

Beitrag

Kauffeld, Simone (2002):

Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) - ein Beitrag zur Kompetenzmessung.

In: Ute Clement und Rolf Arnold (Hg.): Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. Opladen: Leske +Budrich, S. 131–151.

Abstract:

A. Inhalt:

Das Kasseler Kompetenz -Raster dient zur Erfassung der beruflichen Handlungskompetenz von Mitarbeitern. Es kann zur Stärken - Schwächenanalyse genutzt werden. Damit dient es gleichzeitig als Grundlage einer Personalentwicklung, die Stärken und Schwächen aufdecken möchte und davon geeignete Kompetenzentwicklungsaufgaben ableiten will. Darüber hinaus können durchgeführte Maßnahmen dieses Raster in der Evaluationsphase nutzen. Im Gegensatz zu anderen Verfahren gibt es positive und negative Ausprägungen der Kompetenzbereiche. Der Ansatz basiert auf Verhaltensdaten, die in Gruppendiskussionen (Videomitschnitt und anschließende Codierung) gewonnen werden.

B. Methode:

Anhand einer exemplarischen Arbeitssituation wird eine Gruppendiskussion der Mitarbeiter initiiert. Diese wird mit Video aufgezeichnet und anschließend codiert und den vier beruflichen Handlungskompetenzen zugeordnet. Es werden sowohl positive als auch negative Verhaltensweisen erfasst. Anschließend wird ein Raster für die Gruppe erstellt. Das Personal wird anschließend mit Hilfe von Personalentwicklungsmaßnahmen qualifiziert für die neue, zukünftige Aufgabe. Die Maßnahme wird anschließend evaluiert hinsichtlich tatsächlich geförderter Kompetenzen.

C. Ausbildung:

- Weiterbildung, Personalentwicklungsinstrument für Mitarbeiter eines Unternehmens

D. Land

Deutschland

E. Einschätzung

Das Verfahren ist für die Prozessevaluationen geeignet, weil die alleinige Nutzung von Selbsteinschätzungen der Kompetenzen vor allem hinsichtlich Attributions- und Beschönigungstendenzen Schwächen zeigt: Diese sind sehr stark von den zu erwartenden Konsequenzen abhängig. Ähnliche Probleme gibt es mit der Selbstüberschätzung, wenn Mitarbeiter kaum Erfahrungen mit in Zukunft zu erwartenden Nicht-Routinearbeiten haben. Für den Einsatz muss eine vertrauensvolle Atmosphäre definiert werden, um eine typische Arbeitssituation als Datenmaterial für die Auswertung zu erhalten.

Schlagwörter:

Messverfahren, Beobachtung, Gruppendiskussion; Assesment

Kategorien:

1.13 Berufl. Handlungskompetenz, Weiterbildung; 2.7 Teil. Beobachtung; 2.11 Test

Bewertung:

Das Verfahren ist zur Prozessevaluationen geeignet, weil die alleinige Nutzung von Selbsteinschätzungen der Kompetenzen vorallem hinsichtlich Attributions- und Beschönigungstendenzen Schwächen zeigt: Diese sind sehr stark von den zu erwartenden Konsequenzen abhängig. Ähnliche Probleme gibt es mit der Selbstüberschätzung, wenn Mitarbeiter kaum Erfahrungen mit in Zukunft zu erwartenden Nicht- Routinearbeiten haben. Für den Einsatz muss eine vertrauensvolle Atmosphäre definiert werden, um eine typische Arbeitssituation als Datenmaterial für die Auswertung zu erhalten.

Zeitschriftenaufsatz

Meyer, Helga; Frank, Gudrun Janas Dana (2007):

Kompetenzerwerb im Studium messen. Das Projekt "moreQ" der Hochschule Bremen.

In: *Wissenschaftsmanagement* (4), S. 25–32.

Abstract:

Inhalt:

Die Analyse der Anforderungen an Qualitätsmanagement im Hochschulbereich belegt folgende Annahmen:

1. Kompetenzen werden zukünftig eine zentrale Rolle im Kontext der nationalen und europäischen Qualitätsentwicklung an Hochschulen haben.
2. Kompetenzen sind handlungsorientiert und erfordern eine integrative Betrachtung fachlicher und überfachlicher Aspekte.

2006 untersuchte CHE, inwieweit Hochschulen die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Studierenden fördern anhand vier Aspekte: Methodenkompetenz, sozialer Kompetenz, interkultureller Kompetenz und des Praxisbezugs. Auch HIS untersuchte Kompetenzen der Absolventen anhand der Sozialkompetenz, Selbstkompetenz, Methodenkompetenz und Fachkompetenz. HIS nutze die Selbstwahrnehmung der Absolventen, um Aussagen zu den Kompetenzniveaus zu treffen. Die zentrale Aufgabe der Hochschule in Zukunft ist die Befähigung von Studierenden, dass Fachinhalte in die Praxis umgesetzt werden können, kooperatives Arbeiten und ständig ändernde Anforderungen als Herausforderungen begreifen können.

Im Studiengang "Europäische Wirtschaft und Verwaltung", im internationaler Studiengang "Shipping and Chartering" und dem internationalen Studiengang "Luftfahrtssystemtechnik und -management" werden Kompetenztopografien ermittelt, abgebildet und den tatsächlichen Kompetenzausprägungen der Studierenden gegenübergestellt.

Methode:

Becobi Verfahren: Vereinbarung mit dem deutschen Qualifikationsrahmen und dem Kompetenzbegriff, ganzheitliche Erfassung der Kompetenzen mittels 360 Grad Analyse (curriculare Erwartung, Kernkompetenzen der Hochschule Bremen, Erwartungen der Praxis und Erfahrungen der Absolventenbefragung) und Verfahrenssicherheit. Die fachliche und überfachliche Dimension wird integrativ betrachtet. Zunächst werden Kompetenz-Checks in Gruppen von 13 Studierenden eines Studienjahres durchgeführt. Anschließend werden die persönlichen Daten in eine Datenbank aufgenommen und abschließend erhält jeder Studierende seine persönliche IST Kompetenztopologie und als Vergleichswert den Durchschnittswert der Kommilitonen seines Jahrgangs und die Soll-Kompetenztopografie seines Studiengangs.

Ausbildung:

Hochschulausbildung in den 3 Studiengängen:

Europäische Wirtschaft und Verwaltung
Shipping and Chartering
Luftfahrtssystemtechnik und -management

Land:

Deutschland

Einschätzung

Geeignetes Verfahren zur Messung von Kompetenzen und nutzbar für die persönliche gezielte Weiterbildung im Studium dank des Vergleichs mit den Soll-Erwartungen und den durchschnittlichen Ergebnissen der Kommilitonen gleichen Jahrgangs.

Schlagwörter:

Handlungskompetenzen, IST-Soll Vergleich, Leistungsvergleich

Kategorien:

1.2 Fachkompetenz; 1.5 Schlüsselkompetenz; 2.5 Schriftliche Befragung; 2.11 Test

Bewertung:

Der Kompetenzcheck ist ein geeignetes Verfahren zur Messung von Kompetenzen und nutzbar für die persönliche gezielte Weiterbildung im Studium dank des Vergleichs mit der SOll - Erwartung und den durchschnittlichen Ergebnissen der Kommilitonen gleichen Jahrgangs. Allerdings ein zeitaufwändiges und kostenintensives Verfahren.

Beitrag

Neuhaus, Birgit; Braun, Edith (2007):

Testkonstruktion und Testanalyse - praktische Tipps für empirisch arbeitende Didaktiker und Schulpraktiker.

In: Horst Bayrhuber (Hg.): Kompetenzentwicklung und Assessment: Studienverlag, S. 135–164.

Abstract:

A) Inhalt

Die Autorinnen erklären, wie psychologische Tests zu konstruieren sind. Tests sind Messinstrument mit denen man psychische Eigenschaften von Personen erfassen möchte.

Für die Didaktik unterscheiden sie zwischen Leistungs- und Persönlichkeitstest. Leistungstests setzen voraus, dass die Leistung nach bestimmten Kriterien als richtig oder falsch klassifiziert werden kann. Diese können in Schnelligkeitstest und Niveautest differenziert werden. Persönlichkeitstests messen die Qualität und Stärke der Ausprägung eines Merkmals. Die Autoren erläutern, wie Testaufgaben und Schwierigkeitsniveaus konstruiert werden sollten.

Bei der Konstruktion von Tests sind folgende Kriterien zu beachten:

- a) Validität
- b) Reliabilität
- c) Objektivität

Der strukturelle Aufbau eines psychologischen Tests besteht aus der Instruktion, in der der Proband in standardisierter Weise über die Ziele des Tests und den Arbeitsauftrag informiert wird. Anschließend folgen Fragen zum soziodemografischen Hintergrund und schließlich die Testaufgaben.

Weiterhin beschreiben die Autorinnen die verschiedenen Skalenniveaus von Aufgaben (S. 140), das Schwierigkeitsniveau von Aufgaben (S. 140-141) und gehen auf Formulierungen von Items und Aufgaben ein (S. 143-144). Weiterhin erklären sie die Vorgehensweise in SPSS.

Schlagwörter:

Test; Messverfahren; Konstruktion

Kategorien:

2.4 Fragebogenentwicklung; 2.8 Evaluation; 2.11 Test

Bewertung:

Einführung in die Testkonstruktion