

Das Kasseler-Kompetenz-Raster

Kompetenz: Erwerb und Erfassung

Robert Küllmei Marie-Christin Zacher Stefan Schumacher

`www.Bildungswissenschaft.info`

3. Juni 2008

\$Id: Kasseler-Kompetenz-Raster.tex,v 1.9 2008/06/03 10:08:38 stefan Exp \$



Inhaltsverzeichnis

- 1 Grundlagen
- 2 Beschreibung des Verfahrens
- 3 Vorgehensweise bei der Erstellung und Anwendung
- 4 Einsatzfelder und Einschätzung



Inhaltsverzeichnis

- 1 Grundlagen
- 2 Beschreibung des Verfahrens
- 3 Vorgehensweise bei der Erstellung und Anwendung
- 4 Einsatzfelder und Einschätzung



Grundlagen

Entwicklung

entwickelt von Simone Kauffeld, Sven Grote, Ekkehart Frieling am
Institut für Arbeitswissenschaft, Universität Kassel



Grundlagen

Kompetenzdefinition

Definition (Kompetenz)

Unter der beruflichen Handlungskompetenz werden alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Denkmethoden und Wissensbestände des Menschen, die ihn bei der Bewältigung konkreter sowohl vertrauter als auch neuartiger Arbeitsaufgaben selbstorganisiert, aufgabengemäß, zielgerichtet, situationsbedingt und verantwortungsbewusst – oft in Kooperation mit anderen – handlungs- und reaktionsfähig machen und sich in der erfolgreichen Bewältigung konkreter Arbeitsanforderungen zeigen, verstanden.

KAUFFELD U. A. (2003) [S.261]



Inhaltsverzeichnis

- 1 Grundlagen
- 2 Beschreibung des Verfahrens**
- 3 Vorgehensweise bei der Erstellung und Anwendung
- 4 Einsatzfelder und Einschätzung



Beschreibung

Zielstellung

- Kompetenzmessverfahren
- soll Kompetenzmessverfahren verbessern
- daher folgende Punkte wichtig:



Beschreibung

Kriterien

- 1 interaktiver Handlungskontext- und Anforderungsbezug
- 2 einsetzbar auf mehreren Ebenen: Individuum, Gruppe, Organisation
- 3 Ermöglichung unternehmensübergreifender Vergleiche
- 4 Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz messen
- 5 Stärken und Schwächen von Mitarbeitern erkennen
- 6 geeignete Kompetenzentwicklungsmaßnahmen erkennen, differenzierte Gestaltungsperspektiven aufzeigen
- 7 muss Gütekriterien genügen (Evaluierbarkeit, Objektivität, Reliabilität, ...)
- 8 soll praktisch einsetzbar sein



Beschreibung

Bezugspunkte

- Aufteilung in Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz
- zur Bewältigung von Optimierungsaufgaben erforderlich
- Problemlösungsprozesse gehören zu den strategisch wichtigsten
- Mitarbeiter müssen sich in einer Gruppe selbst strukturieren, systematisch und methodisch vorgehen



Beschreibung

Bezugspunkte

- Aufteilung in Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz
- zur Bewältigung von Optimierungsaufgaben erforderlich
- Problemlösungsprozesse gehören zu den strategisch wichtigsten
- Mitarbeiter müssen sich in einer Gruppe selbst strukturieren, systematisch und methodisch vorgehen
- prozessanalytische Verfahren zu Gruppendiskussionen existieren bereits



Beschreibung

Bezugspunkte

- Aufteilung in Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz
- zur Bewältigung von Optimierungsaufgaben erforderlich
- Problemlösungsprozesse gehören zu den strategisch wichtigsten
- Mitarbeiter müssen sich in einer Gruppe selbst strukturieren, systematisch und methodisch vorgehen
- prozessanalytische Verfahren zu Gruppendiskussionen existieren bereits



Inhaltsverzeichnis

- 1 Grundlagen
- 2 Beschreibung des Verfahrens
- 3 Vorgehensweise bei der Erstellung und Anwendung**
- 4 Einsatzfelder und Einschätzung



Vorgehensweise

Ablauf

- Diskussion aktueller-, unternehmens-, mitarbeiterrelevanter Problemstellungen in der Gruppe für max 90 Minuten
- Optimierungsaufgaben ohne festem Zielzustand sollen diskutiert werden
- Bezug zum Tagesgeschäft soll Interesse der Teilnehmer wecken
- Beispiele: Produktionsstörungen, Koordination der Arbeit innerhalb eigener und anderer Abteilung, Qualitätsprobleme, Verringerung des Ausschusses



Vorgehensweise

Ablauf

Kodierung verbaler Äußerungen durch das KKR

Kodierte Einheiten:

- Satz
- geäußerte Gedanken
- geschlossene Aussage
- thematischer Bezug
- Sinneinheit

Ergebnisse können graphisch aufbereitet werden



Vorgehensweise

Voraussetzungen

Raum und Zeit

- Großer Raum für Gruppe und Medien
- Nebengeräusche vermeiden
- Für Durchführung der Messung: 60 – 90 Minuten
- Aufbau, Abbau, einleitende Worte, Dank und Information
20 – 30 Minuten



Vorgehensweise

Voraussetzungen

Raum und Zeit

- Großer Raum für Gruppe und Medien
- Nebengeräusche vermeiden
- Für Durchführung der Messung: 60–90 Minuten
- Aufbau, Abbau, einleitende Worte, Dank und Information
20–30 Minuten

Technik

- Kamera und externes Mikrofon
- Moderationsmaterial (Flipchart, Stifte, Metaplan-Karten etc.)
- Videorecorder zur Auswertung, PC mit Excel



Vorgehensweise

Voraussetzungen

Raum und Zeit

- Großer Raum für Gruppe und Medien
- Nebengeräusche vermeiden
- Für Durchführung der Messung: 60–90 Minuten
- Aufbau, Abbau, einleitende Worte, Dank und Information
20–30 Minuten

Technik

- Kamera und externes Mikrofon
- Moderationsmaterial (Flipchart, Stifte, Metaplan-Karten etc.)
- Videorecorder zur Auswertung, PC mit Excel



Vorgehensweise

Erfassung

- Verbale Äußerungen erfordert Kodierung der Sinneinheit
- jede einzelne Äußerung protokollieren
- Erfassen, wer mit wem spricht
- Geübte Person für Protokollierung, Kodierung einer Gruppendiskussion ca. 30h
- Rückmeldung des Ergebnisses und Coaching der Teams 0,5 bis 1 Tag



Vorgehensweise

Vorbedingungen

- 5-7 Mitarbeiter, über Arbeitszusammenhänge miteinander verbunden
- Organisationsweiter Vergleich mehrerer Gruppen möglich
- repräsentative Gruppen notwendig, keine Problem-/Vorzeigegruppen
- Anonymität und vertrauensvolle Atmosphäre notwendig
- konstante Durchführungsbedingungen, technische Aufzeichnung sicherstellen
- Externe, eingewiesene Trainer/Beobachter notwendig



Praxiseinsatz des KKR

| Vorgehen | Aufwand |
|---|--|
| 1. Abstimmung der Gruppen und Themen mit Personalabteilung | Ca. 2-3 Stunden |
| 2. Datensammlung: Videoaufzeichnung mit relevanten Teams | 1,5 – 2 Stunden pro Team |
| 3. Auswertung der Teambesprechungen mittels KKR | -- |
| 4. Rückmeldung der Ergebnisse und Coaching der Teams | Nach Absprache, üblich: 0,5 – 1 Tag je Team |
| 5. Rückmeldung der Unternehmens-Ergebnisse + Maßnahmenableitung | Nach Absprache, üblich: 0,25 Tage |



Vorgehensweise

Gegenmaßnahmen

Sozialkompetenz Tadel/Abwerten

Team- und Besprechungsregeln, Feedbackrunden

Selbstkompetenz Jammern

Gruppengespräche/Coaching der Gruppen



Vorgehensweise

Gegenmaßnahmen

Sozialkompetenz Tadel/Abwerten

Team- und Besprechungsregeln, Feedbackrunden

Selbstkompetenz Jammern

Gruppengespräche/Coaching der Gruppen

Selbstkompetenz Autoritäre Elemente

Coaching der Vorgesetzten



Vorgehensweise

Gegenmaßnahmen

Sozialkompetenz Tadel/Abwerten

Team- und Besprechungsregeln, Feedbackrunden

Selbstkompetenz Jammern

Gruppengespräche/Coaching der Gruppen

Selbstkompetenz Autoritäre Elemente

Coaching der Vorgesetzten



Inhaltsverzeichnis

- 1 Grundlagen
- 2 Beschreibung des Verfahrens
- 3 Vorgehensweise bei der Erstellung und Anwendung
- 4 Einsatzfelder und Einschätzung**



Einsatzfelder

Analyse

- Ebenen: Individuum, Gruppe, Organisation
- ermöglicht unternehmens-, branchen- und berufsgruppenübergreifende Vergleiche
- Differenzierung nach Status und/oder Ausbildung
- soll berufliche Handlungskompetenz von Mitarbeitern bei der Bewältigung von Optimierungsaufgaben ihres Arbeitsbereiches messen
- soll implizites Wissen in konkreten Handlungssituationen erfassen



Einsatzfelder

Nutzen

- Diagnose, Evaluation, Gestaltung
- Ansatzpunkte für arbeitsnahe Formen der Kompetenzentwicklung ableiten
- Ziel der Evaluation: organisationale Gegebenheiten identifizieren, die Mitarbeiterpotential einschränken



Einschätzung

Gütekriterien

- Inter-Rater-Reliabilität (Cohens Kappa) von 0,60 bis 0,90 für Experten
- d.h. erwartete Übereinstimmung bei verschiedenen Auswertern
- Validität über Kontrastgruppenvergleiche absicherbar



Einschätzung

Fehler und Probleme

Generalisierbarkeit

- nur für Optimierungsaufgaben einsetzbar
- nicht für Routine (Kundengespräch, Bedienung von Anlagen)

Einsatzbereiche

- arbeitsrelevante Themen in richtiger Gruppenszusammensetzung
- problematische Eignung für Personalauswahl

Aufwand

- einfache Datenerhebung, aufwändige Auswertung
- setzt geschulte Beurteiler voraus





FUHRER, Urs:

Entwicklungspsychologie 1.

Unveröffentlichtes Skript zur Vorlesung im WS 2007/08.
2007. – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg



FUHRER, Urs:

Entwicklungspsychologie 2.

Unveröffentlichtes Skript zur Vorlesung im SS 2008.
2008. – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg



KAUFFELD U. A. (2003)

KAUFFELD, Simone ; GROTE, Sven ; FRIELING, Ekkehart:

Kap. Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR), S. 261 – 281.

In: ERPENBECK, John (Hrsg.) ; ROSENSTIEL, Lutz von
(Hrsg.): *Handbuch Kompetenzmessung.*

Stuttgart : Schäffer-Poeschel, 2003





MIGGE, Björn:

Handbuch Coaching und Beratung.

1. Auflage.

Weinheim und Basel : Beltz, 2005. –

631 S. – ISBN 3-407-36431-8



Süss, Heinz-Martin:

Einführung in die Forschungsmethoden der Psychologie.

Unveröffentlichtes Skript zur Vorlesung im WS 2007/08.

2007. – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg



Abschluss

Fragen?

Unterlagen:

www.bildungswissenschaft.info

stefan@bildungswissenschaft.info



Abschluss

Fragen?

Unterlagen:

www.bildungswissenschaft.info

stefan@bildungswissenschaft.info

