

# **Sozialkompetenzen in simulierten Berufssituationen von Auszubildenden mit Lernschwierigkeiten: Ein empirischer Vergleich von Beobachterurteilen und Selbsteinschätzungen im Modellversuch VAmB**

**KURZFASSUNG:** In diesem Beitrag werden Ergebnisse zu Messungen von Sozialkompetenzen im Modellversuch VAmB (Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken) dargestellt. Untersucht wurden Auszubildende mit Lernschwierigkeiten mit einem Rollenspiel zur Kompetenzeinschätzung aus dem modularisierten Assessment-Center Profil-AC. Es interessierte besonders, inwieweit die Fremdeinschätzungen von geschulten Beobachtern mit den Selbsteinschätzungen der Auszubildenden bei der Beurteilung ihres Sozialverhaltens übereinstimmen. Im Ergebnis zeigte sich, dass das Ausmaß der Übereinstimmung von Selbst- und Fremdeinschätzungen in etwa den Werten entspricht, die in der sozialpsychologischen Forschungsliteratur hinsichtlich der Übereinstimmung beider Urteilsarten zur sozialen Interaktion von Fach- und Führungskräften mitgeteilt werden. Unabhängig von der empirisch gemessenen Übereinstimmung kann das Feedback von Selbst- und Fremdeinschätzungen wichtige Lernprozesse bei der eingeschätzten Person in Gang setzen.

**ABSTRACT:** This article presents results of measurements of social competences within a project of vocational rehabilitation in Germany called "VAMB". A role-play of the assessment-centre Profil-AC was chosen in order to examine young adults with learning disabilities during their apprenticeship. Concerning their social competences the main question was: Are the ratings of trained observers concordant with the self-ratings of the apprentices? Results show that the extent of concordance between self-ratings and observer-ratings is equivalent to the analogical concordance between self-ratings of executives and observer-ratings of members of staff in enterprises. Corresponding results of social psychologists are reported. Moreover personal feedback of self-ratings and observer-ratings of cooperating persons is an instrument to promote important learning processes of the person that was rated.

## **Einführung**

In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik gelten die Sozialkompetenzen, gemeinsam mit den Sach- bzw. Fachkompetenzen sowie Methoden- und Selbstkompetenzen, als zentrale Merkmale der allgemeinen beruflichen Handlungskompetenz (vgl. z.B. zu den vier Kompetenzbereichen bei Fach- und Führungskräften ERPENBECK & HEYSE 2007, analog für den Bereich der Berufsfindung und Berufsausbildung BLECK 2007). Sozialkompetenzen beziehen sich dabei im Wesentlichen auf diejenigen Kompetenzaspekte beruflich tätiger Menschen, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit anderen Menschen notwendig sind, um kooperativ Ziele im Arbeitsprozess zu erreichen.

Es gehören zu diesen Kompetenzaspekten vor allem Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit und Mode-

rationsgeschick. Heute, in der Epoche der Globalisierung, sind für den beruflich oft geforderten Umgang mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen alle diese Kompetenzen für Erwerbstätige besonders relevant. In der Sozialpsychologie gilt die interkulturelle Kompetenz als besondere Spielart kommunikativer Kompetenzen. „Die interkulturelle Kommunikation ist vernetzt mit kommunikativer Kompetenz und mit sozialer Kompetenz insgesamt“ (GENKOVA 2010, S. 25).

In ihrer kategorialen Herleitung des Konstrukts Sozialkompetenzen definieren EULER und BAUER-KLEBL (2008, S. 18) diese „als Disposition zur zielgerichteten Interaktion mit anderen Menschen über sachliche, soziale oder persönliche Themen in spezifischen Typen von Situationen“. EULER und BAUER-KLEBL verorten diesen berufspädagogischen Schlüsselbegriff im Schnittpunkt der Disziplinen Psychologie, Pädagogik, Soziologie und Kommunikationswissenschaft.

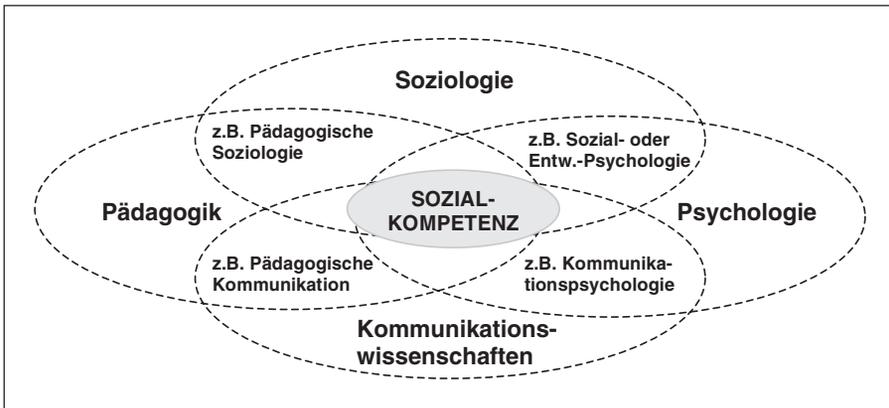


Abb. 1: Wissenschaftliche Einordnung des Konstrukts Sozialkompetenzen (aus EULER und BAUER-KLEBL 2008, S. 28)

Alle diese Disziplinen befassen sich theoretisch und empirisch mit sozialen Interaktionen von Menschen in Gruppen, also Ausdrucksformen sozialer Kompetenzen. Berufspädagogische Forschungen zur Sozialkompetenz sollten deshalb Anregungen aus den Nachbardisziplinen der Pädagogik aufnehmen.

Zum Vergleich von Selbst- und Fremdurteilen bei Einschätzungen zur Sozialkompetenz liegen bisher keine Ergebnisse aus der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung vor, wohl aber aus der Sozialpsychologie. In dieser Disziplin werden die sozialen Interaktionen von Fach- und Führungskräften, unter Zugrundelegung von Selbst- und Fremdurteilen, umfänglich untersucht. Es gibt zwei umfangreiche Synopsen empirischer Forschungsergebnisse aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum, zum einen von RATHGEBER (2005) und zum anderen von HEIDEMEIER (2005). Zu diesen beiden Synopsen werden in den hier vorgestellten Forschungen zu Sozialkompetenzen im Modellversuch VAmB Bezüge geknüpft.

## **Empirischer Zugang mittels Assessment-Centern**

VAmB war ein wissenschaftlich begleiteter Modellversuch im Feld der Berufsausbildung benachteiligter junger Menschen. Untersucht wurden deren Kompetenzen mittels des AC-Verfahrens Profil-AC. Zwischen den Assessment-Centern und Messinstrumenten einerseits, mit denen kompetenzdiagnostisch im Feld der Berufsfindung und Berufsausbildung gearbeitet wird (vgl. die Übersicht von ENGRUBER & BLECK 2005) und denen, die andererseits im Bereich von Fach- und Führungskräften Verwendung finden (dazu das Handbuch von ERPENECK & VON ROSENSTIEL 2007), gibt es in den Beurteilungsdimensionen und der inhaltlichen Ausgestaltung der Aufgaben etliche Parallelen. Dementsprechend finden sich die oben genannten Aspekte der Sozialkompetenzen in vielen Assessment-Centern, Tests und Fragebögen, die sich mit der Diagnostik von Eignungsvoraussetzungen für Ausbildungsplätze, mit der Personalauswahl von Fachkräften oder mit der Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen beschäftigen. Häufig wird dabei ein Vergleich von Selbst- und Fremdurteilen vorgenommen, auch Selbst- und Fremdeinschätzung bzw. Selbst- und Fremdbild genannt. Selbsteinschätzungen sind Urteile einer Person, die diese über sich abgibt hinsichtlich der Ausprägung von Aspekten des eigenen Handelns und der Facetten persönlicher Kompetenzen. Fremdurteile über Personen werden dagegen von mindestens einer, oft auch von mehreren anderen Personen, etwa Mitarbeitern, Vorgesetzten oder Beobachtern, gegeben.

Konstrukteure und Anwender von Untersuchungsinstrumenten zum berufsbezogenen Sozialverhalten gehen davon aus, dass die Betrachtung von Selbst- und Fremdeinschätzungen zum gleichen Aspekt der Sozialkompetenz differenzierter ausfällt, als wenn allein eine Seite der Einschätzung vorliegen würde, da verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden. Entscheidungen bei Stellenbesetzungen und Maßnahmen der Personalentwicklung gelten als besser begründet, wenn man Urteile, die andere über den untersuchten Kandidaten abgeben, mit Einschätzungen vergleicht, die dieser über sich selbst vornimmt.

Diagnostisch und testtheoretisch versprechen sich Konstrukteure wie Anwender von Instrumenten zur Sozialkompetenz mit der Erhebung und Auswertung von Fremd- und Selbsteinschätzungen vor allem eine Verbesserung der Qualität der Instrumente selbst. Bei Assessment-Centern in der Berufsfindung und -ausbildung gilt die Durchführung und Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzungen als Qualitätsmerkmal und wird in entsprechenden Expertisen als notwendige Anforderung an diese Verfahren herausgestellt (vgl. z.B. SCHAUB 2005, S. 14 oder INBAS 2008, S. 4f.). Vor diesem Hintergrund wuchs das Interesse der wissenschaftlichen Begleitung im Modellversuch VAmB, das Verhältnis von Fremd- und Selbsteinschätzung innerhalb der Kompetenzmessung empirisch genauer unter die Lupe zu nehmen.

## **Zur berufspädagogischen Bedeutung des Vergleichs von Selbst- und Fremdeinschätzungen sozialer Kompetenzen**

Die Beliebtheit der gemeinsamen Erhebung dieser beiden Urteilsarten hat auch pädagogische bzw. kommunikative Gründe. Der Vergleich beider Urteile ist eine Möglichkeit, um miteinander ins Gespräch zu kommen. Es ist eine Methode des gegenseitigen Feedbacks. Auf diese Weise werden Lernprozesse in der Praxis

angestoßen. Selbsteinschätzungen von Lernenden und Erwerbstätigen dienen der Reflexion der eigenen Kompetenz. Feedbacks von anderen an Lernende oder beruflich Tätige leisten einen Beitrag zu einer „gesteuerten reflektierten Kompetenzentwicklung“ (GILLEN 2007, S. 535). Das Rollenspiel Verkauf in VAmB (VOLLMERS 2009b), dessen Anwendung als empirisches Messinstrument von Kompetenzen im Folgenden näher beschrieben wird, sieht in der Durchführung vor, dass alle Beteiligten unmittelbar nach der Durchführung in einen kommunikativen Austausch über die Ergebnisse treten. Die besonders von DEHNBOSTEL (2001) in die berufspädagogische Diskussion eingebrachte Leitkategorie der reflexiven beruflichen Handlungsfähigkeit betont die Wichtigkeit der Reflexion über berufliche Erfahrungen. Auch eine Reflexion über simulierte Berufserfahrungen in einem Rollenspiel ist von Wert. Gerade die Diskrepanz in den Einschätzungen im Selbst- und im Fremdbild tragen zur individuellen Auseinandersetzung mit den beruflichen Erfahrungen und persönlichen Kompetenzen bei.

### **Die Erfassung von Sozialkompetenzen aus Selbst- und Fremdperspektive in VAmB**

Während der Phase der wissenschaftlichen Begleitung von 2005 bis 2009 beteiligten sich 32 der 52 Berufsbildungswerke (BBW) in Deutschland am Modellversuch „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (VAmB). Überwiegend wurden für den Modellversuch Jugendliche mit der Diagnose einer Lernbehinderung ausgewählt. Nach ZIELINSKI (1995) definiert sich Lernbehinderung in diesem Zusammenhang als Lernleistungen, die unterhalb der von Schule und Beruf tolerierten Normen liegen. Aussagen über die Höhe der Intelligenzquotienten der betroffenen Jugendlichen sind damit nicht verbunden.

Diese in ihrem Lernen eingeschränkten Jugendlichen absolvierten in VAmB einen Teil ihrer Ausbildung (9 bis 20 Monate) in einem Unternehmen, blieben während dieser Ausbildungsphase aber offiziell Auszubildende des Berufsbildungswerkes und wurden durch dieses auch weiterhin betreut und speziell gefördert. Die Kooperation zwischen den Berufsbildungswerken und den Unternehmen, in denen die Jugendlichen den betriebspraktischen Teil der verzahnten Ausbildung absolvierten, wurde über Qualitätsstandards gesteuert, die alle Projektpartner als verbindlich definiert hatten. Hierzu gehörten u. a. die Erstellung gemeinsamer Ausbildungspläne der beiden kooperierenden Bildungsträger BBW und Unternehmen zur Aufteilung der Lerninhalte, die Nutzung einheitlicher Beurteilungsformulare durch BBW und Unternehmen zur Leistungseinschätzung der Jugendlichen in der betrieblichen Praxis sowie die Erstellung standardisierter Zeugnisse für die Jugendlichen durch die Unternehmen (vgl. NOPPENBERGER 2008 zu den Qualitätsstandards in VAmB).

Die Kompetenzuntersuchung im Modellversuch VAmB war Teil einer formativen und summativen Evaluation des Modellversuchs durch die wissenschaftliche Begleitung an der Universität Hamburg (vgl. VOLLMERS 2009a zu den Arbeitsschwerpunkten der wissenschaftlichen Begleitung). Für die Kompetenzuntersuchung bei den an der verzahnten Ausbildung teilnehmenden Jugendlichen wurden aus den Verfahren Profil-AC (vgl. BREISACHER 2009) und hamet2 (vgl. WALZ & HUBER 2009) verschiedene Module ausgewählt. Beide Verfahren wurden von diagnostisch ausgebildeten Psychologen aus Berufsbildungswerken entwickelt und richten sich speziell an auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Jugendliche. In einer vergleichenden Expertise,

die verschiedene Assessment-Center-Verfahren in der Benachteiligtenförderung zum Gegenstand hatte, waren sowohl Profil-AC als auch hamet2 hinsichtlich ihrer diagnostischen Aussagekraft bei jungen Menschen im Bereich der Benachteiligtenförderung als gut beurteilt worden (ENGGROBER & BLECK 2005, S. 49 f.).

Die Kompetenzuntersuchung in VAmB wurde als einfaches quasi-experimentelles Prä-Post-Design (vgl. SCHREIER 2006, S. 331) ohne Kontrollgruppe umgesetzt. Die erste Kompetenzmessung zur Bestimmung der Lernausgangslage fand direkt vor der betrieblichen Ausbildungsphase statt, die zweite, die den Lernerfolg durch die verzahnte Ausbildung ermitteln sollte, an deren Ende, also wenige Wochen vor den Abschlussprüfungen. Je nach Ausbildungsjahrgang und Berufsfeld lagen zwischen den beiden Messzeitpunkten 9 bis 18 Monate. Das Assessment-Center wurde von zuvor geschulten Moderatoren und Beobachtern in den Berufsbildungswerken durchgeführt. Es dauerte jeweils gut zwei halbe Tage und umfasste unterschiedliche Aufgaben, die schwerpunktmäßig fachübergreifende Schlüsselqualifikationen untersuchten, aber auch Kulturtechniken und Variablen der Konzentration und der motorischen Koordination. Die Ergebnisse zur Kompetenzentwicklung der VAmB-Jugendlichen in den verschiedenen Aspekten der beruflichen Handlungskompetenz sowie den Kulturtechniken und motorischen Leistungen wurden veröffentlicht (VOLLMERS & KINDERVATER 2009, VOLLMERS & SCHULZ 2009). Unabhängig davon verdient das Verhältnis von Selbst- und Fremdbild bei den Einschätzungen zur Sozialkompetenz eine gesonderte Betrachtung.

### **Die Durchführung des fachspezifischen Rollenspiels im Berufsfeld Verkauf**

Zum Vergleich der Selbst- und Fremdurteile der Sozialkompetenz wurde zu beiden Messzeitpunkten ein fachspezifisches Rollenspiel eingesetzt. In der hier vorgelegten Analyse bezieht es sich ausschließlich auf das Berufsfeld Handel und Verkauf, da der kaufmännische Bereich mit der METRO Group als den größten Projektpartner aus der Wirtschaft zunächst dominierte. Erst ab 2007 wurde die verzahnte Ausbildung für andere Ausbildungsberufe an Berufsbildungswerken und weitere Unternehmen geöffnet. Das Rollenspiel hatte das Entwicklungsteam von Profil-AC im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschland e.V. (CJD) Offenburg schon vor dem Modellversuch VAmB auf der Basis einer Befragung von Personalfachleuten zu Anforderungsprofilen im Berufsfeld Handel entworfen (vgl. KENN, RIBEIRO et. al. 2003). Innerhalb des Modellversuchs VAmB wurde es durch die wissenschaftliche Begleitung inhaltlich weiter ausgestaltet und als Messinstrument statistisch untersucht. Es liegt damit in einer revidierten Fassung vor, deren Einsatz gänzlich unabhängig vom Gesamtsystem Profil-AC möglich ist (vgl. VOLLMERS 2009b).

Die Durchführung des Rollenspiels sieht vor, dass der Verkäufer eines Produkts von dem zu untersuchenden Auszubildenden gespielt wird, dagegen der Käufer von einem Mitarbeiter des Berufsbildungswerkes, in der Regel einem Ausbilder im Bereich Verkauf. Simuliert wurde ein Konflikt zwischen Kaufwunsch und Angebot. Der Käufer war auf ein Sonderangebot aufmerksam geworden, das nicht mehr verfügbar war. Der Verkäufer, also der Auszubildende, sollte ihn überzeugen, stattdessen ein vergleichbares, aber teureres Produkt zu kaufen.

Als Grundlage für die Beurteilung der Leistung im Rollenspiel diente ein Beobachtungsbogen, der in der überarbeiteten Version 14 Aussagen zum beruflichen Sozialverhalten enthält. Verwendet wurde bei allen Aussagen eine fünfstufige Ratingskala

mit den Werten von 1 bis 5. Die Werte 1 oder 2 zeigen an, dass Auszubildende in dem entsprechenden Bereich Förder- oder Trainingsbedarf aufweisen.

Tabelle 1: Bedeutung der Skalenwerte für die Aussagen im Beobachtungsbogen

1	Kann der/die Auszubildende noch nicht
2	Kann der/die Auszubildende zum Teil
3	Kann der/die Auszubildende
4	Kann der/die Auszubildende gut
5	Kann der/die Auszubildende sehr gut

Zwei oder drei Beobachter, die in der Anwendung des Beobachtungsbogens geschult waren, bewerteten jeweils einen Jugendlichen. Unmittelbar nach Abschluss des Rollenspiels, das maximal 30 Minuten dauerte, trugen die Beobachter getrennt ihre Bewertungen auf dem Bogen ein. Der bzw. die Jugendliche füllte in der Zeit einen in den Formulierungen parallelen Selbsteinschätzungsbogen aus. Würden von den Beobachtern unterschiedliche Werte für den gleichen Jugendlichen bei einer Aussage vergeben, war es ihre Aufgabe, sich im Gespräch auf einen gemeinsamen Wert zu einigen. Ein gemeinsamer Beobachterwert durfte nicht durch rechnerische Mittelung erstellt werden. Am Ende standen in jedem Fall ein gemeinsamer Beobachtungsbogen für jeden Jugendlichen und der dazugehörige Selbsteinschätzungsbogen jedes Jugendlichen.

### Die Zusammensetzung der Stichprobe

Untersucht wurden in VAmB in der ersten Testrunde zwischen 2005 und 2009 insgesamt 188 Auszubildende mit Lerneinschränkungen an 19 Berufsbildungswerken in Deutschland. Davon absolvierten 143 Jugendliche ihre Berufsausbildung im Bereich Handel. Aufgrund von Projektabbrüchen, Krankheit und Motivationsproblemen nahmen an der 2. Testrunde nur noch 110 Auszubildende aus dem Berufsfeld Verkauf teil.

Tabelle 2: Ausbildungsberufe im Bereich Handel in der VAmB-Kompetenzmessung

Ausbildungsberuf	1. Testrunde		2. Testrunde	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Verkaufshelfer/in	31	21,7%	28	25,5%
Verkäufer/in	104	72,7%	75	68,2%
Einzelhandelskauffrau/-mann	8	5,6%	7	6,4%
Summe	143	100%	110	100%

Die im Berufsfeld Handel untersuchten Jugendlichen waren zum Zeitpunkt der ersten Testrunde zwischen 17 und 29 Jahre alt (Mittelwert = 19,6). Die weiblichen Auszubildenden waren gegenüber den jungen Männern ganz leicht in der Unterzahl ( $n = 70$  zu  $n = 73$ ). In den Berufsbildungswerken werden im kaufmännischen Bereich die Ausbildungsberufe Einzelhandelskauffrau/-mann, Verkäufer/in und Ver-

kaufshelfer/in angeboten. Die leistungsstärksten Jugendlichen erlernen den Beruf Einzelhandelskauffrau/-mann, die leistungsschwächsten den Beruf Verkaufshelfer/in. Die Ausbildungen dauern zwei oder drei Jahre. Möglich ist für die Jugendlichen im BBW auch ein „Aufstieg“ der Verkaufshelfer/in zur/zum Verkäufer/in und dann zur/zum Einzelhandelskauffrau/-mann, so dass einzelne Jugendliche bis zu vier Jahren eine Verkaufsausbildung im Berufsbildungswerk bestreiten.

### **Fragestellungen zum Vergleich von Selbst- und Fremdurteilen zur Sozialkompetenz**

Zunächst interessiert die Höhe der Übereinstimmung von Selbst- und Fremdeinschätzungen bei der Beurteilung der Leistung im fachspezifischen Rollenspiel. Entspricht sie den in der sozialpsychologischen Literatur mitgeteilten Werten? In einer Meta-Analyse verglich HEIDEMEIER (2005) insgesamt 96 Studien aus 82 Artikeln in Fachzeitschriften, überwiegend aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum, hinsichtlich der mitgeteilten Korrelationen von Selbst- und Fremdbild bei Untersuchungen zum Sozialverhalten von Fach- und Führungskräften. Als mittlerer Korrelationskoeffizient ergab sich 0.22 (HEIDEMEIER 2005, S. 40).

Da sich diese Metaanalyse auf die Untersuchung von Sozialkompetenzen bei Fach- und Führungskräften bezog, wäre es plausibel, dass die Übereinstimmung in der VAmB-Kompetenzmessung geringer ausfällt, denn unerfahrene, lernbehinderte Auszubildende stehen erfahrenen und geschulten Ausbildern gegenüber. Es ist anzunehmen, dass beide Personengruppen, aufgrund ihrer stark voneinander abweichenden Berufsbiographien, von sehr unterschiedlichen Beurteilungsmaßstäben ausgehen.

Wie einleitend ausgeführt, bietet VAmB den Jugendlichen mehr betriebliche Praxisanteile als die übliche Ausbildung am Berufsbildungswerk, um die Jugendlichen besser auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Der Vergleich der beiden Messungen zur Sozialkompetenz kann über einen Kompetenzzuwachs Auskunft geben. Ein Beleg dafür wäre, dass die Leistungen in der Sozialkompetenz sowohl von den Beobachtern wie auch von den Jugendlichen bei der zweiten Messung besser als bei der ersten beurteilt werden.

Vor diesem Hintergrund wäre anzunehmen, dass die Jugendlichen mit fortschreitender Ausbildungszeit lernen, die eigenen Leistungen zunehmend der Realität angemessen zu bewerten. So könnte die Erfahrung in der betrieblichen Praxis den Jugendlichen die Möglichkeit geben, Vergleiche mit anderen Auszubildenden und Mitarbeitern herzustellen, und deshalb dazu führen, dass sie beim zweiten Messzeitpunkt ihre eigenen Leistungen adäquater, also in größerer Übereinstimmung mit den erfahrenen Beobachtern, einzuschätzen vermögen. Demzufolge sollten sich Selbsteinschätzungen der Jugendlichen den Urteilen der Experten, also der Ausbilder, in der zweiten Messrunde annähern.

### **Forschungshypothesen**

RATHGEBER (2005, S. 115f.) berichtet bei ihrer Auswertung der Forschungsliteratur zum Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzungen des Führungs- und Sozialverhaltens von Führungskräften, dass die Bestimmung des Zusammenhangs von

Selbst- und Fremdbild überwiegend auf zwei statistischen Kennwerten beruht, der Ermittlung von Ähnlichkeiten beider Urteilsarten mittels Korrelationen und die Betrachtung von Niveauunterschieden zwischen beiden Urteilsformen.

Vor dem Hintergrund der sozialpsychologischen Forschungsliteratur lassen sich aus den soeben umrissenen Fragestellungen fünf konkrete Forschungshypothesen ableiten:

- Hypothese 1: Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Selbsteinschätzungen der Jugendlichen einerseits und den parallelen Fremdeinschätzungen durch die Beobachter andererseits.
- Hypothese 2: Die Jugendlichen bewerten ihre Leistungen in den Sozialkompetenzen besser als die Beobachter, die die gleichen Leistungen einschätzen.
- Hypothese 3: Die Beobachter bewerten die Leistungen in den Sozialkompetenzen der Auszubildenden bei der zweiten Messung besser als bei der ersten.
- Hypothese 4: Die Jugendlichen bewerten ihre eigenen Leistungen in den Sozialkompetenzen bei der zweiten Messung besser als bei der ersten.
- Hypothese 5: Es besteht eine größere Übereinstimmung in den Urteilen zwischen Jugendlichen und Beobachtern bei der zweiten Messung als bei der ersten.

## Ergebnisse

Bevor die Ergebnisse der Prüfung dieser fünf Hypothesen vorgestellt werden, soll kurz auf das Skalenniveau der vorliegenden Messungen Bezug genommen werden. In der empirischen Sozialforschung werden oftmals mit ordinalskalierten Variablen statistische Analysen durchgeführt, die aber mindestens Intervallskalenniveau voraussetzen. Für diese Vorgehensweise werden überwiegend pragmatische Gründe angegeben (vgl. hierzu KÜHNEL & KREBS 2001, S. 34–36), die in dieser Untersuchung, in der es um den Vergleich von Beobachterurteilen und Selbsteinschätzungen geht, von der wissenschaftlichen Begleitung in VAmB nicht übernommen werden. Mit WIRTZ (2004) gehen die Autoren der vorliegenden Arbeit vielmehr davon aus, dass es sich bei den Kompetenzeinschätzungen in VAmB, die die Beurteiler vornehmen, um diagnostische Klassifikationen handelt, mithin um eine Ordinalskala. Diese Beobachter waren zuvor geschult worden, um bestimmte Verhaltensweisen der Jugendlichen qualitativ auf der 5stufigen-Skala bei allen Aussagen trennscharf voneinander abzugrenzen. Dem stehen Selbsteinschätzungen von diagnostisch nicht geschulten Jugendlichen gegenüber. Somit kann nicht von zwei im Skalenniveau parallelen Skalen der Selbst- und Fremdeinschätzung ausgegangen werden. Im Folgenden kommen daher allein statistische Analyseverfahren zur Anwendung, die für Ordinalskalen bzw. für Klassifikationen vorgesehen sind.

Hypothese 1: Es besteht ein Zusammenhang zwischen den Selbst- und den Fremdeinschätzungen

Die folgende Tabelle enthält Spearmans-Rho-Koeffizienten, die das Ausmaß der Ähnlichkeit beider Verteilungen ausdrücken, sowohl für die 1. Messung vor Beginn der Praxisphase wie auch für die 2. Messung nach Ende der betrieblichen Phase.

Tabelle 3: Korrelationen der Selbst- und Fremdurteile (Spearman's Rho) aller 14 Aussagen zur Einschätzung der Sozialkompetenzen (1. Testrunde n = 143, 2. Testrunde n = 110)

Kompetenzbereiche	1. Runde	2. Runde
<i>Sozialkompetenzen und Sozialverhalten</i>		
Beachtet Höflichkeitsregeln und Umgangsformen.	0.04	-0.12
Geht auf realistische Kundenwünsche ein.	0.31**	0.24*
Bleibt bei Verhandlungen über Sonderangebot freundlich.	0.36**	0.04
Vertritt eigenen Standpunkt und kann den Kunden überzeugen.	0.19	0.33**
Tritt in Gesprächen/Verhandlungen sicher auf.	0.23*	0.10
Bleibt in hektischen Situationen ruhig und gelassen.	0.27*	0.26*
Lässt sich von schwierigen Kunden nicht aus der Ruhe bringen.	0.35**	0.30**
Kann sich verständlich ausdrücken.	0.24*	0.05
<i>Spezifische Kompetenzen im Verkaufsrollenspiel</i>		
Berät Kunden sachgerecht.	0.24*	0.26*
Bleibt so lange im Gespräch bis Ware verkauft ist.	0.39**	0.32**
Versteht schriftliche Anweisungen/Texte.	0.21	0.04
Zeigt Interesse an Beratung von Kunden.	0.41**	0.25*
Präsentiert die Waren ansprechend.	0.00	0.35**
Das äußere Erscheinungsbild ist sauber und gepflegt.	0.31**	0.30**

\*\* =  $p < 0.01$ , \* =  $p < 0.05$

Die Höhe der Korrelationskoeffizienten von Selbst- und Fremdurteilen liegt bei beiden Messzeitpunkten zwischen 0.0 und 0.4. Die Übereinstimmung ist zum ersten Messzeitpunkt (vor der betrieblichen Praxis) in etwa genauso wie beim zweiten (nach der betrieblichen Praxis). Insgesamt bleibt das Niveau der Korrelationen von der 1. zur 2. Messung konstant. 6 der 14 Aussagen weisen bei der 1. Messung Korrelationen auf, die größer sind als 0.30 und sogar für  $p < 0.01$  signifikant ausfallen. Bei der 2. Messung trifft dies auf 5 der 14 Aussagen zu.

Im Mittel beträgt die Korrelation in beiden Testrunden übereinstimmend etwa 0.2. Dies entspricht den von HEIDEMEIER (2005) und RATHGEBER (2005) referierten Korrelationen bei der Untersuchung von Fach- und Führungskräften. Die Hypothese, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen im VAmB-Rollenspiel gibt, kann bezüglich der Ähnlichkeit der Verteilungen in der Tendenz als bestätigt gelten.

Hypothese 2: Die Einschätzungen der Jugendlichen fallen besser aus als die Fremdurteile

RATHGEBER (2005) kommt bei einer Auswertung von vier verschiedenen Meta-Analysen in der Forschungsliteratur zum Vergleich der Niveauunterschiede zwischen Selbst- und Fremdbild zu dem Ergebnis, dass auf einer 5stufigen-Skala zur Beurteilung des Managementverhaltens Führungskräfte sich im Mittel um 0,5 Punkte

besser einschätzen als sie auf der gleichen Skala im Mittel von ihren Mitarbeitern beurteilt werden. „Insgesamt fallen Selbstbeschreibungen also deutlich besser aus als Fremdbeschreibungen von Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern, während sich die letzten drei kaum unterscheiden“ (RATHGEBER 2005, S. 117).

In der VAmB-Kompetenzmessung wurde von Ordinalskalen ausgegangen (s.o.). Deshalb wurde der entsprechende Niveauunterschied über die Analyse von Häufigkeiten ermittelt. Zur besseren Übersicht wurden die fünf Skalenausprägungen zu zwei Klassenvariablen zusammengefasst. Unterschieden wird „Förderbedarf vorhanden“ (Wert 1 und 2) von „kein Förderbedarf“ (Wert 3 bis 5).

Tabelle 4: Zusammenfassung der Skalenwerte zu zwei Klassenvariablen

1	Kann der/die Auszubildende noch nicht	Förderbedarf vorhanden
2	Kann der/die Auszubildende zum Teil	
3	Kann der/die Auszubildende	Kein Förderbedarf
4	Kann der/die Auszubildende gut	
5	Kann der/die Auszubildende sehr gut	

Die folgende Tabelle zeigt die Häufigkeiten für alle 14 Aussagen zum VAmB-Rollenspiel bezüglich des Förderbedarfs getrennt nach Selbsteinschätzung und Beobachtereinschätzung.

Tabelle 5: Vorhandener Förderbedarf nach Selbst- und Fremdeinschätzung in der 1. Testrunde (n = 143, Angaben in Prozent)

Kompetenzbereiche	Azubi	Beobachter
Sozialkompetenzen und Sozialverhalten		
Beachtet Höflichkeitsregeln und Umgangsformen.	14,6%**	49,1%**
Geht auf realistische Kundenwünsche ein.	30,0%	33,0%
Bleibt bei Verhandlungen über Sonderangebot freundlich.	11,4%	7,9%
Vertritt eigenen Standpunkt und kann den Kunden überzeugen.	38,2%	52,0%
Tritt in Gesprächen/Verhandlungen sicher auf.	38,9%	51,9%
Bleibt in hektischen Situationen ruhig und gelassen.	27,3%*	41,7%*
Lässt sich von schwierigen Kunden nicht aus der Ruhe bringen.	34,1%	43,5%
Kann sich verständlich ausdrücken.	27,8%	26,4%
<i>Spezifische Kompetenzen im Verkaufsrollenspiel</i>		
Berät Kunden sachgerecht.	32,6%**	53,0%**
Bleibt so lange im Gespräch bis Ware verkauft ist.	47,7%	36,8%
Versteht schriftliche Anweisungen/Texte.	12,5%	19,1%
Zeigt Interesse an Beratung von Kunden.	21,6%	30,2%
Präsentiert die Waren ansprechend.	33,7%	26,9%
Das äußere Erscheinungsbild ist sauber und gepflegt.	7,8%	12,4%

\*\* =  $p < 0.01$ , \* =  $p < 0.05$

Die statistische Signifikanz der Unterschiede zwischen den Selbsteinschätzungen und den Beobachterurteilen wurde für alle Aussagen jeweils mit der Prüfgröße Chi-Quadrat getestet. Die beiden Werte „Förderbedarf vorhanden“ und „kein Förderbedarf“ lassen sich mit den beiden Testrunden in einer Vierfeldertafel mit den Spalten „Azubi“ und „Beobachter“ abtragen. Statistisch signifikante Ergebnisse ergaben sich für die Aussagen „Beachtet Höflichkeitsregeln und Umgangsformen“ ( $\text{Chi}^2 = 26,78$ ), „Bleibt in hektischen Situationen ruhig und gelassen“ ( $\text{Chi}^2 = 4,34$ ) und „Berät Kunden sachgerecht“ ( $\text{Chi}^2 = 7,36$ ).

Obwohl für die verzahnte Ausbildung an den Berufsbildungswerken in der Regel die leistungsstärksten Auszubildenden ausgewählt wurden, zeigte sich im Rollenspiel Verkauf für viele Jugendliche insgesamt ein massiver Förderbedarf aus Sicht der Beobachter. Nur bei den zwei Aspekten „gepflegtes äußeres Erscheinungsbild“ und „Freundlichkeit bei Verhandlungen über das Sonderangebot“ ist der festgestellte Förderbedarf insgesamt vernachlässigbar. Bei diesen beiden Aussagen stimmen die Beobachter und die Jugendlichen zudem nahezu überein. Hierbei ist einschränkend zu beachten, dass das äußere Erscheinungsbild im Verkaufsbereich zwar wichtig ist, aber noch keine Form der sozialen Interaktion bzw. der Sozialkompetenzen im engeren Sinn darstellt.

Nur bei 4 der 14 Aussagen schätzen die Jugendlichen selbst ihren Förderbedarf höher – und damit ihre Leistungen schwächer – ein als die Beobachter. Den durchschnittlichen Förderbedarf über alle 14 Aussagen hinweg sehen die Beobachter bei 34,6%, die Jugendlichen dagegen nur bei 27,1%. Die Jugendlichen bewerten ihre Leistungen also insgesamt positiver als die Beobachter. Damit entspricht das Ergebnis in VAmB in der Richtung den Niveauunterschieden, die in der Sozialpsychologie bei Fach- und Führungskräften ermittelt wurden (s.o.). Die Hypothese, dass die Jugendlichen sich besser einschätzen würden als die Beobachter das tun, wurde insgesamt bestätigt.

Hypothese 3: Die Beobachter bewerten die Leistungen der Jugendlichen bei der 2. Messung höher

Da die Ausbildungsinhalte und die didaktischen Methoden bei denjenigen Jugendlichen, die an der verzahnten Ausbildung teilnahmen und denjenigen des gleichen Ausbildungsjahrgangs und Ausbildungsberufes in den Berufsbildungswerken, die dafür nicht ausgewählt wurden, sehr ähnlich sind, wurden keine Kompetenzmessungen an Kontrollgruppen durchgeführt. Deshalb deutet eine Bestätigung dieser Hypothese allein auf eine positive Wirkung der betrieblichen Praxis bei den Jugendlichen hin. Die verzahnte Ausbildung hätte dann zu einer Verbesserung der Sozialkompetenzen geführt, ohne dass spezifische Merkmale dieser Ausbildung dafür charakterisiert oder modelliert werden können. Bei einer Bestätigung dieser Hypothese kann nicht per se auf eine Überlegenheit der verzahnten, betrieblichen Ausbildung für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten gegenüber einer Ausbildung am Berufsbildungswerk mit keinen oder nur geringen Praxisanteilen in Unternehmen geschlossen werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Beobachterurteile zum Verkaufsrollenspiel im Vergleich der ersten und zweiten Messung. Berücksichtigt wurden allein die Einschätzungen bezüglich der Jugendlichen, die an beiden Messrunden teilnahmen. Geringere Prozentwerte des Förderbedarfs bei der zweiten Messung bedeuten eine verbesserte Bewertung der entsprechenden Leistungen durch die Beobachter.

Tabelle 6: Vorhandener Förderbedarf nach Beobachterurteilen zu beiden Messzeitpunkten (n = 110, Angaben in Prozent)

Kompetenzbereiche	1. Runde	2. Runde
Sozialkompetenzen und Sozialverhalten		
Beachtet Höflichkeitsregeln und Umgangsformen.	48,6 %	45,5 %
Geht auf realistische Kundenwünsche ein.	32,4 %	27,3 %
Bleibt bei Verhandlungen über Sonderangebot freundlich.	9,6 %	8 %
Vertritt eigenen Standpunkt und kann den Kunden überzeugen.	49,3 %	37,8 %
Tritt in Gesprächen/Verhandlungen sicher auf.	44,6 %	33,7 %
Bleibt in hektischen Situationen ruhig und gelassen.	40,4 %	33,3 %
Lässt sich von schwierigen Kunden nicht aus der Ruhe bringen.	38,2 %	44,4 %
Kann sich verständlich ausdrücken.	22,7 %	23 %
<i>Spezifische Kompetenzen im Verkaufsrollenspiel</i>		
Berät Kunden sachgerecht.	54,9 %	42,4 %
Bleibt so lange im Gespräch bis Ware verkauft ist.	34,7 %	31,4 %
Versteht schriftliche Anweisungen/Texte.	15,2 %	22,4 %
Zeigt Interesse an Beratung von Kunden.	29,7 %	18,4 %
Präsentiert die Waren ansprechend.	24,1 %	19,0 %
Das äußere Erscheinungsbild ist sauber und gepflegt.	12,3 %	2,2 %

Statistisch signifikante Ergebnisse haben sich hier nicht ergeben. Die statistische Signifikanz der Unterschiede zwischen den Ergebnissen aus der ersten und zweiten Testrunde wurde für alle Aussagen mit der Prüfgröße Chi-Quadrat getestet. Die beiden Werte „Förderbedarf vorhanden“ und „kein Förderbedarf“ lassen sich mit den beiden Testrunden in einer Vierfeldertafel abtragen. Da es sich hier, im Unterschied zur vorherigen Hypothese (Tabelle 5), aber um eine abhängige bzw. verbundene Stichprobe handelt, kam der McNemar-Test zum Einsatz (vgl. NACHTIGALL/WIRTZ 2006, S. 167). Die Nullhypothese, dass sich die Häufigkeiten in der ersten und zweiten Testrunde nicht unterscheiden, musste bei allen untersuchten Merkmalen beibehalten werden.

Bei 10 der 14 Aussagen zeigt sich eine geringe oder moderate Abnahme des Förderbedarfs. Bei den vier anderen gibt es die gegenläufige Tendenz. Den durchschnittlichen Förderbedarf über alle 14 Aussagen hinweg sehen die Beobachter bei 32,6 % in der ersten Testrunde, aber nur noch bei 27,8 % in der zweiten Testrunde. Insgesamt wurde damit die Forschungshypothese, dass die Beobachter die Leistung bei der zweiten Messung höher einschätzen, bestätigt. Diese Verbesserung ist aber nur moderat. Die stärksten Verbesserungen zeigen die Jugendlichen nach Ansicht der Beobachter bei der sachgerechten Beratung der Kunden (Abnahme des Förderbedarfs um 12,5 Prozentpunkte) und beim Vertreten des eigenen Standpunktes (Abnahme des Förderbedarfs um 11,5 Prozentpunkte).

Hypothese 4: Die Jugendlichen bewerten ihre eigenen Leistungen bei der 2. Messung höher

Die folgende Tabelle zeigt die Selbsteinschätzungen der Jugendlichen im Verkaufsrollenspiel im Vergleich der ersten und zweiten Messung. Berücksichtigt wurden allein die Werte der Jugendlichen, die an beiden Messrunden teilnahmen. Geringere Prozentwerte des Förderbedarfs bei der zweiten Messung bedeuten eine verbesserte Bewertung der eigenen Leistungen durch die Jugendlichen.

Tabelle 7: Vorhandener Förderbedarf im Selbstbild der Jugendlichen zu beiden Messzeitpunkten (n = 110, Angaben in Prozent)

Kompetenzbereiche	1. Runde	2. Runde
Sozialkompetenzen und Sozialverhalten		
Beachtet Höflichkeitsregeln und Umgangsformen.	8,6%	9,6%
Geht auf realistische Kundenwünsche ein.	30,5%	19,3%
Bleibt bei Verhandlungen über Sonderangebot freundlich.	8,5%	7,4%
Vertritt eigenen Standpunkt und kann den Kunden überzeugen.	34,5%	30,5%
Tritt in Gesprächen/Verhandlungen sicher auf.	37,3%	22,9%
Bleibt in hektischen Situationen ruhig und gelassen.	22,4%	25,3%
Lässt sich von schwierigen Kunden nicht aus der Ruhe bringen.	31,4%	26,8%
Kann sich verständlich ausdrücken.	18,6%	14,6%
<i>Spezifische Kompetenzen im Verkaufsrollenspiel</i>		
Berät Kunden sachgerecht.	29,3%	22,2%
Bleibt so lange im Gespräch bis Ware verkauft ist.	44,8%	27,7%
Versteht schriftliche Anweisungen/Texte.	13,8%	9,8%
Zeigt Interesse an Beratung von Kunden.	17,2%	15,7%
Präsentiert die Waren ansprechend.	32,8%	18,3%
Das äußere Erscheinungsbild ist sauber und gepflegt.	3,4%	3,6%

Statistisch signifikante Ergebnisse haben sich nicht ergeben. Auch hier wurde, wie bei den Ergebnissen in Tabelle 6 (s.o.), der McNemar-Test für abhängige Stichproben verwendet. Die Nullhypothese, dass sich die Häufigkeiten in der ersten und zweiten Testrunde nicht unterscheiden, musste bei allen untersuchten Merkmalen beibehalten werden.

Bei 11 der 14 Aussagen konstatieren die Jugendlichen für sich selbst eine Abnahme des Förderbedarfs. Bei den restlichen drei Aussagen tritt eine leicht gegenläufige Tendenz auf, allerdings ausgehend von einem sehr geringen Niveau in der ersten Testrunde. Die beiden Aussagen, bei denen die Jugendlichen in der ersten Testrunde den größten Förderbedarf bei sich selbst sehen, zeigten die größten Fortschritte: Bei „Tritt in Gesprächen/Verhandlungen sicher auf“ ging der eingeschätzte Förderbedarf um 14,4 Prozentpunkte zurück, bei „Bleibt so lange im Gespräch bis Ware verkauft ist“ sogar um 17,1 Prozentpunkte. Ihren durchschnittlichen Förderbedarf über alle 14 Aussagen hinweg sehen die Jugendlichen bei 23,8% in der ersten Testrunde,

aber nur noch bei 18,1 % in der zweiten Testrunde. Insgesamt wurde damit die Forschungshypothese, dass die Jugendlichen die Leistung bei der zweiten Messung höher einschätzen, bestätigt.

Hypothese 5: Die Übereinstimmung der Selbst- und Fremdurteile ist bei der 2. Messung höher

Diese Hypothese konnte nicht bestätigt werden. Die Korrelationen zwischen Selbst- und Fremdurteil liegen im Mittel sowohl bei der ersten wie bei der zweiten Testrunde bei 0.2 (s.o. Hypothese 1). Die Niveauunterschiede blieben von der ersten zur zweiten Messrunde ebenfalls bestehen, wie die folgende Tabelle zusammenfassend zeigt.

Tabelle 8: Mittlerer Förderbedarf in beiden Testrunden im Selbst- und Fremdbild für alle 14 Aussagen (n = 110, Angaben in Prozent)

	1. Testrunde	2. Testrunde
Selbstbild der Jugendlichen	23,8%	18,1%
Einschätzung der Beobachter	32,6%	27,8%

Eine moderate Verbesserung der von den Jugendlichen gezeigten sozialen Interaktionen im Rollenspiel bei der 2. Messrunde wurde also sowohl von den Jugendlichen selbst wie auch den Beobachtern wahrgenommen.

### **Bewertung der empirischen Ergebnisse**

Die Ergebnisse der VAmB-Kompetenzmessung zum Vergleich von Selbst- und Fremdurteilen bei der Einschätzung sozialer Kompetenzen entsprechen quantitativ in der Tendenz den in der sozialpsychologischen Fachliteratur mitgeteilten Ergebnissen des entsprechenden Vergleichs bei Fach- und Führungskräften. Dies ist ein wenig überraschend, da die Autoren der vorliegenden Studie davon ausgegangen waren, dass die Diskrepanz in den Beurteilungsmaßstäben zwischen Auszubildenden und erfahrenden Pädagogen eher noch größer sein würde als bei Vorgesetzten und Mitarbeitern in Wirtschaftsunternehmen. Dagegen waren die Niveauunterschiede, also dass die Jugendlichen ihre Leistungen besser einschätzen würden als die Beobachter, keine Überraschung. Dass die Ausbilder „strengere“ Maßstäbe anlegen würden als die Jugendlichen, dies zeichnete sich schon in den vorbereitenden Sitzungen, Trainings und Erfahrungsberichten zur VAmB-Kompetenzmessung deutlich ab.

Die Frage, ob die verzahnte Ausbildung zur Steigerung der Sozialkompetenzen bei Auszubildenden mit Lernschwierigkeiten im Rahmen von VAmB geführt hat, ist mit einem vorsichtigen Ja zu beantworten. Diese Verbesserung fällt aber im Mittel bescheiden aus, sowohl aus der Perspektive der Ausbilder wie auch der betroffenen Jugendlichen selbst. Vermutlich verbessern sich Sozialkompetenzen innerhalb so kurzer Zeiträume, wie es die Zeit einer Berufsausbildung von maximal drei Jahren ist, nur zögernd. Empirische Befunde dazu liegen bisher kaum vor. Den Autoren ist nur eine Studie bekannt, die ebenfalls einen Prä-Post-Vergleich mit Aufgaben aus Assessment-Centern und entsprechenden Beobachterurteilen durchgeführt hat.

ENGRUBER und BLECK (2008) haben Jugendliche aus Berufsvorbereitungsmaßnahmen einmal vor und einmal am Ende der Maßnahme untersucht. Deren Ergebnisse stehen durchaus im Einklang mit denen der VAmB-Kompetenzmessung. Berichtet wird von moderaten Verbesserungen in einigen Aspekten von Sozialkompetenzen und von Stagnationen in anderen Aspekten.

Auch wenn die festgestellten Verbesserungen der Sozialkompetenzen in der zweiten Messrunde am Ende der Ausbildung sogar im Eigenurteil der VAmB-Jugendlichen eher gering ausfallen, bewerten die Auszubildenden selbst ihre Lernerfahrungen im Modellversuch VAmB sehr positiv. Die wissenschaftliche Begleitung hat mit 20 Jugendlichen, die in der Mehrzahl auch an der VAmB-Kompetenzmessung teilgenommen haben, qualitative Interviews durchgeführt. Alle Jugendlichen schätzten ihre betriebliche Ausbildungsphase rückblickend als außerordentlich wertvoll ein und berichteten zum Teil von aus ihrer Perspektive deutlichen Kompetenzgewinnen in der täglichen Arbeit (vgl. BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER BERUFSBILDUNGSWERKE 2009).

### **Methodische Herausforderungen bei der Messung von Sozialkompetenzen in beruflichen Simulationsaufgaben**

Das in VAmB eingesetzte Verkaufsrollenspiel und die mitgeteilten Ergebnisse zur Entwicklung von Sozialkompetenzen sollten auch vor dem Hintergrund aktueller methodischer Diskussionen in der berufspädagogischen Kompetenzforschung gesehen werden. Sozialkompetenzen mit Instrumenten der Verhaltensbeobachtung in Simulationsaufgaben exakt zu messen, ist eine komplexe Herausforderung für die Berufsbildungsforschung. In den Vorstudien für ein europäisches Berufsbildungs-Pisa wurden Sozialkompetenzen als zentraler Aspekt der allgemeinen beruflichen Handlungskompetenz weitgehend ausgeklammert oder als schwer messbar eingeschätzt.

So argumentieren ACHTENHAGEN und WINTHER (2009, S. 14) in Anknüpfung an die Machbarkeitsstudie für ein Berufsbildungs-Pisa von BAETHGE ET AL. (2006), dass „eine umfassende Messung [der Sozialkompetenzen] im Hinblick auf den Bereich der beruflichen Fachlichkeit jedoch erst noch umfangreiche Vorarbeiten erfordert“. Deshalb haben sich ACHTENHAGEN und WINTHER allein auf die Fach- und Methodenkompetenzen bei der Entwicklung von Simulationsaufgaben im Berufsfeld Verkauf konzentriert. RAUNER (2010, S. 23) zieht sogar in Zweifel, dass Sozialkompetenzen berufsfeldübergreifend gemessen werden können. Bei der Entwicklung von Simulationsaufgaben im Berufsfeld Elektrotechnik wurden die Sozialkompetenzen im entsprechenden Kompetenzmodell (RAUNER ET AL. 2009, S. 82) nicht explizit berücksichtigt.

Für die Autoren der vorliegenden Arbeit ergibt sich als methodisches Fazit, dass die Operationalisierung von guten bzw. schlechten Leistungen und die Modellierung von Kompetenzniveaus im Bereich der Sozialkompetenzen, im Unterschied zu Aspekten der Fach- und Methodenkompetenz, schwer zu realisieren ist. Wesentliche Gründe dafür sind:

- Die Sozialkompetenzen einer Person manifestieren sich zu einem Großteil in Kommunikationsprozessen mit anderen. Kommunikationsprozesse sind offen, stark kontextabhängig und entfalten eine spezifische situative Dynamik.
- Die Art der Kommunikation der anderen hat Einfluss darauf, welche Sozialkompetenzen eine Person in der betreffenden Situation zeigt.

- Verschiedene Beobachter schätzen die Güte von Kommunikationsvorgängen in einer bestimmten Situation sehr unterschiedlich ein.
- Instrumente der Diagnostik und Messung sozialer Kompetenzen stehen vor der Herausforderung, diese Aspekte zu berücksichtigen. Das in dieser Arbeit vorgestellte Verfahren des in VAmB entwickelten Verkaufsrollenspiels und die gefundenen Ergebnisse sollen einen Beitrag dazu leisten.

## Literatur:

- Achtenhagen, F. & Winther, E. (2009): Konstruktvalidität von Simulationsaufgaben: Computergestützte Messung berufsfachlicher Kompetenz – am Beispiel der Ausbildung von Industriekaufleuten. Bericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung (K350600). Georg-August-Universität Göttingen. Online: [www.mkwi2010.de/de/122618.html](http://www.mkwi2010.de/de/122618.html) (Zugriff: 22.06.2010)
- Baethge, M., Achtenhagen, F., Arends, L., Babic, E., Baethge-Kinsky, V., Weber, S. (2006): Berufsbildungs-Pisa. Machbarkeitsstudie. München: Steiner.
- Bleck, C. (2007): Kompetenzmessverfahren in der Berufsfindung und Berufsausbildung. In: Seyd, W., Vollmers, B., Schulz, K. (Hg.): Verzahnte Ausbildung – Erkenntnisse und Perspektiven für die berufliche Rehabilitation, Hamburg: DrKovac, S. 25–46.
- Breisacher, S. (2009): Profil-AC: Ein Assessment-Center Verfahren zur Kompetenzanalyse. In: Lernen Fördern – Bundesverband (Hg.): Teilhabe ist Zukunft. Tagungsdokumentation 2008. Freiburg: Lambertus, S. 153–158.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (2009) (Hg.): VAmBs – Talente mit Zukunft. Berlin.
- Dehnbostel, P. (2001): Perspektiven für das Lernen in der Arbeit. In: AG QUEM (Hg.): Kompetenzentwicklung 2001. Tätigsein – Lernen – Innovation. Münster u. a.: Waxmann, S. 53–93.
- Enggruber, R. & Bleck, C. (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von gender mainstreaming. Expertise für das Projekt Equal. Dresden und Düsseldorf.
- Enggruber, R., Bleck, C. (2008): Zielgruppen- und Wirkungsanalyse von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen des Christlichen Jugenddorfwerk Deutschland e.V. Abschlussbericht. Fachhochschule Düsseldorf. Online <http://fhdd.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2008/473/> (Zugriff 22.01.2010).
- Erpenbeck, J., Heyse, V. (2007): Die Kompetenzbiographie: Wege der Kompetenzentwicklung. 2. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Münster: Waxmann.
- Erpenbeck, J., v. Rosenstiel, L. (Hg.) (2007): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschl.
- Euler, D., Bauer-Klebl, A. (2008): Bestimmung und Präzisierung von Sozialkompetenzen. Theoretische Fundierung und Anwendung für die Curriculumentwicklung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 104, S. 16–47.
- Genkova, P. (2010) Interkulturelle Kompetenz und kommunikative Kompetenz. Sozialpsychologische Aspekte eines Konstrukts. Report Psychologie, 35, S. 24–35.
- Gillen, J. (2007): Reflexion im beruflichen Handeln. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 103, S. 525–537.
- Heidemeier, H.: (2005). Self and supervisor ratings of job-performance: metaanalyses and a process model of rater convergence. Dissertation, Universität Nürnberg-Erlangen. Online: <http://www.opus.ub.uni-erlangen.de/opus/volltexte/2005/170/> (Zugriff: 22.01.2010).
- INBAS (Hg.) (2008): Arbeitshilfe Kompetenzfeststellung in der Arbeit mit besonders benachteiligten Jugendlichen. Kriterien und Empfehlungen zur Auswahl geeigneter Verfahren der

- Kompetenzfeststellung für die Arbeit in den Kompetenzagenturen. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik (INBAS) Offenbach. Online: [http://www.kompetenzagenturen.de/\\_media/080930\\_Arbeitshilfe\\_KFS\\_Korr1\\_End.pdf](http://www.kompetenzagenturen.de/_media/080930_Arbeitshilfe_KFS_Korr1_End.pdf) (Zugriff 22.01.2010).
- Kenn, K., Ribeiro, C., Güntert, C. et al. (2003): Handbuch und Arbeitsmaterialien für das System Profil-AC. CJD Offenburg und Berufsbildungswerk Waiblingen.
- Kühnel, S., Krebs, D. (2001): Statistik für die Sozialwissenschaften. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Nachtigall, C., Wirtz, M. (2006). Statistische Methoden für Psychologen. Band 2. Wahrscheinlichkeitsrechnung und Inferenzstatistik, 4. Auflage, Weinheim: Juventa.
- Noppenberger, S. (2008) Chancen für Lernbehinderte. Personal, 60, Heft 1, S. 36–37.
- Rathgeber, K. (2005): 270°-Beurteilung von Führungsverhalten: Interperspektivische Übereinstimmung und ihr Zusammenhang mit Erfolg – eine Befragung in der Automobilindustrie. Dissertation. Technische Universität Chemnitz. Online: [http://archiv.tu-chemnitz.de/pub/2005/0119/data/Abgabeversion\\_diss\\_monarch.pdf](http://archiv.tu-chemnitz.de/pub/2005/0119/data/Abgabeversion_diss_monarch.pdf) (Zugriff 22.01.2010).
- Rauner, F. (2010): KOMET – Messen beruflicher Kompetenz im Berufsfeld Elektronik. BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 39, Heft 1, S. 22–26.
- Rauner, F., Haasler, B., Heinemann, L., Grollmann, P. (Hg.) (2009): Messen beruflicher Kompetenzen. Band I. Grundlagen und Konzeption des KOMET-Projektes. Berlin: LIT Verlag.
- Schaub, G. (2005): Der Stellenwert des informellen Lernens bei der berufsorientierten Kompetenzfeststellung für benachteiligte Jugendliche. Deutsches Jugendinstitut. München. Online: [http://www.dji.de/bibs/389\\_4763\\_WT\\_2\\_2005\\_schaub.pdf](http://www.dji.de/bibs/389_4763_WT_2_2005_schaub.pdf) (Zugriff 22.01.2010).
- Schreier, M. (2006): Experimentelle/ quasi-experimentelle Untersuchungsplanung. In: Groeben, N., Hurrelmann, B. (Hg.): Empirische Unterrichtsforschung in der Literatur- und Lesedidaktik. Weinheim: Juventa, S. 307–342.
- Vollmers, B., Kindervater, A. (2009): Evaluation der betrieblichen Praxis im Modellversuch VAmB: Kompetenzmessungen bei Auszubildenden mit Lernschwierigkeiten. Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, 17. Online: <http://www.bwpat.de/content/ausgabe/17/vollmers-kindervater/>
- Vollmers, B., Schulz, K. (2009): The development of vocational competences of young learning disabled persons: Results of the project VAmB. In: Deitmer, L., Lassnigg, L., Manning, S. (Eds.): Papers presented for the VETNET programme of ECER 2009 in Vienna (28 to 30 September 2009). Wissenschaftsforum Bildung und Gesellschaft e.V. Berlin. Online [vetnet.mixxt.org/networks/files/download.7443](http://vetnet.mixxt.org/networks/files/download.7443)
- Vollmers, B. (2009a): Die Arbeit der wissenschaftlichen Begleitung im Projekt VAmB. In: Seyd, W., Pechtold, T., Schulz, K., Vollmers, B. (Hg.): Durch Kooperation zum Erfolg. Erkenntnisse und Perspektiven für die verzahnte Ausbildung. Hamburg: Book on demand (bod), S. 50–61.
- Vollmers B. (2009b): Ein Instrument der pädagogischen Diagnostik sozialer Kompetenzen – Das Rollenspiel Verkauf aus dem Modellversuch VAmB. Wirtschaft und Berufserziehung, 61, Heft 10, S. 18–23.
- Walz, A., Huber, H. (2009): hamet2: Förderdiagnostik am Übergang Schule-Beruf. Entwicklung HAMET und hamet2. In: Lernen Fördern – Bundesverband (Hg.): Teilhabe ist Zukunft. Tagungsdokumentation 2008. Freiburg: Lambertus, S. 143–152.
- Wirtz, M. (2004): Bestimmung der Güte von Beurteilereinschätzungen mittels der Intraklassenkorrelation und Verbesserung der Beurteilereinschätzung. Rehabilitation, 43, S. 384–389.
- Zielinski, W. (1995): Lernschwierigkeiten. Ursachen – Diagnostik – Intervention. Stuttgart: Kohlhammer.

Anschrift der Autoren: Dr. Burkhard Vollmers, Dr. Angela Kindervater, Universität Hamburg, Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft, Sektion 3, Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Sedanstrasse 19, 20146 Hamburg, e-Mail: [bvollmers@ibw.uni-hamburg](mailto:bvollmers@ibw.uni-hamburg)