



## **Visuelle Kompetenzbeurteilung und Kompetenzdokumentation im Praxislernen (und auch etwas über persönliche und soziale Faktoren)**

Beim gezielten Praxislernen besitzen alle Aktivitäten grundsätzlich zwei Ziele: Es muss etwas produziert werden und es muss etwas dabei gelernt werden. Es handelt sich immer um einen kohärenten Prozess, der zwei Arten von Ergebnissen liefert, die wiederum gleich wichtig sind. Das Ergebnis der Produktion sind Produkte (egal, ob es sich um physische Produkte oder Dienstleistungen handelt), die von Kunden / Benutzern wahrgenommen werden können, und sie sind oft so konkret, dass man sie abbilden oder darstellen kann.

Das Ergebnis des Lernens ist in den Teilnehmenden implementiert, beispielsweise in Form von Fähigkeiten, Kompetenzen oder sozialen Erfahrungen und persönlichen Entwicklungen. Hier wiederum ist es schwerer, ein konkretes Bild zu zeichnen. Daher ist es notwendig, dies auf eine andere Weise zu visualisieren, damit diese Lernerfolge ebenso sichtbar werden wie die Ergebnisse der Produktion.

Im Hinblick auf die Entwicklung der Fachkompetenz hat sich die Kompetenztafel (oder das Kompetenzboard) als sehr gutes Instrument erwiesen – so gut, dass es in Dänemark auch zur Erstellung des gesetzlichen Kompetenz- und Befähigungsnachweises von Produktionsschulen verwendet werden kann. Der Aufbau, die Skalen und die Verwendung der Kompetenztafel sind im folgenden Abschnitt 1 detailliert beschrieben. An dessen Ende werden alle Begriffe und Argumente in einer kurzen Beschreibung ihrer Anwendbarkeit in der Praxis zusammengefasst. Dieser Unterabschnitt ist in blau gesetzt.

Wenn es um soziale und persönliche Aspekte geht, arbeiten wir nicht nur mit Kompetenzen, sondern auch mit sozialen und fachlichen Einstellungen, Prioritäten, Gewohnheiten, psychischer Reife und vielen anderen Faktoren. Wenn wir uns ausschließlich auf operative und messbare Kompetenzen konzentrieren, reduzieren wir sowohl die konkrete Aufgabe als auch das Ergebnis der Arbeit und übersehen das Wichtigste. Und wenn wir vor uns und der Umwelt behaupten, dass wir unser Arbeitsfeld mit zuverlässigen Messungen abdecken können, werten wir alle Messungen zu einer Geschmacksfrage ab. Hier müssen wir andere Werkzeuge anwenden, die in Abschnitt 2 beschrieben (und problematisiert) werden. Auch hier schließen wir mit einem kurzen (und in blau gesetztem) Überblick ab, der etwas darüber aussagt, wie man den Spagat in der Praxis handhaben kann.



## **Inhalt:**

0. Vorüberlegungen, Bedingungen und Argumente
1. Die Kompetenztafel/das Kompetenzboard (und das Kompetenzzertifikat/-zeugnis)
  - 1.1 Grundlegender Aufbau
  - 1.2 Das Kompetenzprofil
  - 1.3 Die Skala / Taxonomie
  - 1.4 Der "tägliche Gebrauch"
  - 1.5 Wartung
  - 1.6 Der Zusammenhang mit dem Kompetenzzertifikat / Bef higungszeugnis (Dänemark)
  - 1.7 Die Alltagshandhabung der Begriffe auf dem Board: "Was mache ich in der Praxis?"**
2. Die übrigen Aspekte (das Persönliche und das Soziale)
  - 2.1. Hauptpunkte
  - 2.2. Das Werkzeug eller Werkzeuge
  - 2.3 Sichtbarkeit
  - 2.4 Aufarbeitung des Persönlichen: was machst du (ihr) in der Praxis**

## **0. Vorüberlegungen, Bedingungen und Argumente**

Das gesamte System basiert auf den Erfahrungen daraus und den Überlegungen und Schlussfolgerungen dazu, wie wir das, was sich die Jugendlichen tatsächlich in einem gezielten Praxislernen aneignen, beurteilen und dokumentieren können. Es ist daher eine Voraussetzung für das Verständnis dieser schriftlichen Anleitung, sie als Teil einer Lernumgebung zu verstehen, die keine traditionelle Schule mit Tischen und Bänken und einem bestimmten Lehrplan ist, aber dennoch eine Schule ist, weil sie auf einer Praxis aufgebaut ist, die auf ein bestimmtes Lernen abzielt.

Diese Praxis baut auf Produktion auf, die in sich jedoch kein primärer Selbstzweck ist, sondern ein Mittel in einer Lernpraxis darstellt. Die Produktion ist das Ziel. Sie und die daraus resultierende Produktionsnotwendigkeit bedeutet, dass es einen praktischen Rahmen gibt, dass etwas wichtig ist, nicht nur für die Teilnehmenden, sondern auch für andere. Und dass die Arbeit und das Lernen eine essentielle Bedeutung besitzt.

Die eigentliche Produktion ist das primäre Lehrmittel und es ist daher wichtig, dass der Werkstattleiter / die Werkstattleiterin daran arbeitet, eine soziale Arbeitsgemeinschaft zu etablieren und organisieren, in der die Teilnehmer aktiv auf ihrem jeweiligen Kompetenzlevel teilnehmen können, so dass jede(r) sich mit der Arbeit sowohl sicher fühlt als auch herausgefordert wird. Die Jugendlichen müssen erfahren, dass sie zur Produktion beitragen und gleichzeitig neue berufliche Fähigkeiten entwickeln. Lernsituationen sind kein Gegensatz zur Produktion, sondern ein Produkt oder eine Folge der Produktion.



Traditionelle Lehre geht häufig von einem theoretischen oder fiktiven Ausgangspunkt aus („wir stellen uns eine Rasenfläche vor, die 10 Meter lang und 4 Meter breit ist“) und kann daher eine lineare, theoretisch logische Progression und einem gemeinsamen Lehrplan für eine ganze Generation von Schülern folgen. Erst a, dann b, dann c etc. In der Praxispädagogik, das heißt im Praxislernen, wo der Ausgangspunkt von den Aufgaben, die auf der Tagesordnung stehen, bestimmt wird, ist es anders. Hier muss jede(r) Teilnehmer(in) mit o oder m beginnen und mit i oder w fortfahren. Was man an dem jeweiligen Tag lernt, ist nicht im Voraus festgelegt, sondern hängt von den Aufgaben der Gemeinschaft und dem Zeitpunkt der Teilnahme ab.

In der praktisch-pädagogischen Ausbildung können die individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten nicht als Schritte auf einer Treppe mit einem klaren Anfangs- und Endpunkt gesehen werden. Stattdessen sollten sie als eine Art Klaviatur angesehen werden, wo die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ihre eigene Melodie spielen können. Die erzieherische Aufgabe des anleitenden Werkstattpersonals besteht darin, alles im Blick zu haben, so dass jede(r) Teilnehmer(in) so stark wie irgend möglich herausgefordert wird, jene Töne und Skalen anzuschlagen, die für ihn oder sie relevant und erreichbar sind.

Wenn man sich entscheidet, Kompetenzen anhand von Praxislernen zu dokumentieren, ist es wichtig, all diese Faktoren im Auge zu behalten.

Aber warum sollte man überhaupt Zeit für eine sichtbare Dokumentation einsetzen? Die Teilnehmer haben gelernt, was sie gelernt haben und sind sich selbst der beste Beweis dafür, was sie gelernt haben. Warum also sollte man freiwillig die Situation bürokratisieren, denn es gibt so viele andere Dinge zu tun und die Kunden warten auf ihre Produkte? Es gibt wirklich gute Gründe dafür, sehr gute sogar – und dies für alle Akteure in und um den Prozess herum!

Die Teilnehmenden erhalten eine Bewertung der Einsätze und damit eine Anerkennung sowohl für den Einsatz als auch für die erlangten Fähigkeiten. Es ist zudem eine Anerkennung, die persönlich in Anspruch genommen werden kann, um einen positiven Prozess zu unterstützen: „Ich kann einen Unterschied machen, ich bin etwas wert, ich kann besser und besser werden, ich kann etwas lernen.“ Die Bewertung kann auch in die weitere Ausbildung oder in die Arbeitssuche einfließen. Dies bedeutet etwas für die Sicht der Außenwelt auf die Teilnehmerin/den Teilnehmer und ihre/seine Selbsteinschätzung. Die meisten von ihnen haben nichts dagegen, beurteilt zu werden. Ein Fehlen einer Bewertung wiederum kann jedoch als Zeichen dafür aufgefasst werden, dass sie oder er es nicht wert ist, bewertet zu werden.

Der Werkstattleiter kann mithilfe einer systematischen Dokumentation sicherstellen, dass alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine klare Einschätzung dessen erhalten, was sie während des Kurses gelernt haben. Und diese kann auch verwendet werden, um zu untersuchen, ob die Produktion eine ausreichende Breite bot, ob zu kleine oder zu große Aufgaben gestellt wurden und ob die Organisation der Praxislehre für alle angemessene Lernmöglichkeiten gewährleistet hat. Eine sichtbare Kompetenzbewertung ist nicht nur eine Bewertung der einzelnen Teilnehmer, sondern ist auch eine Bewertung der durchgeführten Praxis.

Aus dem übergeordneten institutionellen Rahmen heraus kann die Dokumentation zeigen, dass die Ausbildungsperspektive beibehalten wird und dass auch ohne ein vorab festgelegtes Lernpensum von einer Progression gesprochen werden kann. Zukünftige Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen bekommen eine konkrete Grundlage für die Bewertung generischer oder fachlicher Kompetenzen –



Center for Practical Learning  
Center for Praksisl ring  
Zentrum für Praxislernen



**Interreg**  
Deutschland - Danmark



EUROPEAN UNION

und die Dokumentation zeigt zudem, was (und damit auch dass) der/die Jugendliche gelernt hat, weil (und wenn) die richtigen Bedingungen gegeben waren bzw. sind. Und die Gesellschaft als solche, Steuerzahler und Politiker werden sehen, dass die eingesetzten Ressourcen tatsächlich zu Ergebnissen führen.

Aber vor allem muss gelernt werden. Produziert und gelernt werden. Daher darf das System der primären Aktivität keine unn tliche Zeit wegnehmen. Das System muss im Alltag funktionieren und allen Beteiligten in einer offenen und klaren Umgebung hilfreich sein. Das System ist so aufgebaut und im Laufe der Jahre erprobt und überarbeitet worden, dass es sich auf natürliche Weise in die Produktion einfügt. Es wird eine Hilfe bei der Koordination von Produktion und Ausbildung sein und es kann eine Unterstützung in der täglichen Planung sein.

Daher ist es ein gutes System.

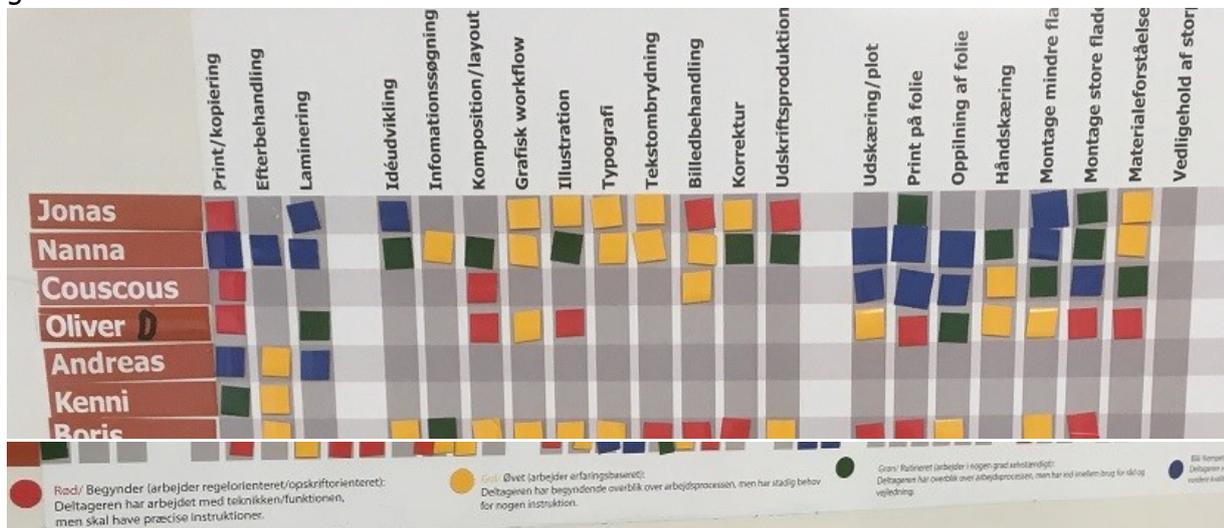


## 1. Die Kompetenztafel/Das Kompetenzboard (und das Kompetenzzertifikat)

Das Kompetenzboard wurde seinerzeit von der Kors r ProduktionsH jskole für die Anwendung in einer Werkstatt entwickelt, in der anhand von konkreter Produktion unterrichtet wird. Im Verhältnis zur Produktion stellt es ein Planungswerkzeug dar, um Aufgaben verteilen und Arbeitsgruppen zusammenstellen zu können. Im Verhältnis zum Unterricht stellt es ein Steuerungswerkzeug und eine fortlaufende Prozessdokumentation dar.

### 1.1 Prinzipieller Aufbau

Das Board ist in Form eines Punktrasters aufgebaut, in dem die fachlichen Kompetenzen oberhalb eines Rasters aufgeführt sind, die Namen der Teilnehmenden werden unterhalb dieser in Zeilenform notiert. Die Beurteilungen der Teilnehmenden erfolgt durch rote, gelbe, grüne und blaue Magnetpl ttchen. In der IT- und Medienwerkstatt in Kors r ist das Board folgendermaßen gestaltet:



Das Board zeigt also mehrere Dinge:

- Es zeigt, welche beruflichen Fähigkeiten in der betreffenden Praxis erworben werden können. Und es ist wichtig zu beachten, dass es nicht als ein Lehrpensum gesehen werden sollte, das alle zwingend durchlaufen. Es handelt sich auch nicht um alle professionellen Fähigkeiten des entsprechenden Fachgebietes, sondern um die beruflichen Kompetenzen, die durch die Produktionen in den Werkstattproduktionen erworben werden können.
- Es zeigt die Bewertung der einzelnen Kompetenzen durch den Werkstattdirektor. Die Teilnehmenden werden nur in dem bewertet, wozu sie beigetragen haben. Eine fehlende Bewertung bedeutet daher nicht, dass sie nicht die Kompetenz besitzen, sondern dass diese nicht Teil der aktuellen Produktion war. (Aus dem gleichen Grund erscheinen die fehlenden Bewertungen nicht auf dem Kompetenzzertifikat, Abschnitt 1.6).
- Das Board liefert einen umfassenden Überblick über die gesicherte Gesamtkompetenz der Praxisgemeinschaft und kann somit von der Werkstattdirektion – oder einer Vertretung – als Planungsinstrument genutzt werden.
- Es zeigt die Bewertungsskala / das Bewertungsraster / die Bedeutung der vier Farben Rot, Gelb, Grün und Blau an



Das Board stellt ein Kommunikationsmittel für die Teilnehmenden, die Werkstattleitung und andere Lehrende, die Institutionsleitung und Besucher\*innen dar.

## 1.2 Kompetenzprofil

Wie oben erwähnt wurde, steht das fachliche Kompetenzprofil für eine Darstellung der Werkstatt- und Praxisgemeinschaft für die Teilnehmenden und die Umwelt und es ist daher ein Bereich, der regelmäsig bewertet und gegebenenfalls revidiert werden sollte.

Die Kompetenzen können definiert werden als die Fähigkeit, bestimmte Arbeitsfunktionen zu lösen, oder als die Fähigkeit, spezifische Werkzeuge zu bedienen. Hier wird der Arbeitsbereich (das "Fach") meist eine bereits bekannte Struktur und Einteilung in die zugehörigen Fachausbildungen bieten.



Mit Einschränkungen kann relativ frei gewählt werden, jedoch sollten nur jene Kompetenzen einbezogen werden, die bei der täglichen Arbeit vor Ort sinnvoll sind. Auf der anderen Seite kann es Besonderheiten geben, auf die etwas eingehender hingewiesen werden muss als gewöhnlich in dem Thema der Fall ist. Als vorteilhaft hat sich erwiesen, von den Hauptbereichen auszugehen und zugleich bereit zu sein, die Beschreibung neu zu strukturieren, wenn dadurch der Berufsbereich besser beschrieben werden kann.

Es kann oft sinnvoll sein, die Arbeit mit einem Sparringpartner durchzuführen, der nicht besonders mit dem Thema betraut ist. Das Kompetenzprofil darf durchaus Fachtermini enthalten, sollte aber gleichzeitig für mehr oder weniger Außenstehende verständlich sein.

Und dann sollte man stets bedenken, dass es sich nicht um einen Lehrplan mit einer Treppe von Fähigkeiten handelt, die in einer bestimmten Reihenfolge erreicht werden müssen. Es sollte eher als gezielt gestalteter Werkzeugkasten verstanden werden, der die tatsächliche Produktion vor Ort und die daraus resultierenden Lernmöglichkeiten abbildet (so wie es auch in Abschnitt 0 genauer besprochen wird).

Es sollte hinzugefügt werden, dass es äußerst praktisch ist, Platz für zwei, drei zusätzliche leere Fähigkeiten in einer heterogenen Gruppe zu schaffen. Diese Leerstellen können verwendet werden, wenn für kurze Zeit besondere Aufgaben anfallen, die aufgenommen werden sollten oder für vorzustellende Neuigkeiten, die erst in der Revision des Kompetenzboards einen festen Platz bekommen werden (Abschnitt 1.5).



### 1.3 Die Skala bzw. die Taxonomie

Der Farbma stab (rot / gelb / grün / blau) wird in Dänemark vom Verband der Produktionsschulen wie folgt definiert:

**Rot / Anfänger** (orientiert sich in der Arbeit an Vorschriften und Anleitungen):

*Der/die Teilnehmende hat mit der Technik / Funktion gearbeitet, muss aber genaue Anweisungen bekommen*

**Gelb / Geübt** (orientiert sich in der Arbeit an Erfahrungen):

*Der/die Teilnehmende besitzt einen ersten Überblick über den Arbeitsprozess, benötigt aber noch einige Anweisungen*

**Grün / Routiniert** (arbeitet in gewisser Weise selbstständig):

*Der/die Teilnehmende besitzt einen Überblick über den Arbeitsprozess, benötigt aber manchmal Rat und Anleitung*

**Blau / Kompetent** (arbeitet selbstständig)

*Der/die Teilnehmende bewertet und korrigiert selbstständig den Arbeitsprozess und kann helfen, die Qualität zu bewerten. Kann andere in die Aufgabe einweisen*

Die vier Kompetenzstufen können wie folgt weiter ausgearbeitet werden:

Die rote Kompetenzstufe erfordert, dass der Teilnehmer in der Praxis mit der Aufgabe / dem Werkzeug gearbeitet hat und zu einem akzeptablen / nützlichen Ergebnis geführt hat. Es ist nicht genug, von der Sache gehört zu haben oder andere bei der Ausführung beobachtet zu haben. Der Prozess wird jedoch in der Regel von einem Werkstattleiter oder anderen Teilnehmern (eine Art Mentorlehre)  berwacht, die auf dem Weg gute Ratschläge geben und Hilfestellung leisten.

Die gelbe Kompetenzstufe erfordert, dass der/die Teilnehmende ohne st ndige Überwachung an der Aufgabenstellung arbeiten kann, aber der Prozess muss möglicherweise wiederholt werden, bevor die Arbeit begonnen wird, und es ist eventuell notwendig, spontan auf Ratschläge und Anleitungen zurückgreifen zu können.

Um die grüne Kompetenzstufe zu erreichen, muss der/die Teilnehmende in der Lage sein, die Aufgabe selbst zu beginnen (wissen, welche Werkzeuge und Ausrüstung verfügbar sein sollten, wie Maschinen / Programme usw. gestartet werden). Aber manchmal ist es notwendig, andere um Rat zu fragen, und ein anderer (Werkstattleiter) muss das Ergebnis der Bemühungen genehmigen.

Wer mit blau bewertet wird, kann die Aufgabe selbst erledigen, selbst beurteilen, wann sie fertiggestellt ist und selbst entscheiden, ob zum Beispiel nachgebessert werden soll – und manchmal wird der / die Teilnehmende mitentscheiden können, ob eine Aufgabe auf die eine oder andere Weise erledigt werden soll. Als Werkstattleiter wird man bei diesen Teilnehmenden erleben, dass eine Aufgabe fertiggestellt ist, wenn diese als fertig ausgeführt vermeldet wird. Es ist jedoch wichtig zu bedenken, dass kompetent nicht gleichbedeutend mit einem Expertenniveau ist. Die Teilnehmenden arbeiten immer noch überwiegend nach Regeln und Vorgaben. In einigen Fällen können die Teilnehmenden tatsächlich die Kompetenzstufen in einigen Bereichen übersteigen. Dies kann man ihnen herzlich gerne erzählen, aber dies wird nicht auf dem Kompetenzboard vermerkt.

Und dann sollte betont werden, dass es die Kompetenz ist, das heißt, was der/die Teilnehmende kann (bzw. zu können gezeigt hat), welche auf dem Board erscheint. Wenn man eine Aufgabe oder einen Arbeitsschritt ausführen kann, dann kann man es ein Leben lang und es wird unter



normalen Umständen nicht wieder verschwinden. Auch wenn eine Kompetenz oder Fähigkeit jahrelang nicht genutzt wird, kann diese erfahrungsgemäß sehr schnell wieder reaktiviert werden. Wenn ein Teilnehmer, welcher eigentlich die "routinemäßige" Reinigungskompetenz besitzt, nicht mehr ordnungsgemäß an der Reinigung teilnimmt, ist die Kompetenz nicht verschwunden. Die grüne Markierung auf dem Board sollte stattdessen als Argument in der Debatte darüber verwendet werden, warum der Teilnehmer oder die Teilnehmerin nun sein bzw. ihr Verhalten geändert hat.

Es ist die Beurteilung des Werkstattleiters, die auf dem Board zu sehen ist und die zudem einer Bewertung durch einen Fachmenschen entspricht. Gerne darf es einen Dialog über das Niveau geben (dies kann tatsächlich ein pädagogisches Werkzeug sein), aber es ist der Werkstattleiter bzw. die Fachperson, welche(r) entscheidet, was auf dem Board steht.

Es ist ein absoluter Bewertungsmaßstab. Die Kompetenzen müssen ehrlich in Bezug auf die "fachlichen" Anforderungen ermittelt werden und nicht in Bezug auf den Ausgangspunkt des/der Teilnehmenden. Es besteht keine Notwendigkeit, mit einer roten Bewertung zu beginnen, wenn eine Aufgabe routinemäßig gelöst werden kann. Und man sollte nicht, nur weil der Ausgangspunkt sehr schwach war, eine(n) Teilnehmende(n) als geübt einstufen, wenn die tatsächliche Kompetenz nicht vorhanden ist.

Falls man hiermit beginnt, wird das Kompetenzboard auf ein pädagogisches Instrument reduziert und stellt nicht länger ein Werkzeug zur Kompetenzdokumentation (und deren Kommunikation) dar. Das Board sollte beides sein. Andere Akteure (wie spätere Ausbilder oder Arbeitgeber) sollten sich darauf verlassen können, dass die Teilnehmenden auch wirklich über das von uns dokumentierte Kompetenzniveau verfügen.

Die Teilnehmenden wissen es im Grunde selbst, wenn sie zu hoch bewertet werden (und sollten sie es nicht wissen, dann ist es etwas, das sie tunlichst lernen sollten). Es ist nicht sonderlich aufbauend, wenn man eine Anerkennung erhält, die man nicht verdient hat, so dass man auf der Grundlage eines schwachen Ausgangspunkts eine wohlmeinende Anerkennung erhält – dies kann tatsächlich als erniedrigend empfunden

#### **1.4 Die "tägliche" Anwendung**

Das Kompetenzboard hat nur dann einen Wert, wenn es regelmäßig verwendet wird. Wenn dies nicht geschieht, verkommt es zu einer Dekoration an der Wand, und in der Folge kann niemand, weder die Werkstatt noch Besucher\*innen, den Aussagen vertrauen.

Das Board muss kontinuierlich genutzt werden, im Prinzip immer dann, wenn ein oder eine Teilnehmende(r) sich gerührt hat.

In der Praxis kann es in der Produktion und bei der Einhaltung von Lieferfristen leicht vergessen werden. Um sicherzustellen, dass das Board regelmäßig aktualisiert wird, wird empfohlen, feste Intervalle für die Aktualisierung zu etablieren. Die Empfehlung lautet, dass dies mindestens einmal pro Woche geschieht.

Es sollte kein langwieriger Prozess sein; es reichen ein Blick auf das Board und die Frage, ob einige Magnetpl ttchen ausgetauscht werden können. Das lässt sich in wenigen Minuten erledigen. Es kann jeden Montag geschehen oder freitags zum Feierabend oder wann immer es zu den Abläufen



passt. Wenn es für alle Beteiligten zur Gewohnheit wird, wird die "Kompetenzminute" so selbstverständlich wie das tägliche Aufräumen, wie eine Kaffeepause oder ein Mittagessen. Und diese Dinge vergisst man selten.

## **1.5 Wartung**

Obwohl das Board wie oben erwähnt einmal pro Woche verändert wird, ist es zu empfehlen, es in längeren Intervallen einer zusätzlichen Inspektion zu unterziehen, angemessen erscheint zum Beispiel einmal im Jahr. Und es gibt zwei Dinge, die dabei beachtet werden sollten.

Zunächst sollte man sehen, ob das Kompetenzprofil noch mit der täglichen Praxis übereinstimmt. Wenn es Kompetenz-Säulen gibt, die nie benutzt werden, oder ob es einige handschriftliche Kompetenzen in der Kategorie Verschiedenes gibt, die dauerhaft sein sollten. Gab es zum Beispiel viele Fragen zur Gruppierung individueller Kompetenzen, ist es vielleicht an der Zeit, alles neu zu strukturieren. Und wie bei der Erstellung des Profils (Abschnitt 1.2) empfiehlt es sich, sich mit einem Außenstehenden zu beratschlagen. Und wenn man sich dazu entscheidet, das Profil zu ändern, dann sollte der Prozess schnellstmöglich initiiert werden.

Zweitens muss geprüft werden, ob die zugewiesenen Kompetenzen in einem gr o eren Zusammenhang angemessen erscheinen. Ist man zu streng oder zu großzügig geworden, oder kann man immer noch für seine Einschätzungen einstehen? Hier kann ein Vergleich mit entsprechenden Boards in anderen Institutionen von Vorteil sein. Sollte es anderswo in der Organisation Kompetenzzentren geben, liegt es auf der Hand, diese zum Vergleich heranzuziehen. Am besten wieder zusammen mit einem Sparringspartner, der alles von außen betrachtet.

**In ähnlicher Weise muss im gesamten CPL ein Vergleich der Beurteilungen in den einzelnen LearningLabs geschehen – und das Ergebnis dieses Vergleichs sollte dann sowohl im CPL als auch in einzelnen Schulen diskutiert werden. Auf diese Weise kann eine einigermaßen einheitliche Bewertung nicht nur an der einzelnen Schule, sondern an allen Schulen mit LearningLabs im CPL angestrebt werden.**

## **1.6 Die Verbindung mit dem Befähigungsnachweis bzw. Kompetenzzertifikat (Dänemark)**

In Dänemark muss eine Produktionsschule einen Befähigungsnachweis ausstellen, wenn ein Teilnehmer die Schule verlässt. Natürlich liegt es auf der Hand, dass die Bewertung der Kompetenzen, wie sie auf dem Board abgebildet und dokumentiert werden, sich auch im Befähigungsnachweis widerspiegelt. Hier sollten nur Fachkompetenzen aufgeführt werden (und es ist wichtig, dass das Kompetenzzertifikat nicht zu einer neuen Version des historischen "Arbeitsbuches" wird).

Dänische Produktionsschulen müssen daher die Bewertungen des Kompetenzboards beibehalten, was sie zum Beispiel im Nordplaner-System tun können, in dem sowohl die Kompetenzen des Boards verzeichnet werden als auch die Nachweise von dort exportiert werden können, wenn diese benötigt werden.



Aus diesem Grund ist es auch sehr wichtig, dass man die Bewertungen auf dem Board vertreten kann. Und deshalb ist es wichtig, dass nur die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten (die tatsächliche Progression im fachlichen Können der Teilnehmenden) auf dem Zertifikat aufgeführt werden und nicht das soziale Verhalten (was der/die Teilnehmende zur Zeit tut), das im Laufe der Zeit schwanken kann und daher als ein eher zufälliges Verhalten an einem bestimmten Tag auf dem Befähigungsnachweis manifestiert werden würde.

## 1.7 Die Alltagshandhabung der Begriffe auf dem Board: "Was mache ich in der Praxis?"

### Jeden Tag

Das Kompetenzboard sollte in einem Raum hängen oder stehen, wo sich alle regelmäsig aufhalten und wo die Möglichkeit besteht, darüber zu sprechen. Es sollte immer dann einbezogen werden, wenn es relevant erscheint. Wenn eine(r) der Teilnehmenden um die fachlich begründete Änderung einer Farbe bittet und dies angebracht ist, sollte die Änderung zügig durchgeführt werden, denn es beansprucht kaum Zeit.

**Jede Woche** (am besten an einem festen Tag und als Ablaufroutine)

Es sollte zusammen mit den Teilnehmenden kurz überlegt werden, ob etwas auf dem Board verändert werden sollte. Dies muss nicht viel Zeit in Anspruch nehmen und es ist kein Problem, wenn es nicht jede Woche eine Änderung gibt. Aber es sollte nicht viele Wochen in Folge ohne Veränderungen geben; wenn doch, sollte man sich überlegen, ob etwas an der Produktionsplanung verändert werden sollte (oder ob das Board zu revidieren ist).

### Jedes Quartal (und wenn Teilnehmende die Werkstatt verlassen)

Der Ist-Zustand des Boards wird gesichert, z.B. durch die Registrierung in Nordplaner, auf Papier, durch Fotos o. . (normalerweise gibt es dafür feste Regeln in jeder Institution).

### Einmal jährlich

Es sollten Überlegungen angestellt werden, ob das Board und damit das Kompetenzprofil revidiert werden sollten. Gibt es Kompetenzen, die auf dem Board fehlen oder gibt es welche, die nie zur Anwendung kommen? Am besten bezieht man einen Sparringpartner in diese Aufgabe mit ein.

#### **Rot/ Anfänger**

*hat eine Aufgabe mit anwendbarem Resultat ausgeführt*

#### **Gelb/ geübt**

*kann Aufgaben ohne konstante Kontrolle ausführen*

#### **Grün/ Routiniert**

*kann selbst beginnen, aber das Ergebnis sollte kontrolliert werden*

#### **Blau/ Kompetent**

*kann selbstständig arbeiten und selbst die Ergebnisse/Produkte bewerten*



## **2. Die weiteren Aspekte: Persönliches und Soziale**

Die persönlichen und sozialen Aspekte werden in diesem Text sehr bewusst nicht als reine Kompetenzen bezeichnet, obwohl auch Kompetenzen in diese Aspekte eingehen, denn es geht um weit mehr als das. Und dieses "Mehr" muss in der produktionspädagogischen Praxis mindestens genauso ernst genommen werden wie die (fachlichen) Kompetenzen.

Ein absolut banales Beispiel ist hier die Fähigkeit, jeden Tag pünktlich zur Arbeit oder Ausbildung zu erscheinen. Es handelt sich um einen sehr gängigen Themenpunkt in der Produktionspädagogik, unter anderem weil die notwendige Produktion ein elementarer Grund für ein pünktliches Erscheinen sein sollte. In einigen Fällen fehlt es tatsächlich an der Fähigkeit zur Pünktlichkeit, wenn jemand zu spät kommt. Es gehört zu den allgemeinen Erfahrungen, dass Schüler\*innen, die eigentlich pünktlich sein könnten, es dennoch nicht immer sind.

In Bezug auf die persönlichen und sozialen Faktoren oder Merkmale sind es daher nicht nur die eng gesteckten Kompetenzen, auf die man sich beziehen sollte, sondern das gesamte Verhalten. Daher müssen für diese weichen Parameter sowohl Fortschritte als auch Rückschritte festgehalten werden können; im Gegensatz zu den beruflichen Fähigkeiten, die prinzipiell nur anwachsen können. Und wenn man dies mit der Bewertung der beruflichen bzw. fachlichen Fähigkeiten vermischt, führt es eventuell zur Verwirrung. Wenn das Vertrauen in die Stabilität der persönlichen und sozialen Aspekte (erwartungsgemäß) schwindet, kann dies sehr leicht auch das Vertrauen in die Dauerhaftigkeit der beruflichen Kompetenzen beeinflussen.

Es mag paradox erscheinen, dass das System den Schwerpunkt auf berufliche Fähigkeiten legt, während es im eher praktisch orientierten Bildungsbereich oft die persönlichen und sozialen Faktoren sind, welche die Grundlage für die Praxispädagogik (und ihre Finanzierung durch die Gesellschaft) bilden. Das ist zumindest das, was sowohl die Arbeitgeber als auch die technischen Schulen zum Ausdruck bringen, wenn sie sagen, dass nur sichergestellt sein muss, dass junge Leute Pünktlichkeit erlernen und tun, was ihnen gesagt wird. Dann werden sie darüber hinaus schnell die fachlichen Kompetenzen erlernen.

Nun darf man den Wert der beruflichen Fähigkeiten im weiteren Leben der Jugendlichen nicht naiv unterschätzen, denn es wird ja wirklich etwas gelernt. Und auch wenn in einigen Fällen die Berufssparte recht zufällig gewählt wurde, darf nicht unterschätzt werden, dass zuvor tatsächlich eine Wahl getroffen wurde. Das Gewerk oder die gewählte Produktionssparte schafft die notwendige Gemeinschaft. Und die hier anerkannte Kompetenzentwicklung ist einer der Eckpfeiler der pädagogischen Arbeit mit den persönlichen und sozialen Herausforderungen. Oft sind es die beruflichen Fähigkeiten, die die Wahrnehmung von Selbstwert und Wert in Bezug auf Gemeinschaft und Gesellschaft festlegen.

Wenn es um das Persönliche und Soziale geht, sind wir nicht nur in einem Ausbildungsvorhaben aktiv, sondern auch in die Persönlichkeitsentwicklung und die Bildung eingebunden. Die produktionspädagogischen Zusammenhänge sind für beide Aufgaben gut und sinnvoll und müssen daher für beide genutzt werden. Aber die Art und Weise, wie das Ergebnis bewertet wird, unterscheidet sich grundlegend. Und vermischt man beide Dinge, zerstört man mindestens den einen Teil und in den meisten Fällen beide. Auf der anderen Seite muss die Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten und deren Anerkennung als ein wichtiges Instrument für den Aufbau von sozialen und persönlichen Fähigkeiten gesehen werden, und das ist etwas ganz Anderes.



Die Entwicklung der persönlichen und sozialen Eigenschaften muss demselben Fokus unterliegen wie die berufliche Entwicklung und muss notwendigerweise hinterfragt und bewertet werden. In diesem Zusammenhang sollte jedoch daran erinnert werden, dass die Bewertung bzw. Auswertung nicht immer auf einer festen Skala erfolgen kann. Im Folgenden wird daher ein Tool beschrieben, das in diesem Kontext verwendet werden kann.

## 2.1 Die Hauptpunkte

Beim Blick auf das Persönliche und Soziale sollte man zunächst das gesamte relevante Spektrum sehen (das heißt die relevanten Bereiche, die in der Praxisgemeinschaft beobachtet werden können). Wenn man immer von jenen Bereichen ausgeht, in denen es häufig zu Problemen kommt, ist es sehr einfach, sich nur auf diese nicht funktionierenden Bereiche zu konzentrieren, woraus dann wiederum ein schiefes Bild entsteht.

Die Methode besteht darin, den Bereich mit einer Reihe von allgemeinen Überschriften abzudecken, die sich auf Verhaltensweisen beziehen, die von den Sch ler\*innen selbst und von der Umgebung beobachtet werden können (so dass die Bewertung nicht ausschließlich auf Selbsteinschätzung und Pseudo-Psychologie basiert). Diese Überschriften können dann einzeln konkretisiert und ausgewertet werden – der folgende Abschnitt vertieft dies –, solange man anhand der Hauptpunkte sicherstellt, dass sie vollständig ausgewertet werden.

Die folgenden fünf Hauptpunkte sind im Zusammenhang mit der Beurteilung der Eignung künftiger Sch ler\*innen durch die dänischen Berufsschulen von entscheidender Bedeutung und werden daher als Ausgangspunkt genommen:

- **Engagement** wird oft auch als Motivation bezeichnet. Hat der/die Sch ler\*in wirklich die Lust und den Willen, den Beruf zu erlernen und Zeit sowie Mühe darin zu investieren?
- **Selbstständigkeit / Initiative** – Kann der/die Sch ler\*in selbst die Initiative übernehmen und Entscheidungen im Produktions- und Lernprozess treffen?
- **Verantwortung / Verlässlichkeit** – Werden Vereinbarungen eingehalten und werden die Aufgaben zeit- und qualitätsgerecht ausgeführt?
- **Zusammenarbeit / Toleranz** – Kann der/die Sch ler\*in bei Bedarf mit anderen zusammenarbeiten, auch wenn der Partner nicht unbedingt die Wahl des/der Sch ler\*in ist?
- **Allgemeines Wissen am Arbeitsplatz** – Kann der/die Sch ler\*in die Rolle seiner/ihrer erworbenen Arbeitserfahrung im Arbeitsmarkt oder in der gesamten Produktionsgemeinschaft erkennen und auf dieser Grundlage die allgemeinen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt verstehen lernen?

Diese Liste sollte in regelmäßigen Abständen diskutiert werden und dabei auch die Begriffe konkretisiert werden. Grundlegend bildet sie jedoch ein gutes Gerüst, auch bei Veränderungen innerhalb der Pädagogik.

## 2.2 Werkzeuge

Während die Bewertung und das Gespräch über die beruflichen Fähigkeiten aus einem klaren gemeinsamen Nenner, nämlich dem Produkt, entstehen können, basiert der entsprechende



Prozess über die persönliche und soziale Ebene immer auf Beobachtungen. Der notwendige Dialog benötigt daher Werkzeuge, die eine gemeinsame Beobachtung und gemeinsame Sprache über die Prozesse unterstützen, so dass allen Beteiligten klar ist, worüber gerade diskutiert wird.

Persönliche und soziale Faktoren bilden somit einen natürlichen Teil der täglichen Arbeit und werden in irgendeiner Form auch verbalisiert ("danke für die Hilfe", "wir haben schon angefangen", "gut und kreativ umgesetzt"), aber um eine gemeinsame Sprache zu gewährleisten und sich weiterzuentwickeln, sollte regelm Big ein systematisches Gespräch darüber geführt werden.

Die oben genannten Hauptpunkte sind relativ allgemein und abstrakt und müssen in irgendeiner Weise vor Beginn des Gesprächs konkretisiert werden. Wenn man willkürlich das allgemeine Verantwortungsempfinden auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten will, reduziert man das Gespräch schnell auf etwas Unverbindliches und droht sogar, aneinander vorbeizureden.

Auf der anderen Seite ist es jedoch nicht sinnvoll, Verantwortung ausschließlich auf Pünktlichkeit zu reduzieren und das gesamte Gespräch zu nutzen, um zu vereinbaren, dass der/die Sch ler\*in Zukunft pünktlich sein wird. Denn hierdurch ändert sich nichts. Vielleicht liegt der Grund für die Unpünktlichkeit darin, dass der/die Sch ler\*in keine Verantwortung für die Arbeitsgemeinschaft und die gemeinsame Produktion verspürt – oder in anderen Dingen, die nur in umfassenden und vielseitigen Gesprächen sichtbar werden.

Das Werkzeug muss deshalb auf konkreten Maßnahmen basieren und zugleich das Gespräch zu einem Austausch über das ganze Themenfeld werden lassen – und im Idealfall zurück zu bestimmten Arbeitsaufgaben oder Lösungen führen. Und durch Umwege über das Allgemeine kommt man gelegentlich zu konkreten Lösungen, die sich an anderen Orten als dem spezifischen Problem finden lassen, das den Ausgangspunkt bildete. Allerdings ohne dabei den Prozess zu abstrakt zu machen.

Es gibt psychologische Werkzeuge, die zur Beurteilung der Persönlichkeit verwendet werden können, insbesondere bei der Beurteilung von Fehlentwicklungen und zur Stellung von Diagnosen. Der Einsatz solcher Werkzeuge ist aus gutem Grund speziell geschultem Personal vorbehalten. Es ist daher ein Bereich, in den man sich als wohlmeinender Amateur (auch mit einem Kurs oder besuchten Modul in Psychologie) nicht begeben sollte. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von bekannten Persönlichkeits- oder Eignungstests auf dem Markt. Einige können kostenlos genutzt werden, andere kosten Geld. Die Gültigkeit dieser Tests mag umstritten sein, und ihre Zuverlässigkeit über einen längeren Zeitraum ist noch problematischer. Und wenn man davon ausgeht, dass die Persönlichkeit feststeht, wäre es absurd, sich überhaupt mit Bildungsprozessen zu befassen.

Auf dieser Grundlage wurde daher ein Werkzeug entwickelt: Anhand von Antworten auf etwa 30 spezifische Fragen kann der/die Sch ler\*in ein persönliches Profil in Bezug auf die fünf Hauptachsen zeichnen. Dieses Profil kann dann mit der Bewertung des Werkstattleiters der gleichen fünf Hauptpunkte verglichen werden und bildet die Grundlage für ein Gespräch über den gegenwärtigen Status des/der Sch ler\*in.

Die Anwendung des Fragenkatalogs verlangt dem/der Sch ler\*in auch ab, sich zu setzen und einige Fragen zu beantworten und die Antworten zusammenzurechnen. Dies bedeutet, dass er / sie die Chance hat, sich sowohl körperlich als auch mental auf das Gespräch vorzubereiten.

Es sollte betont werden, dass es sich immer eine tagesformabh ngige Momentaufnahme handelt und dass die Bewertung nicht an verschiedene Akteure weitergegeben werden sollte. Dennoch ist



es möglich, die Entwicklung der fünf Achsen zu beurteilen und über Schwerpunkte für die Zukunft zu sprechen; sowohl für die Werkstatt als auch für den/die Sch ler\*in. Die Momentaufnahme kann zudem in die weitere Betreuung und Anleitung des/der Sch ler\*in durch den Werkstattleiter und die Schule einfließen.

Das Werkzeug wird in abgewandelter Form für andere Institutionen anwendbar sein, wengleich konkrete Fragen in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich anwendbar sind. Das Werkzeug ist in diesem Sinne weder genormt noch patentiert. Aber es basiert immer auf den täglichen Aktivitäten in der Praxis, ohne in die anderen Beziehungen und Gemeinschaften des Schülers oder der Schülerin einzugreifen. Natürlich wird die Situation hier immer relevant sein und es lässt sich nicht immer vermeiden, dennoch darüber zu sprechen. Als Werkstattleiter sollte man sich in dieser Situation seiner zwischenmenschlichen Verantwortung bewusst sein – und als praxisp dagogischer Lehrer und Leiter vertritt man eine professionelle Rolle.

*(Auch illustriert)*

### **2.3 Sichtbarkeit**

Es kann durchaus eine umsetzbare Idee sein, das Persönliche und Soziale genauso zu visualisieren wie die beruflichen Fähigkeiten. Es kann die allgemeine Stimmung in der Werkstatt anhand ausgewählter sozialer und vielleicht persönlicher Parameter illustrieren und daher ein sinnvolles pädagogisches Instrument darstellen. Und es ist verlockend, wenn bereits alle Teilnehmernamen auf dem Kompetenzboard angeschrieben worden sind, dieses auch für eine Visualisierung zu verwenden.

Das Problem bei dieser Lösung besteht jedoch darin, dass man auf diese Weise schnell die faktische Beurteilung der Fachkompetenzen mit den kontextbasierten und subjektiveren Einschätzungen der sozialen und persönlichen Aspekte vermischen kann, die sich wiederum im Laufe der Zeit positiv wie negativ verändern können und daher äußerst ungeeignet für eine Bewertung nach festen Kompetenzmast ben sind. Es ist daher wichtig, eine klare Trennung zwischen Kompetenzeinsch tzungen einerseits und dem gegenwärtigen persönlichen und sozialen Klima in der Werkstatt und der Stimmung einzelnen Teilnehmer andererseits zu ziehen.

Die beruflichen Fähigkeiten können sehr leicht auf einer festen Skala bewertet werden, an deren Anerkennung das CPL und die Produktionsschulen arbeiten (dies ist ein Teil der ECVET-Arbeit der EU), so dass diese Bewertungsformen über räumliche und Bildungsgrenzen ausgebreitet werden können. Und in diesem Zusammenhang wäre es jedoch verheerend, wenn persönliche und soziale Aspekte mit einer vergleichbaren absoluten Skala bewertet werden, die sich auf lange Sicht als unhaltbar erweisen wird. Es ist daher sehr wichtig, dass diese unterschiedlichen Kompetenzen in der Dokumentation klar getrennt werden, sekundär ist dabei, ob diese auf Papier, an Tafeln oder auf anderen Medien sichtbar gemacht werden.

Die reelle und ehrliche Anerkennung von erreichten Fachkompetenzen wiederum kann ein wichtiges Arbeitswerkzeug in der Entwicklung der Selbstwahrnehmung und hieran angeschlossen der Persönlichkeit und der Sozialkompetenzen sein. Das Augenmerk sollte darauf liegen, dies nicht abzuwerten.



## **2.4 Zusammenfassung: Die Umsetzung in der Praxis**

So weit wie möglich sollten die gleichen Verfahren und die gleichen Werkzeuge in der ganzen Einrichtung verwendet werden, um den Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Werkstätten und LearningLabs erleichtern zu können – und auch Vertretungsdienste werden so erleichtert. Ferner sollten die Routinen und Vorgehensweisen verschriftlicht werden, um neuen Mitarbeiter\*innen eine schnelle Einarbeitung zu erleichtern.

Für die Gespräche sollte ein fester Rahmen etabliert werden, so dass nicht nur mit den Sch ler\*innen gesprochen wird, bei denen es offensichtliche Auffälligkeiten gibt.

Folgegespr che sollten die Vereinbarungen der vorherigen Gespräche aufgreifen, denn diese sollten den Referenzrahmen für die Beurteilung der Fortschritte bilden. Der oben genannte Fragenkatalog kann einen Hinweis auf eine generelle Progression geben, darf aber nicht zur hauptsächlichen Grundlage werden und insbesondere nicht zum alleinigen Bewertungskriterium. Er ist in erster Linie eine Selbsteinschätzung der Tagesform – und selbstverständlich können die Ausdrucksweisen und das Verhalten eines Menschen nicht allein mit fünf Zahlen beschrieben werden.

Das Werkzeug sollte stattdessen ein Ausgangspunkt sein, um die persönlichen und sozialen Aspekte umfassender besprechen zu können, so dass man sich nicht auf der Stelle bewegt, das heißt z.B. ausschließlich einer einzelnen Frage oder dem letzten Konflikt widmet. Der aus ihm resultierende Überblick kann behilflich sein, zusammen die nächsten Schritte und Problemlösungen abzuwägen. Vergessen werden sollte auch nicht, dass die fachliche Perspektive auch ein Teil des Ganzen ist, wenn das Persönliche und das Soziale besprochen werden, und eine Gespr chshilfe sein kann.

Auch ist zu bedenken, dass die Gespräche ein gemeinsames Projekt der Sch ler\*innen und der Werkstatt sind. Beide tragen sowohl mit Herausforderungen als auch mit Lösungen bei. In diesem Kontext ist es vollkommen legitim, Lösungen für sich selbst und für die anderen aufzuzeigen, aber wenn die Vereinbarungen getroffen werden, ist es wichtig, dass jede Partei die Verantwortung für ihren Beitrag übernimmt.

Die Absprachen sollten im Verlaufsplan dokumentiert werden, denn vor allem hier findet sich der Ausgangspunkt für das nächste Gespräch.

Die Gespräche sollten nicht zu lange dauern, trotz vieler Themen sollte man sie in unter einer Stunde durchführen können und sollte mehr Zeit benötigt werden, kann man ein weiteres Gespräch an einem neuen Termin vereinbaren. Grundlegend sollten die Gespräche in einer freundschaftlich-gemütlichen Atmosphäre geführt werden.