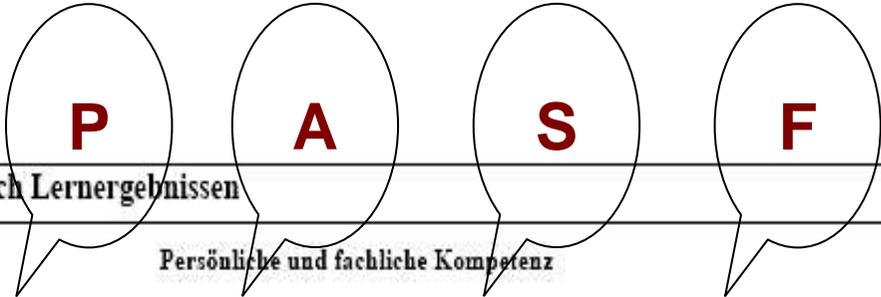


Tabelle 1: Die acht Stufen des Europäischen Qualifikationsrahmens nach Lernergebnissen

Stufe	Kenntnisse	Fertigkeiten	Persönliche und fachliche Kompetenz			
			(i) Selbständigkeit und Verantwortung	(ii) Lernkompetenz	(iii) Kommunikationskompetenz und soziale Kompetenz	(iv) Fachliche und berufliche Kompetenz
1	Grundlegende allgemeine Kenntnisse auffrischen	Grundlegende Fertigkeiten zur Erledigung einfacher Aufgaben einsetzen	Arbeits- oder Lernaufgaben unter direkter Anleitung ausführen und persönliche Effektivität in einfachen, stabilen Kontexten demonstrieren	Lernberatung annehmen	Auf einfache schriftliche und mündliche Kommunikation reagieren; eigene soziale Rolle demonstrieren	Bewusstsein für Problemlösungsverfahren demonstrieren
2	Sich die Grundlagen eines Bereichs vergegenwärtigen und verstehen, Wissensspektrum ist auf Fakten und Grundideen beschränkt	Fertigkeiten und Schlüsselkompetenzen nutzen ¹⁾ , um Aufgaben zu erledigen, wobei das Handeln von routine- und strategiebezogenen Regeln bestimmt ist; grundlegende Methoden, Werkzeuge und Materialien auswählen und anwenden	Begrenzte Verantwortung für die Verbesserung der Arbeits- oder Lernleistung in einfachen und stabilen Kontexten und in gewohnten homogenen Gruppen übernehmen	Lernberatung nachfragen	Auf einfache, aber detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation reagieren; Rolle an verschiedene soziale Umgebungen anpassen	Probleme unter Nutzung vorgegebener Informationen lösen
3	Fachspezifische Kenntnisse anwenden, die Prozesse, Techniken, Materialien, Instrumente, Ausrüstung, Terminologie und einige theoretische Gedanken umfassen	Eine Reihe fachspezifischer Fertigkeiten zur Ausführung von Aufgaben nutzen und persönliche Auslegung durch Auswahl und Anpassung von Methoden, Werkzeugen und Materialien demonstrieren;	Verantwortung für die Ausführung von Aufgaben übernehmen und eine gewisse eigenständige Rolle beim Arbeiten und Lernen demonstrieren, wobei der Kontext allgemein stabil ist, sich aber einige Faktoren ändern	Eigenverantwortlich lernen	Detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation produzieren (und darauf reagieren) Verantwortung für eigenes Verständnis und Verhalten übernehmen	Probleme mit Hilfe bekannter Informationsquellen lösen und dabei einige soziale Fragen berücksichtigen

Tabelle 2: Ergänzende Informationen zu den Stufen im EQF

Stufe	Typische Aspekte als Nachweis der Qualifikation auf jeder Stufe
1	<p>Einfache und stabile Lernkontexte und Schwerpunkt auf allgemeinem Erwerb grundlegender Kompetenzen.</p> <p>Lernen normalerweise während der Pflichtschulzeit als Beitrag zur Allgemeinbildung, aber auch im Rahmen von Erwachsenenbildungsprogrammen (einschließlich allgemeiner Erwachsenenbildung) und in nichtformalen und informellen Lernumgebungen.</p> <p>Bei formaler Unterrichtung Jugendlicher werden grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten unter Aufsicht mit Methoden des Direktunterrichts vermittelt. Gelernt wird in der Regel in einer Schule oder Fachschule (college), einem Ausbildungszentrum, einem außerschulischen Ausbildungsprogramm oder einem Unternehmen. Meist etablierte und regulierte Lerninhalte. Aber die Entwicklung grundlegender Kompetenzen ist auch eng mit informellem Lernen in der Gemeinschaft und am Arbeitsplatz verbunden.</p> <p>Gremien zur Regulierung von Bildung und Ausbildung betreiben Qualitätssicherungssysteme für formale Qualifikationen der Stufe 1.</p> <p>Der Erwerb von Qualifikationen der Stufe 1 führt zu weiteren Lernmöglichkeiten und eröffnet Zugang zu ungelernter Beschäftigung, die ein weiteres Ausbildungselement beinhalten kann. Diese Stufe ist häufig der Einstieg in lebenslanges Lernen für Menschen ohne Qualifikation.</p>

8	<p>Die Lernsituationen für Qualifikationen der Stufe 8 sind völlig neu, und es sind Probleme zu lösen, bei denen viele, sich gegenseitig beeinflussende Faktoren mitspielen, die sich teilweise verändern und für den Einzelnen nicht klar erkennbar sind; daher sind sie nicht vorhersehbar und führen so zu einem komplexen und unvorhersehbaren Lernkontext. Es handelt sich um hoch spezialisierte Lerninhalte.</p> <p>Das Studium für diese Qualifikationen findet überwiegend in speziellen Hochschulen statt. Wer eine Qualifikation der Stufe 8 erreicht, hat ein systematisches Verständnis eines Fachbereichs sowie die Beherrschung von Fertigkeiten und Methoden der Forschung in diesem Bereich nachgewiesen.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 8 beziehen sich auf den dritten Zyklus (third cycle) des Hochschulstudiums in dem im Bologna-Prozess entwickelten Rahmen.</p> <p>Das Lernen auf dieser Stufe ist zumeist unabhängig von formalen Lernprogrammen und geschieht in Eigeninitiative unter der Anleitung anderer hochrangiger Experten. Häufig coachen Personen, die auf dieser Stufe arbeiten, andere, so dass diese ein hohes Niveau an Fachkenntnis erlangen.</p> <p>Die Qualitätssicherung beruht weitgehend auf einem fachlichen Peer Review entsprechend den einrichtungsspezifischen Verfahrenserfordernissen.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 8 eröffnen Zugang zu Beschäftigung in spezialisierten Fachbereichen und ermöglichen denjenigen einen beruflichen Aufstieg, deren Aufgabenbereich Forschungskompetenz, wissenschaftliches Arbeiten und Führungsqualitäten erfordert.</p>

Wie werden humanitäre und europaweit verbindliche Standards gesichert?	Subjekt- orientie- rung und Zielgrup- penorien- tierung	Die qualitative Erfassung ist leicht verstehbar und mit den Erfassten diskutierbar	die qualitative Erfassung hat persönlich- keits- fördernde Effekte, Missbrauch ist leichter zu verhindern	die Einbeziehung europäischer Standards (EQF, Validierungsgr undsätze) ist gut praktizierbar
---	--	---	--	--