

Herausforderungen bei der Beurteilung von überfachlichen Kompetenzen

Prof. Dr. Markus Neuschwander

1. Ausgangslage
2. Definitionen
3. Beurteilungspraxis in der Volksschule
4. Schlussfolgerungen



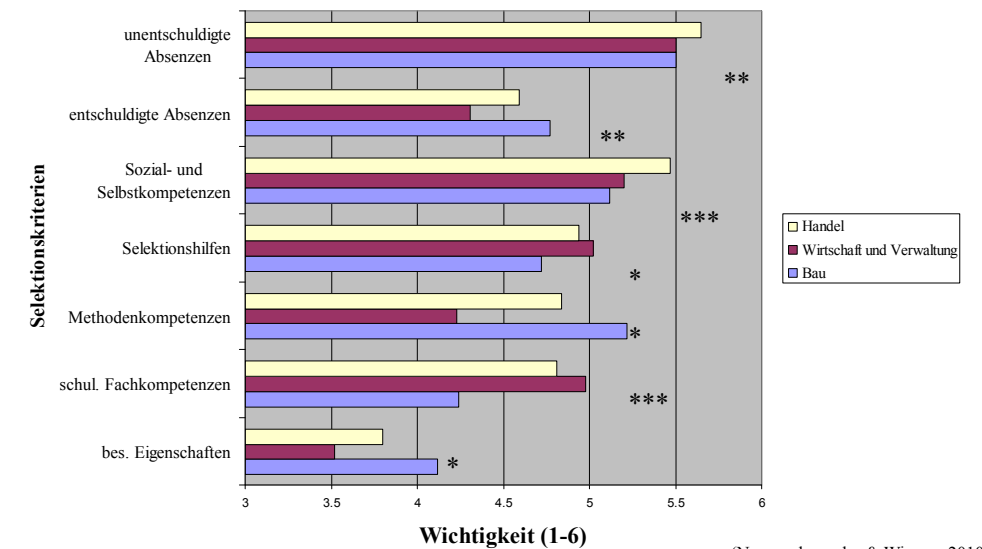
1. Ausgangslage

- In unserer westlichen Gesellschaft, insbesondere in der Arbeitswelt, haben während der Modernisierung überfachliche Kompetenzen im Vergleich zu den fachlichen Kompetenzen an Gewicht gewonnen.
- Überfachliche Kompetenzen spielen eine zentrale Rolle bei der Regulation von Schulübergängen und Bildungsverläufen → FOKUS-Projekt.
- Überfachliche Kompetenzen tragen wesentlich zum Aufbau von fachlichen Kompetenzen.
- Die Bildung der Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler und die Förderung der überfachlichen Kompetenzen sind traditionelle Aufträge der Schule und ein wichtiger Bereich im Lehrplan 21 sowie im PER.

Selektionsprozesse beim Übergang in die Berufsbildung

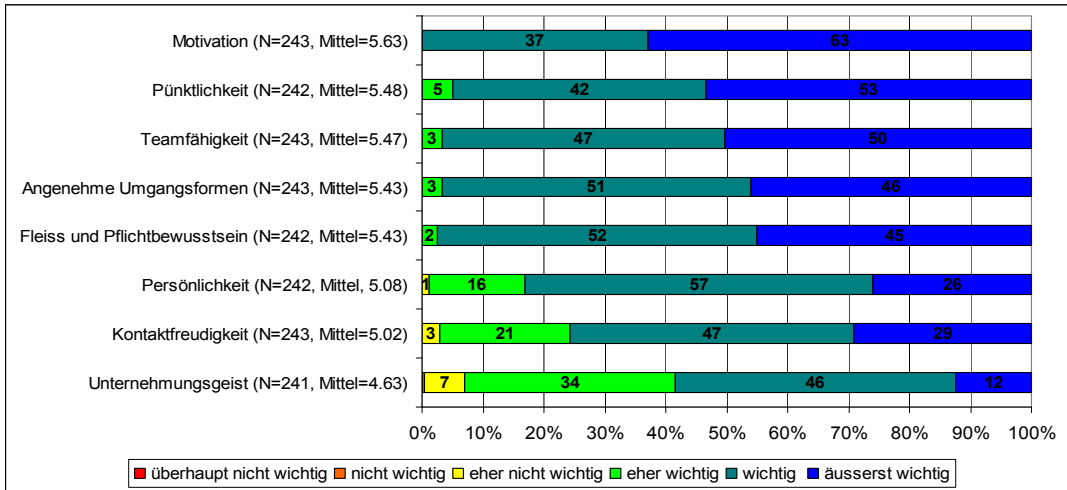
- die Bedeutung der überfachlichen Kompetenzen kann am Beispiel des Übergangs in die berufliche Grundbildung illustriert werden.
- Lizentiatsarbeit von Nathalie Wismer: Befragung von 273 Berufsbildenden in den Kantonen Bern und Luzern (Winter 2008).
- Welche Selektionskriterien verfolgen Berufsbildende in den Branchen Handel, Wirtschaft und Verwaltung, Baugewerbe
- Kontroversen um die Bedeutung von Selektionskriterien: fachliche vs. überfachliche Kompetenzen

Wichtigkeit von Selektionskriterien



(Neuschwander & Wismer, 2010)

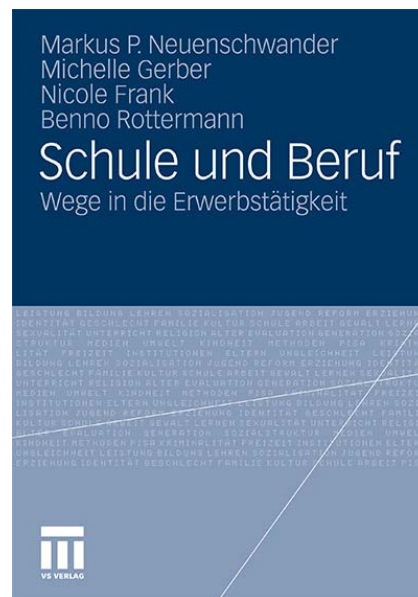
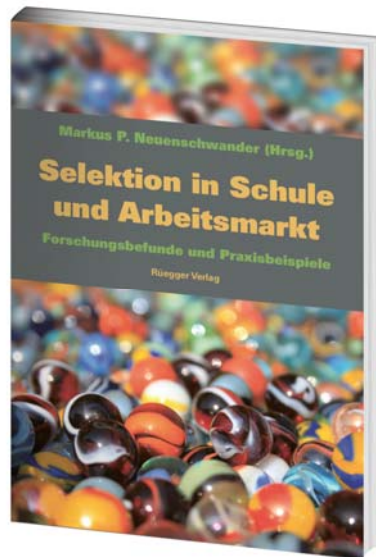
Gewichtung der Sozial- und Selbstkompetenzen (N=242)



BEN K4: Kriterien bei Personalentscheidungen

Sie befinden sich in der Situation eine/n Mitarbeiter/in einstellen zu wollen. Dabei müssen Sie zwischen zwei Bewerbern wählen, die in allen Merkmalen gleich sind (Dilemma-Situation). (N=228)

Persönlichkeit	Kompetenzen	
	Prozent	Kriterium
21.5%	78.5%	Bildungszertifikat Hervorragende Grundausbildung vs. <u>stete Weiterbildung</u>
3.7%	96.3%	Formalität des Lernens hoher Bildungsabschluss vs. <u>Berufserfahrung</u>
70.1%	29.9%	Fachlichkeit der Kompetenzen <u>Teamfähigkeit</u> vs. fachliche Kompetenzen
92.5%	7.5%	Eignung <u>Verantwortungsbewusstsein</u> vs. Talent
17.3%	82.7%	Berufliche Voraussetzungen Berufliche Passung vs. <u>berufliche Kompetenzen</u>
6.6%	93.4%	Steuerung von Arbeitsabläufen Risikobereitschaft vs. <u>Organisationstalent</u>
40.2%	59.8%	Zusammenarbeit im Arbeitsalltag <u>Dienstleistungsorientierung</u> vs. <u>praktische Auffassungsgabe*</u>



Zur Bedeutung der fachlichen Leistungen im Lehrstellenmarkt

- Berufsbildnerbefragung: Selbst- und Sozialkompetenz gehören zu den wichtigsten Kriterien bei der Lehrstellenvergabe.
 - Die Bedeutung der schulischen Leistungen unterscheidet sich je nach Beruf.
→ TREE-Analysen: mässig gute Vorhersage des Sek-II Abschlusses aufgrund der Leseleistungen in PISA 2000 (Stalder, Meyer, Hupka-Brunner, 2008).
 - Schulleistungsschwache Kinder haben weniger berufliche Optionen als schulleistungsstarke Kinder.
→ Sie können durch gute überfachliche Kompetenzen dieses Defizit teilweise kompensieren.
- Selbst- und Sozialkompetenzen als Beispiel von überfachlichen Kompetenzen

2. Definitionen: Selbst- und Sozialkompetenzen

- Selbst- und Sozialkompetenz sind wenig klar definiert. Die Forschung beschäftigte sich hauptsächlich mit spezifischen Dimensionen der Selbst- bzw. Sozialkompetenz (z.B. Konfliktfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Empathie etc.). Die Berufsbildung fokussiert auf «Arbeitertugenden».
- Die Beurteilung der Selbst- und Sozialkompetenz erfolgt vor einem moralischen Hintergrund und ist normativ. → Wertekonsens erforderlich.
- Selbst- und Sozialkompetenzen werden im Unterschied zur Persönlichkeit gelernt und zur Bewältigung von persönlichen oder sozialen Problemen eingesetzt.
- Überfachliche Kompetenzen werden anhand konkreter Situationen und Beispiele aufgebaut. Ihr Transfer vom Lern- und in den Anwendungskontext erfordert einen Zusatzaufwand.

a) Selbst- und Sozialkompetenzen: Vorschläge der Dimensionierung

Selbstkompetenzen (Neuenschwander & Frank, 2011)

- Selbst- und Impulskontrolle
- Gefühle, Selbstwahrnehmung
- Problembewältigungsstrategien

Sozialkompetenzen (Buhrmester & Furman, 1988)

- Beziehungen initiieren und aufrechterhalten
- Durchsetzungsfähigkeit
- Offenheit
- emotionale Unterstützung geben
- Konfliktfähigkeit

b) Lehrplan 21

Personale Kompetenz

Selbstreflexion	Eigene Ressourcen kennen und nutzen
Selbstständigkeit	Schulalltag und Lernprozesse zunehmend selbstständig bewältigen, Ausdauer entwickeln
Eigenständigkeit	Eigene Ziele und Werte reflektieren und verfolgen

Soziale Kompetenz

Kooperationsfähigkeit	Mit anderen Menschen zusammenarbeiten
Konfliktfähigkeit	Konflikte benennen, Lösungsvorschläge suchen, Konflikte lösen
Umgang mit Vielfalt	Vielfalt als Bereicherung erfahren, Gleichberechtigung mittragen

Methodische Kompetenz

Sprachfähigkeit	Ein breites Repertoire sprachlicher Ausdrucksformen entwickeln
Informationen nutzen	Informationen suchen, bewerten, aufbereiten und präsentieren
Aufgaben/Probleme lösen	Lernstrategien erwerben, Lern- und Arbeitsprozesse planen, durchführen und reflektieren

c) Aspekte der Selbst- und Sozialkompetenz im Kanton Aargau

Selbstkompetenz

Erscheint ordnungsgemäss zum Unterricht
Beteiligt sich aktiv am Unterricht
Erledigt Arbeiten selbstständig
Erledigt Arbeiten zuverlässig
Organisiert den Arbeitsplatz zweckmässig
Arbeitet zielorientiert
Schätzt die eigenen Fähigkeiten richtig ein

Sozialkompetenz

Zeigt angemessene Umgangsformen
Geht hilfsbereit und rücksichtsvoll mit anderen um
Arbeitet konstruktiv mit anderen zusammen
Hält sich an gemeinsame Regeln
Setzt sich angemessen durch

Beurteilungsskala:
sehr gut – gut – genügend - ungenügend

Fazit

- Es gibt keinen Konsens über die Aspekte der Selbst- und Sozialkompetenzen. Die Forschung fokussiert auf die einzelnen Aspekt, die sich untereinander stark unterscheiden.
- Selbst- und Sozialkompetenzen sind im Kanton Aargau eng definiert. Fokus: Regelkonformität. Es fehlen wichtige Aspekte wie Impulskontrolle, Durchhaltefähigkeit, Konfliktfähigkeit u.a.).

3. Beschreibung der Beurteilungspraxis von Lehrpersonen

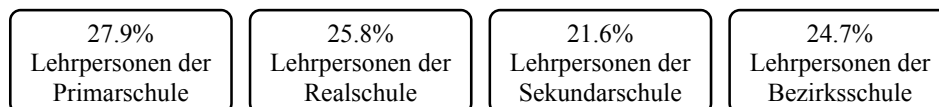
- Im Vergleich zur Beurteilung von Fachkompetenzen wird die Beurteilung von überfachlichen Kompetenzen kantonal sehr unterschiedlich geregelt (geringe Standardisierung) und basiert auf weniger klaren Grundlagen.
→ Entwicklungsbedarf
- Im Sinne einer ganzheitlichen Förderung und Beurteilung wurde im Jahr 2010 im Kanton Aargau die rekursfähige Beurteilung der Selbst- und Sozialkompetenz im Zwischenbericht eingeführt (Promotionsverordnung vom 19.8.2009).
- Bestandsaufnahme der aktuellen Beurteilungspraxis der Selbst- und Sozialkompetenzen an der Volksschule im Kanton Aargau

Methode und Stichprobe

Onlinefragebogen an Lehrpersonen via E-Mail verschickt

Befragungszeitraum: Januar – Februar 2015

191 Lehrpersonen aus 6 Bezirken



männlich	39.8%
weiblich	60.2%
Mittleres Alter der Lehrpersonen	45 Jahre
aktuell Funktion als Klassenlehrperson	84.7%

Ergebnisse

a) Bedeutung der Aspekte für Selbst- und Sozialkompetenz

- 86% der befragten Lehrpersonen entwickelten Verhaltensindikatoren für die ausgewählten Aspekte. Es ist unklar, ob diese konkret verwendet werden.
- Je nach Stufe bewerten die befragten Lehrpersonen die Aspekte als unterschiedlich repräsentativ für die Konzepte Selbst- und Sozialkompetenz: Bezirksschullehrpersonen bewerten sie generell als weniger wichtig.
→ Stufen- und Altersspezifität der Bedeutung

b) Bewertungssituationen

- 1) **Angekündigte geplante Bewertungsphase:** definierte Beobachtungszeitspanne und Beobachtungsorte und gezielte und systematische Verhaltensbeobachtung in Bezug auf Aspekte und Indikatoren
- 2) **Angekündigte arrangierte Bewertungssituation:** arrangierte Bewertungssituation zur Überprüfung von definierten Lernzielen (z.B. Beobachtung des Schülerverhaltens während einer Gruppenarbeit)
- 3) **freie Beobachtung und Bewertung** des Verhaltens während des **Unterrichts**
- 4) **freie Beobachtung** und Bewertung des Verhaltens während der **Pause**

Ergebnisse:

geplante Bewertungssituationen mit Ankündigung: nie: 32%, mind mehrmals / Monat: 13%
 geplante Bewertungssit. ohne Ankündigung: nie: 31%, mind mehrmals / Monat: 32%
 zufällige Bewertung in Unterrichtszeit: nie: 5%, mind mehrmals / Monat: 63%
 zufällige Bewertung in Pause: nie: 27%, mind mehrmals / Monat : 42%

e) Dokumentation der Bewertungen

«In welcher Form dokumentieren Sie Ihre Bewertungen für die einzelnen Schülerinnen und Schülern während des Semesters (bevor Sie den Zwischenbericht ausfüllen)?»

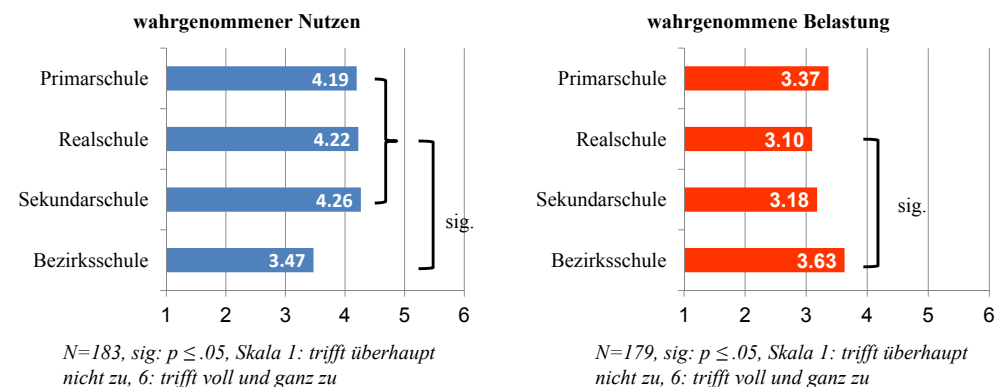
Dokumentation	%	N	Gesamt
Notizen des Verhaltens (z.B. im LehrerOffice)	87.4	165	188
Bewertung auf Skala mit Indikatoren (z.B. Notenskala oder Skala in Worten)	15.4	29	188
andere Art der Dokumentation	9.8	17	173
Bewertung auf Skala ohne Indikatoren (z.B. Notenskala oder Skala in Worten)	6.9	13	188
keine Dokumentation	5.9	11	188

d) Fördermassnahmen

«Wie gestalten Sie die Förderung der Selbst- und Sozialkompetenzen im Unterricht?»

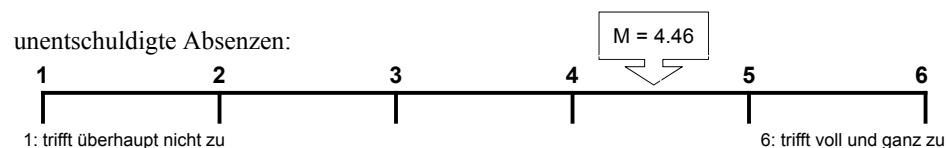
Förderungsmassnahmen (Auswahl)	%	Gesamt
Klassen- und/oder Schulhausregeln thematisieren	90.5	189
mündlich individuelle Rückmeldungen zu spontan auftretendem Verhalten von Schülerinnen und Schülern geben	88.9	189
Aspekte mit der Klasse thematisieren	87.8	189
konkrete Übungen zur Förderung der Selbst- und Sozialkompetenzen im Unterricht durchführen (z.B. Rollenspiele, Selbst- und Fremdbeurteilungen vornehmen,...)	49.7	189
sich an Spezialprogrammen beteiligen (z.B. Peacemaker, Pfade, InSSel,...)	5.8	189

e) Wahrgenommener Nutzen und Belastung der Beurteilung



f) Absenzen

«Ich wünsche mir, dass entschuldigte/unentschuldigte Absenzen im Zwischenbericht/ Zeugnis wieder ausgewiesen werden.»



4. Schlussfolgerungen I

- Selbst- und Sozialkompetenzen sind fazettenreich ohne Konsens einer Dimensionierung.
- Lehrpersonen engagieren sich für die Förderung der Selbst- und Sozialkompetenzen (Regeln vermitteln, individuelle Verhaltensrückmeldungen geben, Aspekte thematisieren). Die Form ist stufenspezifisch. Selbst- und Sozialkompetenzen werden oft in der negativen Form thematisiert (Defizitorientierung).
- Förder- und Bewertungsphasen sollten getrennt werden (Fehlerkultur, Transparenz der Bewertung, Fairness)
- Es sollten gelernte/geübte Kompetenzen (nicht Persönlichkeit) beurteilt werden.
- Alternative Dokumentationen zum Notieren von Schülerverhalten entwickeln.

4. Schlussfolgerungen II

- Es braucht Entwicklungsarbeit, um die alters- und stufenspezifischen Anforderungen an die Aspekte der Selbst- und Sozialkompetenz zu definieren und um eine transparente Bewertungsgrundlage zu schaffen.
- Es gibt einen Entwicklungsbedarf, wie überfachliche Kompetenzen in der Schule reliabel, valid und ökonomisch beurteilt werden. Insbesondere sollte die Transparenz der Beurteilung vergrößert werden.

Vielen Dank!

Forschungszentrum Lernen und Sozialisation

www.fhnw.ch/ph/zls

www.fhnw.ch/personen/markus-neuenschwander

markus.neuenschwander@fhnw.ch