
Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance !? Kriterien für die Gestaltung von Verfahren

Expertentagung f-bb
Kompetenzbilanzierung bei älteren Arbeitslosen

Dr. Julia Gillen

Begriffsverständnis von Kompetenz

„Kompetenzen können als Kategorie des Individuums bezeichnet werden, sie können nur vom Subjekt selbst entwickelt werden und umfassen Fertigkeiten, Kenntnisse, Qualifikationen sowie Werte. Ihre Entwicklung vollzieht sich in der gesamten Lebenszeit.“ (in Anlehnung an Dehnbostel 2001)

Kompetenzentwicklung erfordert ...

- **Subjektbezug:** Kategorie des Individuums, Entwicklung nur durch das Subjekt selbst
- **Biographische Entwicklung:** Entwicklung vollzieht sich in der gesamten Lebenszeit und in allen Lebensphasen
- **Interaktion:** Bewältigung konkreter Handlungssituationen, Wechselwirkung zwischen Umwelt und Individuum
- **Kooperation:** Teilnahme an Gemeinschaft und Ausübung sozialer Beziehungen
- **Erfahrung:** Konstitution von Erfahrung durch Wechselwirkung von Erleben und Verarbeiten
- **Reflexion:** Auf- und Ausbau von Erfahrung durch Reflexion, Selbstreflexion und struktureller Reflexion

(vgl. Arnold 1998, Aufenanger 1992, Dehnbostel 2001, Deutscher Bildungsrat 1974, Dewey 1986, Franke 2005, Krüger/ Lersch 1993, Lash 1996, Roth 1971)

Merkmale kompetenzförderlicher Kompetenzanalysen

1. Kompetenzreflexion

2. Kontinuität

3. Begleitete Selbststeuerung

4. Lernförderliche Rahmenbedingungen

5. Differenzierung und Kombination von Selbst- und Fremdeinschätzung

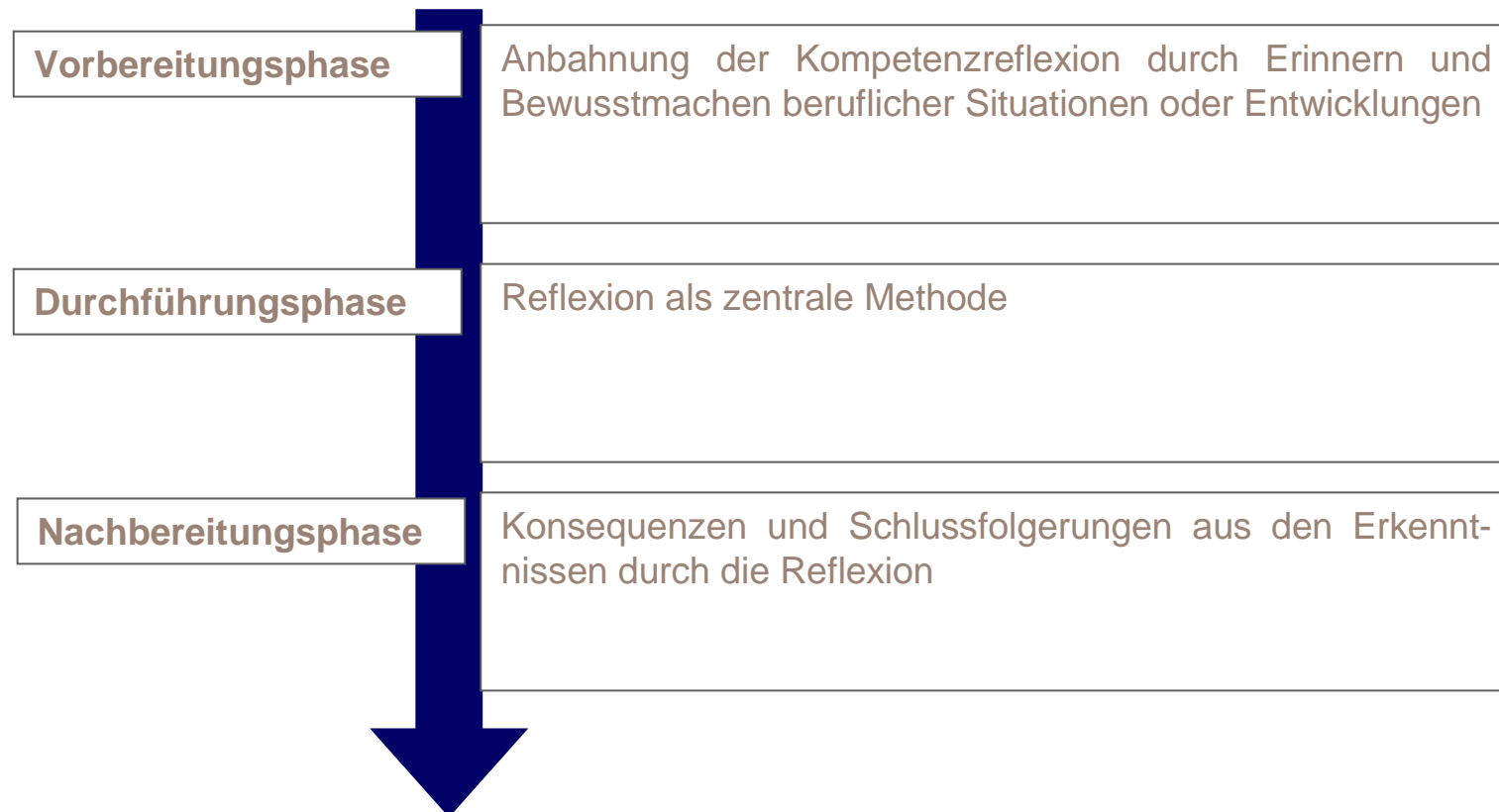
Merkmale 1: Kompetenzreflexion

Die Reflexion von Kompetenzen durch das Individuum selbst hat einen zentralen Stellenwert und wird methodisch unterstützt.

Reflexion über Erfahrungen in Kompetenzanalysen

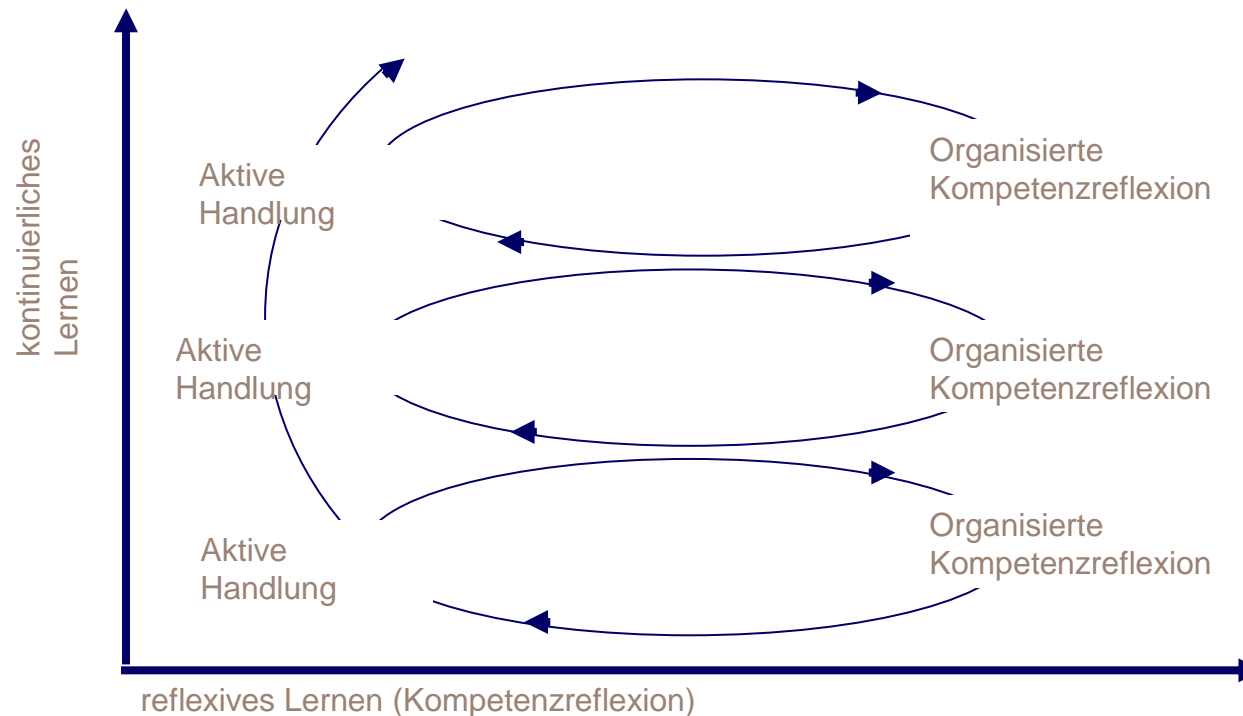
- setzt den Erwerb von Erfahrung voraus
- erfolgt organisiert und formell veranlasst
- erfolgt in Distanz zur eigentlichen Handlung und zum gesamten Arbeitsprozess
- informell und formell erworbene Kompetenzen werden analysierbar
- Ziel ist die Reflexion des Kompetenzprofils und der bisherigen und zukünftigen beruflichen Entwicklung

Kompetenzreflexion im Verfahrensverlauf

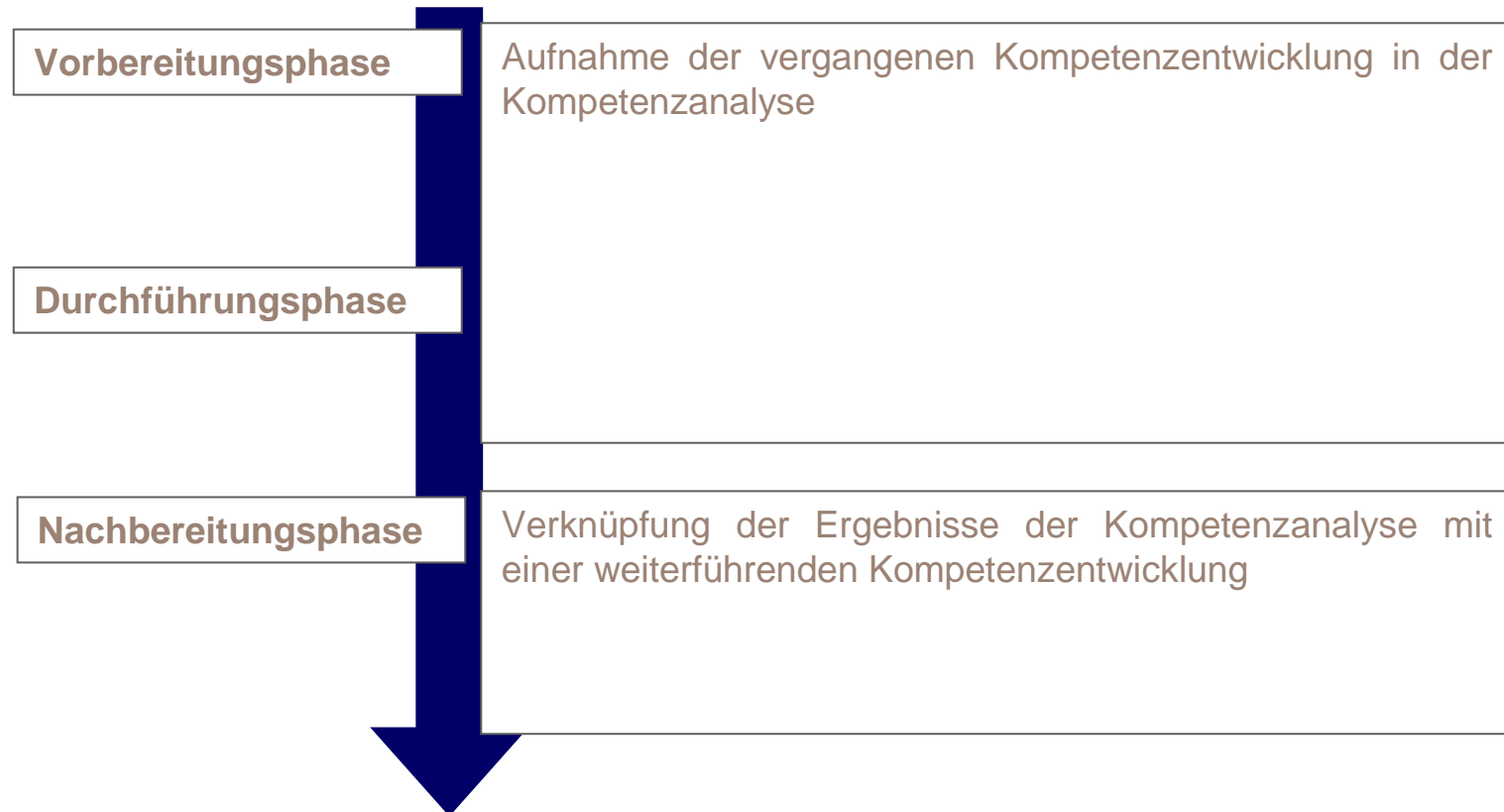


Merkmal 2: Kontinuität

Die punktuell stattfindende Kompetenzanalyse dient einer kontinuierlichen Kompetenzentwicklung und muss deswegen regelmäßig wiederholt werden



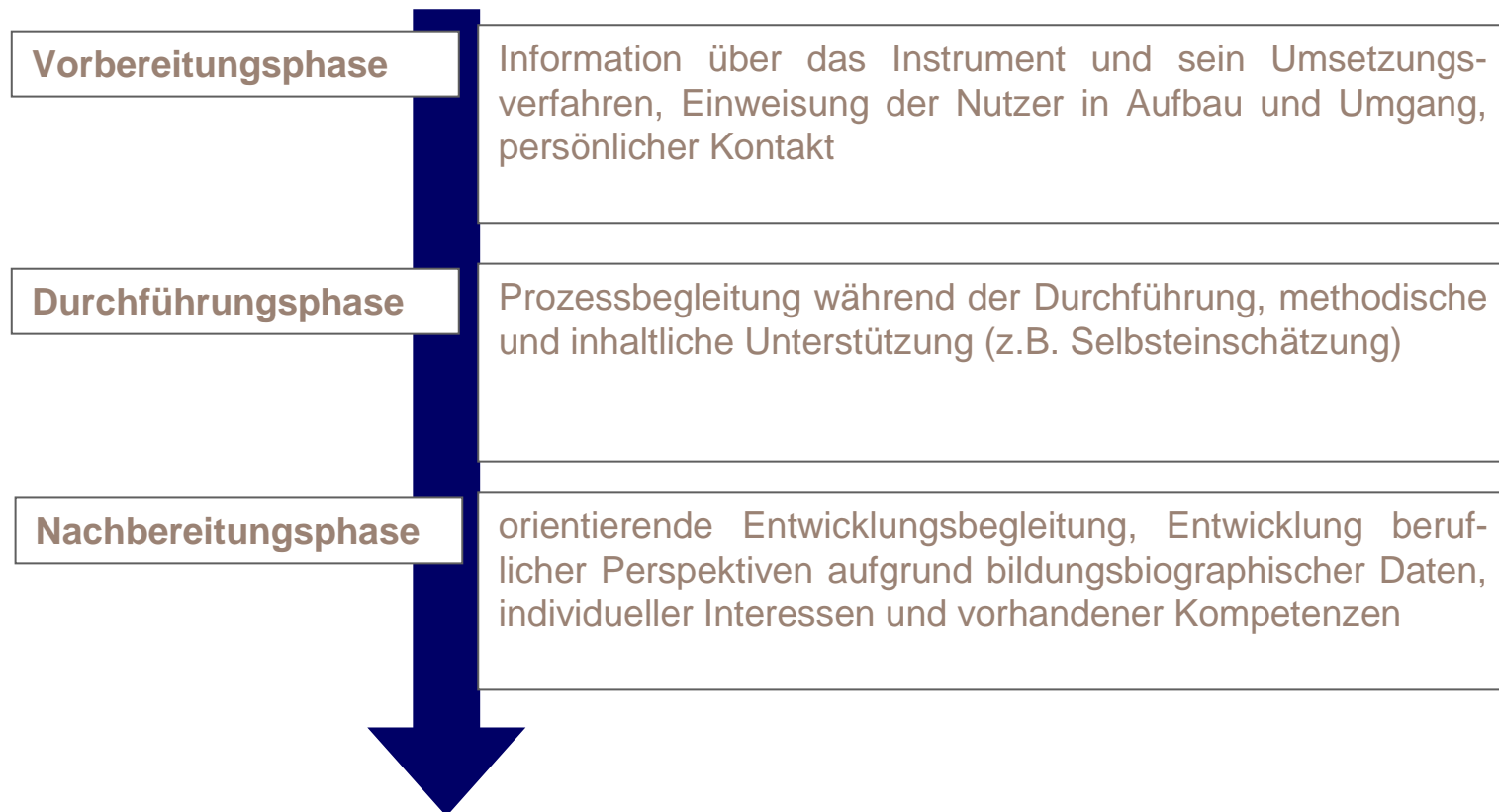
Kontinuität im Verfahrensverlauf



Merkmal 3: Begleitete Selbststeuerung

Die Kompetenzanalyse wird in Verbindung mit einer personellen Begleitung eingesetzt, die den Bedürfnissen der Nutzer angepasst ist.

Begleitete Selbststeuerung im Verfahrensverlauf

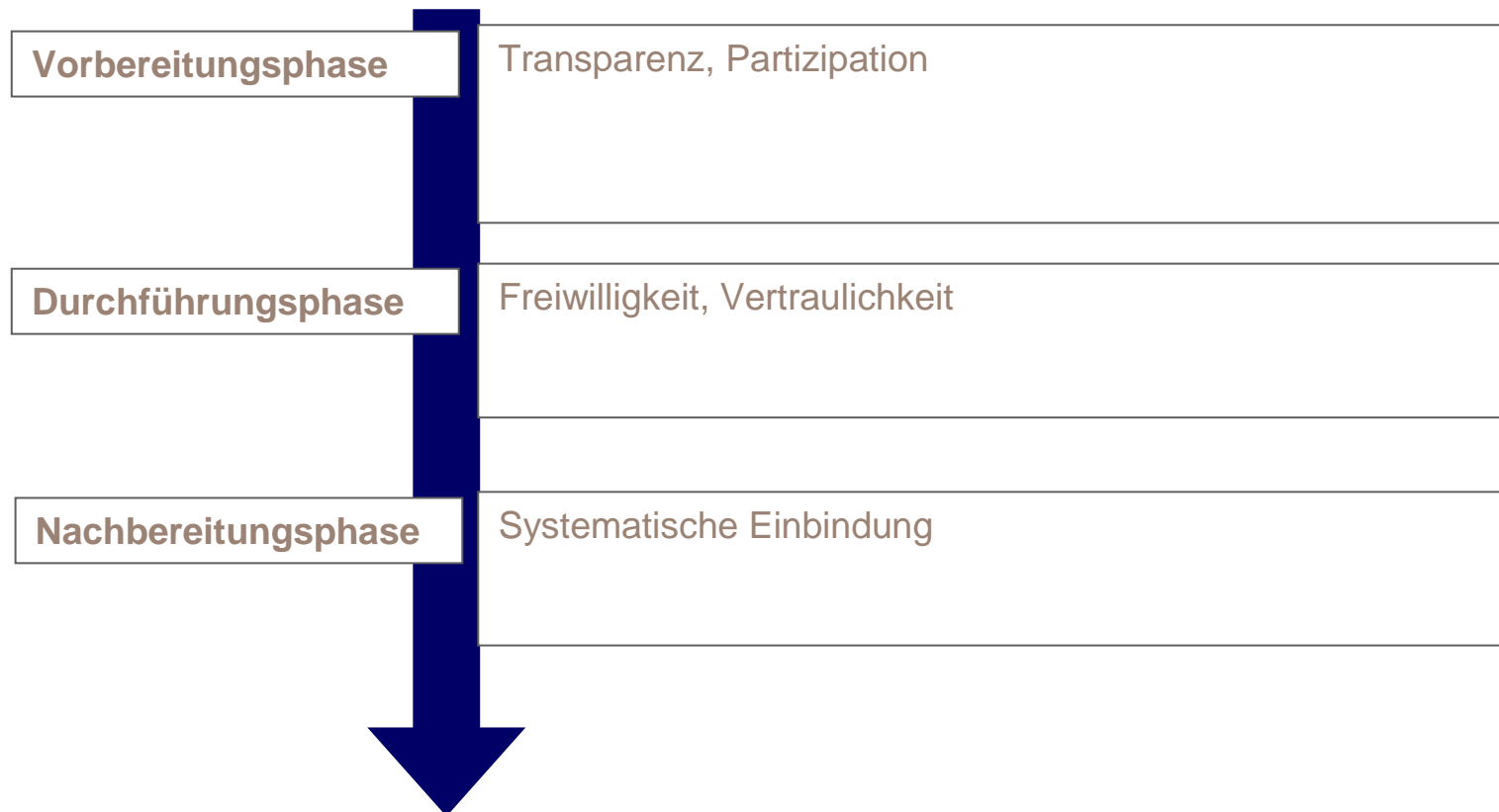


Merkmal 4: Lernförderliche Rahmenbedingungen

Das Gesamtverfahren sowie alle einzelnen Phasen werden unter lernförderlichen Bedingungen durchgeführt

- *Transparenz über die Ziele und Leistungen des Instruments*
 - Verdeutlichung der Reichweite und Gültigkeit der entstehenden Daten
- *Partizipation*
 - direkte Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen
- *Vertraulichkeit*
 - Einhaltung von datenschutzrechtlichen Bedingungen
- *Freiwilligkeit*
 - Verknüpfung von Fähigkeit und Bereitschaft
- *systematische Einbindung*
 - Begründungen und Zielsetzungen auf die Bildungs- und Qualifikations-ansprüche der Mitarbeiter
 - Verbindung zu strategischen Zielen der Organisationsentwicklung

Lernförderliche Rahmenbedingungen im Verfahrensverlauf

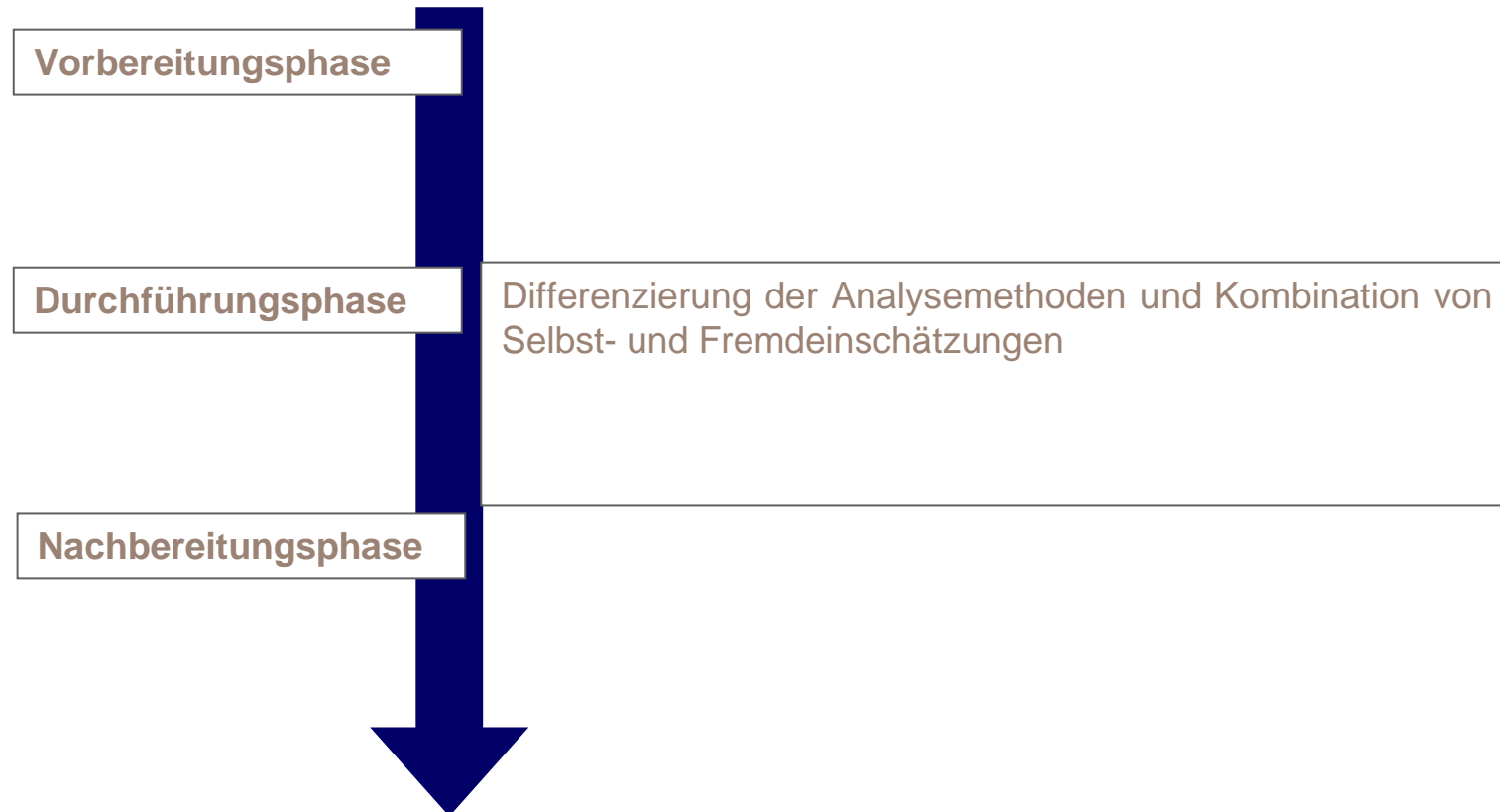


Merkmal 5: Differenzierung und Kombination unterschiedlicher Analysemethoden

Zur Erhebung und Analyse der Kompetenzen werden teilnehmerorientiert unterschiedliche Methoden eingesetzt sowie Selbst- und Fremdeinschätzungen miteinander kombiniert.


- *methodische Differenzierung bei Instrumenten der Kompetenzanalyse*
 - Abhängig von Schreib- und Lesegewohnheit, Bildungsnähe, Bildungsabschluss, Arbeitsaufgaben und Lebensalter
 - Angemessenes Verhältnis von Komplexität und subjektiver Leistungsfähigkeit
- *Kombination unterschiedlicher Analysemethoden*
 - Aufgrund des Situations- und Kontextbezugs von Kompetenz und der Singularität von Aussagen einzelner Analysemethoden
 - Kombination von qualitativen und quantitativen Formen der Analyse, von Einzel- und Gruppenbearbeitung, von dialogorientierten Verfahren mit Selbstbearbeitungsmaterialien

Differenzierung und Kombination im Verfahrensverlauf



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Kompetenzanalyse im Spannungsfeld zwischen Anforderungs- und Entwicklungsorientierung

	Arbeit Individuum 	
	anforderungsorientierte Verfahren	entwicklungsorientierte Verfahren
Zentrale Zielsetzung	Verbesserung des Arbeitsprozesses durch Arbeitsplatzanalyse und Einschätzung des Individuums	Standortbestimmung des Individuums durch Einschätzung des Individuums
Hintergrund der Kategorien	Anforderungen am Arbeitsplatz, Arbeits- und Tätigkeitsmerkmale	Personenmerkmale
Ausgangspunkt des Verfahrens	Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitsplatzanalysen	Subjektiv orientierende Kompetenzeinschätzung
Zentrale Methode	Fremdeinschätzung	Selbsteinschätzung
Ergebnis des Verfahrens	Beschreibung der Kompetenzen, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben bzw. der Tätigkeit notwendig sind (Qualifikationen)	Einschätzung der individuellen Kompetenzbestände und personelle Begleitung

Unterscheidungsfaktoren von Kompetenzanalysen

