

Buch (Monographie)

Brinkmann, Wiebke (2004):

Kompetenzprofile von Hochschulabsolventen für den Berufseinstieg. Ein interkultureller Vergleich.

**Abstract:**

**A. Inhalt**

Emp. Untersuchung der Anforderungen an Führungskräftenachwuchskräfte (High Potentials) im europäischen Vergleich. Hierzu werden Stellenanzeigen auf dem deutschen, französischen und britischen Markt für Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge ausgewertet und verglichen.

Ergebnisse: Im Vergleich werden in Deutschland die höchsten Anforderungen an Kompetenzen gefordert, auch an interkulturelle Kompetenzen, in England die geringsten Anforderungen. In allen drei Ländern werden High Potentials über Faktoren und Eigenschaften ermittelt, die über die fachlichen Qualifikationen des Hochschulstudiums hinausgehen, z.B.: Zusatzqualifikationen und soft skills.

Anschließend werden Hochschulzulassung und Hochschulsysteme der drei Länder vorgestellt. Verglichen werden Studienanfängerquote, Studienerfolgsquote, Alter der Studienanfänger und die Dauer des Hochschulstudiums. Nach der Darstellung des Handlungskompetenzmodells und der Erfassung der Dimensionen in den vier Bereichen folgt eine Einschätzung der Entwicklung des Kompetenzprofils des Führungsnachwuchses: Sozial- und Selbstkompetenz haben an Bedeutung zugenommen.

Empirische Ergebnisse: Nachfrage an Handlungskompetenzen im internationalen Vergleich

	DE (N=55)	FR (N=51)	UK (N=50)
Fachkompetenz	95%	94%	90%
Methodenkompetenz	76%	51%	54%
Sozialkompetenz	91%	69%	68%
Selbstkompetenz		89%	80% 88%

**B. Methodische Vorgehensweise**

Vergleich von Stellenanzeigen in deutschen, französischen und britischen Tageszeitungen, Online-Medien wie Jobbörsen und Suchmaschinen mit Anzeigen für Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge mit maximal 2 Jahren Praxiserfahrung (Erhebungszeitraum: 5.1. -17.2.2004). Vernachlässigt werden aufgrund der Überschaubarkeit Kriterien, die von weniger als 20% der Stellenausschreibungen gefordert werden.

**C. Land**

Deutschland, Großbritannien, Frankreich

**D. Ausbildung**

Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge

**E. Einschätzung geeigneter Messverfahren/ Interessante Aspekte**

Geeignetes Verfahren zur Ermittlung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen in einem spezifischen Berufsfeld. Allerdings bezieht sich die Erhebung der Stellenanzeigen auf einen relativ kleinen Zeitraum. Daher können keine Prognosen abgeleitet werden.

**Schlagwörter:**

Handlungskompetenzen, Führungskräfte, Wirtschaftswissenschaften, europ. Vergleich, Stellenmarktanalyse

**Kategorien:**

1.1 soziale Kompetenz; 1.2 Fachkompetenz; 1.5 Schlüsselkompetenz; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 2.5 Schriftliche Befragung

**Bewertung:**

Geeignetes Verfahren zur Ermittlung der Anforderungen von arbeitsmarktrelevanten Handlungskompetenzen in einem spezifischen Berufsfeld. Allerdings bezieht sich die Erhebung und Auswertung der Stellenanzeigen auf einen relativ kleinen Zeitraum und sollte meiner Meinung nach wiederholt werden bevor Prognosen abgeleitet werden können.

## Beitrag

Dehnbostel, Peter; Meister, Jörg (2002):

Einleitung: Essentials und Überblick.

In: Peter Dehnbostel, Uwe Elsholz, Jörg Meister und Julia Meyer-Menk (Hg.): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung. Berlin: edition sigma, S. 11–27.

### **Abstract:**

Inhalt:

a. Begriffsdefinition von Kompetenzen, Kompetenzentwicklung, berufliche Handlungskompetenz (Einheit aus Fach-, Sozial-, Personal- bzw. Humankompetenz). Die Methodenkompetenz, Lern- und kommunikative Kompetenz wird nicht additiv als weitere Kompetenz verstanden, sondern als Bestandteil dieser drei Bereiche gefasst.

b. Lernen bei der Arbeit und in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit::

Unter dem Aspekt der Reprofessionalisierung von Arbeit wird Lernen bei der Arbeit zur entscheidenden Produktivkraft., insbesondere das Erfahrungslernen, dass im Unternehmen für kontinuierlichen Verbesserungsvorschläge genutzt werden kann.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat zwar den Erfahrungsansatz aufgenommen, vorrangig aber nur in Seminaren und Lehrgängen angeboten, nicht hingegen arbeitsgebundene Lernformen und Qualifizierungsmaßnahmen. Lernen in der Arbeit gilt seit Langem als wichtiges Handlungs- und Erfahrungsfeld der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Auch aus unternehmensbezogener Sicht gibt es viele Lernaktivitäten bei der Arbeit. Hier ist die Verbesserung und Optimierung der Arbeitsorganisation, die Förderung der Arbeitsergebnisse und die Kundenorientierung zu nennen. Vor allem bei Umstrukturierungsprozessen gibt es Weiterbildungsinteressen. Qualitätssicherung von Arbeitsgebundenen Lernen ist untrennbar mit der Frage der Mitgestaltung und Partizipation verbunden.

Lernförderliche Arbeitsumgebungen zeichnen sich häufig durch partizipative Arbeitsformen, wie Gruppen-, Projektarbeit aus, aber auch neue Formen wie Qualitätszirkel und Lerninseln, die Erfahrungslernen und organisiertes Lernen verbinden.

c. Erfahrungslernen und organisiertes Lernen integrieren:

Berufliche Handlungskompetenzen werden durch integriertes Lernen forciert.

Statt fremdbestimmt - subjektbezogen und arbeitsintegriert, Bildungszertifikate sind besonders wichtig, um weitere Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.

Schwerpunkt des Bandes liegt in den Chancen von handlungsbezogener Kompetenzentwicklung, die subjektbezogen zu verstehen ist und in der Weiterbildung umgesetzt werden soll. Hierzu eignen sich sowohl das Erfahrungslernen als auch das Lernen in selbst organisierten Netzwerken. Ingrid Drexels Beitrag zur länderübergreifenden Analyse des Kompetenzbegriffs will Gemeinsamkeiten aufzeigen, auch wenn es keine gemeinsame Definition gibt.

In Frankreich wird das Konzept der Kompetenzentwicklung als ein Output-orientiertes System verstanden, dass sich auf Lernergebnisse konzentriert.

In England zeigt sich ein Rückzug des Staates bezogen auf den Einsatz von öffentlichen Mitteln an der Sicherung für Lernmöglichkeiten durch die Betonung der Selbstorganisation des Lernens.

B Methode

Literaturüberblick

C Ausbildung

Weiterbildung, gewerkschaftliche Bildung

D Land

Deutschland

E Einschätzung:

Kein Messverfahren, Diskussion von Weiterbildungsansätzen

### **Kategorien:**

1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.1 Begriffsdiskussion

### **Bewertung:**

Keine empirische Untersuchung zur Kompetenzentwicklung, Chancen und Risiken für von beruflichen Weiterbildungsansätzen werden diskutiert

## Zeitschriftenaufsatz

Freestone, Robert; Williams, Peter; Susan, Kerry (2007):

A quantitative approach to assessment of work-based learning outcomes.

In: *Higher Education Research and Development* 26 (4), S. 347–361.

### **Abstract:**

A. Inhalt

Studie evaluiert die Erfahrungen von Studierenden der Stadtplanung während eines 1-jährigen Praktikums im Rahmen ihres Studiums. Hintergrund: Einführung in das „work-based learning“ als Teil der städteplanerischen Ausbildung. Dieses Element soll Studierende mit der Arbeitspraxis konfrontieren und fördert kreatives Denken, Problemlösefähigkeit, Teamwork und die Fähigkeit das an der Hochschule erworbene Wissen praktisch einzusetzen. Ziel des Projektes: Praxiserfahrung soll die akademische Ausbildung vervollständigen. Fragebogen bezieht sich auf die universitäre Ausbildung, Befragungszeitpunkt: nach dem 5.Semester im Anschluss an das Praktikumsjahr

Ergebnisse:

- höchste Zustimmung bei item 2 „The work placement has developed my ability to solve problems“ mit 86%

- geringste Zustimmung bei den items 30% „Ability to be creative“ und 31% „Skills to implement change“  
ii) 76% stimmen zu bei "Overall, I was satisfied with the quality of this placement"

Positive Ergebnisse unterstreichen die funktionierende Partnerschaft Hochschule – Industrie mit klaren ausbildungsorientierten Zielen (S. 357).

B. Welche methodische Vorgehensweise liegt den Ergebnissen zugrunde?

- Fragebogen: WEQ (Work Experience Questionnaire),
- qualitative Längsschnittstudie und vergleichende quantitative Analyse

C. In welchem Land wurde die Studie durchgeführt?

Australien: Planning Institute of Australia

D. Auf welche Ausbildung/ Abschlussart/ Fachdisziplin bezieht sich das Ergebnis?

Ausbildung/ Abschlussart

Hochschule/ Universität, Bereich Stadtplanung

E. „Wie kann man Kompetenzen messen?“ – Einschätzung geeigneter Messverfahren

Kompetenzen werden nicht definiert und nicht gemessen; Fragebogen will Praktikumserfahrung evaluieren, (Praxiskompetenzen) welche Studierenden der Stadtplanung im Rahmen eines Jahrespraktikums gemacht haben. - WEQ stellt ein valides Untersuchungsinstrument dar, um Lernen in der Praxis zu evaluieren (S. 359).

*Schlagwörter:*

Stadtplanung, Fragebogen zur Erfahrung, Praktikum

*Kategorien:*

1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 2.8 Evaluation

*Bewertung:*

Kompetenzen werden nicht definiert und nicht gemessen; Fragebogen will Praktikumserfahrung evaluieren, (Praxiskompetenzen) welche Studierenden der Stadtplanung im Rahmen eines Jahrespraktikums gemacht haben - WEQ stellt ein valides Untersuchungsinstrument dar, um Lernen in der Praxis zu evaluieren

Zeitschriftenaufsatz

Hampe, Manfred (2002):

Einführung in den Maschinenbau.

In: HSW (6), S. 228–234.

*Abstract:*

1. Inhalt

Hampe beschreibt die Ziele von Projektkursen im Maschinenbau und zeigt anhand eines Gruppenvergleichs erste Befunde. Diese empirischen Ergebnisse bestätigen, dass diese Projekte den Prüfungserfolg fördern. Dabei wird Prüfungserfolg mit dem Erreichen des Vordiploms gemessen. Hierzu gibt es einen Gruppenvergleich zwischen Nicht-Teilnehmern und Teilnehmern des Projektkurses.

Beschreibung der Ziele der Projektwoche am Fachbereich Maschinenbau:

- Überblick über den Maschinenbau verschaffen,
- In die Methodik des Maschinenbaus einführen,
- Bedeutung der Grundlagenfächer klar machen,
- Ingenieurtypisches Arbeiten erleben lassen,
- Neugier auf das Hauptstudium wecken,
- Arbeit im Team,
- Kommunikationsstärke,

- Kooperationsbereitschaft,
- Toleranz und
- Führungsqualitäten.

2. Welche methodische Vorgehensweise liegt den Ergebnissen zugrunde?

Die Projektkurse werden mit einem Pretest und Posttest evaluiert, darüber hinaus gibt es einen Vergleich mit einer Nicht-Teilnehmer-Gruppe.

3. Land

Deutschland

4. Auf welche Ausbildung/ Abschlussart/ Fachdisziplin bezieht sich das Ergebnis?

TU Darmstadt, Fachbereich Maschinenbau

Fachspezifische Einordnung der Studien

b) Ingenieurwissenschaften

Fachbereich Maschinenbau

E. Einschätzung geeigneter Messverfahren/ Interessante Aspekte

Geeignete Methoden zur Überprüfung der Wirksamkeit von Lehrveranstaltungen im Hinblick auf den Prüfungserfolg

*Schlagwörter:*

Ingenieurwesen, Lehrszenario, Beruf, Praxis, Erfolgskennzahl

*Kategorien:*

1.7 Kennzahl Studien-, Prüfungserfolg; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 2.9 Konzept; 2.10 Lehr- Lernszenario

*Bewertung:*

Geeignete Methoden zur Überprüfung der Wirksamkeit von Lehrveranstaltungen im Hinblick auf den Prüfungserfolg

Beitrag

Hänke-Portscheller, Michaela (2006):

Kompetenzentwicklung durch projektorientierte Lehrerbildung - Didaktisches Handeln zwischen Theorie und Praxis. In: Hilligus, Annegret Helen (Hg) Standards und Kompetenzen - neue Qualität in der Lehrerausbildung?

In: Annegret Helen Hilligus (Hg.): Standards und Kompetenzen - neue Qualität in der Lehrerausbildung?, Standards und Kompetenzen - neue Qualität in der Lehrerausbildung?, S. 293–303.

*Abstract:*

A. Inhalt

Die Entwicklung der Handlungskompetenz von angehenden Lehrern soll im Studium gefördert werden. Kritik an der derzeitigen Ausbildung ist: der Praxisbezug sei zu vage, Fachwissen, Fachdidaktik und Erziehungswissenschaften stehen unverbunden nebeneinander. Der Ernstfall „Schule“ mit klar definierten Bildungsstandards und Gestaltungsmöglichkeiten der Lehr- und Lernwege soll anhand von projektorientiertem Unterricht geübt werden. Diese „Brückenkurse“ als Erfahrungsräume sollen den professionellen Realismus der Studierenden schulen, z.B. den Blick für die Lebenswirklichkeit der Schüler, die Arbeitsbedingungen an der Schule und die Grenzen pädagogischen Handelns.

In diesen projektbezogenen Workshops sollen didaktische Handlungskompetenzen (präsentieren, kommunizieren und argumentieren) und Arbeitsorganisation und Verwendung von Informations- und Kommunikationsmitteln genutzt werden, neben interdisziplinärem Arbeiten, etc. Unterstützt werden diese Kurse durch Supervisionsprozesse und kollegiale Beratung.

B. Methodische Vorgehensweise

Begründung und Vorstellung eines Konzeptes „Brückenkurse“ zur Schulung von Handlungskompetenz an der Universität

C. Land

Deutschland

D. Ausbildung

Universität, Lehrerausbildung

E. Einschätzung geeigneter Messverfahren/ Interessante Aspekte

Nicht geeignet, kein Messverfahren

*Schlagwörter:*

Lehrerausbildung, Handlungskompetenz Schule, Lehre

*Kategorien:*

1.4 Lehrkompetenz; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 2.10 Lehr- Lernszenario

*Bewertung:*  
kein Messverfahren

#### Zeitschriftenaufsatz

Janas, Dana; Meszléry, Katalin (2004):

KOMBI: Kompetenzorientiertes Personalmanagement. Ausgewählte Ergebnisse aus dem Abschlussbericht eines IAW-Forschungsvorhabens.

In: *FIR+IAW - Unternehmen der Zukunft* (4), S. 9–11.

#### *Abstract:*

Inhalt:

Beschreibung des Messinstrumentes KOMBI für die Messung und Bilanzierung von Mitarbeiterkompetenzen.

Darstellung der Methode:

Bestandsaufnahme der Mitarbeiterkompetenzen, Zieldefinition der Kompetenzmessung in Zusammenarbeit mit Geschäftsführung, Betriebsrat und Mitgliedern der Belegschaft. Es folgt die Kompetenzmessung und -bilanzierung. Hierbei werden Kennzahlen entwickelt, welche Vergleichswerte heranziehen, um daraus Bilanzierungsmaßnahmen abzuleiten.

Erhebungsphase: Gruppen von 15-20 Mitarbeiter werden 2 h getestet. Im Anschluss erfolgt die Rückmeldung der Ergebnisse. Das Kompetenzprofil umfasst: Kooperationsfähigkeit, Problemlösekompetenz, Teamorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Kundenorientierung, Konfliktfähigkeit und Führungsmotivation. Hierbei wird ein IST Profil, ein SOLL Profil und ein Positionsbenchmark ermittelt. Anschließend erfolgt eine Evaluation des Verfahrens.

Die Akzeptanz des Verfahrens war sehr gering, auch aufgrund einer mangelhaften Informationspolitik der Geschäftsführung.

Insbesondere die Einhaltung von klassischen Gütekriterien wie Objektivität, Reliabilität beeinflussen die Gesamtzufriedenheit mit dem Verfahren positiv. Ebenso die Bedeutung der Transparenz des Verfahrens hinsichtlich der Durchführung, Zielsetzung und Vorgehensweise und die Ergebnisverwertung.

Ausbildung

-

Einsatzgebiet

Mitarbeitermessung für Personalentwicklung

Weitere Einsatzgebiete:

Rekrutierung, Controlling von Weiterbildungsmaßnahmen, Analyseverfahren im Rahmen von Arbeitsvermittlungsagenturen

Land

Deutschland

Einschätzung

Verfahren zur Messung von Kompetenzen, siehe auch Meyer "MoreQ" für den Einsatz im Hochschulbereich

*Schlagerwörter:*

Handlungskompetenzen, IST-Soll Vergleich, Leistungsvergleich

*Kategorien:*

1.2 Fachkompetenz; 1.5 Schlüsselkompetenz; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum

*Bewertung:*

Verfahren zur Messung von Kompetenzen, siehe auch Meyer "MoreQ" für den Einsatz im Hochschulbereich

Buch (Monographie)

Kremer, Hans-Hugo; Sloane, Peter F. E. (2001):

Lernfelder implementieren. Zur Entwicklung und Gestaltung fächer- und lernortübergreifender Lehr-Lernarrangements im Lernfeldkonzept.

Paderborn: Eusl (Wirtschaftspädagogisches Forum, 10).

**Abstract:**

A Inhalt

In der curricularen Entwicklung der kaufmännischen Ausbildung stellen die Autoren eine Neuorganisation der berufsbezogenen Ausbildung vor. Das neue Konzept hat sich von Fächern weg entwickelt und hin zu handlungsbezogenem Lernen an Schulen. Es fördert damit nicht nur Fach-, sondern auch Sozial- und Methodenkompetenzen. Ein Problem ist folgende bestehende Trennung: Während die Arbeitsfelder bislang Praxis vermitteln, unterrichten Schulen das Fachwissen.

Im Modellversuch NELE (Neue Unterrichtsstrukturen und Lernkonzepte durch berufliches Lernen in Lernfeldern) sollte die Makroebene - die Entwicklung eines Lernfeldstrukturierten Curricula, die Mesoebene - die Gestaltung der Schulorganisation bis hin zur Mikroebene - die Unterrichtsgestaltung entwickelt werden. Beteiligt sind das Institut für Schulentwicklung und Bildungsforschung in München und das Landesinstitut für Lehrplanentwicklung und Pädagogik (HELP) in Wiesbaden. Ein DFG Projekt untersuchte die Wirkung unterschiedlicher Methoden mit Hilfe des ATI Ansatzes. Dieser Ansatz differenziert in didaktische Wirkungsgrößen und leitet daraus Handlungsempfehlungen ab. Lernfeldcurricula:

1. Bestimmung von relevanten Handlungssituationen und -muster?
2. Welche Unterschiede gibt es zwischen Handlungsfeld (Aspektfeld) und Lernfeld? Wie sieht die Lernsituation aus?

Forschungsfragen sind:

1. Entwicklung und Erprobung konkreter Lehr/Lernarrangements, die Fächer- und Lernort übergreifend angelegt sind.
2. Wie wird mit dem lernfeldstrukturierten Curriculum umgegangen?

Ergebnisse:

Die Tätigkeit der Lehrenden nimmt über den Klassenraum hinaus zu, es kommen neue Aufgabenbereiche hinzu.

Gestaltungsgrundsätze für Lehr-Lernarrangement:

- Thematisierung des Wirkungsraumes der Aufgabenstruktur,
- Individualisierung der Lernprozesse.
- Wissenschaftliche Erkenntnis werden angewendet (möglichst in großer Lebensnähe, an subjektiven Erfahrungsstrukturen anknüpfend),
- Auslösen von metakognitiven und metakommunikativen Prozessen.

B Methoden

Fallstudie

C. Land

Deutschland

D. Ausbildung

Duale Berufsausbildung, Bereich: Kaufmännische Erstausbildung

Einschätzung:

Das Lernfeldkonzept beinhaltet Lerntätigkeiten der Lehrenden (Organisation von Gruppenprozessen, Aneignung von Fachwissen, Applikation dieses Wissens auf Anwendungsfehler, Erkundung von Lebenssituationen). Die Evaluation elaboriert Formen der Lernstandards in Fallstudien. Keine Messung von Kompetenzen

**Schlagwörter:**

Berufsschule, Duales System, Praxis

**Kategorien:**

1.3 Lernkompetenz, Lernstrategie; 1.4 Lehrkompetenz; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 2.10 Lehr- Lernszenario

**Bewertung:**

Das Lernfeldkonzept beinhaltet Lerntätigkeiten der Lehrenden (Organisation von Gruppenprozessen, Aneignung von Fachwissen, Applikation dieses Wissens auf Anwendungsfehler, Erkundung von Lebenssituationen). Die Evaluation elaboriert Formen der Lernstandards in Fallstudien. Keine Messung von Kompetenzen.

Schaeper, Hildegard (2005):

Hochschulbildung und Schlüsselkompetenzen. Der Beitrag der Hochschulforschung zur Evaluation der Qualifizierungsfunktionen und -leistungen von Hochschulen.

In: *Zeitschrift für Pädagogik* 51 (50), S. 209–220.

**Abstract:**

Inhalt:

Das Bildungsziel von Hochschulen orientiert sich an Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt und umfasst daher mehr als spezifische Fachkompetenzen.

Die Relevanz von Schlüsselqualifikationen darf aber nicht zur Vernachlässigung von fachlichen Komponenten der Bildungsprozesse bedeuten.

Die Autorin zitiert hierzu Erkenntnis aus der Lernpsychologie:

1. Schlüsselkompetenzen erzeugen erst zusammen mit bereichsspezifischer Fachkompetenz Handlungskompetenzen, die zur Bewältigung komplexer Aufgaben in realistischen Kontexten notwendig sind (Weinert 1998).
2. Schlüsselkompetenzen sind weitgehend fachlich gebunden und lassen sich nicht unabhängig von der Auseinandersetzung mit spezifischen fachlichen Inhalten entwickeln (Klieme, Artelt Stant 2001, Weinert 1998).

Hochschulforschung kann folgenden Beitrag für die zukünftige Vermittlung der Handlungskompetenzen der Studierenden liefern:

1. Systematische Beobachtung der Einsatzbereiche von Absolventen und der Darlegung der notwendigen Kompetenzen
2. Absolventenbefragung und Untersuchung des Kompetenzniveaus und der -defizite von ehemaligen Studierenden
3. Analyse der Mechanismen des Kompetenzerwerbs.

Es folgt eine Begriffsdefinition (Orth, Rychen, Weinert u.a.) :

Schlüsselkompetenz : Fähigkeit Aufgaben von hoher Komplexität zu erfüllen. Diese werden von den den Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt abgeleitet. Kompetenzen sind ganzheitlich zu verstehen, wegen der Erfüllung von komplexen Aufgaben. Nicht nur die kognitiven Dimensionen, sondern auch emotionale, motivationale, volitionale und soziale Aspekte sind bedeutend.

Nach neuen Erkenntnissen sind Schlüsselkompetenzen nicht ohne Umlernprozesse transferierbar Sie können erlernt werden, ob sie lehrbar sind, ist umstritten.

Derzeit fehlen theoretische Begründungen, aber die Klassifikation in Sach-, Methoden, soziale und personale bzw. Selbstkompetenz ist mittlerweile, nicht nur in Deutschland, sehr verbreitet.

Vorgehensweise und Ergebnisse

In HIS Absolventenuntersuchungen werden Kompetenzen über Selbsteinschätzung mit standardisierten Fragebögen gemessen, im Fokus stehen berufliche geforderte Kompetenzen.

Soziale Kompetenz umfasst 8 Items mit den Aspekten Kommunikationsf., Kooperationsf., Konfliktf. und Durchsetzungsvermögen, Methodenkompetenz - Fähigkeit adäquate Problemlösungsstrategien zu entwickeln, auszuwählen und anzuwenden hat 7 Indikatoren (Fähigkeit Wissenslücken erkennen und zu schließen, analytische Fähigkeiten)

Sach (Fach) und Selbstkompetenz konnten empirisch nicht rekonstruiert werden.

Selbstkompetenz : Haltung zur Welt, zur Arbeit zum Selbst, klassische Arbeitstugenden (Disziplin und Ausdauer) und Flexibilität und Verantwortungsgefühl

Ergebnisse der HIS Untersuchung (in Übereinstimmung mit CHEERS): Hochschulabsolventen haben ein hohes Maß an Methodenkompetenz und ein relativ geringes Niveau an Sozialkompetenz. Darüber hinaus lassen sich Aussagen zu typischen Anforderungsprofilen und relevanten Qualifikationsprofilen gewinnen.

4 Typen von Arbeitsstrukturen:

- modern-globalisiert,
  - kundenorientiert - eigenverantwortlich
  - projektorientiert - kundenfern (zeitl. befristete Projektarbeit, geringer Kundenkontakt etc.)
- unmodern-hierarchische (geringe Entscheidungsspielräume, wenig innovatives Klima, hohes Maß an Bürokratie)

Lernmodell für die Analyse:

Studierende kommen mit Kompetenzen an die Hochschule (INPUT)

Durch spezifische Lehr-Lernarrangements und -stile und eingebettet in Lern- und Sozialisationsprozesse entwickeln sich diese zu einem bestimmten OUTPUT/OUTCOME .

C. Land:

Deutschland

D. Ausbildung:

Hochschulabschluss , Absolventen

E: zentrale Ergebnisse und Einschätzung in Bezug auf Kompetenzmessung

1. Hochschulen können durch die Gestaltung der Lehre zum Kompetenzerwerb von Schlüsselkompetenzen beitragen.
2. Eine kompetenzorientierte Lehre zeichnet sich durch:
  - hohe fachliche Standards,

- engen Bezug zum wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen professionellen Handlungsfeldern,
- intensive Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden und
- handlungsorientierten, aktivierenden studentenzentrierten Lernarrangements aus.

Der schriftlichen Befragung liegt eine einfache Lerntheorie zugrunde (INPUT - PROZESS - OUTPUT).

Eine Mischung aus traditionellen und aktivierenden Lehr-Lernmethoden ist für die Entwicklung der Fachkompetenz optimal.

Methodenkompetenz ist in aktivierenden Lehrformen gut erlernbar (Meng, Heijke 2004)

Empfehlung: Durchführung von Längsschnitterhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten -> weil relevante Input, Prozess und Kontextfaktoren nur angerissen werden können.

**Schlagwörter:**

Absolventenbefragung, Lernumgebung, Kompetenzanforderung, Kompetenzerwerb

**Kategorien:**

1.2 Fachkompetenz; 1.5 Schlüsselkompetenz; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.5 Schriftliche Befragung

**Bewertung:**

zentrale Ergebnisse und Einschätzung in Bezug auf Kompetenzmessung

1. Hochschulen können durch die Gestaltung der Lehre zum Kompetenzerwerb von Schlüsselkompetenzen beitragen.

2. Eine kompetenzorientierte Lehre zeichnet sich durch:

- hohe fachliche Standards,
- engen Bezug zum wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen professionellen Handlungsfeldern,
- intensive Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden und
- handlungsorientierten, aktivierenden studentenzentrierten Lernarrangements aus.

Der schriftlichen Befragung liegt eine einfache Lerntheorie zugrunde (INPUT - PROZESS - OUTPUT).

Eine Mischung aus traditionellen und aktivierenden Lehr-Lernmethoden ist für die Entwicklung der Fachkompetenz optimal. Methodenkompetenz ist in aktivierenden Lehrformen gut erlernbar (Meng, Heijke 2004)

Empfehlung: Durchführung von Längsschnitterhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten -> weil relevante Input, Prozess und Kontextfaktoren nur angerissen werden können.

Graue Literatur / Bericht / Report

Schaeper, Hildegard; Briedis, Kolja (2004):

Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform.

HIS. Hannover.

**Abstract:**

A. Inhalt:

Anhand einer HIS Absolventenbefragung (Prüfungsjahr 2001, 18 Monate nach Studienabschluss, Stichprobengröße: 8.203 Absolventen) wird mit Hilfe von selbst eingeschätzten Kompetenzen nach dem Stand der Kompetenzen von Hochschulabsolventen gefragt. Es folgt ein Vergleich zwischen Ost - West Hochschulvergleich, Universität - Fachhochschulabsolventen, verschiedene Fachrichtungen, ost- und westdeutsche Absolventen und einen geschlechterspezifischen Vergleich. Abschließend werden Kompetenzfördernde Maßnahmen und Kompetenzstand verglichen. Ergebnis: Die Ausgestaltung der Lehre hat einen großen Einfluss auf das Kompetenzniveau. Vor allem das projektorientierte Studieren, aber auch die Qualität des Studiums (Einüben im professionellen Handeln, fachliche Qualität der Lehre, Bezug zur Praxis) sind wichtige Kriterien, die der Kompetenzentwicklung dienen.

B: Methodische Vorgehensweise

Absolventenbefragung, Kompetenzcluster nutzt die 4 Bereiche Fach-, Methoden-, (Selbst-), Organisations-, und Sozialkompetenz

C. Land

Deutschland

D. Ausbildung

Absolventen verschiedener Fachrichtungen mit Fachhochschul- oder Universitätsdiplom

E. Einschätzung

Geeignetes Messverfahren, die nach dem Stand der beruflichen Handlungskompetenzen von Absolventen fragt. Generell problematisch ist die ausschließliche Selbsteinschätzung der Kompetenzen als Grundlage für die Messung von Kompetenzstand im Verhältnis zu unterschiedlichen Kriterien, wie Hochschule, Qualität der Lehre etc.

Ein Ergebnis ist, dass die Ausgestaltung der Lehre einen großen Einfluss auf das Kompetenzniveau hat. Vor allem das projektorientierte Studium, aber auch die Qualität des Studiums (Einüben in professionelles Handeln, fachliche Qualität der Lehre, Bezug zur Praxis) sind wichtige Kriterien, die der Kompetenzentwicklung dienen.

**Schlagwörter:**

Absolventenbefragung, Lernumgebung, Studentischer Hintergrund, Zeitbudget, Kompetenzerwerb



### **Kategorien:**

1.1 soziale Kompetenz; 1.2 Fachkompetenz; 1.5 Schlüsselkompetenz; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 2.5 Schriftliche Befragung

### **Bewertung:**

Geeignetes Messverfahren, die nach dem Stand der beruflichen Handlungskompetenzen von Absolventen fragt. Generell problematisch ist die ausschließliche Selbsteinschätzung der Kompetenzen als Grundlage für die Messung von Kompetenzstand im Verhältnis zu unterschiedlichen Kriterien, wie Hochschule, Qualität der Lehre etc. Ein Ergebnis ist, dass die Ausgestaltung der Lehre einen großen Einfluss auf das Kompetenzniveau hat. Vor allem das Projektorientierte Studium, aber auch die Qualität des Studiums (Einüben in professionellen Handeln, fachliche Qualität der Lehre, Bezug zur Praxis) sind wichtige Kriterien, die der Kompetenzentwicklung dienen.

### **Zeitschriftenaufsatz**

Teichler, Ulrich (2008):

Der Jargon der Nützlichkeit. Zur Employability-Diskussion im Bologna-Prozess.

In: *HSW* 3/2008 (3), S. 68–79.

### **Abstract:**

#### **A. Inhalt**

Diskussion der Frage, welche Bildungsfunktion die Hochschule hat. Zunächst beginnt der Autor mit einem kurzen historischen Rückblick der Akzente der europäischen Universitäten vor dem Bolognaprozess: Sie hatten „...allgemeine, wissenschaftliche und berufliche Bildungsfunktionen“. (S. 70) und war weniger als andere Typen beruflicher Ausbildung auf die Vorbereitung beruflicher Aufgaben ausgerichtet. Bereits vor dem Bolognaprozess vermittelten Hochschulen studiengangspezifisch fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden. Diese sollten zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit befähigen. Hochschulausbildung ist eine Voraussetzung für den Zugang zu einflussreichen und angesehenen Berufen, die mit hohen Einkommen verbunden sind.

Durch die Einführung der Bachelorebene ist ein neuer berufsqualifizierender Abschluss eingeführt. Teichler entwickelt drei Modelle, wie diese in Berufskarrieren führen:

1. Zwei-Ebenen Modell: Masterabschlüsse führen in eine höhere Ebene von Berufskarrieren (z.B.: Bachelor – gehobener Dienst und Master in den höheren Dienst des öffentlichen Dienstes)
2. Der Bachelor stellt den qualifizierenden Abschluss da und weitere hochschulische Qualifikationen sind für den Aufstieg hilfreich (Modell in Großbritannien und Japan)
3. Offenes Modell: Es entscheidet sich von Position zu Position und auf individueller Ebene, ob Bachelor – und Masterabsolventen auf dem Arbeitsmarkt unterschiedliche platziert werden.

Teichler sieht langfristige Veränderungstendenzen im Berufsbezug des Studiums, er diskutiert dies zu den Stichworten: Hochschulexpansion, Beschäftigungsprobleme, Rückgang der Stabilität von Qualifikations- und Berufsstrukturen, Lebenslanges Lernen und Wissensgesellschaft. Die Verwendung des Begriffs „Employability“ ist nach seiner Meinung verwirrend, weil er in der Arbeitsmarktforschung für Probleme und Maßnahmen mit Risikopersonengruppen steht. Hochschulabsolventen sind davon kaum betroffen, sie sind in der Regel weniger von Arbeitslosigkeit betroffen. Er plädiert daher für den Begriff „professional relevance“.

Im zweiten Abschnitt kritisiert Teichler die CHE - Untersuchung (2006) zu „Employability“, die überwiegend nach Curriculakategorien von FH's fragt, z.B. Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Praxisbezug, Internationalität und Qualitätssicherung.

Einen positiven Effekt bemerkt er lediglich in der inner-europäischen Mobilität von Studium und Beruf, die Berufskompetenzen stärkt: Laut einer Erasmus Studie (Teichler 2007) konnte nachgewiesen werden, dass Erasmusstudenten häufiger eine Tätigkeit außerhalb des Heimatlandes aufnehmen oder wenn sie im Heimatland arbeiten häufiger eine Tätigkeit annehmen, die Fremdsprachenkenntnisse und der Umgang mit anderen Kulturen erfordert.

#### **B. Methodische Vorgehensweise**

Der Artikel diskutiert Stellungnahmen und zwei Studien, eine nationale Studie von CHE und eine des DAAD Programms ERASMUS, zu „Employability“ im Hochschulbereich.

#### **C. Land**

Deutschland

#### **D. Ausbildung**

Bachelor, Masterabsolventen

#### **E. Einschätzung geeigneter Messverfahren/ Interessante Aspekte**

Keine empirische Studie, lediglich eine Diskussion weniger Studien und von Stellungnahmen der Hochschulrektorenkonferenz und von Hochschulforschern zum Berufsbezug des Studiums.

### **Schlagwörter:**

Berufsbezug und Praxis in der Hochschulausbildung, Kulturelle Kompetenz und Sprachkompetenz

**Kategorien:**

1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 2.2 Literaturüberblick

**Bewertung:**

Keine empirische Studie, lediglich eine Diskussion weniger Studien und von Stellungnahmen der Hochschulrektorenkonferenz und von Hochschulforschern zum Berufsbezug des Studiums vor dem Bolognaprozess und heute.

Beitrag

Tippelt, Rudolf; Edelmann, Doris (2003):

DACUM (Developing a Curriculum).

In: John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel (2003) (Hg.): Handbuch Kompetenzmessung: Schaeffer & Poeschel, S. 563–584.

**Abstract:**

Inhalt:

Die DACUM Methode wurde seit 1965 von Robert Norton am Center on Education and Training for Employment (CETE) an der Ohio State Universität entwickelt. Die CETE Datenbank stellt 350 erarbeitete Berufsprofile und virtuelle Diskussionsforen zur Verfügung ([www.dacum.com/ohio/chart.thm](http://www.dacum.com/ohio/chart.thm)). Der Beitrag beschreibt Vorbereitung des Lernprozesses und die Trainingsmethode.

Der DACUM Prozess beginnt mit einem Workshop mit 6-12 Experten eines Berufes aus unterschiedlichen Branchen. In qualitativen Gruppenverfahren werden Berufs- und Tätigkeitsanalysen vorgenommen mit dem Ziel Tätigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse und "Arbeitstugenden" (das entspricht den COMPETENCIES), die für einen Beruf erforderlich sind, zu definieren.

Das Amerikanisch geprägte Competency based training (CBT) versteht Kompetenzen für praktische Kenntnisse und theoretisches Wissen für praxisbezogene Anforderungen, die in realen Arbeitszusammenhängen beherrscht werden sollten (Achatz, Trippelt 2001). Die Lernziele sind in Form von Kompetenzen auf berufliche Praxis bezogen.

Dies bedeutet eine Veränderung der schulzentrierten Ausbildung. Von AZUBIS wird erwartet, dass sie unter realen Arbeitsbedingungen berufliche Leistungen erbringen. Der Ansatz orientiert sich am Lernergebnis, das tatsächliche Erreichen von standardisierten Kompetenzen wird als Kriterium für den Erfolg des Lernprozesses genutzt:

1. Jeder Lerner muss einen vordefinierten Standard beherrschen.
2. Jeder kann die Ausbildung machen, der im Eingangstext beweisen hat, dass er die Voraussetzungen mitbringt.
3. Grundannahme: Azubis lernen besser, wenn Lernziele und Lerninhalte offen gelegt werden und wenn sie im Zusammenhang mit einer realen Anforderungssituation stehen.
4. Es gibt unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten und Lernstile. Lernen und Praxisphasen werden individualisiert.
5. Hohe Bedeutung des Assessments, jedes Modul wird in Form einer Prüfung, Zertifizierung oder Erfolgskontrolle abgeschlossen.

Methode:

Kompetenzorientierte Unterrichtsmethode

Land

Entwickelt in USA, wird auch in Entwicklungsländern eingesetzt.

Einschätzung

Vorteil: Kompetenzorientierter Unterricht hängt weniger von der Lehrkraft ab, Lehrer tragen ihr Wissen beim Entwickeln von Lehrmodulen zusammen.

Nachteil: Kompetenzprofile werden zu eng gefasst.

Erlernen sozialer Fähigkeiten wird berücksichtigt, aber es fehlt an geeignetem Lernpersonal vor allen in Entwicklungsländern.

Hohe Investition in kompetenzbasiertes Unterrichtsmaterial. Nicht alle Lerner können mit dieser Methode erreicht werden (in USA ca. 80%)

**Kategorien:**

1.3 Lernkompetenz, Lernstrategie; 1.8 Beruf, Praxis, Praktikum; 2.10 Lehr- Lernszenario

**Bewertung:**

Vorteil: Kompetenzorientierter Unterricht hängt weniger von der Lehrkraft ab, Lehrer tragen ihr Wissen beim entwickeln von Lehrmodulen zusammen

Nachteil: Kompetenzprofile werden zu eng gefasst.

Erlernen sozialer Fähigkeiten wird berücksichtigt, aber es fehlt an geeignetem Lernpersonal vor allen in Entwicklungsländern

Hohe Investition in kompetenzbasiertes Unterrichtsmaterials

nicht alle Lerner können mit dieser Methode erreicht werden (in USA ca. 80%)