

Kompetenzfeststellung in der Jugendsozialarbeit – Chancen und Risiken durch den Deutschen Qualifikationsrahmen

Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt

Rüdiger Preißer

Sozialwissenschaftliche Forschungsstelle

Meinwerk Institut

- **Instrumente und Verfahren der Kompetenzfeststellung**
- **Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Verfahren**
- **DQR – Chance zur Integration benachteiligter Jugendlicher?**

Instrumente der Kompetenzfeststellung

Instrument	anforderungsorientiert	personenorientiert
Test	Leistungstests Fähigkeitstests	Persönlichkeitstests Intelligenztests
Beobachtung handlungs- orientiert	Arbeitsproben, -simulationen Praktika, Projektarbeiten	Rollenspiele Gruppendiskussionen Übungen
Beschreibung	Fragebögen (Selbst-, Fremdeinschätzung)	Fragebögen (Selbst-, Fremdeinschätzung) Portfolio-Ansätze
Befragung	Einstellungsgespräch Trad. Prüfung (Wissen)	Leitfadeninterviews (Interessen, Neigungen, Lebensdaten) Biographische Exploration

Weitere Unterscheidungsmerkmale: synchron versus ex post; standardisiert versus nicht-standardisiert („qualitativ“), Selbst- versus Fremdeinschätzung

Prognosequalität von eignungsdiagnostischen Instrumenten

Kriterium: Berufserfolg

Arbeitsproben	.54
Intelligenztests	.51
Vorstellungsgespräch, strukturiert	.51
Tests zum Berufswissen	.48
Probezeit	.44
Vorstellungsgespräch, unstrukturiert	.38
Assessment Center	.36
Biographische Daten	.35
Berufserfahrung (Jahre)	.18

Quelle: Reisch 2001, Psychologische Diagnostik in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Darmstadt: hiba-Verlag (BuQ transfer III/2001)

Kompetenzbegriff

- Gegensatz zu Intelligenz (nur begrenzt erlernbare kognitive Dispositionen), zu Qualifikation (anforderungsspezifische Leistung)
- individuelle und einzigartige Konfiguration: Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Werte, Eigenschaften, Interessen, Einstellungen, Motive, Emotionen
- Nahe am Subjekt: individuelle Regulationsfähigkeit, Selbstorganisationsdispositionen
- Voraussetzungen, um in einer Situation selbstbestimmt zu handeln
 - **kognitive** Dimension: die Fähigkeit etwas zu tun
 - **motivationale** Dimension: die Bereitschaft etwas zu tun
 - **volitionale** Dimension: die Handlungsverpflichtung beim Tun

Verfahren der Kompetenzfeststellung: Stärken

- Professionalität (Neues Fachkonzept)
- Vielfalt und Verbreitung des Kompetenzbegriffs (≠ formalem Bildungssystem)
- Aussagekraft, prognostische Qualität (≠ formalem Bildungssystem)
- Einheitliches Verständnis der Kompetenzdimensionen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenzen)
- Komplexität und Differenziertheit der Verfahren (Assessment Center)
- Differenzierte Aussagen zu Kompetenzen Jugendlicher

Verfahren der Kompetenzfeststellung: Mängel

- Art, Anzahl der Kriterien (Beobachtungsmerkmale) zur Erfassung der Kompetenzdimensionen uneinheitlich operationalisiert
- Auswahl einzelner „Kompetenz“-Merkmale beliebig, Verallgemeinerung zu ganzen Kompetenzbereichen
- Vernachlässigung lebensweltnaher personenbezogener Kompetenzmerkmale zugunsten anforderungsorientierter
- Probleme bei Integration der Befunde zu „Kompetenzprofil“
- Mangelnde Ergebnissicherung (Beschränkung auf Vermittlungsquote)
(*Abbruchquoten, nicht vermittelte Jugendliche?*)
- Keine Erfolgskontrolle: was kommt heraus?
- Spekulationen: Stigmatisierung der Klientel; Matthäus-Theorem

... aber das Erstaunlichste

- Keine ausreichende Ergebnissicherung (dominant: Vermittlungsquote) (Daten über Abbruchquoten, Anteil zwar erfolgreich abgeschlossenen aber nicht vermittelten Jugendlichen?)
- Kompetenzfeststellung nur am Beginn der Maßnahmen, dort aber massiv („zielgerichtete Förderung“ und „passgenaue Ausrichtung“)
- Keine Erfolgskontrolle der Qualifizierungsmaßnahmen durch Kompetenzfeststellung am Ende: Gab es einen Kompetenzzuwachs?
- Spekulationen:
 - Was kommt heraus?
 - Hat sich der Mitteleinsatz gelohnt?
 - Was geschieht mit den Jugendlichen? (Stigmatisierung, Matthäus-Theorem)

Zwei Ausnahmen: Kompetenzfeststellung am Ende

- **Zielgruppen- und Wirkungsanalyse von BvB des CJD**
(Fachhochschule Düsseldorf)
 - Zielgruppe 230 BvB-TeilnehmerInnen
 - Instrument: Profil-AC
- **VAmB - Verzahnte Ausbildung mit den Berufsbildungswerken**
(Universität Hamburg)
 - Zielgruppe: Behinderte Jugendliche (bisher erst 57 Teilnehmende)
 - Instrument: Profil-AC

Befunde zum Kompetenzerwerb (CJD)

Veränderung der Kompetenzentwicklung zwischen Beginn und Abschluss der Maßnahme bei 230 BvB-TeilnehmerInnen

- Verbesserungen in den Kulturtechniken und der Sozialkompetenz
- Verschlechterung in der Selbstkompetenz
- Stagnation in der Methodenkompetenz

- Mehrheit verbesserte sich nicht oder nur in einem Kompetenzbereich
- Große Verbesserung vor allem bei Jüngeren (Einfluss Alter)
- Verbesserung bei männlichen Jugendlichen
- Stagnation bei Migranten
- „Kompetentere“ Jugendliche verbesserten zwar nicht ihre Kompetenzen, wurden aber häufiger in betriebliche Ausbildung vermittelt

Zwei Paradigmen der Kompetenzfeststellung

Unterscheidung von Colardyn & Bjornavold CEDEFOP-Gutachten 2005

- „**Formative assessment** is input-driven, centred on the education and training procedure and linked to educational standards.“
- "the primary goal of **summative assessment is** (...) grading or certifying [and it] is outcome-driven, centred on results achieved”

Verfahren der Kompetenzfeststellung

Summative Verfahren: Anforderungsorientierung

- diagnostischer Zweck: Ist-Zustand der Kompetenzen (Validität, Reliabilität)
- punktuelle Feststellung von Merkmalen, eigenschafts-, verhaltenstypologische Bewertung
- Hohe Standardisierung: Kurz, kostengünstig, vergleichbar
- Befragte in Objektrolle: produzieren Daten, erhalten Interpretationen, Ratschläge – bleiben abhängig
- keine Nachhaltigkeit

Formative Verfahren: Biographieorientierung

- Prozessorientierung: „Weg ist das Ziel“
- Methode: Narration und dialogische Selbstexploration
- Subjektrolle: Selbstreflexion: eigene Deutung, Sprache
- Förderung von Selbstwertgefühl als Voraussetzung für Handlungsbereitschaft („Empowerment“)
- Nachhaltigkeit durch Förderung metakognitiver Kompetenzen (Selbst-Bewusstheit, Selbst-Regulation)

Folgerungen

- Empfehlungen I – Evaluationsstudien
- Empfehlungen II – Stärkung der Pädagogik
- Empfehlungen III – Durchführung der Maßnahmen

Empfehlungen I – Evaluationsstudien

- **Inputqualität**

- Art und Umfang pädagogischer Interventionen (individuelle Qualifizierungs-, Förderpläne)

- **Prozessqualität**

- Merkmale der Institutionen, Rahmenbedingungen der Maßnahmen (Anzahl, Qualifikation der Mitarbeiter, räumliche, instrumentelle Bedingungen, Organisation der Maßnahme)

- **Ergebnisqualität: Output – Outcome – Wirkungen**

- Output: erfolgreicher Abschluss der Maßnahme (geringe Abbruchquoten); Kompetenzverbesserung
- Outcome: hohe Vermittlungsquoten in Ausbildung oder Arbeit
- Impact: Förderung der berufsbiographischen Selbststeuerungskompetenz („Beschäftigungsfähigkeit“, „Ausbildungsreife“), soziale Integration

Empfehlungen II – Stärkung der Pädagogik

- Berufsfindung stärker als **Entwicklungsaufgabe** betrachten, die von Jugendlichen bewältigt werden muss („formative“ Jahre, Identitätsbildung)
 - „Entwicklungsaufgabe“: kulturelle und gesellschaftliche **Erwartungen und Anforderungen**, die an Personen einer bestimmten Altersgruppe gestellt werden.
 - Entwicklungsaufgaben definieren für jedes Individuum in bestimmtem Lebenslagen objektiv **vorgegebene Handlungsprobleme**, denen es sich stellen muß.
 - Entwicklungsaufgaben fungieren als **Bezugssysteme**, innerhalb derer die personelle und soziale Identität entwickelt werden muß.

Empfehlungen III - Durchführung der Maßnahmen

- Formative Kompetenzfeststellung am Anfang: unbedingt biographisch narrative Verfahren, um Deutungsmuster der Jugendlichen kennenzulernen
- Summative Kompetenzfeststellung am Ende der Maßnahmen zur Ergebnissicherung (DQR!)
- Aussagen über Fortschritte der Jugendlichen generieren (*Alter spielt eine große Rolle*)
- Die konkrete Lebenspraxis, die Individuellen Lösungsstrategien der Jugendlichen
- Sorgfältige biographische Exploration:
 - Subjektiver Blickwinkel der Jugendlichen
 - Besondere Ereignisse in Lebenslauf / Schullaufbahn
 - Soziales Umfeld der Jugendlichen

Beispiel für formatives Verfahren: Kompetenzen explorieren

Ziel: die eigenen Kompetenzen (Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Werte, Eigenschaften, Interessen, Einstellungen, Motive, Präferenzen) für sich selbst klar benennen zu können

Anleitung:

- **Biographische Selbstexploration** auf der Grundlage alltagssprachlichen Erzählens (*Narration*)
- **Kommunikative Validierung** in Kleingruppenarbeit oder zwischen Trainer/in und Jugendlichen
- **Analytische Verdichtung und Reduktion** mit Hilfe von skalengestützten Listen von Fähigkeiten usw.
- **Biographische Integration und Ordnung** mit Hilfe von Szenariotechnik und konfigurativem Arbeiten

Beispiel für formatives Verfahren: Kompetenzen „belegen“

Ziel: die eigenen Fähigkeiten vor sich selbst und vor anderen Personen klar benennen zu können

Anleitung:

- **Erfahrungsmenge:** Bis zu welchem Zeitpunkt lässt sich die Fähigkeit zurückverfolgen?
- **Erfahrungsvielfalt:** In welchen unterschiedlichen Zusammenhängen wurde die Fähigkeit eingesetzt?
- **Komplexität:** Wie schwierig sind die Aufgaben, anhand derer sich diese Fähigkeit erweisen muss?
- **Selbstreflexivität:** In welchen Situationen hat die Fähigkeit dabei geholfen zu einem Erfolg beizutragen? Welche anderen Fähigkeiten werden noch „aktiviert“, wenn die Fähigkeit zum Einsatz kommt?

Beispiel für formatives Verfahren: „Informationsgespräche“

- **Wie sind Sie zu Ihrer Arbeit gekommen, wie war Ihr Weg?**
- **Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit besonders gut?**
- **Was gefällt Ihnen weniger gut?**
- **Kennen Sie noch weitere freundlichen Leute, mit denen ich auch reden könnte?**

DQR: Entstehung 2008

- Empfehlung des Europäischen Parlaments, Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR)
- Bitte an Mitgliedstaaten
 - nationale Qualifikationsrahmen zu entwickeln
 - diese bis 2010 an den EQR zu koppeln (Verknüpfung mit EQR-Niveaus)
 - 2007: Bund-Länder-Koordinierungsgruppe DQR, Arbeitskreis DQR
- EQR
 - acht Niveaustufen
 - werden durch Deskriptoren auf der Grundlage von Lernergebnissen definiert
 - Übersetzungsinstrument zwischen den Bildungs- und Qualifikationssystemen der Mitgliedstaaten

DQR – Chance zur Integration benachteiligter Jugendlicher?

Zielbereich / Zielgruppe	Funktion
Bildungssystem	Adäquate Darstellung deutscher Abschlüsse
Beschäftigungssystem	Mobilität, Flexibilität
Arbeitgeber	Lesbarkeit von Kompetenzen
Individuen	Anrechnung und Anerkennung von Lernergebnissen

Strukturelemente des DQR

- Instrument zur Klassifizierung von Qualifikationen **und informell erworbenen Lernergebnissen**
- Beschreibung der Lernergebnisse anhand der Begrifflichkeiten: Kenntnisse, Fertigkeiten und **Kompetenzen**
- Zuordnung von Lernergebnissen zu **acht Niveaustufen**
- Die **Lernniveaus** werden durch Deskriptoren explizit definiert
- Outcome-Orientierung
 - bildungsbereichsübergreifende Ausrichtung
 - ! Niveaustufen sind unabhängig vom Lernort; sie umfassen auch nichtformales und informelles Lernen
 - ! Niveaustufen können auf unterschiedlichen Lernwegen erreicht werden

DQR: Kompetenz-Verständnis

- Kompetenz: Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen = **Handlungskompetenz**
- Kompetenz: Fachkompetenz, personale Kompetenz, Methodenkompetenz (integraler Bestandteil: Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln)
 - **Fachkompetenz** (Wissen, Fertigkeiten): Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgabenstellungen selbständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen
 - **Personale Kompetenz** (Sozial-, Selbstkompetenz): Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, das eigene Leben selbständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten
 - **Sozialkompetenz**: Fähigkeit, Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten und sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten
 - **Selbstkompetenz**: Fähigkeit, Bereitschaft, selbstständig und verantwortlich zu handeln, darüber zu reflektieren und die Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln

DQR: Entwicklungsbedarf

- Frage, wie wird Lernergebnis (Zertifikat, Kursbesuchsbestätigung, Diplom, Zeugnis etc.) zu einem DQR-relevanten Qualifikationsnachweis
 - Definition der Lernergebnisse und Kompetenzen
 - Überprüfbarkeit der Lernergebnisse
 - Anrechnung und Anerkennung von non- und informell erworbenen Kompetenzen
- Auswirkungen auf Verfahren der Kompetenzfeststellung
- Forschungsbedarf:
 - Kriterien zur Entwicklung der Deskriptoren
 - Ausdifferenzierung der Dimensionen von Handlungskompetenz
- Schaffung von Akkreditierungsagenturen (Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit?)
- ! Mehrjährige Testphase und Pilotprojekte

Kompetenzkonzepte

```
graph TD; A[Kompetenzkonzepte] --> B[Strukturgenetisch]; A --> C[Situationsspezifisch]; A --> D[Fachkompetenz];
```

Strukturgenetisch

prinzipielle Fähigkeit

System innerpsych. Voraussetzungen

Merkmal der Persönlichkeit;

„Selbstorganisationsdispositionen“

entzieht sich interpersonellen Vergleich

äußert sich in Qualität der Handlung,

reguliert Handlung

Situationsspezifisch

Nutzung von Wissen

Handlungsfähigkeit, -bereitschaft

Zuständigkeit

im Hinblick auf Anforderungen

eines Arbeitsplatzes („Eignung“)

(Anwendungsaspekt)

Fachkompetenz

(externer Referenzrahmen: domänenspez.)

Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz;

prägen berufliche Handlungskompetenz

Quer dazu:

Methodenkompetenz

Kommunikative Kompetenz

Lernkompetenz

Modellprogramme

- BQF-Programm: "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" (BMBF)
- "Kompetenzagenturen zur beruflichen und sozialen Integration von Jugendlichen" (BMFSFJ)
- EQJ-Programm: Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (BMAS)
- FSTJ-Programm: "Freiwilliges Soziales Trainingsjahr" (BMFSFJ)

Vorteile eines kompetenzorientierten Ansatzes

- Anregung von Innovationen durch Bildungsträger
- Schaffung von Bildungswegen, Besserer Zugang zum Erwerb einer Qualifikation für benachteiligte Jugendliche
- Verkürzung der Zeit bis zum Erwerb einer ersten Qualifikation
- Verbindung von informeller und formaler Bildung

- Eine Niveaustufe ist völlig unabhängig vom Lernort des Lernens; sie umfasst somit auch nichtformales und informelles Lernen
- Auch die Niveaustufe 1 ist nicht mit einer schulischen Leistungsstufe (z.B. Einschulung) gleich zu setzen;

Ergebnissicherung der Modellprogramme

- BQF:
- EQJ:
 - Vermittlungsquote in berufliche Ausbildung (66% bis 75%). Davon begannen drei Viertel eine Ausbildung
 - Bei einem hohen Anteil durchgeführter Einstiegsqualifizierungen kam es nicht zu der Ausstellung eines Zeugnisses bzw. Zertifikats nach Abschluss
- Kompetenzagenturen:
 - DJI: 1999 bis 2004 von rund 5.000 TeilnehmerInnen
 - Schul- und Berufsverläufe, berufliche Orientierung, Lebenssituation, soziale und kulturelle Herkunft, „Alltagskompetenzen“, Merkmalsbereiche soziale Kompetenz, Selbstbewusstsein, Selbstkontrolle und Arbeitstugenden
- FSTJ-Programm
 - DJI: 495 Befragte, davon 30% in beruflicher Ausbildung, 11% erwerbstätig, 21% arbeitslos
 -

Ziele des DQR

- das deutsche Qualifikationssystem grenzüberschreitend transparent und vergleichbar machen
- die Anerkennung von in Deutschland erworbenen Qualifikationen in Europa zu erleichtern
- vertikale und horizontale Durchlässigkeit / Mobilität von Lernenden und Beschäftigten fördern
- ein Übersetzungsinstrument schaffen, um Qualifikationen besser einordnen und anerkennen zu können (Verfahren zur Kompetenzfeststellung)
- die Orientierung der Qualifikationen an Lernergebnissen (Outcome-Orientierung) fördern
- stimulierend auf die Entwicklung des deutschen Bildungs- und Beschäftigungssysteme wirken