Erwachsenenbildung
Bildungsberatung Österreich

Die Kompetenz+ Beratung.
Ein Leitfaden

Genoveva Brandstetter
Wolfgang Kellner

Ring Österreichischer Bildungswerke

öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, Abteilung Erwachsenenbildung und des Europäischen Sozialfonds.

esf

Erwachsenenbildung

BMBF Bundesministerium für Bildung und Frauen

Bibliografische Information
Brandstetter, Genoveva & Kellner, Wolfgang (2014).
Die Kompetenz+Beratung. Ein Leitfaden.
Projektpublikation des RINGS ÖSTERREICHISCHER BILDUNGSWERKE und des ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG. Wien: *öibf*

Bildungsberatung Österreich – Querschnittsthemen –
Projektnummer 2011840001

öibf (Hrsg.), Wien, Juli 2014

Impressum

EIGENTÜMER, HERAUSGEBER, VERLEGER
öibf – ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG
Margaretenstraße 166, 1050 Wien
Telefon +43 (0)1 310 33 34
Fax +43 (0)1 310 33 34-50
E-Mail oeibf@oeibf.at
Website www.oeibf.at
ZVR-Zahl 718743404

GESTALTUNG
Jürgen Brües/altanoite.com

ISBN 978-3-901966-10-1

Die Publikation ist als Download unter ***www.erwachsenenbildung.at*** verfügbar.

Die Entwicklungsarbeit wurde im Rahmen der Initiative BILDUNGSBERATUNG ÖSTERREICH aus Mitteln des BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FRAUEN und des EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS gefördert.

Die Kompetenz+Beratung.

Ein Leitfaden

GENOVEVA BRANDSTETTER & WOLFGANG KELLNER

+BE wissen.
KOMRA
PETUNG
können. TENZ
handeln.

INHALT

Vorwort ... 5

1. Einleitung ... **8**

2. Entstehung, Ziele und Aufbau der Kompetenz+Beratung ... **10**

2.1 Warum gibt es die Kompetenz+Beratung? ... 10

2.2 Welche Ziele verfolgt das neue Format? ... 10

2.3 Wie ist die Kompetenz+Beratung aufgebaut? ... 11

2.4 Qualifizierung von BeraterInnen ... 12

3. Der Kompetenzansatz und das Kompetenzverständnis der Kompetenz+Beratung ... **13**

3.1 Kompetenzdefinitionen, Kompetenzmodelle und ihre Bedeutung für die Kompetenz+Beratung ... 13

3.2 Kennzeichen des Kompetenzansatzes der Kompetenz+Beratung ... 15

3.3 Kompetenzerfassung im Rahmen der Kompetenz+Beratung ... 16

3.4 Bezüge der Kompetenz+Beratung zu bestehenden Kompetenzerfassungsformaten ... 18

3.5 Kompetenz, Bildung, Schlüsselkompetenzen ... 20

3.6 Anerkennen und/oder Validierung informellen Lernens ... 21

4. Ein Überblick über das Format Kompetenz+Beratung ... **23**

5. Flexibilität und Offenheit des Formats Kompetenz+Beratung ... **27**

6. Orientierung für die BeraterInnen: Lernergebnisse von KundInnen der Kompetenz+Beratung ... **30**

7. Zielgruppen der Kompetenz+Beratung ... **33**

8. Der Gruppenprozess: Beratung durch Peers ... **37**

9. Die Rolle der BeraterInnen ... **40**

10. Die Durchführung der Kompetenz+Beratung ... **45**

10.1 Informationsgespräch mit KundInnen – die Phase des Commitments ... 45

10.2 Workshop ... 51

Ziele und Schritte im Überblick 56 ..... Einführungsphase 59 ..... Aktivitäten sammeln 63 ..... Aktivitäten auswählen 68 ..... Aktivitäten beschreiben 74 ..... Kompetenzen identifizieren 78 ..... Kompetenzen beschreiben 86 ..... Zukunft: bisherige und neue Wege 91 .....

10.3 Eigenarbeit ... 95

10.4 Einzelberatung ... 98

Zusammenfassende Bemerkungen zu den vier Phasen der Kompetenz+Beratung 101 .....

11. Ergebnisse der Kompetenz+Beratung ... **103**

12. Qualifizierung von KompetenzberaterInnen: der Lehrgang ... **108**

13. Evaluation der Kompetenz+Beratung ... **110**

14. Entwicklungspotenziale der Kompetenz+Beratung ... **111**

Literatur ... 112

Autorin, Autor ... 115

Anhang ... 116

VORWORT

Die **Kompetenz+Beratung** ist ein neues, institutionenübergreifendes standardisiertes Beratungsformat, das seit 2012 österreichweit kostenlos angeboten wird. Die Kompetenz+Beratung (**KB**) wurde im Rahmen des Projektnetzwerks *„Bildungsberatung Österreich - Querschnittsthemen“* vom RING ÖSTERREICHISCHER BILDUNGSWERKE gemeinsam mit dem ÖSTERREICHISCHEN INSTITUT FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG (öibf) und unter Einbeziehung der Projektnetzwerke in den Bundesländern ab 2011 entwickelt und implementiert (Einrichtungen, die an diesem Netzwerk beteiligt sind s. *http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/orientierung/bildungsberatung.php*).

Gefördert wird das Projekt aus Mitteln des EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS (ESF) und des MINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FRAUEN (BMBF, bis Beginn des Jahres 2014 BMUKK). Im Rahmen des Projekts wurde auch ein Ausbildungslehrgang für KompetenzberaterInnen entwickelt und in sechs Durchgängen durchgeführt, den seit 2012 über 70 Bildungs- und BerufsberaterInnen abgeschlossen haben. Bis Sommer 2014 haben rund 1500 Menschen eine Kompetenz+Beratung in Anspruch genommen. Die Kombination von Workshop mit anschließender Einzelberatung bildet den Kern und das Neue der KB.

Entwicklung des Formats, Konzeption und Durchführung
der Ausbildungslehrgänge: *Genoveva Brandstetter, Wolfgang Kellner*
Projektkoordination *„Bildungsberatung Österreich“*: *Peter Schlögl*

Unabhängige, frei zugängliche Bildungsberatung für alle BürgerInnen jeden Alters ist ein zentraler Bestandteil des Konzepts von *Lifelong Guidance*. In diesem Sinne ist die Kompetenz+Beratung ein Angebot für alle Menschen, die in einem weiteren Sinn Orientierungsbedarf im Zusammenhang mit Bildung und Beruf haben (und bspw. erst die „richtigen“ Fragen für eine Bildungs- und Berufsberatung finden müssen). Die potentiellen KundInnen werden dabei als kompetente Menschen mit Lebenserfahrung angesprochen.

Ein besonderer Fokus im Rahmen des Projekts *„Bildungsberatung Österreich“* liegt auf dem Abbau struktureller Barrieren, die eine Teilnahme an Bildungsberatung verhindern, sowie auf der Konzeption und geeigneten Bewerbung von Formaten, die auch „bildungsbenachteiligte“ oder „bildungsferne“ Menschen ansprechen. Der Grundsatz der Kompetenz+Beratung könnte – mit Hartmut von Hentig formuliert – lauten: *„Alle Menschen sind der Bildung bedürftig und fähig“*. Im Laufe der Durchführung und Auswertung der konkreten Workshops und Einzelberatungen, die im Rahmen der Kompetenz+Beratung stattfanden, hat sich dies sehr eindrucksvoll bestätigt.

Ausgehend von konkreten Aktivitäten im Lebenslauf erkunden die KundInnen der Kompetenz+Beratung ihre Kompetenzen und übersetzen ihr Anliegen in konkrete Ziele und erste Schritte der Umsetzung. Wesentlich für den Prozess im Rahmen der Kompetenz+Beratung sind nicht nur konkrete Ergebnisse, sondern auch die Lernerfahrungen, die die KundInnen machen können.

Selbstexploration, das Stiften von Zusammenhängen, die Transformation der persönlichen Welt- und Selbstsicht durch die Arbeit und die Auseinandersetzung mit den anderen KundInnen als TeilnehmerInnen des Workshops, die Reflexion von Bedingungen für das eigene Handeln, Einsicht in bisherige Planungen und nachhaltiges Einüben dieser Art von Reflexion sind wesentliche Merkmale dieses Beratungsformats.

Die Kompetenz+Beratungen, die die BeraterInnen im Rahmen der Ausbildungslehrgänge durchführten, wurden zunächst von den BeraterInnen selbst und anschließend von uns (G.B., W.K.) begleitend evaluiert. Im Rahmen der Abschlussmodule der Lehrgänge wurden die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Beratungen kommunikativ validiert. Die Gesamtheit der Erfahrungen und Erkenntnisse wurde dann jeweils an die BeraterInnen der folgenden Lehrgänge vermittelt und mit diesen diskutiert. Durch dieses mehrstufige Auswertungsverfahren und vielfältige Rückkopplungsschleifen war es möglich, großen Nutzen aus der empirischen Praxis zu ziehen und – wie wir hoffen – dichte und aussagekräftige Beschreibungen von Abläufen und Prozessen für diesen Leitfaden zu gewinnen.

Die BeraterInnen, die die Lehrgänge absolvierten, haben durch ihre Praxis, ihre Auswertungen, ihre Expertise und ihre Kreativität in den Adaptionen zur Weiterentwicklung des Formats beigetragen und somit einen wesentlichen Beitrag zu diesem Leitfaden geleistet. Die BeraterInnen, die am ersten Lehrgang teilnahmen, bewiesen zudem als Entwicklungsgruppe Mut und hohe Kompetenz in der erstmaligen Umsetzung des Formats Kompetenz+Beratung. Die gemeinsame Arbeit mit den BeraterInnen im Rahmen der Lehrgänge stellte zugleich einen Prozess der Qualitätsentwicklung und kollegialen Austausch auf hohem Niveau dar. Allen BeraterInnen sei an dieser Stelle sehr herzlich gedankt.

Dieser Leitfaden führt zunächst ein in Entstehungskontext und Ziele der Kompetenz+Beratung, gibt dann Einblick in das Kompetenzverständnis, das diesem Format zugrunde liegt, und anschließend einen Überblick über das Format Kompetenz+Beratung. Die programmatische Offenheit der KB in Bezug auf Zielgruppen, Adaptionsmöglichkeiten und Ergebnisse wird erläutert und der verbindliche Rahmen bzw. Standards werden vorgestellt.

Der Vorteil heterogener Gruppenzusammensetzung im Workshop, die Produktivität wechselseitiger Beratung der TeilnehmerInnen (Peers) im Gruppen-

prozess und die besondere Bedeutung der Rolle der BeraterInnen werden in den folgenden Kapiteln erläutert. Es ist in diesem Leitfaden abwechselnd von KundInnen und TeilnehmerInnen (TN) der KB die Rede. Von TN vor allem dort, wo es um Aspekte des Workshops geht und diese spezifische Rolle der KundInnen besonders hervorgehoben werden soll.

Mit dieser ausführlichen, bewusst auch redundanten „Einführung" in die Kompetenz+Beratung durch die Beschreibung von Grundsätzen, Konzeption, Zielen, Standards und Prozessen hoffen wir, eine gute Grundlage dafür geschaffen zu haben, den konkreten Ablauf der Kompetenz+Beratung, der in *Kapitel 10* beschrieben wird, nachvollziehen zu können. Hier werden die Phasen und Schritte der KB erläutert, Tools, Anleitungen und Methoden (sowie Alternativen dazu) vorgestellt und erklärt, mögliche Probleme benannt und Empfehlungen formuliert. Durch die weiter oben beschriebenen intensiven Auswertungsprozesse im Zusammenhang mit den Pilot-Kompetenz+Beratungen, die im Rahmen der Lehrgänge durchgeführt wurden, war es möglich, Entwicklungen darzustellen, Einblicke in Reflexionsprozesse zu geben und Verallgemeinerungen im Hinblick auf gute Praxis abzuleiten. Kurze Kapitel zur Einschätzung der Ergebnisse der KB, zur Qualifizierung von KompetenzberaterInnen, zur Evaluation der Kompetenz+Beratungen und ein Ausblick auf Entwicklungspotenziale runden diesen Leitfaden ab. Der Anhang enthält ergänzende Materialien wie z.B. Anleitungen für Übungen, Materialien zum Thema Kompetenzdefinitionen etc.

Mit dem vorliegenden Leitfaden hoffen wir, KompetenzberaterInnen und Beratungseinrichtungen gut nutzbare Anleitungen zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig allen an der Kompetenz+Beratung Interessierten Einblick in Prozesse zu geben, die sich während der Kompetenz+Beratung ereignen (können).

Wien, Juli 2014 *Genoveva Brandstetter, Wolfgang Kellner*

1 EINLEITUNG

Mit dem neuen Format Kompetenz+Beratung soll allen Menschen, die sich neu orientieren wollen oder müssen, ein Angebot gemacht werden, im Rahmen dessen sie Interessen, Aktivitäten, eigenes Lernen und erworbene Kompetenzen erkunden und neue Wege für deren weitere Entwicklung erarbeiten. Alles zählt: Informell, non formal und im formalen Kontext Gelerntes wird reflektiert und für künftige Orientierungen und Wege fruchtbar gemacht. Dies passiert methodisch im Rahmen einer Kombination aus Gruppenworkshop, Eigenarbeit und Einzelberatung, in einer – wie die Erfahrungen zeigen – häufig sehr inspirierenden, produktiven Atmosphäre.

Die Kompetenz+Beratung stellt eine begleitete Selbstbewertung dar, die die Erkundung der Interessen und Kompetenzen der KundInnen durch geeignete Methoden und kompetente BeraterInnen/TrainerInnen unterstützt. Explorieren und reflektieren stehen im Zentrum des Prozesses, der zugleich einer der Kompetenzentwicklung und Bildung ist. Die Verknüpfung von Erwachsenenbildung und Beratung, die wechselseitige Anerkennung der Expertise von BeraterInnen und von KundInnen sind das Fundament des Formats Kompetenz+Beratung.

Die Bildungs- und Berufsberatung im deutschsprachigen Raum orientiert sich seit Ende der 90er Jahre verstärkt an kompetenzorientierten Ansätzen, da diese durch neue Wege einer ganzheitlichen Bezugnahme auf Wissen, Können und Handeln in besonderer Weise zu mehr Orientierung und Aktivierung der KundInnen beitragen. Paradigmatische Modelle sind/waren der ProfilPASS in Deutschland, das CH-Q KOMPETENZMANAGEMENT SYSTEM in der Schweiz und die KOMPETENZENBILANZ des Zukunftszentrums Tirol.

Heikle Punkte bei der Implementierung biographieorientierter „Kompetenzbilanzierungen“ in die Bildungs- und Berufsberatung sind der hohe zeitliche Aufwand, die große Fülle an Material bei diesen Verfahren und der mitunter schwach ausgeprägte Fokus auf die Erarbeitung von Zielen und weiterführenden Schritten.

Anknüpfend an gängige Verfahren der Kompetenzbilanzierung **zielt** die Kompetenz+Beratung darauf,

- die Orientierungs- und Aktivierungsfunktion stark in den Vordergrund zu stellen,
- die Kompetenzbilanzierung selbst zeit- und materialreduzierend zu fokussieren bzw. die Kompetenzerfassung nur bis zu jenem Grad an Breite und Tiefe durchzuführen, von dem aus die KundInnen konkrete nächste Schritte planen können,

- mit einem Workshopdesign ein möglich hohes Maß an Peer Learning zu ermöglichen,
- das Design so flexibel zu gestalten, dass es für es unterschiedliche Zielgruppen und organisationale Voraussetzungen adaptiert werden kann.

Das gelingt auf der **Verfahrensebene** durch

- die Erkundung von meist zwei bis drei kompetenzrelevanten Aktivitäten aus der Vergangenheit oder Gegenwart der KundInnen, aus welchen dann die Kompetenzen herausgearbeitet werden – um schließlich Orte für neue Aktivitäten zu finden und Maßnahmen zu planen (von ausgewählten Aktivitäten zu Kompetenzen – zu neuen Aktivitäten),
- ein Workshopdesign, bei dem Paararbeit und Kleingruppenarbeit im Vordergrund stehen,
- begleitete Selbstbewertung der KundInnen.

Das gelingt auf der Ebene der **Produkte bzw. der Ergebnissicherung** durch

- die Begrenzung auf ein Kompetenzprotokoll (statt eines ausgearbeiteten Kompetenzprofils),
- die Erarbeitung eines differenzierten Maßnahmenkatalogs/Aktionsplans.

Aus dem Rückblick auf die Kompetenzentwicklung in einem oder mehreren persönlich besonders wichtigen Tätigkeitsfeld/ern sollen für die dort erworbenen (sichtbar gewordenen) Kompetenzen neue Orte für die künftige Kompetenzentwicklung und für künftige Aktivitäten identifiziert werden.

2 ENTSTEHUNG, ZIELE UND AUFBAU DER KOMPETENZ+BERATUNG

2.1 Warum gibt es die Kompetenz+Beratung (KB)?

Die KB ist Teil der 2011 vom BMUKK – heute BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FRAUEN (BMBF) – gestarteten österreichweiten Gesamtinitiative zur Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung. Ziel der Initiative ist es u.a., **bildungsbenachteiligten Personen** unter Einsatz von Beratungsangeboten einen besseren **Zugang zum lebensbegleitenden Lernen** zu ermöglichen.

Die Umsetzung der Initiative wird von neun beratungsaktiven Netzwerkprojekten auf Landesebene und einem bundesweiten Querschnittsthemenprojekt getragen. Die übergeordneten **Ziele des Projekts *„Bildungsberatung Österreich – Querschnittsthemen“*** sind: übergreifende und strategische Weiterentwicklung der Bildungsberatungsleistungen, Transparenz und bundesweite Vergleichbarkeit der Bildungsberatungsangebote, Qualitätsentwicklung und Professionalisierung auf Ebene der BeraterInnen, Institutionen und Politik.

Ein Teilprojekt im Rahmen dieser Querschnittsthemen ist mit der Entwicklung und Implementierung des neuen Formats Kompetenz+Beratung befasst: *„Im Jahr 2011 startete die Gesamtinitiative »Bildungsberatung Österreich«, in deren Rahmen eine große Bandbreite unterschiedlicher beraterischer Leistungen angeboten wird.* ***Neben Informationsleistungen und Bildungs- und Berufsberatung im weiteren Sinne wird ab dem Jahr 2012 »Kompetenzberatung« auf der Basis eines neu entwickelten Konzepts*** *diese Angebotspalette um ein österreichweit harmonisiertes Format erweitern“ (Schlögl/Irmer 2012, S. 6). „Die »Kompetenzberatung«, die vom Ring Österreichischer Bildungswerke (http://ring.bildungswerke.at) und dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (http://www.oeibf.at) unter Einbindung von FachexpertInnen aus Theorie und Praxis entwickelt wurde, ist erstmals ein österreichweit, institutionenübergreifend standardisiertes Format“ (ebd., S. 7).*

2.2 Welche Ziele verfolgt das neue Format?

Die Kompetenz+Beratung verfolgt folgende **Ziele**:

- österreichweit standardisiertes Format – offen für alle Zielgruppen
- Orientierung und Aktivierung
- Kompetenzentwicklungsberatung
- ergebnisoffen im Hinblick auf Entscheidungen bezüglich berufs-, aus- und weiterbildungsbezogener oder anderer Aktivitäten
- Kombination von Gruppenarbeit (Workshop) und Einzelberatung
- biografisch wichtige Lernorte erkennen und für die künftige Kompetenzentwicklung nützen
- Bedeutung von Aktivitäten, Werten und Haltungen als Ausgangspunkt (von Aktivitäten zu Kompetenzen!)

→ Ergebnisse: Kompetenzprotokoll und Aktionsplan
→ institutionelle, regionale und zielgruppenspezifische Adaptierungen – methodische Offenheit
→ Qualifizierung der BeraterInnen

2.3 Wie ist die Kompetenz+Beratung aufgebaut?

Die KB stellt einen **Prozess** dar, der folgende vier Phasen umfasst:

1. **Informationsgespräch:** Orientierungsbedarf klären, Ablauf erläutern, Einverständnis bezüglich Arbeitsaufwand, Gruppenarbeit und Selbstreflexion erzielen
2. **Workshop:** eintägig oder zwei Halbtage (2 x 4 Stunden), 6-12 TeilnehmerInnen, 1-2 BeraterInnen
3. **Eigenarbeit der KundInnen:** Weiterarbeit an Workshopergebnissen, Recherchen
4. **Einzelberatung:** Auswerten der Ergebnisse aus Workshop und Eigenarbeit, Kompetenzprotokoll ergänzen, Entwicklungsziele in Maßnahmen „übersetzen" und im Aktionsplan eintragen

Die **Ergebnisse** des Prozesses werden laufend im **Kompetenzprotokoll** festgehalten. Abschließend wird ein **Aktionsplan** erstellt.

Das **Kompetenzprotokoll** ist ein A4-Formular mit 3 Themenfeldern:

1. **Aktivitäten:** biografisch wichtige Aktivitäten und Lernorte, persönlich zukunftsrelevante Aktivitäten
2. **Kompetenzen:** Benennen und Beschreiben der dabei erworbenen Kompetenzen, persönlich zukunftsrelevante Kompetenzen
3. **Zukunft – Aktivitäten und Kompetenzen:** Auswählen und Verknüpfen zukunftsrelevanter Aktivitäten, Kompetenzen und Orte (Aktionsplan!). Die Eintragungen in die 3 Felder erfolgen stichwortartig.

Der **Aktionsplan** ist eine Tabelle im A4-Querformat mit Spalten für Ziele, Strategien, Ressourcen und einen Zeitplan.

Was ist fixiert? Was ist variabel?

Fixiert sind die vier Phasen Informationsgespräch, Workshop, Eigenarbeit und Einzelberatung und die angestrebten Ergebnisse. Für jede Phase wurde ein **Katalog von Lernergebnissen** formuliert, der eine Variabilität bei der Methoden- und Toolsauswahl zulässt, um eine Abstimmung auf Zielgruppen, institutionelle und regionale Bedarfe zu ermöglichen – und um BeraterInnen auch den Einsatz bewährter eigener Methoden und Tools zu ermöglichen.

2.4 Qualifizierung von BeraterInnen

Die KB erfordert von den BeraterInnen Kompetenzen im Bereich der Einzelberatung ebenso wie der Workshopleitung und Kleingruppenarbeit. KompetenzberaterInnen sind erfahrene BildungsberaterInnen, die für das Format KB im Rahmen eines Lehrgangs (Umfang: 3 Module) speziell qualifiziert werden. Erwartet werden Erfahrung mit Workshopleitung und Gruppenprozessen sowie mit Beratungs- und Begleitprozessen, wünschenswert sind Erfahrungen mit Kompetenzerfassung. Im Zuge des Pilotlehrgangs wurde gemeinsam mit den TeilnehmerInnen der Rahmen für das Design sowie den Methoden- und Toolseinsatz abgestimmt (Details zur Qualifizierung bzw. zum Lehrgang Kompetenz+Beratung, s. *Kap. 12*).

3 KOMPETENZANSATZ UND KOMPETENZVERSTÄNDNIS DER KOMPETENZ+BERATUNG

3.1 Kompetenzdefinitionen, Kompetenzmodelle und ihre Bedeutung für die Kompetenz+Beratung

Der Kompetenzansatz ist spätesten seit Anfang 2000 zu einem Leitkonzept in Bildungsdiskursen und in der Bildungspraxis avanciert. Obwohl er als wichtiges Element in Programmatiken zum lebensbegleitenden Lernen mehr „konkrete Wirklichkeit" verspricht, steht uns keine gemeinsame und verbindliche Definition von Kompetenz zur Verfügung. Bestimmend für das jeweilige Kompetenzverständnis ist vor allem, welche Ziele mit Kompetenzorientierung erreicht werden sollen – z.B. ob es um **quantitative Kompetenzmessungen** geht oder um **qualitative Kompetenzbeschreibungen** wie bei der KB. Prominentestes Beispiel quantitativer Kompetenzmessungen sind die internationalen PISA-Schülervergleichstests.

> Trotz der Vielfalt bei Zielsetzungen und Definitionen lässt sich eine Art Basisdefinition angeben, die auch für die KB gültig ist: ***„Kompetenz bezeichnet das Handlungsvermögen der Person"*** *(Arnold 2010, S. 172)*. Das heißt: Kompetenz bezieht sich auf ein Handeln-Können und meint damit eigentlich Handlungskompetenz.

Mit der Unterscheidung zwischen **Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz** wurde im deutschsprachigen Raum bereits Anfang der 70er Jahre ein Strukturierungsvorschlag für **Handlungskompetenz** eingeführt. Auch wenn sich die drei Kompetenzbereiche nicht eindeutig gegeneinander abgrenzen lassen, finden wir Varianten dieser plausiblen Dreiteilung bis heute in fast allen gängigen Strukturmodellen von Kompetenz.

Als Heinrich Roth 1971 diese Dreidimensionalität von Kompetenz einführte, verknüpfte er Handlungskompetenz noch in hohem Maße mit Mündigkeit, Selbstbestimmung und Emanzipation (also mit klassischen Bildungszielen): *„Eine solche autonome wie effektive und verantwortliche Handlungsfähigkeit setzt Sacheinsicht und Sachkompetenz (**intellektuelle Mündigkeit**) voraus; sie setzt Sozialeinsicht und Sozialkompetenz (**soziale Mündigkeit**) voraus; sie setzt schließlich Werteinsicht und Ich-Kompetenz (**Selbstbestimmung und moralische Mündigkeit**) voraus" (Roth 1971, S. 17).*

> Handlungskompetenz entfaltet sich in den drei Dimensionen Sachkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz. Der Kompetenzansatz der KB schreibt den Ansprüchen Mündigkeit, Selbstbestimmung und Emanzipation nach wie vor einen hohen Stellenwert zu.

Mit der Durchsetzung der Kompetenzorientierung in den 1990er Jahren treten die Ansprüche Mündigkeit, Selbstbestimmung und Emanzipation in den Hintergrund zugunsten der „Selbstorganisation des Individuums“ bzw. der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen. Entsprechend lautet eine häufig zitierte Definition von John Erpenbeck: Kompetenzen sind ***„Selbstorganisationsdispositionen des Individuums“*** *(vgl. Erpenbeck/Heyse 1999).*

Für die drei Dimensionen bzw. *„Grundkompetenzen“ (Erpenbeck)* haben sich dabei folgende Kennzeichnungen durchgesetzt: ***„Fachlich-methodische Kompetenz – Sozial-kommunikative Kompetenz – Personale Kompetenz“***. Sozial-kommunikative Kompetenz beispielsweise wird dann bestimmt als *„Disposition, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln, d.h. sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammenzusetzen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten, und neue Pläne, Aufgaben und Ziele zu entwickeln“ (Erpenbeck/von Rosenstiel 2003, S. XVI).*

> Handlungskompetenz integriert die drei Grundkompetenzen Fachlich-methodische Kompetenz – Sozial-kommunikative Kompetenz und Personale Kompetenz. Der Kompetenzansatz der KB fördert durch das methodische Design die Einsicht in bisherige Prozesse der Kompetenzentwicklung und ermöglicht die bewusstere Planung, also die absichtsvolle verantwortliche Selbstorganisation zukünftiger Schritte der Kompetenzentwicklung und die Entscheidung für mögliche künftige Einsatzorte der Kompetenzen.

Eine weitere Variante der Dreidimensionalität von Kompetenz finden wir in den Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Rates zu ***„Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen“*** (2006), wo es heißt: *„Kompetenzen sind hier definiert als eine* ***Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen****, die an das jeweilige Umfeld angepasst sind“ (Amtsblatt der Europäischen Union vom 30. 12. 2006, L 394/13).*

> In der daran anschließenden Definition für Schlüsselkompetenzen – als Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen – erkennen wir auch Ansprüche aus den 1970er Jahren. Diese Definition kann durchaus im Sinne des Kompetenzverständnisses der KB gelesen werden: *„Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen“ (ebd.).*

Eine Art Urbild der dreidimensionalen Sicht finden wir bereits beim Schweizer Klassiker der Pädagogik, Johann Heinrich Pestalozzi (1746-1827), der für sein ganzheitliches Erziehungskonzept einer Integration intellektueller, sittlicher und praktischer Dimensionen eine einprägsame Formel schuf:

> Es geht darum, *„Kopf, Herz und Hand“* gleichermaßen anzusprechen. Die Kompetenzorientierung integriert also gleichermaßen *„Kopf, Herz und Hand“*.

Welchen Stellenwert haben Kompetenzmodelle bzw. Kompetenzstrukturmodelle für die Kompetenz+Beratung?

Für die KundInnen haben sie in der oben angeführten Ausdifferenzierung und Komplexität einen begrenzten Stellenwert: Das Kompetenzprotokoll oder das Plakat der Abschlusspräsentation im Rahmen des KB-Workshops wird in den seltensten Fällen ein umfassendes Kompetenzprofil im Sinne der oben behandelten Modelle aufweisen. Demgegenüber haben die **Kompetenzstrukturmodelle aber für die KompetenzberaterInnen im Rahmen ihrer Unterstützung der KundInnen einen hohen Stellenwert**, insbesondere im Hinblick auf Vorschläge für die Benennung und Beschreibung der erkundeten Kompetenzen (Materialien zum Thema Kompetenzdefinitionen s. Anhang S. 125 ff.).

Im Rahmen der KB gewinnen wir aus dieser Dreidimensionalität von Kompetenz vor allem die zentralen Fragen für die Identifizierung von Kompetenzen aus ausgewählten Aktivitäten: „Welches Wissen (1.), welche Fähigkeiten und Fertigkeiten (2.) und welche Haltungen, Eigenschaften und Werte (3.) sind in den ausgewählten Aktivitäten entwickelt worden oder zum Tragen gekommen?“

Kompetenzorientierung bedeutet dabei nicht, dass an jede identifizierte Fähigkeit oder Eigenschaft das Wort Kompetenz angehängt wird. Es geht vielmehr darum, dass die **Benennungen (idealerweise) direkt aus den Beschreibungen der Aktivitäten gewonnen werden** oder von den BeraterInnen ein für die TN „passendes“ Kompetenz-Vokabular angeboten wird – beides muss nicht notwendig als „Kompetenz“ bezeichnet werden. **Ziel ist eine stimmige, aussagekräftige Benennung und Beschreibung der Kompetenzen** (Beispiele für alltagsprachliche Formulierungen s. Anhang S. 136 f.).

3.2 Kennzeichen des Kompetenzansatzes der Kompetenz+Beratung

Als Spezifika für die Kompetenzorientierung nennt Christiane Schiersmann (2008) folgende fünf Charakteristika, die auch für die KB Gültigkeit haben: (1) die Handlungsorientierung, (2) die Subjektorientierung, (3) das ganzheitliche Verständnis von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen, (4) die Reflexivität und (5) die Selbstorganisationsfähigkeit.

Handlungsorientierung meint, dass sich Kompetenz immer auf konkrete Handlungssituationen in einem bestimmten Kontext bezieht. Handlungssituationen (Performanz) aus der Vergangenheit werden zur Sprache gebracht und daraus ein Handeln-Können (Kompetenz) abgeleitet.

Subjektorientierung meint, dass der Kompetenzbegriff *„sich auf das Individuum mit seinen Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten (bezieht) (…). Dagegen ist der Begriff der Qualifikation stark auf den gesellschaftlichen Bedarf ausgerichtet. Im Zusammenhang mit dem Kompetenzbegriff und Kompetenzentwicklung wird nicht mehr Beruflichkeit als Bezugspunkt gewählt, sondern* ***Biografie und Lebenslauf, die sich in einer Wechselwirkung mit den beruflichen Anforderungen entwickeln****. Die Biografie wird damit zu einer Lernbiografie, die nicht standardisierbar, sondern individuell ausgestaltet ist" (Schiersmann 2008, S. 92).*

Zentral ist hierbei unseren Erachtens der Aspekt, dass Kompetenzen vom Subjekt nur ausgebildet werden können, sofern die **Bereitschaft** dazu vorhanden ist. Aebli formuliert dies folgendermaßen: *„Damit ein Mensch zum Aktor wird, genügt die Handlungs- und Sachkompetenz nicht. Er muss auch einen Beweggrund haben, sich ein Ziel zu setzen, dieses erreichen zu wollen" (Aebli 1981, S. 99).* Die **subjektive Einsicht in das Verhältnis von Wollen und Können** ist wesentlich für die Entwicklung von Eigeninitiative und die kreative Entwicklung von Handlungsoptionen im Rahmen der Kompetenz+Beratung.

Ein **ganzheitliches Verständnis von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen** zielt auf eine *„Integration von fachlichen und überfachlichen Dimensionen – von personalen, methodischen und sozialen Dimensionen; Integration von formalen, non-formalen und informellen Lernprozessen; Integration von kognitiven, sozialen, emotionalen und moralischen (wertebezogenen) Dimensionen von Lernprozessen" (ebd.).*

Die **Reflexivität** des Kompetenzkonzepts zielt auf die *„Fähigkeit, die eigenen Handlungen reflektieren zu können. Zu unterscheiden ist zwischen struktureller Reflexivität und Selbstreflexivität" (ebd.).*

Mit dem Charakteristikum **Selbstorganisationsfähigkeit** setzt der Kompetenzbegriff auf *„die Selbstorganisationsfähigkeit des Menschen, d.h. er betont die Selbstorganisation beruflichen Handelns. Kompetenzerwerb ist wesentlich ein selbstorganisierter Prozess, Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung des Individuums sind übergeordnetes Bildungsziel" (ebd.).*

> Der Kompetenzansatz der Kompetenz+Beratung ist handlungsorientiert, subjektorientiert, ganzheitlich, (selbst)reflexiv und setzt auf die Selbstorganisationsfähigkeit des Menschen.

3.3 Kompetenzerfassung im Rahmen der Kompetenz+Beratung

Die Kompetenzerfassung ist ein Kernstück im Prozess der KB. Im Allgemeinen werden zwei Formen der Kompetenzerfassung unterschieden, nämlich **formative und summative Verfahren** bzw. qualitativ-entwicklungsorientierte und

quantitativ-bilanzierende Verfahren. Die KB ist primär als formatives Verfahren angelegt – d.h.: Im Vordergrund stehen die Lern- und Entwicklungsprozesse der KundInnen. Insofern sollte die KB eigentlich den als „zu umständlich" verworfenen Namen **„Kompetenz-Entwicklungs-Beratung"** tragen.

Es geht formativen Verfahren nicht nur um die Erkundung von Lernprozessen in der Vergangenheit und Perspektiven für künftige Lernprozesse, sondern auch um das **Lernen im Prozess – wie zum Beispiel dem der Kompetenz+Beratung – selbst**. Ohne Lernen existiert keine individuelle Biographie, ohne Biographie kein individuelles Lernen. Der verantwortungsbewusste Umgang mit der eigenen Persönlichkeit, die wiederum Teil einer gesellschaftlichen Struktur ist, bildet das Zentrum eines biographieorientierten Zugangs zum lebenslangen Lernen, wobei ***„Lernen als (Trans)Formation von Erfahrung, Wissen und Handlungsstrukturen im lebensgeschichtlichen und lebensweltlichen Zusammenhang"*** *(Alheit, Dausien 2002, S. 574)* verstanden werden kann.

Einen besonderen Stellenwert im Rahmen formativer Kompetenzerfassungen haben daher **biographisch-narrative Methoden**: Erzählen als Vergegenwärtigung von kompetenzrelevanten Handlungssituationen steht im Vordergrund. In diesem Prozess lernen die TeilnehmerInnen auch, sich und einander auf eine bestimmte Weise zu befragen, sie eignen sich eine Fähigkeit an, die Peter Alheit als Schlüsselqualifikation bezeichnet: *„**Biographizität** bedeutet, dass wir unser Leben in den Kontexten, in denen wir es verbringen (müssen), immer neu auslegen können und dass wir diese Kontexte ihrerseits als ‚bildbar' und gestaltbar erfahren" (Alheit 2003, S. 16).*

Kompetenzentwicklung bedeutet also auch biographische Weiterentwicklung. Handlungsbereitschaften, Interessen, Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Normen und Werte sind dynamisch und können über die gesamte Lebensspanne verändert werden. Dies schließt ihre Erweiterung, ihre Stagnation, aber auch ihr Verlernen und Vergessen ein. Eine bestimmte Art des Reflektierens zu lernen und die Fähigkeit zu erwerben, das eigene Leben immer wieder neu zu denken und Schritt für Schritt souveräner zu gestalten – dies ist im besten Fall ein nachhaltiges Ergebnis der KB.

Eine weitere methodische Unterscheidung bezieht sich darauf, ob die Kompetenzerfassung als **Selbst- oder Fremdbewertung** angelegt ist. In der Praxis existiert eine Vielfalt an Mischformen, die Selbst- und Fremdbewertung verknüpfen – häufig schließt eine Fremdbewertung an die Selbstbewertung an. Eine spezielle Mischform, die auch von der KB genutzt wird, ist die **begleitete Selbstbewertung**. Dabei unterstützen speziell qualifizierte BeraterInnen die KundInnen im Prozess der Kompetenzerfassung. Die Begleitprozesse können im Rahmen einer **Einzelberatung** oder im Rahmen eines **Workshops** stattfinden. Die KB nutzt beide Formen der Begleitung: Die Einzelberatung stellt eine

gemeinsame Auswertung der Workshopergebnisse dar und findet in der Regel ein bis zwei Wochen nach dem Workshop statt. Der Workshop ermöglicht eine zusätzliche Form der Begleitung, nämlich die durch die anderen TN – als **Peer Beratung**. Diese Form der gegenseitigen Beratung der KundInnen ist ein besonders produktives Element der KB, das Einsicht in fremde Lebenswelten, Perspektivenverschränkungen, Erkenntnisse über eigene Sinn- und Bedeutungszuschreibungen und konstruktives Feedback durch die Vielfalt an Erfahrungen und Wahrnehmungsweisen der unterschiedlichen TN ermöglicht.

Hauptergebnis von Kompetenzerfassungen ist zumeist ein **Kompetenzprofil** mit qualitativ beschriebenen Einzelkompetenzen, die gemäß den weiter oben angeführten Strukturmodellen zugeordnet werden. Die KB ersetzt ein umfassendes Kompetenzprofil durch ein Kompetenzprotokoll, das einzelne Kompetenzen nur bis zu jener Breite oder Tiefe beschreibt, aus welchen dann konkrete künftige Schritte (Aktionsplan) abgeleitet werden können.

> Die Kompetenz+Beratung stellt ein formatives Verfahren dar, das KundInnen eine begleitete Selbstbewertung durch qualifizierte BeraterInnen und Peers im Rahmen von Workshops bietet, durch biographisch-narrative Methoden gekennzeichnet ist und in einer abschließenden Einzelberatung die Planung konkreter nächster Handlungsschritte ermöglicht.

3.4 Bezüge der Kompetenz+Beratung zu bestehenden Kompetenzerfassungsformaten

Die KB bezieht sich in ihrer methodischen Ausrichtung u.a. auf Erfahrungen aus bzw. mit mehreren Formaten zur formativen Kompetenzerfassung bzw. zum Kompetenzmanagement. Folgende Formate sind/waren hierbei relevant:

- das **ProfilPASS-System** in Deutschland
- das **Kompetenzprofil** des Kompetenzanerkennungszentrums KOMPAZ in Linz
- die **Kompetenzenbilanz** des ZUKUNFTSZENTRUMS TIROL (wird nicht mehr angeboten, wurde aber für andere Formate adaptiert)
- das **Kompetenzportfolio** für Freiwillige des RINGS ÖSTERREICHISCHER BILDUNGSWERKE
- der **Kompetenzworkshop** *„Lebenserfahrung sucht Engagement: Ältere Menschen finden die passende Freiwilligentätigkeit“* des RINGS ÖSTERREICHISCHER BILDUNGSWERKE und des ÖSTERREICHISCHEN ROTEN KREUZES

Das **ProfilPASS-System** *(www.profilpass.de)* ist ein primär entwicklungsorientiertes Verfahren, das als reine Selbstbewertung oder als begleitetes Verfahren mit Unterstützung speziell qualifizierten **ProfilPASS**-BeraterInnen angeboten wird.

Der **ProfilPASS** ist das am weitesten verbreitete Verfahren zur Kompetenzerfassung im deutschsprachigen Raum.

Das **Kompetenzprofil** des Kompetenzanerkennungszentrums KOMPAZ in Linz *(www.kompetenzprofil.at)* ist ein entwicklungsorientiertes Workshop-Verfahren, das vier Gruppenworkshops und mindestens 20 Stunden selbstständige Arbeit umfasst (Gesamtaufwand: ca. 40 Stunden).

Die **Kompetenzenbilanz** des ZUKUNFTSZENTRUMS TIROL ist/war ein entwicklungsorientiertes Coaching-Verfahren, das zwei zweistündige Coaching-Gespräche, Eigenarbeit und ein zweistündiges Abschlussgespräch umfasst (Gesamtaufwand: ca. 20 Stunden).

Das **Kompetenzportfolio** für Freiwillige des RINGS ÖSTERREICHISCHER BILDUNGSWERKE *(www.ring.bildungswerke.at) (vgl. Brandstetter, Kellner 2000 u. 2001)* wird als Einzelbegleitung oder in Workshopform angeboten und erfasst den Kompetenzerwerb im Engagement, um ihn für Bewerbungen am Arbeitsmarkt oder Umorientierungen im Engagement zu nützen (Gesamtaufwand: ca. 10 Stunden).

Der **Kompetenzworkshop** *„Lebenserfahrung sucht Engagement: Ältere Menschen finden die passende Freiwilligentätigkeit“ (www.slic-project.eu)* unterstützt ältere Menschen (50+) dabei, jene Kompetenzen aus ihrem bisherigen Leben zu ermitteln, die sie gerne in ein Engagement einbringen möchten und erkundet daran anknüpfend die konkreten Engagementmöglichkeiten im lokalen Umfeld (Gesamtaufwand: ca. 10 Stunden).

Im Mittelpunkt der genannten Formate stehen qualitative Kompetenzbeschreibungen bzw. formative Verfahren. Bestimmende Dimensionen sind: **Dialog, Biographie, Aktivierung, Ressourcen- und Zukunftsorientierung, begleitete Selbstbewertung.** Bei allen Formaten finden wir ein Wechselspiel von Präsenzphase/n und Eigenarbeit der KundInnen. Erhebliche Unterschiede zeigen sich beim Umfang der Präsenz- und Eigenarbeitsphasen sowie bei der Gestaltung der Präsenzphasen als Gruppenworkshop oder als Einzelcoaching bzw. -beratung. Die BeraterInnen, Coaches, WorkshopleiterInnen für die genannten Formate müssen jeweils eine Aus- bzw. Weiterbildung zum jeweiligen Format abschließen.

Konzepte formativer Kompetenzerfassung sind also gekennzeichnet durch: begleitete Prozesse mit unterschiedlichem Zeitaufwand, Workshop und/oder Einzelberatung, unterschiedliche Gewichtung der Ergebnisdokumente Kompetenzprofil (Grade der Ausarbeitung) und Aktionsplan.

Die Erfahrungen mit diesen Formaten flossen in das Konzept der KB ein. Die **KB unterscheidet** sich von vergleichbaren Formaten vor allem durch die **Fokussierung** der Kompetenzerfassung auf einige ausgewählte Aktivitäten (nicht auf das „ganze Leben") und den Verzicht auf die Erarbeitung eines umfassenden Kompetenzprofils zugunsten der Beschreibung von zwei oder drei zukunftsrelevanten Kompetenzen. Im **Vordergrund stehen die daraus ableitbaren nächsten Schritte der KundInnen** (Aktionsplan).

3.5 Kompetenz und Bildung, Schlüsselkompetenzen

Die Konjunktur des Kompetenzansatzes wird innerhalb der Pädagogik begleitet von einer Kontroverse darüber, ob Kompetenz *„Bildung ersetzt" (Dieter Lenzen)* oder ob Kompetenz *„Bildung beerbt" (Heinz-Elmar Tenorth).* Die Erfahrungen mit der KB geben Ausblicke auf ein **kompetenzbasiertes Verständnis von Bildung** wie es Ortfried Schäffter entwirft: *„Allgemeinbildung (lässt sich, d. A.) unter den Voraussetzungen lebenslangen Lernens in der Transformationsgesellschaft nicht mehr substanziell, sondern (nur noch, d. A.) relational als Fähigkeit zum kompetenzbasierten Navigieren in einer komplexen Bildungslandschaft (…) konzeptualisieren" (Schäffter 2012, S. 8).* Die Workshops der Kompetenz+Beratung erweisen sich als ideale Orte einer gemeinsamen Reflexion über das bisherige Navigieren zwischen informellen und formalisierten Lernkontexten – und die Kompetenz+Beratung ermöglicht den KundInnen ein Navigieren zwischen neuen Handlungsoptionen.

Die weiter oben genannten ***„Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen"*** aus der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates (2006) mit der Definition als *„diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen"* (s. Anhang S. 132 f.) können auch als Vorschlag für einen **kompetenzorientierten neuen Bildungskanon** gelesen werden. Die acht Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen sind:

1. Muttersprachliche Kompetenz
2. Fremdsprachliche Kompetenz
3. Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
4. Computerkompetenz
5. Lernkompetenz
6. Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
7. Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
8. Kulturelle Kompetenz

Der Schlüsselkompetenzen-Kanon und seine Kompetenzbeschreibungen finden vielfältige Entsprechungen in der Ausrichtung und den Ergebnissen der KB. Verstehen wir Bildung – in Abgrenzung gegenüber einem inhaltlichen

Kanon – als *„Transformation von Grundfiguren des Welt- und Selbstverhältnisses" (Hans-Christoph Koller)*, so erweist sich die Auseinandersetzung mit den persönlich wichtigen Aktivitäten in den Workshops der **KB immer auch als Auseinandersetzung mit dem persönlichen Welt- und Selbstverhältnis**.

3.6 Anerkennen und/oder Validierung informellen Lernens

Im Rahmen entwicklungsorientierter Kompetenzerfassung haben das Erkennen und Anerkennen informellen Lernens einen zentralen Stellenwert. Erfahrungen mit diesen Formaten zeigen, dass ein großer Teil der außerberuflichen und beruflichen Kompetenzentwicklung auf informellen Lernprozessen basiert, die den Handelnden in ihrem Umfang und ihren Ausprägungen wenig bewusst sind – und erst über diese Verfahren bewusst gemacht und für die Zukunft strategisch nutzbar werden. **Anerkennen bedeutet dabei insbesondere persönliches Erkennen, Wertschätzen, Berücksichtigen und Nützen informell erworbener Kompetenzen.**

Validierung bezeichnet demgegenüber (in einer Definition des Europäischen Rates von 2012) *„ein Verfahren, bei dem eine zugelassene Stelle bestätigt, dass eine Person die anhand eines relevanten Standards gemessenen Lernergebnisse erzielt hat (...)"*. Eine offene Frage in diesem Zusammenhang ist, ob die Anerkennungsprozesse im Rahmen eines formativen Verfahrens wie der KB gleichzeitig als erste Schritte in einem Validierungsprozess betrachtet werden sollten, wie er in der **Empfehlung des Rates** der Europäischen Union zur **Validierung** nicht formalen und informellen Lernens (2012) skizziert wird. Er umfasst *„folgende vier Einzelschritte:*

1. *Identifizierung der besonderen Erfahrungen einer Person im Wege eines Gesprächs;*
2. *Dokumentierung, um die Erfahrungen der Person sichtbar zu machen;*
3. *Formale Bewertung dieser Erfahrungen;*
4. *Zertifizierung der Ergebnisse der Bewertung, die zu einer teilweisen oder vollständigen Qualifikation führen kann" (Amtsblatt der Europäischen Union vom 22. 12. 2012, C 398/5).*

Solche Programme zur künftigen Anerkennung informellen Lernens zielen auf die äußerst wichtigen Möglichkeiten einer Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen, vernachlässigen aber häufig Fragen nach einer erweiterten Institutionalisierung von **„Orientierungsräumen"** - wie sie die KB anbietet. Möglicherweise legt schon die Bezeichnung „informelles Lernen" eine reduktionistische Sichtweise nahe, denn dieser Begriff weist bereits *„auf eine hegemoniale Sicht hin, der zufolge die formalisierten Lehr/Lernarrangements zur Normalform erklärt und so alltagsintegrierte, tätigkeitsbegleitende Lernkontexte als defizitäre Schwundstufen erscheinen lassen" (Schäffter 2012, S. 7).*

Die Herausarbeitung von persönlich bedeutsamen Aktivitäten und Kompetenzen, die mit Anleitung selbstbestimmt durch die KundInnen einer Kompetenz+ Beratung erfolgt, ist ein wesentliches Erfolgskriterium einer KB, das aber Assessments angelehnt an vorgegebene Standards ausschließt. Ergebnisse aus diesem Prozess können also nur mittelbar Bestandteil von offiziellen Anerkennungsprozessen werden. Hier stellt sich – speziell für „bildungsbenachteiligte" KundInnen der Kompetenz+Beratung – die Frage der **Durchlässigkeit** der (Aus-)Bildungssysteme. Informell Gelerntes wird im Rahmen der KB zwar sichtbar gemacht und reflektiert, unter Berücksichtigung des starken Erstausbildungssystems in Österreich wären offizielle Anerkennungen (so sie gewünscht werden) aber in der Regel weiterhin nur unter Ablegung der Prüfungen im Rahmen des formalen Bildungssystems möglich *(zum Überblick über die Anerkennung von informellem Lernen in Österreich vgl. Brandstetter, Luomi-Messerer 2010; zur Frage von Werten und Bewertungen im Rahmen der Erwachsenenbildung vgl. Brandstetter, Kellner 2011).*

4 EIN ÜBERBLICK ÜBER DAS FORMAT KOMPETENZ+BERATUNG

Die KB ist ein neues offizielles Beratungsformat, bei dem im Vergleich zu den bestehenden Formaten *Bildungsinformation* und *Bildungs- und Berufsberatung* **Prozesse grundlegenderer Orientierung** stärker im Vordergrund stehen. Damit richtet sich das Beratungsformat KB an KundInnen mit einem (noch) eher unbestimmten Beratungsbedarf. Das heißt: Es geht beispielsweise um Situationen, in denen noch offen ist, ob es eher in Richtung Beruf (und welchen) oder eher in Richtung Aus- oder Weiterbildung (und welche) gehen soll – oder aber auch um Freiwilliges Engagement, Arbeitsplatzwechsel etc.

Neben einer grundlegenden Orientierung zielt die KB vor allem auf die **Aktivierung** der KundInnen. Das heißt: Die KB soll KundInnen vor allem dazu befähigen, eigenständig und systematisch die nächsten Orientierungsschritte zu setzen. Daher ist der persönliche Maßnahmenkatalog/Aktionsplan auch ein Hauptergebnis der KB. Für diese offene Herangehensweise erweist sich die kompetenzorientierte Ausrichtung als besonders geeignet, da diese in besonderer Weise an das Individuum mit seinen Interessen, seinen Wünschen und Fähigkeiten anknüpft (**Subjektorientierung**), sich auf konkrete Handlungssituationen bezieht (**Handlungsorientierung**) und fachliche, soziale und personale Dimensionen ebenso berücksichtigt wie Ergebnisse aus formalem, non-formalem und informellem Lernen (**Ganzheitlichkeit**). Darüber hinaus sind **Selbstreflexion** und die Ausrichtung auf **Selbstorganisation** bzw. Selbststeuerung weitere zentrale Merkmale des kompetenzorientierten Ansatzes, wie er in der KB zum Tragen kommt *(s. Kap. 3)*.

Die KB ist als Prozess mit folgenden vier Phasen angelegt:

(1) Informationsgespräch mit KundInnen
(2) Workshop
(3) Eigenarbeit
(4) abschließende Einzelberatung

In der ersten Phase, dem **Informationsgespräch**, wird geklärt, ob die KB für den Orientierungsbedarf des Kunden/der Kundin geeignet ist. Die zweite Phase, das Kernstück der KB, ist ein ganztägiger (bzw. zwei halbe Tage umfassender) **Workshop**, bei dem in mehreren Schritten die Erfahrungen aus bisherigen Aktivitäten der KundInnen mit persönlichen Zukunfts-Interessen und -Wünschen verknüpft werden.

Die Ergebnisse werden in einem persönlichen *Kompetenzprotokoll* festgehalten. Im Rahmen des Workshops wird auch die dritte Phase, die **Eigenarbeit** der KundInnen, geplant. Es geht dabei darum, eigenständig oder in Kleingruppen an den im Protokoll festgehaltenen Ergebnissen weiterzuarbeiten und erste Recher-

chen in Richtung künftiger Maßnahmen zu unternehmen. In der abschließenden **Einzelberatung** werden die Ergebnisse aus der Eigenarbeit besprochen und im Protokoll ergänzt. Schließlich wird gemeinsam der *Aktionsplan* für die nächsten Schritte erstellt.

Zum Ablauf von Informationsgespräch, Workshop, Eigenarbeit und Einzelberatung

1. Informationsgespräch:

Klärung der Ziele dieser Art von Beratung, Herstellung eines **Commitments** von Seiten der KundInnen (z.B. bezüglich biographischer Reflexion, Nutzen der Gruppenerfahrung, Bedeutung der Phasen, aktive Mitarbeit)

2. Workshop/Gruppenberatung

- 5-12 TeilnehmerInnen (TN), Umfang: ein Tag/acht Stunden (kann auf zwei Halbtage mit Eigenarbeit dazwischen gesplittet werden), ein bis zwei BeraterInnen je WS
- Einsatz zielgruppenadäquater Methoden: Gruppen-, Kleingruppen- und Einzelarbeit
- Ergebnisse aus Gruppen-, Kleingruppen- und Einzelarbeit werden laufend stichwortartig dokumentiert (eigenständig und mit Unterstützung der BeraterInnen)
- **Lernergebnisse** *(Details zu Lernergebnissen der KB s. Kap. 6)*:
  (a) die TN erfassen ihre **Lebensgeschichte als Geschichte von Aktivitäten**, die sie im Hinblick auf ihren jeweiligen persönlichen Stellenwert **gewichten** (Vorlieben, Erfolge, Talente usw.);
  (b) die TN identifizieren ihre Aktivitätengeschichte als **persönliche Lerngeschichte** (formales, non-formales und informelles Lernen);
  (c) die TN wählen jene Aktivitäten bzw. Lernprozesse aus, die **künftig einen besonderen Stellenwert** haben sollen (Vorlieben, persönliche Weiterentwicklung, Bildung bzw. Weiterbildung, Beruf, spezielle Aktivitäten;
  (d) die TN „identifizieren" aus den gewählten Aktivitäten eine Auswahl **erworbener bzw. (weiter)entwickelter Kompetenzen** bzw. Kenntnisse/Fertigkeiten/Haltungen;
  (e) die TN **beschreiben** die Kompetenzen.
- Die TN legen ein **Kompetenzprotokoll** an, das die Bereiche „Aktivitäten", „Kompetenzen" („Kenntnisse/Fertigkeiten/Haltungen"), „Zukunft" umfasst und stichwortartig ausgefüllt wird (eigenständig und mit Unterstützung der BeraterInnen).
- Die TN planen die vor der Einzelberatung angesiedelte **Eigenarbeit**.

3. Eigenarbeit

→ Zwischen dem Workshop und der abschließenden Einzelberatung sollte ein Zeitraum von mindestens einer Woche liegen.
→ Die Eigenarbeit sollte die Aktivitäten **„Weiterarbeit am Kompetenzprotokoll“** und **„eigenständige Recherche“** umfassen.
→ Im Rahmen der Weiterarbeit am Kompetenzprotokoll sollen alle drei Bereiche des Protokolls (Aktivitäten, Kompetenzen, Zukunft) ergänzt und erweitert werden; die Weiterarbeit am Protokoll kann optional auch paarweise oder in Kleingruppen durchgeführt werden.
→ Im Rahmen der Recherche sollen zum Thema „Zukunft“ **Orte/Organisationen/Personen** ausgewählt und für **Informationsgespräche** aufgesucht werden; stichwortartige Dokumentation der Ergebnisse; die Recherche kann optional auch paarweise durchgeführt werden.

4. Einzelberatung

Im Rahmen der abschließenden Einzelberatung/en erfolgt die gemeinsame Auswertung und Ergänzung des **Kompetenzprotokolls** von TN und BeraterIn sowie die gemeinsame Planung von Maßnahmen/Aktivitäten, die dann in einen **Maßnahmen- bzw. Aktionsplan** eingetragen werden.

Methoden

In der KB werden mehrere methodische Ansätze verknüpft, die für die besonderen Ansprüche adaptiert werden: So verknüpft der KB-Prozess insbesondere **Workshop-Methoden** mit Ansätzen der **Einzelberatung** und ihren Methoden, adaptiert **Methoden der Kompetenzerfassung** und nutzt Methoden der Aktivierung. Eine besondere methodische Herausforderung der KB besteht in der Adaption von Methoden der Kompetenzerfassung. Denn es geht der KB nicht primär um eine umfassende Kompetenzbilanzierung, im Vordergrund stehen vielmehr der Maßnahmenkatalog/Aktionsplan und die Aktivierung der KundInnen. Das heißt: Eine Kompetenzerfassung ist im KB-Prozess jeweils nur bis zu jenem Grad an Differenzierung und Komplexität durchzuführen, bis die Erstellung eines Aktionsplans möglich erscheint.

Es existiert inzwischen eine unübersichtliche Vielfalt an **Methoden der Kompetenzerfassung** – und an Versuchen, eine Gesamtübersicht anzubieten *(vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel 2003, Preißer 2007)*.
Methodisch lassen sich mit Druckrey *(2007)* drei Ansätze unterscheiden:

(1) testbasierte Verfahren,
(2) biographieorientierte Verfahren und
(3) handlungsorientierte Verfahren (reale Arbeitsituationen, Assessment-Center-Methode usw.).

Bezogen darauf stellt die KB ein **biographieorientiertes Verfahren** der Kompetenzerfassung dar. Biographieorientierte Methoden sind zumeist auf die Ressourcen und Stärken der KundInnen ausgerichtete formative Verfahren.

Im Vordergrund steht die Selbstevaluation, die eigenständig oder in begleiteter Form durchgeführt werden kann. Die KB ist als begleitete Selbstevaluation ausgerichtet. Eine besondere Herausforderung für die BegleiterInnen bzw. BeraterInnen im Rahmen der KB ist der besondere Fokus des Verfahrens, denn im Mittelpunkt steht nicht eine ausgearbeitete Kompetenzbilanz, sondern der Maßnahmenkatalog. Diese Eingrenzung reduziert den Aufwand entscheidend, überträgt aber gleichzeitig an die BeraterInnen den Anspruch, für bzw. gemeinsam mit jedem Kunden/jeder Kundin einschätzen zu können, wann und wo der Prozess der Kompetenzerfassung abgebrochen werden kann. Dieser Fokus auf zukünftige Schritte erfordert von den KundInnen von Beginn des Prozesses an anspruchsvolles Reflektieren und Bewerten der eigenen Aktivitäten, die für eine weitere kompetenzorientierte Betrachtung ausgewählt werden sollen.

Tools

Die KB bietet ein Set von Tools, aus dem die BeraterInnen teilnehmerInnen- und situationsgerecht eine Auswahl treffen bzw. diese Auswahl mit **eigenen Methoden** ergänzen. Zur Auswahl stehen Karten-Methoden, Erinnerungslandkarten, Mind-Mapping-Methoden, Fragebögen und Checklisten, Dokumentationsformulare usw. Kennzeichnend für die Erhebungstools bzw. für die Workshopsettings ist, dass sie jeweils in einem unterschiedlichen Maß Vorgaben im Hinblick auf Kompetenzbegriffe anbieten.

Im Sinne des angezielten **Empowerments** der KundInnen erscheint es wichtig, dass diese in einem möglichst weiten Umfang zunächst mit ihren **eigenen Begriffen** und Beschreibungen zur Sprache kommen.

5 FLEXIBILITÄT UND OFFENHEIT DES FORMATS KOMPETENZ+BERATUNG

Die Offenheit des Formats KB bezieht sich auf drei Aspekte: auf die Zielgruppen, das Ergebnis des Beratungsprozesses und die Gestaltung des Ablaufs bzw. den Methodeneinsatz im Rahmen der KB. Dies ermöglicht den Einsatz der KB mit verschiedenen Zielgruppen, weiters eine Anpassung des Vorgehens an unterschiedliche Dynamiken von Gruppen und das Eingehen auf jeweils unterschiedliche (Klärungs-)Bedürfnisse von KundInnen der KB.

Um die beabsichtigten Ziele der KB zu erreichen bzw. um die Qualität des Prozesses zu sichern, ist es notwendig, bestimmte Schritte bzw. Vorgaben einzuhalten. Im Folgenden werden die drei Aspekte, die die Flexibilität des Formats kennzeichnen, kurz beschrieben und unter dem Vermerk **„Hinweis“** wird die jeweils notwendige **verbindliche Maßnahme** angeführt, die die Offenheit erfolgreich werden lässt.

Im Lauf der Entwicklungsarbeit wurden auch *„Standards“* formuliert, die Lernergebnisse aus Sicht der KundInnen der KB formulieren. Sie dienen als Orientierung für die BeraterInnen und stellen – bei aller Offenheit des Formats in der Durchführung – die anzustrebenden Ergebnisse der Kompetenz+Beratung dar *(s. Kap. 6)*.

Offenheit in Bezug auf die Zielgruppen

Die Kompetenz+Beratung ist ein Angebot für alle Menschen, die Orientierung in Bezug auf Aus- und Weiterbildung, Beruf, aber auch im Hinblick auf andere kompetenzrelevante Aktivitäten suchen (Hobbys, Interessen, Ehrenamt, Auszeiten). Es hat sich gezeigt, dass der Zugang, den die KB anbietet, neu und ungewöhnlich ist. Die KB bietet einen Orientierungsraum, der es KundInnen ermöglicht, mit etwas mehr Distanz und Freiheit als im Alltag auf das eigene Leben, Realisiertes und Wünsche zu blicken. Auch wenn der Druck für einzelne KundInnen, etwa einen geeigneteren Beruf oder Arbeitsplatz zu finden, groß ist. Das Konzept der KB, das methodische Setting sowie die flexible Unterstützung durch die BeraterInnen ermöglichen den Gewinn neuer Erkenntnisse – für Menschen, die bisher wenig Erfahrung mit Selbstreflexion haben wie auch für KundInnen, die schon viel reflektiert haben *(Weiterführendes zum Thema Zielgruppen s. auch Kap. 7)*.

HINWEIS

Die InteressentInnen an einer KB müssen unbedingt über die Anforderungen der KB informiert werden. Sie müssen sich entscheiden können, ob sie sich auf diese Methode der persönlich-biographischen Arbeit und Reflexion in einer Gruppe einlassen und aktiv mitarbeiten wollen/können.

Offenheit in Bezug auf das Ergebnis

Ergebnisse der KB müssen nicht notwendig der konkrete Beruf oder das konkrete Weiterbildungsangebot sein. Unter Umständen werden „nur“ die passenden Fragen für eine spätere Bildungs- oder Berufsberatung herausgearbeitet. Viele TN kommen mit einer großen Erwartungshaltung (Traumberuf) und teilweise auch Leidensdruck in die KB. Obwohl es in den meisten Fällen um die berufliche (Neu-)Orientierung bzw. entsprechende Weiterbildung geht, ist die programmatische Offenheit der KB essentiell wichtig.

Durch die Herangehensweise der KB ist es beispielsweise möglich, über notwendige Auszeiten zu reflektieren, über „weniger arbeiten“, die Aufnahme eines Ehrenamts etc. Entscheidend ist, dass Freizeit, Familie, Hobbys, Ehrenamt, Aus- und Weiterbildung und Beruf Thema sind und Aktivitäten aus allen Bereichen im Hinblick auf berufliche Orientierungen angeschaut werden können, wie auch Zusammenhänge, Gewichtungen oder auch Ungleichgewichte in den Blick kommen können (z.B. notwendige familiäre Klärungen im Zusammenhang mit beruflichen Orientierungen, sich noch eine Auszeit nach einem Burnout „gönnen“, aber wissen, wie man vorgeht/was man tun wird, wenn man sich wieder bereit fühlt etc.).

HINWEIS

Es gibt schriftlich fixierte Ergebnisse wie z.B. Kompetenzprotokoll und Aktionsplan, d.h. das jeweilige Anliegen wird in konkrete zukünftige Schritte übersetzt.

Offenheit in Bezug auf den Ablauf und die methodische Gestaltung des Workshops

Je nach Zielgruppen, Erfordernissen der einzelnen KundInnen, institutionellen Bedingungen, persönlichen Vorlieben und Erfahrungen der BeraterInnen können das Design und die Auswahl der Tools im Workshop verändert werden.
Je nach Gruppenzusammensetzung können sich sehr unterschiedliche Gruppendynamiken ergeben. Flexibles Reagieren im Ersetzen oder Weglassen von Übungen ist hilfreich. Dies bedeutet, dass BeraterInnen Arbeit in die Adaptierung und laufende Qualitätssicherung investieren und die Ergebnisse der Kompetenzberatungen idealerweise auch in Teamsitzungen und Projektgruppen reflektieren.

HINWEIS

Verbindlich sind die vier Phasen der Kompetenz+Beratung:

1. **Informationsgespräch mit KundInnen**
   Commitment

2. **Workshop**
   eintägig oder zwei Halbtage (2 x 4 Stunden), 6-12 TeilnehmerInnen, 1-2 BeraterInnen
3. **Eigenarbeit der KundInnen**
   Weiterarbeit an Workshopergebnissen, Reflexionen, Recherchen
4. **Einzelberatung**
   Auswerten und Aufarbeiten der Ergebnisse aus Workshop und Eigenarbeit, Schritte und Maßnahmen planen, Umsetzung begleiten

Die Logik des Ablaufs im Rahmen des Workshops sollte eingehalten werden, da die einzelnen Schritte, wie sich gezeigt hat, konsistent aufeinander aufbauen: d.h. der Beginn mit der Benennung, Auswahl und detaillierten Beschreibung von ausgewählten Aktivitäten und darauf folgend die Herausarbeitung von Kompetenzen ist als Vorgehensweise stimmig und erfolgreich.

Bei kompetenzorientierten Verfahren haben Sprache, Schrift und Reflexion immer einen relativ hohen Stellenwert. Die „Sprachlastigkeit", die Konzentration auf Sprache im Prozess der KB, ist kaum reduzierbar: Erinnern, (re-)konstruieren, beschreiben, reflektieren brauchen Sprache. Um die „Schriftlastigkeit" zu verringern, können/sollen kreativ-spielerische Methoden eingesetzt werden, die es KundInnen erlauben, bestimmte Aspekte in diesem Setting anders wahrzunehmen, zu fühlen, zu erleben, zu visualisieren. Begriffliches und schriftliches Fixieren bzw. Dokumentieren sind aber unumgänglich (wenn auch in Form von Stichworten oder Halbsätzen).

BeraterInnen sollten auch auf nicht-sprachliche „Äußerungen" achten, Unbehagen oder Unsicherheiten, die sie bei KundInnen wahrnehmen, verbalisieren und auch zu „Imaginativem" hinführen. Wenn aus Zeitgründen Schritte im Workshop nicht mehr durchgeführt werden können, können diese Aufgaben als Eigenarbeit fortgesetzt bzw. in der Einzelberatung behandelt werden. Dort ist auch der Platz für Themen oder individuelle Probleme, die im Workshop manchen KundInnen vielleicht zu persönlich waren, um sie anzusprechen.

6 ORIENTIERUNG FÜR DIE BERATERINNEN: LERNERGEBNISSE VON KUNDINNEN DER KOMPETENZ+BERATUNG

Aufgrund der in *Kapitel 5* beschriebenen Flexibilität und Offenheit des Formats wurde ein **Katalog von Lernergebnissen** formuliert. In diesem wird aus Sicht der KundInnen festgehalten, was diese jeweils am Ende einer Phase gelernt haben sollen. **Diese Lernergebnisse sind die Ziel- und Orientierungspunkte für das Handeln der BeraterInnen.**

1. Informationsgespräch

→ Die KundInnen identifizieren einen allgemeinen **Orientierungsbedarf** im Hinblick auf künftige Aktivitäten, der mit einer Fokussierung auf Berufs- bzw. Bildungsinformation oder Berufs- bzw. Bildungsberatung (noch) nicht ausreichend behandelt werden kann.

→ Die KundInnen sind darauf vorbereitet, dass sie in der KB ein hohes Maß an **Eigenaktivität und Gruppenarbeit** erwartet. Sie erkennen (ansatzweise), welchen persönlichen Nutzen ihnen diese Herangehensweise und die Reflexion ihrer bisherigen Aktivitäten, Interessen bzw. Lernbiographie bringt.

→ Die KundInnen wissen, dass nach Abschluss des KB-Prozesses nicht unbedingt der passende Beruf oder die passende Aus- oder Weiterbildung „erscheinen", wohl aber Einblicke in gelungene **Prozesse der eigenen Kompetenzentwicklung** und Ausblick auf wünschenswerte künftige Prozesse der Kompetenzentwicklung; Einblicke, die sie sich (mit Anleitung) selbst erarbeiten und auch definieren. (Da Kompetenzentwicklung immer an Handeln/Aktivitäten geknüpft ist, geht es um Rückblicke und Ausblicke auf kompetenzrelevante Aktivitäten.)

2. Workshop

→ Die KundInnen verschaffen sich einen Überblick über **Aktivitäten ihres bisherigen Lebens** (wobei in der KB keine Prioritätensetzungen bezüglich der Bereiche Beruf, Familie, Freizeit, Engagement, soziales Umfeld usw. vorgegeben sind): Aktivitätenbiographie!

→ Die KundInnen identifizieren rückblickend **Aktivitäten mit einer besonderen persönlichen Bedeutung**, die auch in ihrem künftigen Leben einen Stellenwert haben sollen. Damit ist der Zukunftsaspekt bereits am Beginn des KB-Prozesses relevant. (Die Kompetenzanalyse ermöglicht einen Transfer von Erfahrungen aus einem „alten" Aktivitätenfeld in ein künftiges anderes.)

→ Die KundInnen sind in der Lage, ihre bisherige Aktivitätenbiographie als **Lern- und Kompetenzbiographie** zu reflektieren – und können daraus Lern- und Kompetenzentwicklungs-Strategien ableiten. Sie erkennen das Zusammenspiel von Lernen und eigenen Interessen, Wünschen und Motivationen.

- Die KundInnen erkennen den Stellenwert/die Bedeutung **informeller Lernprozesse** in ihrem bisherigen Lebenslauf.
- Die KundInnen sind in der Lage, sich in die **dialogischen und gruppenorientierten Prozesse** beim Erkunden eigener Kenntnisse, Fertigkeiten und Haltungen einzubringen und diese produktiv zu nutzen.
- Die KundInnen erlernen in Ansätzen das Erkunden, Benennen und Beschreiben von Kompetenzen – und haben eine eigene **Sammlung zukunftsrelevanter Kompetenzen** (mit stichwortartigen Beschreibungen) begonnen: ***Kompetenzprotokoll***
- Die KundInnen identifizieren Orte für den künftigen Einsatz und/oder die künftige Weiterentwicklung ihrer zukunftsrelevanten Kompetenzen – und planen **erste Schritte**, diese Orte zu erkunden: ***Aktionsplan***, Eigenarbeit zwischen Workshop und Einzelberatung.
- Die KundInnen erstellen einen **Plan für die Eigenarbeit** zwischen Workshop und Einzelberatung: Weiterarbeit am Kompetenzprotokoll (auch weitere bzw. andere zukunftsrelevante Aktivitäten aus der Vergangenheit identifizieren), Recherchen zu zukunftsrelevanten Aktivitäten/Orten, wenn möglich: zukunftsrelevante Orte aufsuchen (eventuell gemeinsam mit anderen KB-TeilnehmerInnen).

3. Eigenarbeit

- Die KundInnen können eigenständig (oder gemeinsam mit anderen KB-TeilnehmerInnen) an der **Sammlung zukunftsrelevanter Kompetenzen** weiterarbeiten (Beschreibungen erweitern, neue Kompetenzen namhaft machen und beschreiben) oder weitere zukunftsrelevante Aktivitäten aus ihrer Vergangenheit identifizieren.
- Die KundInnen können eigenständig (oder gemeinsam mit anderen KB-TeilnehmerInnen) **Recherchen zu zukunftsrelevanten Aktivitäten/Orten** durchführen: Berufe, Aus- und Weiterbildungen, Engagements, Eigenaktivitäten usw.
- Die KundInnen können eigenständig (oder gemeinsam mit anderen KB-TeilnehmerInnen) **zukunftsrelevante Orte aufsuchen** und die geeigneten Fragen stellen, um für sie relevante Informationen zu bekommen: Informationsgespräche mit ExpertInnen/ausgewählten Personen aus dem sozialen Umfeld usw.
- Die KundInnen können eigenständig **Ergebnisse aus ihren Recherchen im Kompetenzprotokoll notieren**.

4. Einzelberatung

→ Die KundInnen ergänzen bzw. präzisieren in der Einzelberatung unter Anleitung ihre innerhalb der ersten Phasen der KB (Workshop und Eigenarbeit) erarbeitete Sammlung von bislang **persönlich besonders relevanten Aktivitäten und dabei erworbenen Kompetenzen** (Ergänzungen im ***Kompetenzprotokoll***).

→ Die KundInnen sind in der Lage, im Laufe des Beratungsgesprächs realistische Anknüpfungspunkte bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf Aktivitäten und Kompetenzen zu erkennen und Entscheidungen in Bezug auf **zukunftsrelevante Aktivitäten** und **wünschenswerte Prozesse der Kompetenzentwicklung** zu treffen. Dies schließt den Transfer von Kompetenzen in neue „Aktivitäts-Felder" ein (Ergänzungen im ***Kompetenzprotokoll***).

→ Die KundInnen gewinnen aus dem Beratungsgespräch Fokussierungen für **neue Orte und Aktivitäten** für künftige Prozesse der Kompetenzentwicklung.

→ Die KundInnen erstellen gemeinsam mit der Beraterin/dem Berater einen ausdifferenzierten **Aktionsplan** zum Aufsuchen ausgewählter Orte und zur Aufnahme neuer Aktivitäten: Ziele, Prioritäten, Strategien, Ressourcen, Zeitplan, Begleitbedarfe (eventuell Vereinbarung einer weiteren Einzelberatung).

Bei der Beschreibung der praktischen Durchführung der Kompetenz+Beratung in Kapitel 10 werden die jeweiligen Lernergebnisse den einzelnen Phasen noch einmal vorangestellt.

7 ZIELGRUPPEN DER KOMPETENZ+BERATUNG

Das Format Kompetenz+Beratung – als vom EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS (ESF) und dem BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FRAUEN gefördertes Projekt – richtet sich vor allem auf die **Inklusion von Bildungsbenachteiligten**.

Die **Zielgruppen im Bereich der Erwachsenenbildung im Sinne der österreichischen ESF-Strategie** sind im sogenannten *„Operationellen Programm Beschäftigung"* angeführt. Dazu zählen: niedrig qualifizierte Personen, Personen mit nicht abgeschlossener Berufsausbildung bzw. fehlender oder mangelhafter Basisbildung; sozial und regional benachteiligte Personen, MigrantInnen, Frauen sowie benachteiligte Jugendliche, ältere Personen und auch Lehrende, BeraterInnen, TrainerInnen etc. *(s. http://erwachsenenbildung.at/service/foerderungen/eu_foerderungen/europaeischer_sozialfonds.php#2007-2013*). Auf den ersten Blick eine insgesamt sehr umfangreiche Gesamtzielgruppe, gebildet aus einander überschneidenden „Einzelzielgruppen".

Die **Anwendung des Zielgruppenansatzes** hat eine wichtige Funktion. Sie richtet den Blick darauf, welche Menschen mit Bildungs- und Beratungsangeboten erreicht werden und welche nicht bzw. welche Menschen systematisch ausgeschlossen werden (z.B. im Hinblick auf Qualifikation, Geschlecht, Ethnie, regionale Versorgung, organisatorische Hürden, Art des Angebots, Finanzierung etc.).

Zu diesem Zweck müssen **normativ Benachteiligte als Zielgruppe definiert** werden. Dies geschieht idealerweise auf der Grundlage von Daten über die Zielgruppen. Je nach Aussagekraft der Daten können strukturelle Barrieren bzw. subjektive Hindernisse, die eine Beteiligung an Weiterbildung bzw. Bildungsberatung verhindern, identifiziert werden. Anschließend werden Maßnahmen geplant und auf die jeweilige Zielgruppe „zugeschnitten".

Es gibt nur **wenige Daten zur (Nicht-)Beteiligung von Menschen an Bildungsberatung**. Es zeigt sich aber, dass Männer und Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss unterrepräsentiert sind. Ein Ziel der **Lifelong Guidance-Strategie** ist es, **Menschen jeden Alters in jeder Phase ihres Lebens Zugang zu unabhängiger kostenfreier Bildungsberatung zu ermöglichen**. Ein offenes Angebot bedeutet aber nicht automatisch, dass es in Anspruch genommen wird. Strukturelle Barrieren und subjektive Gründe/Hemmnisse können eine Inanspruchnahme verhindern.

Im Rahmen der Studie *„Open up"* *(Kanelutti-Chilas, Kral 2012)* wurden die profunden Kenntnisse von BildungsberaterInnen genutzt, um Erkenntnisse zu hinderlichen strukturellen Barrieren und besonders zu subjektiven Einflussfaktoren zu gewinnen. Aus den Ergebnissen wurden Empfehlungen für Maß-

nahmen abgeleitet, um bildungsferne bzw. strukturell benachteiligte Menschen anzusprechen und zu einer Teilnahme an Bildungsberatung zu motivieren.

Beispielhaft seien hier erwähnt: niederschwellige Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit, die zur Teilnahme anregt, indem Nutzen und Wert einer Beratung individuell erkennbar werden, hilfreiche Mundpropaganda, Nutzen verschiedenste Kanäle der Bewerbung in einfacher Sprache, Anknüpfen an die Lebenswelten der Zielgruppen. Diese Empfehlungen finden auch im Rahmen der Kompetenz+Beratung Berücksichtigung.

*„Ein **zentraler Kritikpunkt an der Zielgruppenarbeit** bezieht sich auf die **mangelnde Differenziertheit** der Zielgruppeneinteilung. Angesichts der Ausdifferenzierung von Lebenslagen ist die soziale Benachteiligung kaum mehr eindeutig an dauerhaften und sozialstrukturellen Faktoren festzumachen. Zudem wird die **Defizitperspektive kritisiert**, die mit der Definition von Zielgruppen einhergeht und zur Stigmatisierung und damit zur Verstärkung der Benachteiligung führen könnte. Außerdem wird dem Zielgruppenansatz angelastet, **gesellschaftlich bedingte Probleme mit pädagogischen Konzepten lösen** zu wollen. Diese Einwände sind berechtigt, doch sprechen sie nicht gegen den Anspruch an gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe als Ziel lebensbegleitender Bildung und Beratung“,* wie Carola Iller feststellt *(Iller 2012, S. 2).*

Wie verhält es sich nun mit dem **Zielgruppenansatz der Kompetenz+Beratung**? Kann sie die positiven Aspekte dieses Ansatzes nutzen, ohne in die Falle der kritisierten Gefahren zu geraten?

In *Kapitel 5* haben wir die Zielgruppe für die KB dergestalt definiert, dass die KB für alle, die sich neu orientieren wollen/müssen bzw. mehr über ihre Fähigkeiten erfahren möchten etc., ein sinnvolles Angebot ist. Wir haben die Zielgruppe insofern genauer bestimmt, als die potentiellen KundInnen bereit sein müssen, in einer Gruppe über ihr Leben zu reflektieren und mit der Gruppe zu arbeiten, Persönlich-Biographisches über sich einzubringen und Verantwortung für das Ergebnis mit zu übernehmen. In diesem Sinn entspricht das Format Kompetenz+Beratung der oben erwähnten Lifelong Guidance-Strategie in besonderem Maße: indem es nämlich **als Angebot offen für alle BürgerInnen jeden Alters in jeder Lebensphase ist – die für sich entscheiden, dass eine Kompetenz+Beratung sinnvoll für sie ist**.

Wie bereits erwähnt, berücksichtigt die Kompetenz+Beratung konzeptionell einige Empfehlungen, die im Rahmen der Studie *„Open Up“* formuliert wurden, die die Zugänge für strukturell Benachteiligte bzw. Menschen mit wenig Interesse an Bildungsberatung verbessern helfen sollen.

Die **Zielgruppenfrage** stellte sich im Verlauf der Entwicklung des Formats und der Ausbildungs-Lehrgänge für Bildungs- und BerufsberaterInnen noch einmal

von einer **anderen Seite**. Im Rahmen der Ausbildungslehrgänge und der nachfolgenden Auswertungen und Evaluationen wurde deutlich, welche **Gefahren** sich daraus ergeben, Menschen in abstrakte Kategorien sprich Zielgruppen einzuordnen. Jeder Mensch fiele je nach Definition bzw. Merkmalskombination in viele unterschiedliche Zielgruppen: z.B. Frau, Wiedereinsteigerin, Migrantin, hochqualifiziert: Welches Merkmal steht im Vordergrund? Real sind vielleicht alle auf eine Person zutreffend. Welcher Zielgruppe ordne ich diese Frau zu? (In Anbetracht gängiger Zielgruppeneinteilungen und Maßnahmen wäre die Zuordnung zu zumindest drei unterschiedlichen *„förderungswürdigen"* Zielgruppen möglich.) Was schließe ich jeweils daraus für mein Zielgruppenkonzept?

Aus Menschen mit bestimmten Anliegen werden im Rahmen des Zielgruppenansatzes sehr leicht *„Bildungsbenachteiligte"*, denen dann sehr schnell auch **bestimmte Fähigkeiten abgesprochen** werden, z.B. die Herausforderungen der Kompetenz+Beratung zu bewältigen *(s. die weiter oben erwähnte Kritik am Zielgruppenansatz, Menschen mit der Zuordnung zu Zielgruppen sehr schnell als persönlich defizitär zu betrachten)*. Reflexion, Artikulation und schriftliches Festhalten der Ergebnisse sind wesentliche Bestandteile der Kompetenz+Beratung. Vor den jeweiligen Erprobungs-/Pilotphasen wurden von manchen BeraterInnen deshalb Zweifel an der Eignung der Methoden der KB für ihre Zielgruppe geäußert: zu anspruchsvoll, zu sprach- und schriftlastig wären diese. Überspitzt formuliert erschien die KB zu diesem Zeitpunkt als eine Methode für Menschen mit Hochschulstudium und perfekten Artikulations- und Reflexionsfähigkeiten.

Ein **anderes Bild** ergab sich nach den konkreten Durchführungen und Auswertungen: Die Kompetenz+Beratung wurde bis Sommer 2014 mit rund 1500 Personen mit den unterschiedlichsten Lebenswegen, Biografien, Berufen, Berufserfahrungen, Qualifikationen und Herkünften und auch verschiedenen Alters durchgeführt. **Es hat sich gezeigt, dass alle Menschen über das sprechen können, was sie gut und gerne tun und dies im Kontext des Settings auch (mehr oder weniger ausführlich) schriftlich festhalten können.** Da im Rahmen der KB in gewisser Weise das Prinzip „weniger ist mehr" gilt, werden die einzelnen Schritte nur soweit exploriert, ausgeführt und notiert, wie die Ergebnisse stimmig sind und genug Material für die Ableitung konkreter nächster Schritte bieten. Einfache Erklärungen und sprachliche Formulierungen, die auch methodisch an die Alltagswelt der TeilnehmerInnen anknüpfen, Beispiele, beispielhafte Rollenspiele empfehlen sich in jedem Fall, um KundInnen erfahrbar zu machen, worum es bei der KB geht.

Dieser Ansatz, nämlich von Aktivitäten zu Kompetenzen und zu neuen Wegen des Handelns zu kommen, ist – wie sich gezeigt hat – ohnehin für fast alle TN neu. **Art und Umfang der Unterstützungsleistungen der BeraterInnen haben weniger mit dem Bildungsniveau (bzw. der formalen Qualifikation) der KundIn-**

nen zu tun als mit der speziellen Problematik oder dem Anliegen, mit der/dem die Menschen kommen, oder auch mit speziellen persönlichen Sichtweisen auf das eigene Leben. Manche Menschen brauchen mehr Unterstützung als andere, weil sie bspw. Mühe haben, sich auf den Prozess einzulassen oder Schwierigkeiten beim Benennen und Auswählen von persönlich bedeutsamen Aktivitäten haben etc. **Jeder Mensch ist anders!** Hier sind BeraterInnen auch sehr gefordert in ihrer Konzentration und Sensibilität, Bedürfnisse von Einzelnen zu sehen und die Gruppendynamik im Auge zu behalten.

Es hat sich gezeigt, dass **heterogene Gruppen sehr gut funktionieren** (Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau, Herkunft, besondere Bedürfnisse). Ausgangspunkt ist das gemeinsame Anliegen der Selbsterkenntnis, Standortbestimmung, Neuorientierung. Keine/r weiß, wohin die Reise geht, aber alle sind bereit, gemeinsam zu arbeiten. Dies ist auch ein wichtiger Aspekt der KB: Es wird gewissermaßen ein Arbeitsbündnis geschlossen – zwischen BeraterInnen und TN und auch zwischen den TN. Dies setzt Freiwilligkeit der Teilnahme, Förderung des Vertrauens, Vertraulichkeit, Transparenz und Offenheit voraus.

Die **Unterschiedlichkeit** der einzelnen Menschen in der Workshop-Gruppe ermöglicht den KundInnen **vielfältige Lernerfahrungen**: sowohl methodische (befragen, reflektieren, Feedback) als auch inhaltliche (andere Lebensrealitäten, Handlungsweisen). Die Vielfalt an Erfahrungen und Kompetenzen ermöglicht es den Workshop-TeilnehmerInnen, einander interessante Einblicke in Gestaltungsformen des Lebens sowie hilfreiche, überraschende Feedbacks zu geben und Handlungsoptionen aufzuzeigen, die sie so von BeraterInnen nicht bekommen hätten können. Manche BeraterInnen bezeichnen eine heterogene Zusammensetzung der Gruppe als ideal, da unterschiedliche Ausgangssituationen vorliegen und sich doch alle KundInnen mit den gleichen Fragen beschäftigen wollen. Unterschiedliche Bildungsniveaus, Alter, Herkünfte etc. machen eine Gruppe lebendig und produktiv.

Die Grundsätze, auf denen die Kompetenz+Beratung basiert, die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Durchführung der Kompetenz+Beratungen bzw. die Erfolge, die auch oder speziell in heterogenen Gruppen erzielt werden konnten, sind anschlussfähig an neuere bildungspolitische Diskussionen um Inklusion *(vgl. dazu den UNESCO-Bericht von 2009, zit. nach Iller 2012). „Der Fokus richtet sich dabei nicht mehr auf die benachteiligten Personen, sondern auf die* ***Entwicklung einer übergeordneten Leitidee sowie die Wertschätzung von Vielfalt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Mut, die sich im Bildungssystem, im professionellen Handeln, in den Werthaltungen der AkteurInnen, in der Interaktion, in den Ressourcen und Ergebnissen zeigen****" (Iller 2012, S. 2).* Aspekte dieses Inklusions-Ansatzes finden sich als zentrale Merkmale des Grundsatzes der Kompetenz+Beratung *(s. bes. Kap. 8 und 9).*

8 DER GRUPPENPROZESS: BERATUNG DURCH PEERS

Ein wesentliches Element der Kompetenz+Beratung besteht im **Gruppenprozess** während des Workshops, dessen Ergebnisse danach in der Phase der Eigenarbeit vertieft und in einem oder mehreren Einzelberatungsgesprächen aufgearbeitet werden. Dieser Gruppenprozess bewegt sich methodisch von Einzelarbeit, Interviews im 2er-Setting, moderierter Kleingruppenarbeit hin zu Gruppenarbeit und Feedback der Gruppe an Einzelpersonen.

Diese **Arbeitsweisen** sind für viele TeilnehmerInnen neu und verlangen auch kurze Einführungen bzw. Hinführungen darauf, wie man mithilfe dieser Methoden miteinander arbeitet. Einander wertschätzend begegnen, genau nachfragen in der Interviewphase, aufmerksam zuhören und hilfreiche Vorschläge beim Identifizieren und Benennen von Kompetenzen machen sowie konstruktives Feedback geben sind wesentliche Elemente in diesem Gruppenprozess. In *Kapitel 10* finden sich Vorschläge für Übungen in der Einführungsphase *(s. S. 61 f.)*, die den TN Aufschluss geben über die Fähigkeit zur Fremd- und Selbsteinschätzung und die die Aufmerksamkeit für sich und die anderen TN in der Gruppe fördern.

Von Seiten mancher BeraterInnen gibt es Skrupel, zu sehr zu intervenieren, wenn TN noch „am Beginn der Entwicklung ihrer Kooperationsfähigkeiten" stehen, da der Workshop ja keine Weiterbildung im herkömmlichen Sinn darstellt. **Um aber die Kompetenz der TeilnehmerInnen, füreinander hilfreich zu sein, anzuregen und zu entwickeln ist der Hinweis auf bestimmte förderliche Regeln und das beispielgebende Verkörpern durch die BeraterInnen sehr wichtig.** Es hat sich gezeigt, dass die meisten Gruppen sehr rasch ein wertschätzendes, vertrauliches und sehr unterstützendes Klima entwickeln können.

Es findet im Laufe des Workshopprozesses in gewissem Sinn eine **„Emanzipation"** der TeilnehmerInnen von den BeraterInnen statt: von starken Interventionen der BeraterInnen zu Beginn, um bspw. zu sichern, dass Beschreibungen von Aktivitäten aussagekräftig sind und um Unterstützung bei der Auswahl von bedeutsamen Aktivitäten zu geben etc. bis hin zu einem „Ziehen lassen" der TeilnehmerInnen. Höhepunkt im Verlauf vieler Workshops sind die Selbstpräsentationen der TeilnehmerInnen mit all ihren Interessen, Aktivitäten, Kompetenzen, Werten und Haltungen und das Feedback der Gruppe darauf. Hier kommen sehr stark Erfahrungen der **Selbstwirksamkeit** ins Spiel.

Im Lauf der Gruppenphase passiert **inhaltliches** (in Bezug auf Aktivitäten, Kompetenzen), **persönliches** (Aufklärung über das eigene Leben), **methodisches** und **soziales Lernen**. Die KundInnen teilen ein Anliegen, lernen aber unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Biographien kennen. Optionen, Alternati-

ven, Umgangsweisen mit Möglichkeiten und Bedingungen (auch strukturellen wie Arbeitsmarkt etc.) und Schwierigkeiten kommen in den Blick. Die Vermittlung von Fremd- und Selbsteinschätzungen bewirkt hilfreiche Anregungen.

Diese **Peer-Groups**, die durch das Angebot der Kompetenz+Beratung bzw. die spezielle Offenheit des Formats für viele Zielgruppen entstehen, sind nicht selbst gewählte und bestehen aus vorher unbekannten Menschen, auf die man auch eventuell nicht mehr trifft. Die eigenen Auswahlkriterien, mit welchen Menschen man sich austauscht – auch zu Orientierungszwecken –, oder auch Begrenzungen werden so ein Stück weit überwunden. Diese **temporären heterogen zusammengesetzten Gruppen** bestehen aus sehr **unterschiedlichen Menschen** und geben den TN die Möglichkeit, einen neuen Blick auf sich und auch die (Vielfalt der) Welt zu gewinnen.

Dieser Prozess verändert auch ganz wesentlich das Verhältnis von BeraterInnen und KundInnen im Vergleich zu einer herkömmlichen Bildungs- und Berufsberatung, bei der es – etwas verkürzt ausgedrückt – darum geht, dass jemand mit einer Frage zu jemandem kommt, von dem er/sie Antworten erwartet. Das strukturierte Angebot an Raum und Zeit, in dem Hierarchien aufgelöst und Erzählanlässe geschaffen werden, eröffnet – wie Reinhard Völzke dies nennt – ein ***„narratives Fenster“***, in dem KundInnen die Möglichkeit haben, ihre Lebenswelten zu thematisieren und diese in ihrer Eigenlogik zum Thema werden können.

Als TrainerInnen während eines Workshops sind BeraterInnen für den Ablauf des Prozesses und die Grundstruktur verantwortlich, sind unterstützend und stärkend tätig. **BeraterInnen haben nicht mehr alles unter Kontrolle**, manches entzieht sich, z.B. was in 2er- oder Gruppen-Settings passiert, es gibt die Dynamik der Gruppe. BeraterInnen sind ExpertInnen für den Prozess. Die K**undInnen finden sich in einer Rolle wieder, in der sie stark gefordert sind, sich aktiv einzubringen**, ihr Leben zu reflektieren und sich immer mehr als Gruppe zu verstehen, indem sie einander Hilfestellung geben und Entwicklungen anregen.

Die **TeilnehmerInnen sind ExpertInnen für ihr Leben**, und sie lernen auch, einander zu befragen, Feedback zu geben und solches auch produktiv für sich zu verwenden. Das heißt, am Ende eines Workshops stehen nicht nur **inhaltliche Ergebnisse**, die Teilnehmerinnen lernen auch Methoden, wie sie über ihr Leben, ihre Fähigkeiten und Werte reflektieren können und können dies auch nach der Kompetenz+Beratung fortsetzen. Dies erfordert ein Loslassen lernen und Raum geben von Seiten der BeraterInnen/TrainerInnen, damit die TN ihre Eigenverantwortung spüren und wahrnehmen können und auf diese Weise auch die Chance bekommen, diese Herangehensweisen, **Methoden der Reflexion etc. nachhaltig in ihr Leben zu integrieren**.

KundInnen und TrainerInnen müssen von bekannten Beratungsmustern, Gewohnheiten und Denkmustern Abschied nehmen, nicht nur, was die jeweiligen Rollen betrifft. BeraterInnen sind nicht die Autorität, die Lösungen liefert, sondern sie unterstützen die TN bei ihrer Arbeit und Reflexion. Es kommt gewissermaßen zu einer **Teilung der Verantwortlichkeiten**. Die BeraterInnen werden ein Stück weit entlastet vom dauernd Angesprochen-Sein im 2er-Beratungs-Setting, sie müssen nichts dokumentieren, da dies auch die TN tun, und können sich auf Prozesse konzentrieren.

Auch das inhaltliche Herangehen, der Beginn des Workshopprozesses mit der Erforschung von Aktivitäten erfordert ein Entlernen von gewohnten Bewertungsmustern. Dies erfordert zum Teil starke bzw. mehrmalige Interventionen der TrainerInnen. Diese müssen die Herausforderung bewältigen, einerseits zu intervenieren, andererseits auch den für die TN nötigen Freiraum zu geben und zu unterstützen.

In einem Workshop der Kompetenz+Beratung finden also **Peer Learning** und **Peer-Beratung** statt. Dies ist ein wichtiges **Praxis- und Lernfeld für die TeilnehmerInnen**, indem sie sich ermächtigen, für andere etwas zu tun und davon selber profitieren. Fähigkeiten, die wiederum in diesem Prozess entwickelt werden können/müssen bzw. zum Tragen kommen, sind: sich selber öffnen, andere wahrnehmen und respektieren, „strukturiert“ sprechen, an Gesagtes anknüpfen, konstruktives Feedback geben, Empathie entwickeln.

9 DIE ROLLE DER BERATERINNEN

Im Rahmen des Formats Kompetenz+Beratung ändert sich die Rolle der Bildungs- und BerufsberaterInnen. Sie werden auch zu TrainerInnen, die Gruppen anleiten und begleiten. Dies ist insofern eine neue Herangehensweise, als in den Beratungseinrichtungen Angebote üblicherweise entweder Gruppen- oder Einzelberatungssettings darstellen. Auch einzelne BeraterInnen arbeiten in vielen Fällen entweder mit Einzelpersonen oder mit Gruppen.

Die BeraterInnen werden zu TrainerInnen und ModeratorInnen
Das Agieren in der Gruppe erfordert von den BeraterInnen eine Umstellung der Haltung. In der Einzelberatung haben sie gewissermaßen den Prozess „unter Kontrolle", sie kennen alle Informationen der KundInnen. Im Workshop wird die Gruppe zu einem wesentlichen Faktor. Als TrainerInnen/ModeratorInnen leiten sie die Gruppe an und müssen akzeptieren können, nicht in alle Prozesse der Gruppe involviert und nicht mehr über alles informiert zu sein. Informationen, Reflexionen, die in Einzel-, Paar- oder Kleingruppenarbeit erarbeitet oder besprochen werden, gelangen nicht mehr alle zur BeraterIn. Aufgabe der BeraterIn ist es auch, die TN in Gruppenarbeitsformen einzuführen (Wie funktioniert gegenseitiges Befragen, wie gibt man konstruktives Feedback etc.) und eine gute Balance zwischen intervenieren, stützen und die TN eigenverantwortlich arbeiten zu lassen, zu finden.

Im Rahmen des Formats KB wechseln BeraterInnen also die Rolle. Als TrainerInnen während eines Workshops machen sie Vorgaben und müssen TN miteinander in Beziehung bringen und auf die Zielerreichung achten. Andererseits müssen sie auf die jeweiligen Einzelpersönlichkeiten und ihre Bedürfnisse in diesem Prozess eingehen und der Gruppe Raum geben. Dies erfordert sehr hohe Kompetenzen von Seiten der BeraterInnen.

Teilung der Verantwortlichkeiten – partizipatives Lernen
BeraterInnen müssen den TN Raum geben, sich in der gemeinsamen Arbeit entfalten zu können. Wenn dies gelingt, wird TN Eigenverantwortung zurückgegeben, sie können das Gefühl und die Arbeitshaltung entwickeln, dass es auf ihren Beitrag ankommt, wie viel sie für sich an Erkenntnis gewinnen können und wie hilfreich sie für die anderen TN sein können. Für andere unterstützend und schließlich auch beratend tätig zu sein ermöglicht den TN auch – im besten Fall – so etwas wie eine partizipative Erfahrung. Die notwendigen Unterstützungsleistungen der TrainerInnen werden im Verlauf des Workshops in der Regel immer weniger notwendig, die Gruppe arbeitet miteinander. Die TrainerInnen werden im besten Fall zu ModeratorInnen.

Hierarchien, wie sie in 2er-Beratungssettings vermutlich häufig wirksam sind, im Sinne von: KundInnen kommen mit einem Anliegen zu ExpertInnen und erwarten sich eine Lösung, werden zugunsten einer Teilung von Verantwortlichkeiten und Teilung des ExpertInnenstatus tendenziell aufgelöst. Ein mögliches Spannungsfeld liegt hier darin, dass KundInnen in Einzelberatung Feedback erwarten und bekommen, im „Sozialkörper Gruppe" ist dies so – durch den/die BeraterIn – nicht möglich. Hier kann aber auf das dem Workshop nachfolgende Einzelberatungsgespräch verwiesen werden, bei dem die Konzentration wieder voll und ganz bei der einzelnen Kundin/dem einzelnen Kunden liegt.

Haltungen der Trainerin/des Trainers

Neben Haltungen, die auch in Einzelberatungen erforderlich sind, wie Wertschätzung und Offenheit kommen im Zuge des Workshops unterstützende Anleitung bei den Arbeitsprozessen der TeilnehmerInnen und eine motivierende Haltung hinzu. Die Trainerin/der Trainer muss sich bewusst sein, dass sie/er sehr entscheidend das Gruppenklima beeinflusst. Gelassenheit, Mut und Experimentierfreude, sich Einstellen auf die Fähigkeiten der TN, sich in den Prozess einzubringen, sind wesentliche Faktoren. Einzelne Menschen lassen sich unterschiedlich (schnell) auf Prozesse ein, auch Gruppen agieren unterschiedlich. Für BeraterInnen ist hier Flexibilität wichtig, darauf zu achten und wahrzunehmen, was die Gruppe im Moment braucht.

Dieses prozessorientierte Arbeiten schließt Improvisationsfähigkeit mit ein, die Fähigkeit bzw. das Vorbereitet-Sein darauf, Abläufe zu ändern, „Pufferzonen" einzubauen, d.h. Arbeitsschritte wegzulassen, ohne dass es TN auffällt, Übungen zu ersetzen, Erklärungen einzuschieben etc. TrainerInnen müssen den TN Zeit geben, sich zu öffnen – auch durch das Freistellen der Teilnahme an einzelnen Arbeitsschritten – ihnen die Möglichkeit geben, in ihrer eigenen Geschwindigkeit zu arbeiten und darauf hinzuweisen, dass dies normal ist, wozu andererseits auch gehört, als TrainerIn Ruhe und Entschleunigung auszustrahlen.

BeraterInnen, die Kompetenz+Beratung machen, sollten auch gern mit Gruppen arbeiten, Erfahrung mit Gruppenarbeit haben, im besten Fall eine Ausbildung zur GruppentrainerIn absolviert haben, um jeweils sehen zu können, was die Gruppe braucht und flexibel auf Dynamiken in der Gruppe eingehen zu können (z.B. betreffend unterschiedliche Geschwindigkeiten der TN, „bremsen bei Vorpreschen aufgrund von Ungeduld oder zuviel positiver Energie", unterschiedliche Detailliertheit der Ausarbeitungen, unterschiedliches Reflexionsvermögen, sprachliche Ausdrucksfähigkeit etc.).

Andererseits bedeutet der Workshop auch eine gewisse Erleichterung der Arbeit für BeraterInnen, da sie sozusagen Unterstützung erhalten durch die Gruppenmitglieder, die voneinander lernen und einander Feedback geben.

Dies bedeutet ein Stück weit Entlastung und im Vergleich zur Einzelberatung können BeraterInnen sich auf andere Dinge konzentrieren (Prozesse, …). Nicht zuletzt erfahren BeraterInnen die Kompetenz+Beratung aber auch als spannendes Lernfeld. Es kann sehr lustvoll, inspirierend und befriedigend sein, in Lebensgeschichten anderer Menschen Einblick zu bekommen, deren Reflexionen und Erkenntniswege zu erleben, mit ihnen Schritte für die Zukunft zu planen – und den eigenen Beitrag an diesem Entwicklungsweg erahnen zu können.

Die KB ist ein strukturiertes Angebot an Raum und Zeit

Sie bietet Menschen die (seltene) Möglichkeit, einen strukturierten Rahmen zu finden, indem sie sich einen Tag lang auf neue Weise mit sich und ihrem Leben beschäftigen können, in Auseinandersetzung und mit Hilfe von anderen, die ein ähnliches Anliegen haben. Dieses „Weiter-Ausholen" erfordert Geduld, die in manchen Fällen TN auch nahe gebracht werden muss: sich Zeit zu geben, nachzudenken, an Entscheidungsgrundlagen zu arbeiten, bevor dann am Ende in der Einzelberatung konkrete Verwirklichungen und einzelne Aktionsschritte Thema werden. Das Umgehen mit Zeit ist ein wichtiger Faktor im Rahmen des Workshops. Dies bedeutet u.a., mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten der TN umzugehen, niemand soll unter Druck arbeiten müssen.

Auch flexibles Umgehen mit eventuell vorhandener Ungeduld bei TN ist notwendig, wenn diese zum Beispiel einen hohen Leidensdruck haben bzw. sich schnelle Ergebnisse wünschen. TN erwarten sich Orientierung und Ergebnisse für die Zukunft, es wird aber auch viel Vergangenheit thematisiert. Hier gilt es, Verständnis für die Rückschau einzuholen und immer auch mit Aspekten der Vorschau zu arbeiten, den TN immer wieder die Bedeutung der einzelnen Phasen für das Ergebnis des Aktionsplans begreiflich zu machen.

Der Workshop mit einer Dauer von acht Stunden stellt zwar in gewisser Weise ein zeitlich „luxuriöses" Programm dar, beim intensiven Befragen, Erzählen, Erarbeiten von Ergebnissen wird die Zeit aber trotzdem oft knapp, BeraterInnen müssen dann trotz ergiebiger Phasen, die noch weitergeführt werden könnten – auch schweren Herzens –, bestimmte Phasen abbrechen. Es kann hier aber auf Reflexionszeit in der Eigenarbeitsphase und auf die abschließende Einzelberatung verwiesen werden.

Aufgaben der TrainerInnen

Am Beginn des KB-Workshops geht es darum, einen gemeinsamen Startpunkt, eine „gemeinsame Wirklichkeit", gewissermaßen ein Arbeitsbündnis zu schaffen, das auch SkeptikerInnen ins Boot holt. Die TN müssen „ankommen" können, dazu eignen sich sehr gut spielerisch-kreative Methoden. Das bedeutet weiters, Erwartungen abzuklären, Begrifflichkeiten zu klären, Transparenz und Vertraulichkeit zu etablieren bzw. „Beschilderungen" einzuführen, den Weg aufzuzeigen,

Aussichten zu geben, wo der Weg hinführt *(zur konkreten Durchführung des Workshops s. Kap. 10)*.

Sehr hilfreich in der Einführungsphase sind Übungen, die TN helfen aufzumachen und zu erleben, was Fremdsicht bedeutet, wie andere einen einschätzen, wie aufmerksam man selber ist und sich einzustimmen auf Erinnern und Zukünftiges entwickeln. Bei der Erkundung von Aktivitäten zu Beginn des Workshops ist sehr darauf zu achten, dass diese Beschreibungen nicht an der Oberfläche bleiben. Sie sind als empirische Basis, Erkenntnismittel und Belege sehr wichtig. Wenn diese Beschreibungen zu allgemein bleiben bzw. Stärken und Kompetenzen zu früh und zu allgemein bzw. schlagwortartig formuliert werden, ist dies später schwer hinterfragbar bzw. umkehrbar. Hier sind Interventionen durch Nachfragen hilfreich.

Aufgaben und Interventionen der TrainerInnen betreffen weiters die Anleitung für die Arbeitsaufgaben, die Unterstützung während der Arbeit, aber auch Hilfe beim Wahrnehmen, Spüren und Abstrahieren. Wichtig für Erkenntnisprozesse der TN kann sein, Bilder, Metaphern und andere Wahrnehmungsebenen anzubieten. Das eigene Leben zu erinnern, Aktivitäten und Situationen einzuschätzen bedeutet für TN auch, sich über Gefühle und Bedeutungen klarer zu werden, in späteren Phasen auch Phantasie und Visionen zu entwickeln, zu träumen. Auch Beispiele zu geben bzw. gemeinsam zu finden ist sehr wichtig, um den TN die Arbeitsschritte nahe zu bringen. Diese können verbal geschildert werden bzw. indem die jeweiligen Übungen mit einer TN beispielhaft vorgeführt werden. Wenn zwei TrainerInnen anwesend sind, können auch diese die Übungen vorzeigen.

Erfahrungsgemäß sind zu Beginn des Prozesses stärkere Interventionen der BeraterInnen nötig, wenn es gilt, die TN in die Prinzipien dieser Herangehensweise einzuführen und gute Grundlagen zu schaffen für eine effiziente Weiterarbeit. Dies betrifft wie erwähnt die Unterstützung bei der Auswahl von Aktivitäten und die Detailliertheit der Beschreibungen von Aktivitäten, mit denen die TN weiterarbeiten wollen/können, da hier wesentliche Entscheidungen fallen, die sehr mit den Anliegen, Unsicherheiten, Orientierungsanliegen oder auch Lebensgestaltungs-Problemen der TN zu tun haben.

Metakommunikation – eine Frage des Respekts vor den TeilnehmerInnen

Metakommunikation ist ein wichtiges Prinzip im Rahmen des Workshops. Sie ist immer dann nötig, wenn BeraterInnen spüren, dass TN sich nicht einlassen können/wollen, Unklarheiten bezüglich der Arbeitsaufträge bestehen, TN Fragen zur Sinnhaftigkeit der anstehenden Schritte aufwerfen (z.B. wenn TN die jeweiligen Arbeitsschritte zu weit entfernt von ihren Anliegen scheinen). Auch wenn TN einander gegenseitig behindern, in Paar- oder Gruppenarbeitsphasen nicht

miteinander können, sollte dies entweder thematisiert oder durch praktische Intervention beeinflusst werden.

Rollenverschiebung in der Einzelberatung

Auch in der Einzelberatung, die meist in einem Zeitrahmen von ca. zwei Wochen auf den Workshop folgt, ergeben sich Rollenverschiebungen im Vergleich zu einer „herkömmlichen" Bildungs- und Berufsberatung. Die KundInnen haben einen intensiven Prozess der Exploration und Reflexion hinter sich. Sie haben neue Erkenntnisse über ihre Interessen, Fähigkeiten, Motivationen, Wünsche und Möglichkeiten gewonnen und eventuell auch konkrete nächste Schritte ausgearbeitet. BeraterInnen sind hier häufig im Dialog mit selbst-bewussten, im besten Sinn fordernden, eigenverantwortlichen KundInnen. Sehr übereinstimmend wird die Situation in der Einzelberatung von den BeraterInnen als sehr intensiv, fordernd und befriedigend geschildert. In fast allen Fällen, die evaluiert wurden, konnten auf der Grundlage des erarbeiteten Materials aus dem Workshop auch für die KundInnen stimmige, realistische, befriedigende nächste Schritte erarbeitet werden.

10 DIE DURCHFÜHRUNG DER KOMPETENZ+BERATUNG – ANLEITUNGEN, TOOLS, HINWEISE, EMPFEHLUNGEN

10.1 Informationsgespräch mit KundInnen – die Phase des Commitments

Es ist essentiell, mit InteressentInnen an einer KB ein Informationsgespräch zu führen. Hier werden die wesentlichen Informationen gegeben, das Angebot transparent gemacht und so den InteressentInnen Entscheidungsgrundlagen vermittelt. Hier beginnt der Vertrauensaufbau zwischen potentiellen KundInnen und BeraterInnen.

LERNERGEBNISSE

Lernergebnisse von KundInnen im Rahmen der Erstinformation:

- Die KundInnen identifizieren einen allgemeinen **Orientierungsbedarf** im Hinblick auf künftige Aktivitäten, der mit einer Fokussierung auf Berufs- bzw. Bildungsinformation oder Berufs- bzw. Bildungsberatung (noch) nicht ausreichend behandelt werden kann.
- Die KundInnen sind darauf vorbereitet, dass sie in der KB ein hohes Maß an **Eigenaktivität** und **Gruppenarbeit** erwartet. Sie erkennen (ansatzweise), welchen persönlichen Nutzen ihnen diese Herangehensweise und die Reflexion ihrer bisherigen Aktivitäten, Interessen bzw. Lernbiographie bringt.
- Die KundInnen wissen, dass nach Abschluss des KB-Prozesses nicht unbedingt der passende Beruf oder die passende Aus- oder Weiterbildung „erscheinen“, wohl aber Einblicke in gelungene **Prozesse der eigenen Kompetenzentwicklung** und Ausblick auf wünschenswerte künftige Prozesse der Kompetenzentwicklung; Einblicke, die sie sich (mit Anleitung) selber erarbeiten und auch definieren. (Da Kompetenzentwicklung immer an Handeln/Aktivitäten geknüpft ist, geht es um Rückblicke und Ausblicke auf kompetenzrelevante Aktivitäten.)

Diese erste Phase der KB haben wir auch die Phase des **Commitments** genannt. In Vorgesprächen wird mit InteressentInnen abgeklärt, welche Erwartungen sie in Bezug auf die Kompetenz+Beratung haben und welchen Beitrag die KB zur Lösung ihres Anliegens leisten kann. Eine Herausforderung für BeraterInnen besteht hier darin, **den (möglichen) Nutzen** der Kompetenz+Beratung zu schildern (Stärkung des Selbstvertrauens, Entdecken neuer Kompetenzen, Standortbestimmung, Motivation, Aktivierung, die neue Orientierung finden, Zielarbeit), aber gleichzeitig nicht zu viel zu versprechen. Dies ist eine schwierige **Balancearbeit**. Viele Menschen stehen unter großem Druck und haben die hohe Erwartungshaltung, am Ende der KB den idealen Job bzw. den idealen Ort (für den Einsatz ihrer Fähigkeiten) identifiziert zu haben. Realistischerweise kann und soll die KB dies aber nicht garantieren.

Der Erfolg hängt von den BeraterInnen ebenso ab wie von der aktiven Beteiligung der TeilnehmerInnen, von deren Fähigkeiten, das Angebot zu nutzen und zu neuen Erkenntnissen zu kommen. Bei manchen potenziellen TN ist der Wunsch zu spüren, die neue Orientierung, den neuen Beruf zu finden, ohne den Prozess, der dorthin führt, zulassen zu wollen. Hier ist es wichtig zu beschreiben, was in Gang kommt, dass eine Richtung sich bestätigen oder zeigen kann, dass dies aber sehr stark von der Bereitschaft der Person abhängt, sich tiefer mit dem Thema Kompetenzen bzw. mit sich selbst auseinanderzusetzen.

Für den Erfolg der Kompetenz+Beratung ist es wesentlich, dass die potenziellen TeilnehmerInnen wissen, worauf sie sich einlassen und aktiv zustimmen. Die KB stellt im Kern eine **Kooperation zwischen KundInnen (auch untereinander als Peers) und den BeraterInnen** dar und lebt wesentlich von der aktiven Mitarbeit der TeilnehmerInnen. Die BeraterInnen erleben eine teilweise Rollenverschiebung und werden TrainerInnen. Dies muss im Vorfeld klar gestellt werden. Es sollte in der eigenen Einrichtung auch abgeklärt werden, welche Angebote man denjenigen macht, für die die KB nicht geeignet ist (persönliche Krisensituation) bzw. die von sich aus ablehnen. Menschen, die sich auf die in der KB geplanten Prozesse nicht einlassen wollen/können und trotzdem teilnehmen und sich dann verweigern, können die Gruppendynamik negativ beeinflussen.

Die KB ist ein **strukturiertes Angebot an Zeit und Raum**, die Unterstützung von BeraterInnen und der Peer Group bietet. Geduld und Vertrauen sind in diesem Zusammenhang wichtige Faktoren, auf die BeraterInnen hinweisen müssen. Auch für BeraterInnen kann der Druck, zu „erfolgreichen" Ergebnissen zu kommen, sehr groß sein, je nachdem mit welcher Klientel sie arbeiten bzw. mit welchen Zielvorstellungen die jeweilige Einrichtung arbeitet. Der Hinweis auf Geduld ist auch wichtig, wenn es darum geht, dass eventuell manche Anliegen im Workshop nicht behandelt werden können (zu persönlich, komplexes Problem taucht auf, …). In der Einzelberatung liegt der Fokus dann wieder ganz auf der einzelnen Kundin/dem einzelnen Kunden.

Ein wesentlicher Punkt des Commitments betrifft die **Persönlichkeit** der InteressentInnen. Da die KB wesentlich in einer Gruppe stattfindet, bedeutet dies, dass man vor fremden Menschen über den eigenen (beruflichen) Werdegang spricht, über die eigenen Aktivitäten, Fähigkeiten, Wünsche und Träume. Es bedeutet, dass nicht alle Zeit und Aufmerksamkeit dem eigenen Anliegen dient. Aber es bedeutet auch, gemeinsam mit Gleichgesinnten und Menschen in einer ähnlichen Lebenssituation, Ideen zu entwickeln und sich gegenseitig zu motivieren und zu unterstützen.

Die Kompetenz+Beratung verlangt also eine gewisse **Haltung von den TeilnehmerInnen**, nämlich die Bereitschaft, Persönliches von sich preiszugeben, die Offenheit, Neues zu entdecken, die Bereitschaft, sich auf andere einzulassen,

neugierig zu sein und andere wertschätzend zu unterstützen, indem man Feedback gibt und für andere förderlich wird. Allerdings bestimmen die KundInnen die persönlichen Grenzen dessen, wie viel sie von sich erzählen. Die BeraterInnen schaffen/garantieren eine Gruppenatmosphäre, in der dies nicht zum persönlichen Nachteil gereicht. Die TN geben einander Raum, ihre Aktivitäten, Interessen und Werte zu erkunden.

Die KundInnen müssen weiters bereit sein, über sich und ihr Leben nachzudenken und zu reflektieren. Dies erfolgt mit Unterstützung der BeraterInnen und der Gruppe, durch persönlich wertschätzendes vertrauensvolles Verhalten und den Einsatz geeigneter Tools. Bei all diesen Haltungen ist auch wichtig zu erwähnen, dass durch den Prozess der Kompetenz+Beratung, das spezielle Design, alle diese Haltungen in ihrer Entwicklung auch gefördert werden. Dieser Weg ist also auch gleichzeitig einer der **Persönlichkeitsentwicklung** bzw. Bildung. Inhaltlich erfährt man mehr über sich, erkennt neue Perspektiven und kann auch andere auf ihrem Weg unterstützen. Die TN übernehmen Verantwortung für ihren Reflexions- und Entwicklungsprozess und begegnen den anderen TN verantwortungsvoll.

Im ersten Vorgespräch von BeraterIn und KundIn wird auch der **Ablauf** der KB im Überblick geschildert und auf die **Phase der Eigenarbeit** zwischen Workshop und Einzelberatung hingewiesen. **Eigeninitiative** bzw. Eigenarbeit ist wichtig. Die KundInnen sollen in dieser Zeit weiter an Kompetenzbeschreibungen arbeiten, sich die Ergebnisse noch einmal vergegenwärtigen, gegebenenfalls Ergebnisse revidieren, Recherchen durchführen, weiterführende Überlegungen anstellen und an Aktionsplänen etc. (weiter)arbeiten. KundInnen können dann gut vorbereitet und mit sehr konkreten Anliegen und Fragen in die abschließende Einzelberatung kommen.

In dieser Phase des Commitments ist die **sorgfältige Auswahl der TN** bedeutsam. Das Angebot muss **transparent** gemacht werden, InteressentInnen müssen wissen, worauf sie sich einlassen und eine Grundlage haben, um sich dafür oder dagegen entscheiden zu können. BeraterInnen müssen auch den Mut haben zu sagen, dass dieses Format vielleicht nicht unbedingt für jemanden geeignet ist, in persönlichen Krisensituationen zum Beispiel. Burnout und Depression sind ein großes Thema, die KB ist kein akutes Krisenbewältigungsinstrument.

Die Auswahl der TN ist eigentlich eine **„Selbstauswahl“**. Die TN erhalten alle für sie wesentlichen Informationen, BeraterInnen und TN klären Erwartungen ab (Was ist möglich? Was ist der Nutzen?) und stellen sicher, dass die Bereitschaft, sich auf diesen Prozess einzulassen, gegeben ist. Dies sollte von Seiten der BeraterInnen keinesfalls abschreckend passieren, sondern in einer stärkenden, ermutigenden Weise. Das „Erstgespräch“ oder Informationsgespräch testet nicht, ob der/die InteressentIn alle Eigenschaften eines/r idealen TN mitbringt,

sondern ermutigt zu einer Erkundung und Inanspruchnahme von Beratung. In der Evaluation der stattgefundenen Kompetenz+Beratungen hat sich gezeigt, dass alle Menschen, die sich – informiert – dazu entschieden hatten, „fähig waren, teilzunehmen“.

Wichtig ist auch, darauf hinzuweisen, dass die TN durch erfahrene BeraterInnen angeleitet und unterstützt werden und die Methode des Arbeitens in der KB während des Prozesses gelernt wird. Dies schließt Menschen ein, die noch nie von „Kompetenzen“, „reflektieren“ etc. gehört haben, ebenso wie solche, die in einem ersten Urteil eventuell als „verhaltensauffällig“ bezeichnet werden würden.

Die Methode KB bietet den Vorteil, dass sich verschiedenste Eigenschaften und Eigenheiten von Menschen positiv für die Gruppe auswirken können (z.B. mag Detailfixiertheit in manchen Situationen einschränkend wirken, in der Analyse und Beschreibung von Kompetenzen generierte diese Eigenschaft wertvolle Beiträge für die Gruppe). Generell ist zu sagen, dass es erleichternd und motivierend ist, die Erfahrung zu machen, dass auch andere Menschen in einer Phase der Orientierungslosigkeit sind – und gemeinsam mit Unterstützung an der eigenen Sache zu arbeiten. Besonders wichtig ist es, KollegInnen in der jeweiligen Einrichtung, die erste Informationen geben und keine KompetenzberaterInnen sind, genau über diese Grundsätze zu informieren.

Organisatorische Aspekte in der konkreten Umsetzung der KB

Infoblatt für InteressentInnen

→ Für wen? Was ist das Angebot? Bereitschaft mitzubringen für … Wann? Wo? *(Beispiel s. Anhang S. 117)*

KB ist eines von mehreren Angeboten einer Institution: Auswahl von geeigneten TeilnehmerInnen, die die Bereitschaft mitbringen:

→ in der Gruppe Erfahrungen auszutauschen und einander zu unterstützen
→ biographisch zu arbeiten
→ zu reflektieren
→ Eigenarbeit zu leisten
→ initiativ zu werden

KB ist geeignet, wenn Personen

→ allgemeinen Orientierungsbedarf haben (und ihre konkreten Fragen für die Bildungs- und Berufsberatung erst finden müssen)
→ neue Perspektiven suchen
→ über ihre Fähigkeiten (Stärken, Schwächen) besser Bescheid wissen möchten
→ Veränderungen wünschen (beruflich, persönlich, …)
→ Fähigkeiten entdecken wollen, die nicht in Zeugnissen/Zertifikaten stehen

Das Informationsgespräch mit InteressentInnen
lässt sich persönlich, über Telefon oder auch per Email durchführen. Ein *Anmeldeblatt* ist günstig, um alle Daten zu bekommen, die die Institution braucht (Informationen z.B. über Name, Mail-Adresse, Telefonnummer, Geburtsjahr/Alter, berufliche Vorgeschichte etc. Wie haben TN von KB erfahren? Motivation, Anliegen?), ebenso wie die Vereinbarung einer verbindlichen Zu- oder Absage der InteressentInnen – eventuell auch nach einer kurzen Nachdenkfrist – und ein Erinnerungsmail eine Woche vor dem Termin des Workshops.

Optionen: vorab Senden eines kurzen Fragebogens mit aktivierenden einstimmenden Fragen an die TN, eventuell Bitte um Zusendung eines Lebenslaufs. Es ist sehr wichtig sicherzustellen, dass die Personen, die in einer Einrichtung solche Erstgespräche führen, über die Grundprinzipien der KB Bescheid wissen (Option: Infoblatt für KollegInnen etc.).

Marketingstrategie – Gruppenfindung – KundInnenakquise
Es gibt mehrere Herangehensweisen an die KundInnenakquise. Ein Weg ist die Akquise aus den laufenden Einzelberatungen. Wenn man merkt, dass für den Kunden/die Kundin ein tiefer gehender Weg passend wäre und die Person auch die notwendigen Haltungen mitbringt. Aus den KundInnenreaktionen auf das Angebot kann auch die Bewerbung weiter angepasst werden.

Weitere Wege: aus Telefonberatung, Bewerbung auf der Homepage, Facebook, Flyer, Plakate, Zeitungsartikel (Anzeigen Regionalmedien, Radio, …), Kooperation mit geeigneten Einrichtungen in der Region, im Ladenbereich der Einrichtung, falls diese einen solchen hat, auf Bildungsmessen, Jobmessen, Tagen der Weiterbildung, Werbeeinschaltungen, Infoblatt an VernetzungspartnerInnen, MultiplikatorInnen-Werbung in bestehenden Netzwerken (z.B. Beruf, Baby, Bildung, …), Vorstellung z.B. bei Arbeiterkammer, Arbeitsmarktservice, Bewerbung bei Netzwerktreffen, Presseaussendungen, mittlerweile werden auch persönliche Empfehlungen (Mundpropaganda) wirksam.

Kooperation/Information innerhalb der (Beratungs-)Einrichtung
Es sollte sichergestellt werden, dass die Personen, die telefonisch oder persönlich Auskunft über die Angebote geben, informiert sind und die Vorabklärungen durchführen können. In vielen Fällen werden nicht die Durchführenden der Kompetenz+Beratung diejenigen sein, die die Erstauskunft geben. Hier kann es auch hilfreich sein, wenn KompetenzberaterInnen mit ihren KollegInnen in der Einrichtung, die die Ausbildung nicht absolviert haben, KB-Workshops durchführen. KollegInnen können auch als Ko-TrainerInnen eingesetzt werden, um das Format kennenzulernen. Im Idealfall informiert der/die gleiche BeraterIn im Vorgespräch, leitet den Workshop und macht Einzelberatung. In der Praxis können/werden dies auch verschiedene KollegInnen durchführen. Informationsweitergabe bzw. Dokumentation an den Schnittstellen ist sehr wichtig.

Mögliche Vorabinformationen über das Format, die BeraterInnen KundInnen geben können:
Die Kompetenz+Beratung ist ein neues österreichweit angebotenes kostenloses Format. Es besteht aus einem eintägigen (oder 2x4-stündigen) Workshop, Eigenarbeit und einer abschließenden Einzelberatung. Die KB dient dazu, die eigenen Kompetenzen besser kennenzulernen und mehr Klarheit über Fähigkeiten und Stärken zu erhalten. Der Gruppenprozess stellt einen angeleiteten Orientierungsprozess durch erfahrene BeraterInnen dar, während dessen der Austausch mit anderen Personen in ähnlichen Lebenssituationen möglich ist. Die TN erarbeiten Wissen und erhalten Impulse und Motivation, um selber aktiv zu werden.

Es geht um das Reflektieren von Erfahrungen und Aktivitäten, das Erarbeiten von Interessensbereichen und ein Erarbeiten von Stärken und Kompetenzen, (berufliche) Möglichkeiten werden in einem Brainstorming aus den Interessen und Fähigkeiten abgeleitet, die nächsten Schritte werden geplant. Formal ist wichtig zu erwähnen, dass Einzelarbeit, Paarinterviews, Kleingruppen- und Plenumsarbeit gemacht werden. Die TN befragen und beraten sich auch gegenseitig.

Die TN müssen bereit sein, aktiv mitzuarbeiten, und sollen verbindlich am gesamten Ablauf teilnehmen. Wenn der Workshop in Form von zwei Halbtagen angeboten wird, liegt dazwischen ein Zeitraum von ca. zwei Wochen, in dem die TN über das Erarbeitete nachdenken und weiter an Kompetenzbeschreibungen arbeiten können. Dies können sie auch in der Phase der Eigenarbeit nach dem Ende des Workshops tun, und zusätzlich besteht dann die Möglichkeit, am Aktionsplan zu arbeiten und Recherchen durchzuführen.. In dieser Weise vorbereitet kommen sie mit ihren Materialien, weiterführenden Überlegungen und konkreten Fragen in die Einzelberatung.

Im Workshop können manche Themen nur angerissen werden. Sie ist daher wesentlich als Denk- und Lernwerkstatt zu verstehen. Es ist möglich, dass am Ende der Gruppenphase schon ein klares Ergebnis in Form einer Berufsidee oder einer fundierten Planung nächster Schritte steht. In diesem Workshop lernen die TN aber in jedem Fall, wie man über sich nachdenkt und den eigenen Stärken und Interessen auf die Spur kommt. Dieses Denken wirkt nach und führt nach und nach zu einer neuen Selbstsicht und dadurch zu neuer Motivation und guten Ideen. Die konkreten nächsten Schritte, das Abklären von Möglichkeiten werden in der der Gruppenphase folgenden Einzelberatung erarbeitet.

Eine Erfolgsgarantie gibt es bei Beratung nie. Die Arbeit an sich, an möglichen zukünftigen Wegen, an der Berufsidentität kann schneller oder langsamer vor sich gehen, manchmal kommt es auch auf den richtigen Zeitpunkt an. Menschen in akuten Krisensituationen (z.B. Burnout) sollten eher an andere für diese Lebenslage geeignetere Einrichtungen verwiesen werden.

Möglicher Nutzen der Kompetenz+Beratung:

- Herausarbeiten der eigenen Stärken/Fähigkeiten/Kompetenzen, Entdecken neuer Fähigkeiten
- Stärkung des Selbstvertrauens, Übernahme von Eigenverantwortung
- Standortbestimmung, Neuorientierung, Zielfindung
- Arbeit an der Umsetzung der Ziele, Motivation, Aktivierung
- Weiterentwicklung von Fähigkeiten, Herausfinden von Interessen
- Unterstützung bei beruflicher (Neu-)Orientierung, bei der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und der Aus- und Weiterbildungswahl
- Mut, eine Sache zu starten (Bewerbung, Anmeldung für Aus- und Weiterbildung, andere Fachberatung, …)

Kompetenz+Beratung – Phase des Commitments: Zusammenfassung:

- Anliegen/Erwartungen der KundInnen und möglichen Nutzen klären, Transparenz schaffen
- Was ist die KB? Groben Ablauf, Ziele, Inhalte, Methoden schildern
- Gruppenarbeit: sich in Gruppe öffnen, konstruktiv kooperieren, von Gruppe profitieren
- persönlich-biographisches Erzählen, reflektieren
- Verantwortung für sich und für andere übernehmen
- Eigeninitiative, selbstständiges Arbeiten
- Organisatorisches klären

Diese Vorabinformationen bzw. Informationsgespräche sollen sicherstellen, dass wirklich nur Menschen die Kompetenz+Beratung in Anspruch nehmen, die bereit sind, sich auf diesen intensiven Prozess einzulassen. Für die, die teilnehmen wollen, werden dadurch sehr stark die Erwartungshaltungen beeinflusst. Das heißt, hier wird ein erster Grundstein für das Gelingen der Kompetenz+Beratung gelegt. Auch der Nutzen sollte hier klar werden.

10.2. Workshop

LERNERGEBNISSE

Lernergebnisse von KundInnen im Rahmen des Workshops:

- Die KundInnen verschaffen sich einen Überblick über **Aktivitäten ihres bisherigen Lebens** (wobei in der KB keine Prioritätensetzungen bezüglich der Bereiche Beruf, Familie, Freizeit, Engagement, soziales Umfeld usw. vorgegeben sind): Aktivitätenbiographie!
- Die KundInnen identifizieren rückblickend **Aktivitäten mit einer besonderen persönlichen Bedeutung**, die auch in ihrem künftigen Leben einen Stellenwert haben sollen. Damit ist der Zukunftsaspekt bereits am Beginn des

KB-Prozesses relevant. (Die Kompetenzanalyse ermöglicht einen Transfer von Erfahrungen aus einem „alten“ Aktivitätenfeld in ein künftiges anderes.)

- Die KundInnen sind in der Lage, ihre bisherige Aktivitätenbiographie als **Lern- und Kompetenzbiographie** zu reflektieren – und können daraus Lern- und Kompetenzentwicklungs-Strategien ableiten. Sie erkennen das Zusammenspiel von Lernen und eigenen Interessen, Wünschen und Motivationen.
- Die KundInnen erkennen den Stellenwert/die Bedeutung **informeller Lernprozesse** in ihrem bisherigen Lebenslauf.
- Die KundInnen sind in der Lage, sich in die **dialogischen und gruppenorientierten Prozesse** beim Erkunden eigener Kenntnisse, Fertigkeiten und Haltungen einzubringen und diese produktiv zu nutzen.
- Die KundInnen erlernen in Ansätzen das Erkunden, Benennen und Beschreiben von Kompetenzen – und haben eine eigene **Sammlung zukunftsrelevanter Kompetenzen** (mit stichwortartigen Beschreibungen) begonnen: ***Kompetenzprotokoll***
- Die KundInnen **identifizieren Orte** für den künftigen Einsatz und/oder die künftige Weiterentwicklung ihrer zukunftsrelevanten Kompetenzen – und planen **erste Schritte**, diese Orte zu erkunden: ***Aktionsplan***, Eigenarbeit zwischen Workshop und Einzelberatung.
- Die KundInnen erstellen einen **Plan für die Eigenarbeit** zwischen Workshop und Einzelberatung: Weiterarbeit am Kompetenzprotokoll (auch weitere bzw. andere zukunftsrelevante Aktivitäten aus der Vergangenheit identifizieren), Recherchen zu zukunftsrelevanten Aktivitäten/Orten, wenn möglich: zukunftsrelevante Orte aufsuchen (eventuell gemeinsam mit anderen KB-TeilnehmerInnen)

Der in diesem Leitfaden beschriebene Ablauf des Workshops bzw. die Tools, Anleitungen und Übungen wurden größtenteils vor Beginn der Ausbildungslehrgänge entwickelt, in der Folge aber auch durch Mitglieder der Entwicklungsgruppe und TeilnehmerInnen der folgenden Ausbildungslehrgänge verändert bzw. wurde der Ablauf durch neue Übungen angereichert und ergänzt. In diesem Kapitel wird nun – nach einleitenden Bemerkungen zu Gestaltung und Organisation – ein idealtypischer Ablauf des Workshops vorgestellt, mit Optionen (Alternativen, Erweiterungen etc.) zu manchen Schritten. Es werden die einzelnen Phasen des Workshops erläutert, die jeweiligen Tools und Anleitungen angeführt sowie die Erfahrungen mit diesem Ablauf aber auch mit alternativen Vorgehensweisen beschrieben, mögliche Probleme werden thematisiert und abschließend werden jeweils Empfehlungen formuliert *(Beispiel für einen Workshop-Ablaufplan s. Anhang S. 118 ff.)*.

Der Workshop besteht aus folgenden Phasen:

0. Einführung
1. Aktivitäten sammeln
2. Aktivitäten auswählen
3. Aktivitäten beschreiben
4. Kompetenzen identifizieren und benennen
5. Kompetenzen beschreiben
6. Zukunft – bisherige und neue Wege

Im Sinne der Offenheit des Formats Kompetenz+Beratung ist es Programm, mit dem vorgeschlagenen Ablauf des Workshops kreativ umzugehen, Materialien und Übungen zu ergänzen oder zu ändern, was viele BeraterInnen, die die Kompetenz+Beratung bereits durchgeführt haben, auch getan haben. Die vorgeschlagenen Methoden bieten Orientierung, strukturellen Halt bzw. einen roten Faden. Tools und Methoden können dann an die unterschiedlichen Zielgruppen bzw. an die jeweilige Dynamik der Gruppe angepasst werden, auch Erfahrungen bzw. Vorlieben der einzelnen BeraterInnen mit bestimmten Übungen können so berücksichtigt werden. Wie die Erfahrungen aus der Praxis der Kompetenz+-Beratungen zeigen, entwickeln BeraterInnen bzw. BeraterInnen-Teams sehr rasch stimmige Abläufe, die gut „funktionieren". Die Adaption betrifft dann „nur" noch den Aspekt, auf Entwicklungen im jeweils konkreten Workshop zu reagieren.

Diese Offenheit des Formats erfordert neben den BeraterIn-spezifischen Kompetenzen auch viel Aufmerksamkeit, Sensibilität, Flexibilität und Kreativität von den BeraterInnen/TrainerInnen im Umgang mit der Gruppe und den Instrumenten. Da jede Gruppensituation anders ist, kann so auch auf die spezifischen Stimmungen, Entwicklungen bzw. Anforderungen während eines Workshops eingegangen werden. Dies betrifft z.B. das Weglassen von Übungen aufgrund von Zeitknappheit; den Austausch von Übungen, wenn zu viel „Papier im Spiel ist" (statt Aufgaben mit Arbeitsblättern kreative Übungen wählen); falls viele TN Übungen schon kennen, alternative, „exotischere" Übungen bereithalten.

HINWEIS

Wichtig ist es, ein Sensorium dafür zu entwickeln, ob wahrgenommene oder artikulierte Unzufriedenheiten oder Probleme der TN an den Methoden bzw. Tools liegen oder daran, dass die aktuelle Übung an sich eine herausfordernde komplexe Reflexionsarbeit ist. In letzterem Fall sind dann geeignete Unterstützungsleistungen, einfache Erklärungen, das Geben von Beispielen, das Einbauen von kreativ-spielerischen Methoden etc. zu empfehlen.

Die Übungen brauchen generell viel (beispielhafte) Erklärung, damit die gewünschten Ergebnisse erzielt werden können. Zusätzlich können Übungen

auch beispielhaft im Plenum vorgeführt werden, um der Gruppe zu zeigen, wie es geht, worauf es ankommt und was der Ertrag sein kann. Es muss ausreichend Zeit vorgesehen werden, um die Übungen gut einzuleiten. Die Prozesse zwischen den TN müssen bei Bedarf gut unterstützt werden.

Der Workshopablauf hat sich generell als rund, logisch und konsistent erwiesen. Er wurde als spannend, interessant gestaltet und neu empfunden, auch von TN, die schon sehr viel reflektiert hatten. Vor allem die Arbeit mit den anderen TN – das Peer Learning/die Peer Beratung – wurde als sehr anregend empfunden.

Trotz der prinzipiellen Möglichkeit von Abänderungen empfehlen wir, den vorgeschlagenen Ablauf im Sinne des Aufeinanderfolgens der jeweiligen Phasen einzuhalten, da jede Phase logisch auf der vorhergehenden aufbaut. Falls eine Phase weggelassen wird oder der Ablauf umgestellt wird, fehlt den TN u.U. das (selbst erarbeitete) Material für die Weiterarbeit. Die verbindliche Orientierung, was die Ergebnisse der Workshops auf Seiten der KundInnen sein sollen, liefern die Lernergebnisse *(s. Kap. 6)*.

Die Organisation des Workshops

Räumlichkeiten

- Angenehme ausreichend große Räumlichkeiten mit Tischen, Sesseln und mit Rückzugsmöglichkeiten für Einzel- und Gruppenarbeiten organisieren; eine vielfältige technische Ausstattung ist von Vorteil (z.B. Flipchart, Beamer, Pinnwand, …)
- Falls keine Erfrischungen angeboten werden können bzw. falls der Workshop als ganztägiger organisiert ist und in der Umgebung keine Verpflegungsmöglichkeiten vorhanden sind, sollten TN darauf hingewiesen werden.

Termine

- Eine Terminerinnerung eine Woche vor dem Workshop (per Mail) kann hilfreich sein.
- Wenn der Workshop im Ausmaß von 2x4 Stunden durchgeführt wird, empfiehlt sich ein Abstand von ca. zwei Wochen (Reflexions-, Eigenarbeitszeit).
- Falls TN zum zweitenTeil des Workshops oder zur Einzelberatung unangekündigt nicht erscheinen, empfiehlt es sich, die TN zu kontaktieren, Gründe zu erfragen und falls dies möglich ist, hilfreiche Angebote zu machen.
- Termine für die auf den Workshop folgenden Einzelberatungen sollten am Ende des Workshops festgelegt werden. Manche TN wünschen sich eine Terminvereinbarung telefonisch nach dem Workshop, wenn sie sich „bereit“ fühlen. Einzelberatungen im Abstand von ca. zwei Wochen nach dem Workshop haben sich als günstig erwiesen.

- Die Einzelberatung sollte von den BeraterInnen durchgeführt werden, die den Workshop geleitet haben. Falls dies nicht möglich ist, kann die Einzelberatung auch von KollegInnen durchgeführt werden. Diese müssen aber unbedingt über die Kompetenz+Beratung im Allgemeinen und über Verlauf und Ergebnisse des jeweils relevanten Workshops im Besonderen informiert sein. Eine gute Übergabe ist hier essentiell.

Materialien

- In Phasen, in denen dies notwendig ist, einfache, klare Anleitungsblätter (A4-Kopien) für die TN vorbereiten (z.B. auf Basis der *„Anleitungen"* – s. jeweils die Anleitungen zu den einzelnen Workshop-Schritten –, in denen auch Fragen für die TN formuliert sind).
- Alternativ zum Austeilen von Anleitungsblättern können die Aufgaben für die TN je Übung auf ein Flipchart geschrieben und dieses gut sichtbar im Raum aufgehängt werden (wenn die TN in einem Raum bleiben), anleitende Fragen können den TN auf Kärtchen ausgeteilt werden.
- Kopien der Arbeitsblätter bzw. Tools für die TN mitbringen
- Nach Möglichkeit erhalten TN zusätzlich zu den Arbeitsmaterialien einheitliche Mappen, einen Schreibblock und einen Stift zum Schreiben.
- Bereitstellen von ausreichend Flipchart-Papier (für Erklärungen; Aufgabenstellungen, die auf Flipchart notiert im Raum aufgehängt werden; je TN ein Flipchart für die Gestaltung der Abschlusspräsentation etc.)
- Moderationskärtchen für bestimmte Übungen (z.B. Vorstellrunde, Erwartungen, …)
- bei Bedarf Bereitstellung einer Pinnwand
- bei Bedarf Stärkenkärtchen-Sets (laminiert): je TN ein Set

EMPFEHLUNG

Feedback Es empfiehlt sich, im Laufe eines Workshops mehrere Feedbackrunden einzuplanen, die aus einer einfachen Frage bestehen können. Es gibt gute Erfahrungen mit drei Feedbackrunden. In jedem Fall sollte am Ende eines Workshops (bzw. der WS-Teile, wenn dieser gesplittet wird) Feedback eingeholt werden.

Die Feedbackrunden dienen der Reflexion der TN und der Klärung, wo jede/r Einzelne bzw. die Gruppe steht. Die Rückmeldungen geben BeraterInnen wie TeilnehmerInnen Einblicke in Entwicklungen, Lernprozesse und Überlegungen der (jeweils anderen) TN und liefern den BeraterInnen hilfreiche Hinweise zur Frage der Adaptierung der Methoden und Schritte, zur Besprechung von Unklarheiten oder Unsicherheiten und gewähren Einblicke in Gelungenes *(exemplarische TN-Feedbacks s. Anhang S. 122 f.).*

ZIELE UND SCHRITTE

Persönlich wichtige Aktivitäten aus dem bisherigen Leben in den Bereichen Freizeit, Hobby, Arbeit/Beruf/Job, Freundschaften, Bildung/Weiterbildung, Engagement usw. erinnern und sammeln

Jene Aktivitäten auswählen,
(a) die persönlich besonders wichtig waren/sind,
(b) die auch künftig wichtig sein könnten,
(c) an die man wieder anknüpfen möchte usw.
Einführen des **KOMPETENZPROTOKOLLS**

0. Einführungsphase

1. Sammeln von Aktivitäten

2. Auswählen von Aktivitäten

WORKSHOP-ABLAUF VON AKTIVITÄTEN ZU

Informationen, Übungen, Einstimmungen

Eigenarbeit *(15 bis 20 Min): die erinnerten Aktivitäten in die vorgesehenen Felder der Erinnerungslandkarte eintragen*

OPTIONEN
unterstützen des Sammelns durch Bilder oder Collagen

Paararbeit *(10 bis 20 Min): einander bezüglich der Auswahl beraten, Auswahl in der Erinnerungslandkarte unterstreichen/markieren*

OPTION
Eigenarbeit

UMSETZUNG UND OPTIONEN

Erzählen über Motive, Haupttätigkeiten, Lieblingstätigkeiten („Was genau machen Sie dabei?“, „Mit wem gemeinsam?“, Tops und Flops, Erfolge, besondere Ereignisse, besondere Erfahrungen, wie andere die Aktivität sehen (Freunde, Familie usw.), mögliche künftige Bedeutung der Aktivitäten ...

3. Beschreiben der ausgewählten Aktivitäten

Fragen nach jenen Kenntnissen-Fertigkeiten-Werten und Haltungen (= Kompetenztrias), die bei der jeweiligen Aktivität wichtig waren/sind; Kompetenzen identifizieren bzw. benennen und notieren (Ausgangspunkt für das Identifizieren und Benennen von Kompetenzen ist die Beschreibungen der Aktivitäten)

4. Identifizieren bzw. Benennen von Kompetenzen

Kompetenzen beschreiben,
(a) die persönlich besonders wichtig waren/sind,
(b) auch künftig wichtig sein könnten,
(c) an die man wieder anknüpfen möchte usw.
(„Material“ für die Kompetenzbeschreibung findet sich in der Beschreibung der Aktivitäten)

5. Beschreiben von ausgewählten Kompetenzen

Zusammenfassen/Auswerten des Workshop-Prozesses, KOMPETENZPROTOKOLL *fertig ausfüllen,* AKTIONSPLAN *beginnen (wenn die Zukunftsperspektiven bereits in vorhergehenden Workshop-Phasen behandelt wurden, kann Schritt 6 sehr kurz ausfallen)*

6. Zukunft – bisherige und neue Wege: Ziele und künftige Aktivitäten

KOMPETENZEN – ZU KÜNFTIGEN AKTIVITÄTEN

***Paararbeit** (40 bis 60 Min): gegenseitiges Interviewen anhand eines (zielgruppengerechten) Frageleitfadens; alle 10 Minuten wechseln FragerIn/Befragte/r die Rolle; InterviewerIn macht jeweils Notizen auf dem A3-Blatt „Aktivitäten und Kompetenzen“ des/der Befragten (Stichworte, Halbsätze)*

***Paararbeit** (20 bis 40 Min): einander beraten, Kompetenzbenennungen am A3-Blatt notieren, verwenden von (zielgruppengerechten) Kompetenzkatalogen mit Kurzbeschreibungen*

OPTIONEN
Eigenarbeit oder moderierte Kleingruppenarbeit; Verwenden von Skill Cards, Checklisten, Fragebögen; Vorführen im Plenum: dann Paar- oder Kleingruppenarbeit ...

***Moderierte Kleingruppenarbeit** (60 bis 90 Min): einander beraten über Auswahl und Benennung der Kompetenzen; Ergebnisse in Kompetenzenliste bzw. Kompetenzenprofil eintragen*

OPTIONEN
Vorführen im Plenum: dann Paar- oder Kleingruppenarbeit

***Eigenarbeit** (20 bis 40 Min): Mind Map „All about me“ für Einzelpräsentationen erstellen*
***Plenum:** Feedback der Gruppe*
***Paararbeit:** Überlegungen zu Zukunftsoptionen im Kompetenzprotokoll festhalten*
***Eigenarbeit:** Aktionsplan beginnen*

OPTIONEN
Übung „Baum der Träume“
Übung „Mein idealer (Arbeits-)Platz“

EMPFEHLUNG

Durchführung Der Workshopprozess wird im Allgemeinen als anstrengend aber lustvoll erlebt. Um TN nicht zu überfordern und ihnen ausreichend Zeit zu geben, dass sich Erarbeitetes „setzen“ kann, empfiehlt sich die Durchführung des Workshops im Rahmen von 2 x 4 Stunden (gute Aus-, Ein- bzw. Überleitungen sind hier sehr wichtig).

0 Die Einführungsphase

Die Einführungsphase ist ein sehr wichtiger Abschnitt der KB: Hier wird noch einmal thematisiert, was die KB ausmacht, welche Ziele sie verfolgt, Erwartungen werden abgeklärt. Die TN sollen sich als Gruppe empfinden lernen und verstehen, welchen Nutzen die KB für jede/n persönlich haben kann. Begrifflichkeiten werden möglichst einfach erklärt, unsicheren TN Mut gemacht sowie auch SkeptikerInnen „ins Boot" geholt. Dies gelingt besonders gut durch den Einsatz kreativ-spielerischer Übungen, die auf einfache und unmittelbare Weise Erkenntnisse ermöglichen und verstehen lassen, worum es im weiteren Verlauf geht.

ZIELE

- Begrüßung, Vorstellen der TN und BeraterInnen
- Klären der Erwartungen und Anliegen der TN, Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenz+Beratung, Erfahrungen, Nutzen
- Einführung in das Konzept der Kompetenz+Beratung, Klären von Begrifflichkeiten
- Stiften einer vertrauensvollen Atmosphäre, in der TN sich auf den Prozess einlassen können
- Erläuterung der wichtigsten Prinzipien: erforschen des eigenen Lebens, eigenverantwortliches aktives Arbeiten, unterstützendes wertschätzendes Arbeiten in und mit der Gruppe
- Darstellen des Ablaufs, Fahrplan des Workshops, „Beschilderung", Bedeutung der verschiedenen Phasen der Kompetenz+Beratung (Workshop, Eigenarbeit, Einzelberatung)
- Regeln des Umgangs miteinander festlegen: Wertschätzung, Diskretion, Vertraulichkeit, Freiwilligkeit der Teilnahme, Wahrung der Grenzen
- Konstituierung der TN als Gruppe ermöglichen durch den Einsatz von Übungen, die auch einstimmen auf die Arbeitsformen und Haltungen: Fördern der Aufmerksamkeit, Fremd- und Selbstwahrnehmung
- Einstimmung und Hinführung der TN auf den ersten Arbeitsschritt *„Aktivitäten benennen"* durch verschiedene Übungen

Ablauf der Einführungsphase

- Begrüßung, Vorstellrunde: Name (Namenskärtchen), Beruf
- Warum bin ich heute hier? Was ist mein Anliegen?
- *Optional:* Was tue ich gern? Wofür hätte ich gerne mehr Zeit? Was ist zur Zeit meine Lieblingsaktivität? *Optional:* Kompetenzkärtchen auflegen, TN suchen sich ein passendes aus und erzählen dazu eine kurze Geschichte. *Optional:* Bilder zu Aktivitäten auflegen, TN wählen ein bis zwei Bilder aus, die mit ihrem Beruf/ihren Vorlieben zu tun haben und erzählen dazu eine Geschichte (Gegenstände zum Auswählen für Jugendliche).

- Erwartungen und Befürchtungen klären
- Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenz+Beratung besprechen: Welchen Nutzen kann die KB den TeilnehmerInnen bringen *(Details hierzu s. Kap. 10.1 Commitment, S. 51 f.)*
- Regeln des Umgangs miteinander klären: Diskretion (alles, was besprochen wird, bleibt innerhalb des Rahmens der Kompetenz+Beratung), Freiwilligkeit der Teilnahme an den Übungen, wie reden wir uns an, persönliche Grenzen wahren, wertschätzender Umgang miteinander, aktive Mitarbeit, alle (schriftlichen) Ergebnisse sind und bleiben im Besitz der TN, die Entscheidung, was und wie viel davon in der Gruppe thematisiert wird, liegt bei den TN.
- Ablauf der KB: als „roten Faden" auf ein Flipchart schreiben, im Raum aufhängen (bringt Orientierung und Klarheit)

Einführung in formales, non-formales informelles Lernen, Lernorte, Lernformen – Brainstorming

Um die TN in die Reflexion über ihre Aktivitäten einzustimmen und ihre Aufmerksamkeit dafür zu schärfen, wo überall und auf welche Weisen sie ihr Leben lang lernen, können Collagen oder Bilder zu Tätigkeitsfeldern (Freizeit – Familie – Beruf/Ausbildung etc.) im Raum bzw. auf einer Pinnwand aufgehängt oder auf Tischen verteilt werden. In einem Brainstorming wird exploriert, was jemand können muss, um die bildlich dargestellten Aktivitäten/Aufgaben auszuführen. Hier kann u.a. sichtbar gemacht werden, dass ein Großteil unserer Kompetenzen über informelles Lernen erworben wird. Diese Übung stellt auch eine Hinführung zu den persönlichen Lernorten der TN und den dazugehörigen Aktivitäten dar.

Einführung in Begrifflichkeiten – alltagsnahes, beispielhaftes Beschreiben

Im Rahmen der eben beschriebenen Einführung kann auch kurz auf Begrifflichkeiten eingegangen werden. Dies sollte aber keinesfalls mit einem wissenschaftlichen Anspruch geschehen. Einerseits, um die TN nicht zu überfordern, andererseits, weil auch in der wissenschaftlichen Diskussion weder Einigkeit zu Fragen der Begriffsdefinitionen noch in Bezug auf Kompetenzkonzepte besteht. In möglichst einfacher alltagsnaher Sprache sollte TN nahe gebracht werden, dass es um ihr Wissen, ihr Können und ihr Wollen geht, das sich auch übersetzen lässt in Fähigkeiten, Fertigkeiten, Werte, Haltungen, Interessen und Kompetenzen *(s. Anhang S. 136)*. Es sollte möglichst mit Beispielen veranschaulicht werden, worum es in diesem Prozess gehen wird (wie dies z.B. bei der vorhergehenden Übung zur Einführung in Lernorte und Lernformen anhand von Bildern oder Collagen passiert ist). Hilfreich für die BeraterInnen kann in diesem Zusammenhang *Kapitel 3* sein, in dem wir den Kompetenzansatz der Kompetenz+Beratung

erläutern und BeraterInnen die Möglichkeit haben, ihr eigenes Verständnis der Begriffe zu schärfen, um die TN gut begleiten zu können und ihnen Vorschläge für Benennungen anbieten zu können.

ÜBUNG

Übung 1: ***„Was ist wahr, was ist falsch?“***

Ziel: Kennenlernen der TN untereinander, Wahrnehmung schärfen

Die TN bringen persönliche Statements zu drei Themen z.B.: Mein liebstes Spiel in der Kindheit? Mein Traumurlaub? Was ist mir am peinlichsten? Zwei dieser persönlichen Antworten sollen wahrheitsgemäß beantwortet werden, eine falsch. Die Gruppe versucht, die falsche Antwort zu identifizieren.

Diese Übung ist eine Einschätzungs- und Wahrnehmungsübung. Sie dient dazu, dass diejenigen, die die Statements geben, Fremdeinschätzungen zu sich bekommen. Diejenigen, die versuchen, die Antworten einzuordnen, bekommen Feedback auf ihre Art der Wahrnehmung bzw. auf ihr Vermögen, andere einzuschätzen. Diese Übung stimmt ein auf den weiteren Prozess, bei dem Aufmerksamkeit für die anderen, genaue Wahrnehmung und Empathie eine bedeutende Rolle spielen und liefert oft schon erste „Aha-Erlebnisse“ (z.B. wenn TN mit ihren Einschätzungen weit daneben liegen, wenn TN adäquat oder konsequent falsch eingeschätzt werden).

ÜBUNG

Übung 2: ***Zirkuläres Tratschen*** *(Anleitung s. Anhang S. 138)*

Ziel: Sammeln von Informationen über mich (Fremdbild, erster Eindruck, ...)

In Dreiergruppen „tratschen“ jeweils zwei Personen über die dritte Person. Die TN erhalten Kriterien, anhand derer sie die dritte Person einschätzen sollen z.B. hinsichtlich Alter, beruflichem Background, Hobbys, Stadt-/LandbewohnerIn etc. Das „Tratschen“ je Person dauert drei Minuten, die Rückmeldung auch jeweils drei Minuten. Die Einschätzungen werden in Form von begründeten Hypothesen formuliert und liefern den TN Feedback zum ersten Eindruck, den sie machen. Die TN wiederum, die einschätzen, werden in ihrer Aufmerksamkeit und Wahrnehmung gefordert. Danach gibt es eine kurze Plenumsrunde, in der reflektiert wird, ob es mehr Treffer oder Fehleinschätzungen gibt, ob für TN Erstaunliches passiert ist etc. Manche TN empfanden dies als sensationellen Einstieg und fragten sich z.B., ob sie so gläsern seien. Es kommt vor, dass eine Gruppe alles falsch rät. *Abschlussreflexion:* Was war schwierig? Was nehme ich mit? Was hat sich im Vergleich zur ersten Einschätzungsrunde *(s. Übung 1)* verändert?

Als Überleitung zur nächsten Phase *„Aktivitäten sammeln“* eignet sich die folgende Übung:

ÜBUNG

Übung 3: ***Drei Stühle-Übung*** *(Anleitung s. Anhang, S. 139)*

Ziel: gefühlsmäßiges Einstimmen und erste Hinweise auf gern ausgeübte Aktivitäten in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft

Drei verschiedenartige Stühle werden mit einigem Abstand nebeneinander aufgestellt, der erste Stuhl steht für die *„Kindheit/Jugend“* (idealerweise ein Kindersessel), der zweite Stuhl für die *„Gegenwart“* und der dritte Stuhl für die *„Zukunft“* (angenehmer, bequemer Sessel – zur Motivation, in eine positive Zukunft zu blicken). In Kleingruppen (3-4 Personen) setzen sich die TN nacheinander jeweils in die Stühle, denken intensiv an die jeweilige Lebensphase und daran, welche Aktivitäten sie damals gerne/oft/gut getan haben bzw. welche sie in Zukunft tun möchten. Diese Aussagen werden von einer anderen Person in der Gruppe protokolliert – diese Notizen sind dann Ausgangspunkt und Grundlage für den nächsten Schritt *„Aktivitäten sammeln“* auf der Erinnerungslandkarte.

HINWEIS

Die angeführten Übungen sind sehr gute Hinführungen in eine aufmerksame Haltung, konstituieren ein Gruppengefühl und ermöglichen auf spielerische Weise schon einige Erkenntnisse. Die nachfolgenden Phasen des Workshops werden dadurch wesentlich erleichtert. Es müssen nicht alle drei Wahrnehmungs- bzw. Einschätzungsübungen durchgeführt, es kann eine Auswahl getroffen werden.

1 Aktivitäten sammeln – biographisch bedeutsame Aktivitäten erkennen

Die Erinnerungslandkarte

Nach der Einführungsphase, in der ansatzweise eine „gemeinsame Wirklichkeit", eine Kooperationsbasis geschaffen wird und Regeln des Umgangs miteinander festgelegt werden (Vertrauen, Vertraulichkeit, Offenheit, Wahrung der persönlichen Grenzen, wertschätzender Umgang miteinander, Freiwilligkeit der Beteiligung) beginnt die Arbeit mit der sogenannten Erinnerungslandkarte.

Vielfalt der Aktivitäten an verschiedenen Lernorten

Die TeilnehmerInnen füllen jede/r für sich die Erinnerungslandkarte aus und werden bei Bedarf von den BeraterInnen unterstützt *(s. Anleitung 1, S. 66)*. Die Aktivitäten sollen so konkret wie möglich notiert werden – in Halbsätzen bzw. mit die Tätigkeit anzeigenden Verben, die nach Ergänzungen verlangen. Mit der Einstimmung durch Wahrnehmungs- und Erinnerungsübungen in der Einführungsphase gelingt es TN sehr gut, diese Aufgabe durchzuführen.

Auf einem Blatt, das den TN ausgeteilt wird *(s. Tool 1, S. 67)*, sind Bereiche bzw. Abschnitte des Lebens angeführt, in denen prinzipiell gelernt werden kann: Beruf/Arbeit, Freizeit, Bildung/Ausbildung, Weiterbildung, Familie, Engagement/Ehrenamt. In der Rubrik *„Besondere Lebensphasen"* können Erfahrungen und Lernen exploriert und benannt werden, die durch spezielle Ereignisse im eigenen Leben, Brüche, Krisen etc. angestoßen wurden: z.B. durch Migration, Umzug, neue Freunde finden, zwischen Eltern vermitteln, Jobverlust, Schul-/Berufswechsel, auf Geschwister aufpassen, Scheidung, Hausbau usw. Hier können sich auch für Jugendliche zusätzliche relevante Lernfelder und Lernerfahrungen ergeben. Die Rubrik *„Was ich sonst noch gerne gemacht hätte"* erlaubt Reflexionen darüber, welche Aktivitäten als Wunsch existieren, für die aber keine Zeit war, zu deren Durchführung keine Gelegenheit bestand etc. Hier können u.U. auch schon für die Zukunft relevante Aktivitäten formuliert werden.

Gestaltung und Gestaltbarkeit des eigenen Lebens

Der Begriff *„Landkarte"* weist hin auf die Gestalt des eigenen Lebens, Gestaltung und Gestaltbarkeit. Das ganze Leben wird hier in den Blick genommen und erinnert. Die morphologische Metapher *„Landkarte"* signalisiert, dass es hier nicht um eine Chronologie/Linearität oder Folgerichtigkeit geht, sondern dass anhand von beispielhaft angeführten Lernorten (Familie, Schule, Aus- und Weiterbildung, Freizeit, Hobbys, besondere Lebensphasen etc.) reflektiert werden soll, was man gern und/oder gut gemacht hat. Aktivitäten können einander zeitlich überschneiden, ergänzen, aneinander anknüpfen, nebeneinander stehen etc. Es wird hier aber keine biographische Vollständigkeit angestrebt sondern von Beginn an eine

Auswahl nach den Kriterien der persönlichen Relevanz *(Beispiel für die grafische Gestaltung einer Erinnerungslandkarte, s Anhang S. 140).*

Dieser Beginn der Exploration mit Aktivitäten basiert auf dem Grundsatz, dass uns ausmacht, was wir tun und ist in der Regel für die TeilnehmerInnen – auch für jene, die Erfahrungen in Kompetenzreflexion haben – neu. Schon Goethe konstatierte, dass die Welt immer abstrakter werde und betonte die Wichtigkeit von Erfahrungen bzw. deren Reflexion, die Anschauung. Man könnte sagen, dass gerade in der Beschäftigung mit Kompetenzen die abstrakte „Schlagwortfalle" vermieden werden sollte. An dieser Stelle im Workshop werden die empirischen Grundlagen erarbeitet, aus denen dann Kompetenzen abgeleitet werden, die ihre Charakteristik, Aussagekraft und Bedeutsamkeit durch den Kontext gewinnen.

In dieser Phase ist es zentral zu vermitteln und die TN in der Einführungsphase darauf einzustimmen (durch Fragen, Brainstorming, Beispiele, Collagen etc.), dass prinzipiell immer und überall im Leben gelernt werden kann, wie mit der Unterscheidung von formalem, non-formalem und informellem Lernen ausgedrückt wird, die schulisches Lernen, Weiterbildung in Form von Kursen oder Ähnlichem sowie das Lernen im Alltag und im Beruf, das absichtlich und geplant passieren kann oder auch beiläufig bzw. unbewusst, umfasst. Es ist wichtig, den Blick zu weiten und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, was die TN getan und gelernt haben, ohne dass ihnen das vielleicht bewusst geworden ist.

Sich erinnern und bewerten – den Aktivitäten Sinn und Bedeutung geben

Ein zentraler – und wie sich in den Auswertungen der Workshops zeigte – nicht trivialer Aspekt ist es, den TN zu vermitteln, dass alle Aktivitäten in ihrem Leben als Ausgangsbasis für diesen Prozess der Selbsterforschung dienen können und sollen – in dieser Hinsicht also prinzipiell gleich viel wert sind. Dies ist ein erster sehr wichtiger Schritt, der manchen TN sehr schwer fällt. Gesellschaftliche und persönliche Bewertungen müssen hier hinterfragt werden. Es ist mitunter schwierig, die gesellschaftlichen Bewertungsmaßstäbe zu relativieren, die Zertifikaten und „offiziellen Qualifikationen" die größte Bedeutung beimessen. Der alleinige Bewertungsmaßstab, der hier eingeführt wird, besteht darin, was man im eigenen Leben (gern) gemacht hat, inwiefern man dies gut gemacht hat und ob und wie diese Aktivitäten in Zukunft bedeutsam werden sollen.

Auch unterschiedliche Bewertungen von Familienarbeit und Freizeitaktivitäten können hier zum Tragen kommen. Wenn z.B. ein wichtiger Teil der freien Zeit damit verbracht wird, sich mit FreundInnen zu verabreden, Ereignisse zu organisieren, sich mit Style und Mode/Design zu beschäftigen, Kulturangebote zu sichten und einander zu empfehlen etc., können dies real sehr bedeutsame, mit Freude durchgeführte Aktivitäten sein, die durch gelernte Bewertungsmaßstäbe

aber als nicht relevant für den Zweck der (beruflichen) Orientierung erkannt werden. Die Assoziation von Aktivitäten/Lernen mit *„defensivem Lernen“*, Ernsthaftigkeit oder Zwang, kann freiwillig gewählte, mit Freude durchgeführte (Lern-)Aktivitäten aus dem Blick geraten lassen. Nur durch kluges, hartnäckiges Nachfragen der BeraterIn konnte das wirklich Relevante für eine TN in einem Beispielfall herausgearbeitet werden (die Notwendigkeit ergab sich dadurch, dass auf der Erinnerungslandkarte ansonsten ausschließlich ungeliebte berufliche Aktivitäten notiert waren).

EMPFEHLUNGEN

- Die TN sollten in dieses Sammeln von Aktivitäten gut eingeführt werden. Dies kann entweder schon in der Einführungsphase passieren *(s. Übung zu Lernorten: Brainstorming zu Bildern/Collagen von Aktivitäten, S. 60)* und/oder direkt als Einleitung zu diesem Schritt. BeraterInnen können hier zur Einstimmung Beispiele für Aktivitäten je Rubrik auf der Erinnerungslandkarte anführen oder auch Beispiele aus ihrer eigenen Erfahrung schildern.
- Die TN sollen bei ihren Überlegungen gut begleitet werden. Die BeraterInnen gehen von TN zu TN, schauen sich die notierten Aktivitäten an, unterstützen durch Fragen, wenn TN Schwierigkeiten haben, ausreichend Aktivitäten zu finden, die sie gern mach(t)en, geben Anregungen für weitere Konkretionen, indem sie Aspekte von sehr abstrakt formulierten Tätigkeiten „phantasieren“.

ANLEITUNG I SAMMELN VON AKTIVITÄTEN

ZIEL	biographisch bedeutsame Aktivitäten sammeln
ARBEITSFORM	Eigenarbeit
DAUER	15 bis 20 Minuten
TOOL	Erinnerungslandkarte

ERLÄUTERUNG

Es geht darum, Aktivitäten zu erinnern oder zu vergegenwärtigen, die im bisherigen Leben oder auch jetzt einen **besonderen persönlichen Stellenwert** hatten/haben – Aktivitäten in der Freizeit, mit FreundInnen, in der Familie, in Schule oder Ausbildung, in der Arbeit oder im Job, im Verein, in Engagements für andere usw.

ANLEITUNG – EXEMPLARISCHE FRAGEN

→ *Was machen Sie besonders gerne oder haben Sie besonders gerne gemacht - egal wo: in der Freizeit, mit FreundInnen, in der Familie, in der Schule oder Ausbildung, in der Arbeit oder im Job, im Verein, in Engagements für andere usw.?*

→ *Welche Ihrer Aktivitäten waren/sind für Sie oder für andere besonders wichtig?*

→ *Tragen Sie diese Aktivitäten in die entsprechenden Felder der Erinnerungslandkarte ein.*

EMPFEHLUNGEN

→ **Einführen** in das Sammeln durch Anführen von **Beispielen** wie *„Wandern“* oder *„im Garten arbeiten“* unter ***„Freizeit“***, *„andere beraten“* unter ***„Arbeit“***, *„Angehörige pflegen“* unter ***„Familie“***, *„Einsätze bei der Freiwilligen Feuerwehr“*, *„Nachbarn helfen“* unter ***„Engagement“*** usw. Eventuell auch mit Bildern oder Collagen, die Aktivitäten zeigen, und gemeinsamem Brainstorming mit Beispielen der TN starten.

→ Die TN bei ihrer Sammlung **begleiten** und bei Bedarf durch nachfragen unterstützen. Im Plenum einen kurzen Überblick über die Sammlungen verschaffen – für Klärungen zu *„Was ist eine Aktivität?“ „Wie schaut sie aus?“* (Benennung: Halbsätze mit Verb; Umfang; Intensität usw.).

TOOL 1 ERINNERUNGSLANDKARTE : Meine Aktivitäten

Freizeit, Hobby

Familie

Beruf, Arbeit

Bildung, Ausbildung, Weiterbildung

Engagement, Ehrenamt

Besondere Lebensphasen

Sonstiges

Was ich sonst noch gerne gemacht hätte

+BE KOMRA PETUNG TENZ
wissen. können. handeln.

2 Aktivitäten auswählen – dem Leben Bedeutsamkeit geben

Grundlage für diese zweite Phase im Rahmen des Workshops ist die ausgefüllte *Erinnerungslandkarte (s. Tool 2, S. 72)*. Die TN sollen nun aus den von ihnen als wichtig empfundenen Aktivitäten jene auswählen, mit denen sie weiterarbeiten wollen. Dies geschieht im Rahmen einer Paararbeit. Jeweils zwei TN finden sich zusammen und beraten sich gegenseitig. Entscheidende Kriterien für die Auswahl sind folgende Fragen: Welche Aktivitäten waren/oder sind jeweils besonders wichtig und sollen dies auch in Zukunft sein? An welche Aktivitäten, die vielleicht schon vergessen waren, möchte man wieder anknüpfen? Welche Aktivitäten werden besonders gern gemacht und sollen deshalb intensiviert oder ausgebaut werden *(s. Anleitung 2, S. 71)*?

Entscheidungen treffen

Dieser zweite Schritt der (Selbst-)Reflexion zu Beginn des Workshops ist sehr entscheidend, weil hier wichtige Grundlagen für die Weiterarbeit gelegt werden. Hier sind in der Regel die größten Interventionen nötig, z.B. in Form von „detektivischem" Nachfragen durch die BeraterInnen oder gemeinsamem Be-/Überarbeiten der Erinnerungslandkarte, wenn es darum geht, aus vielen Aktivitäten die relevanten auszuwählen bzw. – im anderen Extrem – aus sehr wenigen ungeliebten Aktivitäten Bedeutsames für die Zukunft zu finden. An dieser Stelle kann es auch sein, dass BeraterInnen um Geduld für die Rückschau werben müssen, wenn TN ungeduldig sind, weil sie doch Ergebnisse für die Zukunft erwarten. Erklärungen zum Sinn dieses Vorgehens in der Kompetenz+Beratung sind hier hilfreich, ebenso wie Erfahrungsbeispiele der BeraterInnen aus schon durchgeführten Workshops. Jede Reaktion der TN hat ihre Berechtigung, BeraterInnen müssen sensibel reagieren und je nach Art des Phänomens reagieren (Metakommunikation in der Gruppe, konkrete Unterstützung von TN, …)

Der Beginn der Selbsterkundung ist also sehr anspruchsvoll für die TN. Die gesamte Biographie steht zur Disposition, es werden aber nur begrenzte Ausschnitte in Form von aussagekräftig formulierten Aktivitäten ausgewählt. Vergangenheit, Gegenwart und auch schon die Zukunft kommen hier ins Spiel (Was soll weiterhin Bedeutung haben?). In diesem Sinn ist die Kompetenz+Beratung „begrenzt biographisch", da der Prozess der Selbsterkundung von Beginn an mit Entscheidungen verbunden ist – im Hinblick darauf, welche Aspekte des eigenen Lebens genauer betrachtet werden sollen und worauf man in Zukunft den Fokus legen möchte.

Eigene Bewertungsmaßstäbe erkennen

In dieser Phase zeigt sich sehr stark, dass erinnern rekonstruieren und konstruieren bedeutet und schon hier Wertemaßstäbe ins Spiel kommen, die – vor allem

wenn es Entscheidungsschwierigkeiten gibt bzw. Gewusstes und Gefühltes nicht in Übereinstimmung sind –, expliziert werden müssen (z.B. wenn auf der Erinnerungslandkarte sehr viele Aktivitäten stehen und das erkenntnisleitende Gefühl dafür, welche wirklich wichtig sind oder sein sollen, nicht „aufgespürt" werden kann). Es ist wichtig, die TN darauf hinzuweisen, dass diese Ergebnisse nicht „in Stein gemeißelt" sind. Hier werden Reflexionsprozesse in Gang gesetzt. Im Laufe der Auseinandersetzung der TN mit sich selbst wie auch in der Auseinandersetzung mit den anderen TN können sich neue Erkenntnisse, Bewertungen etc. entwickeln. Es ist möglich, die Ergebnisse im Fortschreiten der Erkenntnisse zu überarbeiten – im Laufe des Workshops, in der Phase der Eigenarbeit, in der abschließenden Einzelberatung, aber auch darüber hinaus.

Kompetenzprotokoll

An dieser Stelle wird das Kompetenzprotokoll eingeführt *(s. S. 73)*. Dieses ist – neben dem Aktionsplan – eines der zwei Ergebnisdokumente der Kompetenz+ Beratung. Das Kompetenzprotokoll dient der laufenden Ergebnissicherung während des Workshops und der Phase der Eigenarbeit. Es ist in drei Hauptbereiche gegliedert, die Aktivitäten, Kompetenzen und die Zukunft betreffen. Wenn die für die TN bedeutsamen Aktivitäten, die auch in Zukunft wichtig sein sollen, mit denen man sich daher im Workshop intensiver auseinandersetzen möchte, ausgewählt sind, werden sie im Bereich *„Aktivitäten aus meinem Leben, an die ich anknüpfen will"* eingetragen.

EMPFEHLUNGEN

- Es kann vorkommen, dass TN sehr viele Aktivitäten benennen, es ihnen aber fast unmöglich ist, die entscheidenden auszuwählen und Schwerpunkte für ihr Leben zu setzen. Auch umgekehrt kann es passieren, dass nur ein oder zwei Aktivitäten benannt werden und diese eventuell noch ungern ausgeführt werden. Ein möglicher Grund kann sein, dass allein Berufsrelevantes in den Blick kommt und Freizeitaktivitäten etc. „nicht ernst" genommen werden. Unterstützung durch die BeraterInnen ist hier sehr wichtig: wenn Gesagtes in seiner Bedeutung von TN nicht erkannt wird, keine Aktivitäten gefunden werden, an die man anknüpfen möchte, weil das, was man wirklich gern tut, in der Freizeit passiert oder viele Aktivitäten formuliert werden, ohne dass es aber einen besonderen Bezug dazu gäbe. Die Wahrnehmungs- und Beratungskompetenzen der BeraterInnen kommen hier voll zum Tragen, indem Aussagen und Nonverbales besonders genau wahrgenommen und hinterfragt werden und auch präzise Benennungsvorschläge für Interessen gemacht werden.
- Manchen TN fällt es schwer, eine positive Sicht auf die eigenen Aktivitäten einzunehmen. Auch werden Aktivitäten mitunter sehr allgemein formuliert. Hier ist es wichtig, die TN zu unterstützen und zu ermutigen und ihnen

anhand von Beispielen zu zeigen, was gemeint ist und wie vorgegangen werden kann.

→ Falls den TeilnehmerInnen die Einführung des Kompetenzprotokolls als zu „papierlastiges“ Vorgehen erscheint, kann darauf verzichtet werden. Als alternatives Ergebnisprotokoll kann z.B. das Flipchart der Abschlusspräsentation mit dem Arbeitstitel *„All about me“* dienen.

ANLEITUNG 2 AUSWÄHLEN VON AKTIVITÄTEN

ZIEL	relevante Aktivitäten für die Weiterarbeit auswählen
ARBEITSFORM	Paararbeit, gegenseitig beraten
DAUER	10 bis 20 Minuten
TOOL	ausgefüllte Erinnerungslandkarte

ERLÄUTERUNG

Es geht darum, Aktivitäten auszuwählen, die besonders wichtig waren/sind – und auch in Zukunft wichtig werden könnten oder sollten – oder an die eventuell wieder angeknüpft werden könnte – die man gut/gern gemacht hat/macht.

ANLEITUNG – EXEMPLARISCHE FRAGEN

→ *Welche Aktivitäten wollen Sie sich genauer anschauen? – weil Sie diese ganz besonders gern gemacht haben, weil sie auch in Zukunft wichtig sein sollen (Ausbildung, Beruf), weil Sie schon ganz darauf vergessen haben usw.*

→ *Welche Aktivität/en sollte/n oder könnt/en in Zukunft wieder an Bedeutung gewinnen? An welche Aktivität/en würden Sie gerne noch einmal anknüpfen?*

→ *Beraten Sie sich gegenseitig, welche zwei oder drei Aktivitäten Sie auswählen. Kennzeichnen Sie die ausgewählte/n Aktivität/en mit einem Marker, gewichten Sie diese eventuell auch mit 1., 2., 3. …*

EMPFEHLUNGEN

Die BeraterInnen sollten sich durch Nachfragen bei einzelnen Paaren oder danach im Plenum einen kurzen Überblick über die Auswahl verschaffen. Empfehlen von Aktivitäten, die für die TN offene Fragen enthalten, die nicht zu komplex sind, nicht unmittelbar den eigenen Beruf betreffen (wenn „*Beruf*“, dann nur persönlich besonders wichtige Teilaktivitäten aus dem Beruf).

OPTION

Diese Phase kann auch als Eigenarbeit durchgeführt werden.

TOOL 2 ERINNERUNGSLANDKARTE : Meine Aktivitäten

Freizeit, Hobby

Hobby-Tischlern
Reisen
Fotografieren

Familie

Erziehung, 2 Kinder (14 und 17)
viel im Elternverein tätig

Beruf, Arbeit

Angestellter Rechnungswesen
Verkäufer (Lebensmittel)
Verkaufsberater (selbstständig)

Bildung, Ausbildung, Weiterbildung

HAK (Abendschule)
Kurse für Fotografieren und Fotobearbeitung am PC

Engagement, Ehrenamt

Nachbarn und Bekannten helfen bei Reparaturen im Haushalt

Besondere Lebensphasen

Haus bauen

Sonstiges

Was ich sonst noch gerne gemacht hätte

+BE wissen. KOMRA PETUNG können. TENZ handeln.

KOMPETENZPROTOKOLL

Name _____ *Ort, Datum* _____

Aktivitäten *aus meinem Leben, an die ich anknüpfen will*

Kompetenzen *aus meinen Aktivitäten, die ich nutzen/weiterentwickeln will*

Zukunft: *Wo und wie will ich die Kompetenzen künftig nutzen und weiterentwickeln? Bei bzw. mit welchen Aktivitäten? Welche Kompetenzen will ich zusätzlich wo/wie erwerben?*

3 Beschreiben der ausgewählten Aktivitäten

Sich gegenseitig befragen – Material sammeln
In dieser Phase werden die im vorhergehenden Schritt ausgewählten Aktivitäten, die auch in Zukunft eine Rolle für die TN spielen sollen, genauer „untersucht". Die TN erhalten Fragen, mit denen sie sich in einer Paar-Interview-Situation gegenseitig interviewen können *(s. Anleitung 3, S. 76)*. Die Fragen werden auf Handouts oder Fragenkärtchen an die TN ausgeteilt. Mit ihrer Hilfe und weiteren Fragen, die sich aus dem Kontext ergeben, unterstützen die TN einander beim Erforschen der jeweiligen Aktivitäten. Die BeraterInnen organisieren den Paarfindungsprozess und geben Hinweise, wie man sich gegenseitig gut befragen kann.

Das Ellipsenblatt „Aktivitäten beschreiben, Kompetenzen benennen"
Ein Wechsel von InterviewerIn und Interviewtem/r nach jeweils zehn Minuten hilft zu vermeiden, dass ein/e TN zu kurz kommt. Da rasch intensive Erzählsituationen entstehen, kann die Zeit leicht übersehen werden, wo ein Wechsel vorgesehen war, ist die Zeit um. Das zu dieser Phase gehörige *Tool 3 (s. S. 77)* ist ein A3-Blatt mit kleinen Ellipsen zum Eintragen der Aktivitäten und großen Ellipsen zum Eintragen der Beschreibungen in Stichworten bzw. Halbsätzen *(auf dem gleichen Blatt werden in Phase 4 Kompetenzen aus den Aktivitäten abgeleitet, der/die InterviewerIn notiert jeweils mit. S. Tool 4a, S. 83)*.

Wie schauen deine Aktivitäten genau aus? – der Kontext
Diese Vorgangsweise der gegenseitigen Befragung fußt auf dem Grundsatz, dass sich schon hier umso mehr Fähigkeiten und Kompetenzen zeigen, je detaillierter die Beschreibung des Kontextes ist (wer, mit wem genau, wie genau, was genau). Erfahrungsgemäß entstehen sehr rasch intensive Erzählsituationen. Der Weg bzw. das Anliegen der KB, viel und genaue Empirie zu „erzeugen" erschließt sich für die TN hier intensiv und deutlich. In dieser Phase muss meist zeitlich interveniert werden, da dieser Teil sehr anregend, Erkenntnis-produzierend, spannend und ergiebig für die TN ist. Im „normalen" Leben gibt es kaum Gelegenheiten, sich so intensiv und strukturiert mit jemandem auseinanderzusetzen und so viel angeleitetes Interesse zu erhalten, neue Fragen an sich und das eigenen Handeln/Leben gestellt zu bekommen.

Weltsicht erweitern – kollektives Lernen
Die Ergebnisse dieser Phase bringen nicht nur die einzelnen weiter auf ihrem Weg, sondern ermöglichen auch Einblicke in das Leben anderer: Wie leben andere, wie bewältigen andere ihr Leben, was tun sie in schwierigen Situationen, was macht ihnen Freude, wie treffen sie Entscheidungen, unter welchen Bedingungen handeln sie. Unseres Erachtens ist dies ein eminent bedeutsames

kollektives oder auch gesellschaftliches Lernen, das es ermöglicht, sich selbst in Bezug auf andere und in Bezug auf gesellschaftliche Strukturen und Bedingungen zu sehen. Dies hat Einfluss auf das eigene Bewerten und Handeln.

EMPFEHLUNGEN

- Beschreibungen sind als Erkenntnismittel, empirische Basis für die weitere Arbeit und als Belege notwendig. Es ist wichtig, dass BeraterInnen darauf achten, dass Aktivitäten detailliert und aussagekräftig beschrieben werden, dass TN sich nicht mit oberflächlichen Antworten zufrieden geben. Hilfreich kann es sein, im Plenum einmal vorzuführen, wie diese Interviewsituation funktioniert, es kann aber auch direkt in einer 2er-Gruppe interveniert/unterstützt und das Fragen vorgeführt werden, wenn es Probleme gibt. Falls TN nicht miteinander ins Gespräch kommen oder aber zu sehr in „Plaudereien“ abdriften (über Jobprobleme, die Gesellschaft etc.) bzw. einander Ratschläge geben, empfehlen sich – trotz des für die TN unter Umständen befriedigenden Austauschs – freundliche Hinweise, dass ihnen für den nächsten Schritt das Material für die Weiterarbeit fehlen wird.
- Es geht in dieser Phase um die Beschreibung der Aktivitäten. Wenn hier schon Stärken/Kompetenzen thematisiert werden, ist dies zu früh. BeraterInnen sollten TN durch Nachfragen wieder zur Aufgabenstellung hinführen. Wenn TN „davon galoppieren“ ist manches später nicht mehr hinterfragbar/umkehrbar.
- Zum Zweck der Paarbildung können Spiele eingesetzt werden, die „zufällige“ Paare ergeben. Es kann aber auch hilfreich sein, TN zu Paarbildungen anzuregen, wenn BeraterInnen dies sinnvoll erscheint (z.B. Jüngere mit Älteren, „reflexionserfahrene“ TN mit solchen, die mehr Unterstützung brauchen etc.)
- Wenn TN unterschiedlich lange brauchen, um an den Aufgaben zu arbeiten, ist es hilfreich, den TN Zeit zu geben, sich zu öffnen und in ihrer eigenen Geschwindigkeit zu arbeiten – mit dem Hinweis von Seiten der BeraterIn, dass dies normal ist. BeraterInnen sollten Ruhe und Entschleunigung ausstrahlen und bewirken.
- Es sollte darauf geachtet werden, dass ausreichend Raum zur Verfügung steht, sodass die TN einander nicht stören.
- Falls BeraterInnen spüren, dass TN ungeduldig sind, da sie sich schnell die passende Lösung für ihr Anliegen erwarten und hier viel Vergangenheit thematisiert wird, ist es hilfreich, immer wieder Verständnis einzuholen für diese Rückschau und Erklärungen zu geben, wofür dieser Arbeitsschritt notwendig ist und auch immer auch mit Aspekten der Vorschau zu arbeiten.
- Falls TN keine Erfolgsgeschichten oder nichts Positives im eigenen Leben finden, ist es hilfreich, wenn BeraterInnen den TN Druck nehmen z.B. mit der Empfehlung, zunächst den anderen TN zuzuhören, vielleicht fällt ihnen dann etwas ein (dies ist meist der Fall). FORTSETZUNG S. 78

ANLEITUNG 3 BESCHREIBEN DER AUSGEWÄHLTEN AKTIVITÄTEN

ZIEL	Aktivitäten genau charakterisieren
ARBEITSFORM	Paararbeit: gegenseitiges Interviewen. InterviewerIn notiert Antworten am Blatt der Interviewperson in die große Ellipse
DAUER	40 bis 60 Minuten, alle 10 Minuten wechseln InterviewerIn und Interviewte
TOOLS	A3-Ellipsenblatt „Aktivitäten beschreiben, Kompetenzen benennen“ (kleine Ellipse für die ausgewählten Aktivitäten, große Ellipsen für die Beschreibungen), Erinnerungslandkarte (mit markierter Auswahl)

ERLÄUTERUNG

Es geht darum, die ausgewählten Aktivitäten zu veranschaulichen. Die InterviewerInnen tragen die ausgewählten Aktivitäten in die kleinen Ellipsen ein, die Erläuterungen der Befragten tragen sie in Stichworten und (aussagekräftigen) Halbsätzen in die jeweiligen großen Ellipsen ein. Es soll deutlich werden, was (genau), wo (genau) und wie (genau) gemacht wurde oder wird. Es geht um Motive, um gute und weniger gute Erfahrungen dabei (Tops und Flops) usw.

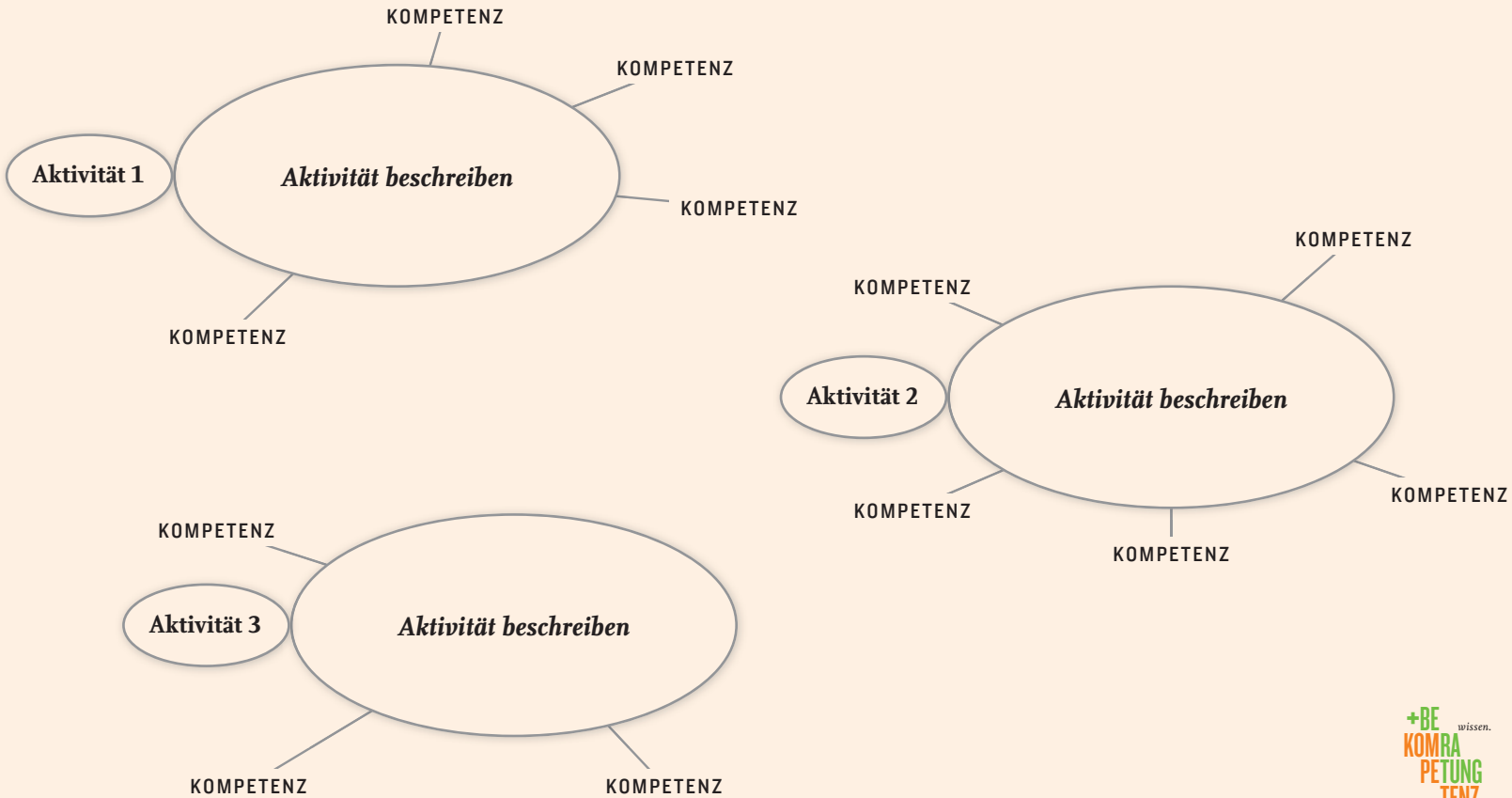
ANLEITUNG – EXEMPLARISCHE FRAGEN

- ***Interview-Anleitung:*** *Bitte stellen sie kurze klare Fragen, hören Sie gut zu, fragen Sie nach, wenn etwas unklar ist, bleiben Sie bei den Aktivitäten, notieren Sie leserlich, Sie können auch noch andere Fragen stellen, die sich aus dem Kontext ergeben …*
- *Warum haben Sie gerade diese Aktivität ausgewählt?*
- *Wie sind Sie zu der Aktivität gekommen?*
- *Was machen Sie dabei genau? Was müssen Sie dabei beachten?*
- *Was machen Sie dabei besonders gerne (oder besonders ungern)?*
- *Was war Ihr größter Erfolg oder Ihr bestes Erlebnis bei der Aktivität?*
- *Waren Sie dabei gemeinsam mit anderen aktiv?*
- *Wie sehen andere (Familie, Bekannte usw.) Ihre Aktivität?*
- *Wie wichtig soll/te diese Aktivität künftig sein?*
- *Was ist Ihnen dabei besonders wichtig? Was haben Sie dabei gelernt?*

TOOL 3 ELLIPSENBLATT : Aktivitäten beschreiben, Kompetenzen benennen

Name

KOMPETENZEN: Wissen (Kenntnisse) – Können (Fertigkeiten) – Eigenschaften/Werte/Haltungen



FORTSETZUNG VON S. 75

Auf jeden Fall müssen die Grenzen der TN respektiert werden. Es gibt unterschiedliche Gründe, warum TN zu einer bestimmten Aufgabe nichts einfällt, dies kann auch eine Schutzfunktion sein.

4 Identifizieren bzw. Benennen von Kompetenzen

Perspektivwechsel: von Aktivitäten zu Kompetenzen

Im Ablauf des Workshops erfolgt an dieser Stelle ein Perspektivwechsel. Bis hierhin lag der Fokus auf der Explorierung der Aktivitäten, nun sollen aus den konkreten Beschreibungen der Aktivitäten Kompetenzen herausdestilliert werden. Je genauer in der vorherigen Phase gearbeitet wurde, desto leichter lassen sich Kompetenzen ableiten. Die Beschreibungen der Aktivitäten enthalten dann Motivationen für und Wege zu den Aktivitäten, konkretes Tun, besondere Charakteristika, Bewertungen *(gern/ungern/wichtig)*, Erfolge, Kooperationen und auch die Sicht von anderen auf die jeweiligen Aktivitäten.

Die TN finden sich wieder zu Paaren zusammen und verwenden die *A3-Ellipsenblätter (s. Tool 4a – Beispiel Hobbytischlern, S. 83)*, auf denen die Aktivitäten beschrieben sind. Sie beraten sich nun gegenseitig, welche Kompetenzen in den Aktivitäten enthalten sind, notieren diese jeweils außerhalb der Ellipsen und verbinden sie mit einem Strich mit diesen. Das Vorführen dieses Schritts anhand von Beispielen der TN ist hilfreich *(s. Anleitung 4, S. 82)*.

Als Strukturierungshilfe dienen einerseits die Kompetenz-Trias Kenntnisse-Fertigkeiten-Werte/Haltungen und andererseits die Kompetenz-Trias, die nach Sachbezügen, sozialen Bezügen und Bezügen auf sich selbst fragt. Im Sinne des angezielten Empowerments der KundInnen, erscheint es wichtig, dass diese in einem möglichst weiten Umfang zunächst mit ihren eigenen Begriffen und Beschreibungen zur Sprache kommen. Die BeraterInnen unterstützen die TN bei dieser Übersetzungsarbeit und machen Angebote für Begrifflichkeiten.

Meine Kompetenzen – mein Kontext

Nun werden folgende Fragen behandelt: *Was muss/te ich alles können und wissen, um meine Aktivitäten durchzuführen? – und zwar in genau der Weise, wie ich das tue/getan habe und in dem Kontext, in dem ich es tue/getan habe. Was ist mir wichtig und was motiviert mich?*

Auch hier zeigt sich, wie eng die Frage nach Fähigkeiten/Kompetenzen mit der Frage von höchst individuellen Bewertungen, Werten, Gefühlen und Haltungen verknüpft ist. Es geht hier auch um das Wollen der konkreten Person, die Entscheidung für bestimmte Aktivitäten im Leben und die Unterscheidung von

selbst gewählten und nicht selbst gewählten Aktivitäten, schlussendlich um die Entscheidung dafür, sich ganz bestimmte Aktivitäten im Rahmen der KB genauer anzuschauen.

Die persönlichen Werte und Haltungen haben auch Einfluss darauf, welche Kompetenzen entwickelt werden, wie sie im Detail ausgeformt sind, wie und wo sie eingesetzt werden. Kompetenzen haben ist nicht gleichbedeutend damit, sie auch einsetzen zu wollen (oder zu können). Menschen können Entscheidungen treffen, die bestimmte Kompetenzen für den Bereich des Privaten „reservieren" oder auch, wenn der Erwerb dieser Kompetenzen mit traumatischen Erlebnissen verbunden war, diese explizit nicht mehr zu nutzen.

Lernen und Gelerntes sichtbar machen

Die TN übertragen für sie wichtige *„Stärken"* vom *Ellipsenblatt* in den Fragebogen *„Persönliche Stärken" (Tool 4b, s. S. 84)*. Stärke dient im Rahmen des Workshops als Sammelbegriff für Kenntnisse, Fähigkeiten, Werte, Haltungen, Eigenschaften, Kompetenzen. Bei den Reflexionsprozessen der TN geht es nicht um Begriffsdefinitionen, sondern um die langsame Erschließung von biographisch bedeutsamen Aspekten. Kompetenzen, wie sie im Kontext auftreten/eingesetzt werden, lassen sich zumeist nicht (eindeutig) in gängige Kompetenzstrukturmodelle einordnen, ebenso ist die alltagssprachliche Verwendung von Eigenschaften für Kompetenzen gängig bzw. erscheint oft als Bezeichnung für eine bestimmte Haltung. Es wäre der Erkenntnis und dem Prozess nicht dienlich, die TN mit Begriffsdefinitionen zu überfordern. Dort, wo sich Fragen stellen, sollte an praktischen Beispielen erklärt werden, worum es in der Sache geht.

HINWEISE

Erläuterung zum **Ausfüllen des Fragebogens** *„Persönliche Stärken" (Tool 4b)*: In der ersten Spalte werden Stärken benannt, in der zweiten Spalte wird der Stellenwert dieser Stärke im Rahmen der Aktivität angegeben (1., 2., 3. usw.), in der dritten Spalte wird die Veränderung dieser Stärke im Rahmen der Aktivität angezeigt, wobei *„0"* bis *„5"* keine Bewertung bedeutet. Es kann sich nämlich um eine vorhandenen Stärke handeln, die einfach in die Aktivität eingebracht worden ist – routiniert, ohne Weiterentwicklung (= *„0"*). Der Veränderungspfeil macht dann sichtbar, in welchem Umfang im Rahmen der Aktivität gelernt worden ist. In der Spalte *„Stichworte"* werden Erläuterungen zur angegebenen Stärke eingetragen. Es geht dabei darum, *„Material"* für die Kompetenzbeschreibungen zu gewinnen.

Der Fragebogen *„Persönliche Stärken"* soll für eine ausgewählte Aktivität deutlich machen, welche persönlichen Stärken (Wissen, Fertigkeiten, Haltungen usw.) dabei erworben bzw. weiterentwickelt wurden oder besonders zum Tragen gekommen sind.

Zum ersten Mal im Workshop-Prozess wird explizit das persönliche Lernen thematisiert. Die TN wurden von Beginn an als tätige und kompetente Personen angesprochen und nicht als Menschen mit Lerndefizit. Im Laufe des Workshops lernen TN anhand der Aufgabenstellungen mehr über sich und andere und leiten in der Folge daraus ihren eigenen Lern- und Entwicklungsbedarf ab.

An dieser Stelle wird die Vielfalt persönlicher Stärken, die bei einer ausgewählten Aktivität zum Tragen kommen, ersichtlich. Auch die unterschiedliche Entwicklung der einzelnen Stärken bzw. unterschiedlich intensive Lernprozesse werden deutlich (sehr oft zeigen die Veränderungspfeile in der Tabelle, dass im Rahmen bevorzugter Aktivitäten, die umfänglicheren Lernprozesse gerade in nicht vermuteten oder weniger geschätzten Dimensionen stattfinden).

Die eigene Biographie wird als Lernbiographie sichtbar, das vielfältige Aktivitätenspektrum der TN wurde zu Beginn erkundet, die Vielfalt der Lernorte und Lernformen wird immer kenntlicher. Die Bedeutung des informellen Lernens im Kontext der eigenen Lernbiographie wird bewusster, auch die Aufmerksamkeit für die Übergänge und Wechselspiele zwischen formalem und informellem Lernen – denn jeder Ort formalen Lernens ist auch ein Ort informellen Lernens, an jedem Ort informellen Lernens fließen auch Ergebnisse aus formalem Lernen ein.

OPTIONEN

Vorschläge für Kompetenzbenennungen

Als Unterstützung und zur Anregung für die weitere Arbeit können hier Checklisten, Fragebögen etc. verwendet werden, die Vorschläge für Kompetenzbenennungen bieten *(s. Tool 4c, S. 85 und Anhang S. 137)*. Die *Tabelle 4b* muss nicht unbedingt ausgefüllt werden. Es kann von der *Mindmap (Tool 4a)* auch zu *Tool 4c* oder zu *Schritt bzw. Phase 5* übergegangen werden.

Der Einsatz von *„Stärkenkärtchen“/„Kompetenzkärtchen“*

Im Rahmen der durchgeführten und evaluierten Kompetenz+Beratungen wurden in vielen Fällen sogenannte *„Stärkenkärtchen“* oder *„Kompetenzkärtchen“* verwendet. Auf diesen ist jeweils eine Stärke notiert. Diese Sets an Kärtchen gibt es in unterschiedlichem Umfang und unterschiedlicher Systematik. Manche bestehen „nur“ aus sogenannten Soft Skills, also persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen, andere sind farblich gekennzeichnet und den vier Kompetenzbereichen zugeordnet (die drei genannten und fachliche Kompetenzen). Die Stärken sind in den meisten Sets in Verbform notiert, manchmal als Substantive. Diese Stärken können nach unterschiedlichen Kriterien sortiert, reduziert und gewichtet werden: z.B. *„Kann ich/Kann ich nicht/Weiß nicht“*, weitere Reduktion *„Kann ich sehr gut/Mach ich gern“* etc. *(Anleitung s. Anhang, S. 141)*.

Die Erfahrungen mit dem Einsatz von Stärkenkärtchen sind sehr positiv. Die TN arbeiten sehr konzentriert und interessiert. Vor allem, wenn TN sprachliche Schwierigkeiten haben oder im Lauf des Workshops eine gewisse Übersättigung mit Papieren und Arbeitsblättern erkennbar ist, empfiehlt sich diese Methode. Für manche TN können sich hier sehr entscheidende Ergebnisse zeigen, dann nämlich, wenn sie in einem Kompetenzbereich wie z.B. soziale Kompetenzen eine „Lücke" haben – sprich keine Kärtchen – und selbst enormen Entwicklungsbedarf erkennen.

Eine „Gefahr" beim Einsatz der Stärkenkärtchen besteht darin, dass die Auswahl, Sammlung und Gewichtung der persönlichen Stärken von den Aktivitäten „wegführt" und bei der anschließenden Beschreibung der jeweilige Kontext fehlt. Option: Einsatz von *Tool 4a* und *4b*: TN leiten direkt aus einer Aktivität Stärken ab und füllen den Fragebogen aus (und füllen in Eigenarbeit für jede weitere Aktivität ein *Blatt 4b* aus), anschließend erst werden die Stärkenkärtchen als Erkundung der Gesamtheit der eigenen Stärken eingeführt.

EMPFEHLUNGEN

In den Aktivitäten, die im Rahmen der Kompetenz+Beratung erkundet werden, sind in der Regel auch sehr viele fachliche Fähigkeiten/Kompetenzen enthalten. In Auflistungen von Kompetenzen oder auch auf Stärkenkärtchen liegt der Fokus zumeist aber auf persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen. Vermutlich deshalb, weil die Liste an fachlichen Kompetenzen potentiell unendlich ist. Vielleicht drückt sich darin mitunter aber auch die Annahme aus, in informellen Kontexten würde kaum fachlich Relevantes gelernt. Es sollte bei der Erschließung und Beschreibung der Aktivitäten und Kompetenzen im Rahmen der Kompetenz+Beratung sehr darauf geachtet werden, dass fachlichen Kompetenzen ebenso großes Augenmerk geschenkt wird wie persönlichen und sozialen Kompetenzen.

ANLEITUNG 4 IDENTIFIZIEREN/BENENNEN VON KOMPETENZEN

ZIEL	auf Basis der beschriebenen Aktivitäten Kompetenzen benennen/identifizieren
ARBEITSFORM	Paararbeit, gegenseitig beraten
DAUER	20 bis 30 Minuten
TOOLS	A3-Ellipsenblatt: Beschreibung der Aktivitäten *(Tool 4a)*, Fragebogen zu persönlichen Stärken *(Tool 4b)*, Fragebogen zu Fähigkeiten und Eigenschaften *(Tool 4c)*

ERLÄUTERUNG

Es geht hier darum, dass die TN aus den beschriebenen Aktivitäten herausdestillieren, welche Kompetenzen zum Ausführen der Aktivitäten wichtig waren/sind. Als Strukturierungshilfen dienen einerseits die Kompetenz-Trias **Kenntnisse-Fertigkeiten-Werte/Haltungen** und andererseits die Kompetenz-Trias, die nach **Sachbezügen, sozialen Bezügen** im Rahmen der Aktivität sowie nach **Bezügen auf sich selbst** fragt. Als begriffliche Hilfestellung beim Benennen dient der Fragebogen zu Fähigkeiten und Eigenschaften *(Tool 4c)*. Meistens kommen in den großen Ellipsen schon einige Kompetenzbezeichnungen vor, die dann außerhalb der Ellipsen noch einmal notiert werden. Das Vorführen dieses Schritts im Plenum anhand von Beispielen der TN ist hilfreich. Anschließend werden wichtige Stärken ausgewählt, gereiht und in *Tool 4b* kurz beschrieben.

ANLEITUNG – EXEMPLARISCHE FRAGEN

- → *Welches Wissen (Kenntnisse),*
- → *welche Fertigkeiten (Können),*
- → *welche Werte/Haltungen waren/sind bei der jeweiligen Aktivität besonders wichtig?*
- → *Welche persönlichen, sozialen, fachlichen Fähigkeiten zeigen sich in den Aktivitäten?*
- → *Notieren Sie bitte außerhalb der Ellipse mit einem oder zwei Worten, was Sie in der großen Ellipse an Wissen-Fertigkeiten-Werten finden oder was Ihnen neu einfällt. Verbinden Sie diese Notizen – wie bei einer Mindmap – mit einer Linie zur großen Ellipse (siehe Beispiel „Hobby-Tischlern“).*

OPTIONEN

(1) Verwenden von *Skill Cards*

(2) Verwenden von *Checklisten* oder *Fragebögen*

Diese Phase kann auch als Eigenarbeit oder als moderierte Kleingruppenarbeit durchgeführt werden.

TOOL 4a ELLIPSENBLATT : Aktivitäten beschreiben, Kompetenzen benennen

Beispiel: Hobby-Tischlern

natürliche Materialien, Kosten sparen
HALTUNG/WERT

Handwerkliche Fertigkeiten, Reparaturen
FERTIGKEIT

Möbel-, Werkzeug-, Maschinen-angebot
KENNTNISSE

Vorstellungsvermögen, Fantasie, Gestaltung
FERTIGKEIT/EIGENSCHAFT

Holz und Holzbearbeitung
WISSEN

ZUKUNFT
mehr Kooperation, mehr Professionalität

Planen, Konzipieren, Materialien beschaffen
FERTIGKEITEN

seit 6 Jahren, Regale und kleine Möbel bauen, zwei VHS-Kurse, zuerst nur zum Kosten sparen, Einrichten einer kleinen Werkstätte im Keller, gerne alleine arbeiten, gemeinsam mit den Kindern basteln; den Kindern zeigen, wie es geht, Reparaturarbeiten für Nachbarn und Bekannte, kl. Aufträge (auch für Geld), gerne in Baumärkten, laufend neue Werkzeuge, Anregungen aus Möbel-Prospekten, am Anfang viel Verschnitt, viel Anerkennung von Freunden und Bekannten, Familie klagt „zu viel im Keller" – ist aber froh über Ergebnisse, habe eine guten Blick für Qualität, erkenne die Holzarten, andere fragen mich beim Möbelkauf und Wohnung einrichten (wo kaufen, was kaufen usw.), oft übertreiben beim Maschinen- und Werkzeugkauf, jede Woche mind. 10 Stunden im Keller, kann gut erklären, Wunsch: besser Zeichnen und professioneller Gestalten (Design), Wunsch: mehr Gleichgesinnte treffen (weniger allein mit der Arbeit)

selber machen, selber gestalten
HALTUNG/WERT

Anleiten, insb. Kinder und Jugendliche
FERTIGKEIT

Beraten: Bekannte beim Möbelkauf
FERTIGKEIT

Lacke, Farben, Metallbearbeitung
KENNTNISSE

Leidenschaft
EIGENSCHAFT

Hilfsbereitschaft
EIGENSCHAFT

Lernbereitschaft, Üben
EIGENSCHAFTEN

Geduld und Ausdauer
EIGENSCHAFTEN

+BE KOMRA PETUNG TENZ
wissen. können. handeln.

TOOL 4b FRAGEBOGEN : Persönliche Stärken

NAME

AUSGEWÄHLTE AKTIVITÄT/EN

Bei der Aktivität waren/sind bestimmte persönliche Stärken besonders wichtig. Sie haben diese Stärken in die Aktivität/en **eingebracht** und dort **weiterentwickelt** oder **neu hinzugewonnen**.

(1) Nennen Sie bitte vier oder fünf dieser **persönlichen Stärken**. Denken Sie dabei an spezielle Kenntnisse (z.B. Fachwissen), wesentliche Fertigkeiten und Fähigkeiten (z.B. organisieren, kommunizieren) und besondere Haltungen oder Werte, die bei der Aktivität wichtig waren/sind.

Persönliche Stärken	Reihen	Veränderung 0 +1 +2 +3 +4 +5	Beschreiben der Stärken

(2) Versuchen Sie nun, die Stärken in eine Rangordnung zu bringen: Beziffern Sie die Stärken im Feld *„Reihung“* von *„1“* (größte Stärke) bis *„5“*.

(3) Haben sich die genannten Stärken im Verlauf Ihrer Aktivität verändert? Wenn das der Fall ist, kennzeichnen Sie die Veränderung bitte durch einen Pfeil unter den Ziffern 0 +1 +2 +3 +4 +5: *„0“* (kein Pfeil) bedeutet *„die bereits vorhandene Stärke wurde eingebracht/die Stärke wurde nicht weiterentwickelt/es hat keine Veränderung stattgefunden“*, *„5“* bedeutet *„sehr starke Veränderung/Entwicklung der Stärke“*. WICHTIG: *„0“* bis *„5“* bedeuten keine Bewertung!

(4) **Beschreiben** Sie Ihre Stärken in Stichworten (*An welchen Orten? Bei welchen Tätigkeiten? Welche Schlüsselereignisse und Erfolge? …*)

Nach: Erpenbeck/Heyse 1999: Die Kompetenzbiographie

TOOL 4c FRAGEBOGEN : Fähigkeiten und Eigenschaften

NAME

AKTIVITÄT/EN

Kreuzen Sie bitte an, wie wichtig die unten genannten Fähigkeiten und Eigenschaften im Rahmen der ausgewählten Aktivität/en waren/sind.

Fähigkeiten und Eigenschaften	nicht wichtig				sehr wichtig	Beschreiben
in oder mit Gruppen arbeiten	1	2	3	4	5	
kommunizieren, verhandeln	1	2	3	4	5	
sich selbst organisieren	1	2	3	4	5	
organisieren mit anderen, für andere	1	2	3	4	5	
sich umstellen können, flexibel sein	1	2	3	4	5	
auf andere eingehen, sich einfühlen	1	2	3	4	5	
andere motivieren, gewinnen	1	2	3	4	5	
sich durchsetzen	1	2	3	4	5	
kreativ sein	1	2	3	4	5	
analysieren, logisch denken	1	2	3	4	5	
belastbar sein	1	2	3	4	5	
gerne dazu lernen	1	2	3	4	5	
Konflikte lösen	1	2	3	4	5	
Kritik annehmen können	1	2	3	4	5	
konstruktiv Kritik üben können	1	2	3	4	5	

Beschreiben Sie bitte in Stichworten, wo und wie die Fähigkeiten und Eigenschaften im Rahmen der ausgewählten Aktivität/en wichtig waren/sind.

+BE wissen. KOMRA PETUNG können. TENZ handeln.

5 Beschreiben von Kompetenzen

Die TN haben bis zu diesem Zeitpunkt Kompetenzen direkt aus ihren Aktivitäten abgeleitet und sie auf dem *„Ellipsenblatt“ (Tool 4a)* notiert. Sie haben die ihnen wichtigsten auf dem Blatt *„Persönliche Stärken“* notiert, gereiht und stichwortartig umrissen. Falls Stärkenkärtchen verwendet wurden, haben sie ebenfalls die ihnen wichtigsten Stärken identifiziert.

Auf der Suche nach stimmigen Beschreibungen

Beim nun folgenden Schritt geht es um die genaue Beschreibung der Kompetenzen, die auch in Zukunft wichtig sein sollen oder an die man wieder anknüpfen möchte. In von den BeraterInnen moderierten Kleingruppen (in Workshops mit wenigen TN und einer/einem BeraterIn: im Plenum) werden die Kompetenzen mithilfe von Fragen genauer charakterisiert *(s. Anleitung 5, S. 88).* Reihum wird pro TN jeweils eine Kompetenz gemeinsam beschreiben. Die jeweils anderen TN und die/der BeraterIn stellen Fragen und machen Vorschläge für Benennungen und Beschreibungen. Pro TN werden maximal vier Kompetenzen auf diese Weise erkundet.

Die Ergebnisse werden in die *Tabelle „Kompetenzen beschreiben“* eingetragen *(s. Tool 5a, S. 89 bzw. Tool 5b, S. 90).* Von *Tool 5* gibt es zwei Varianten zur Auswahl: die Kompetenzenliste oder das Kompetenzenprofil. Für manche TN bietet es heuristischen Wert, ihre Kompetenzen einem bestimmten Bereich zuzuordnen (Fach- und Methodenkompetenz, sozial-kommunikative Kompetenz, personale Kompetenz). Je nach Bedarf wird eine der beiden Tabellen-Varianten verwendet.

Die TN lernen, ihre Fähigkeiten im Zusammenhang mit ihren Erfahrungen und Aktivitäten zu sehen, das Material hierzu wurde in den Beschreibungen der Aktivitäten *(s. Phase 3)* erarbeitet. Der Kontext, in dem die Aktivitäten ausgeführt wurden, ist entscheidend, um zu erkennen, welcher Art und Ausprägung die Kompetenzen genau sind, in welchen Feldern sie erworben wurden bzw. in welche Felder sie übertragbar sind und in welcher Weise, für welche zukünftigen Aktivitäten sie entwickelt werden können/sollen. Es wird auch gefragt, an welchen Orten die TN diese Kompetenz aktuell noch einsetzen bzw. einsetzen könnten. Dieser Gruppenprozess kann schon in Form einer sehr ergiebigen Peer-(Berufs-)Beratung ablaufen und wichtige Orientierungen *(Was ist wirklich charakteristisch für mich?)* ermöglichen.

Kreatives Denken in „Schleifen“

Diese Arbeit in der Gruppe bietet wieder hohen Erkenntnisgewinn für alle Beteiligten, es tauchen meist auch schon Vorschläge für Weiterentwicklungen, den Einsatz der Kompetenzen an neuen Orten und sogar (berufliche) Orientierungsvorschläge auf. Die TN lernen und erfahren in dieser Phase auch, wie

hilfreich sie für andere sein können und empfangen wertvolle Unterstützung aus der Gruppe. Die TN lernen hier auch, diesen Schritt mit weiteren Kompetenzen selbstständig in der Phase der Eigenarbeit durchzuführen.

Es können sich in dieser Phase die Benennungen der Kompetenzen ändern, Wertigkeiten sich verschieben. TN können bemerken, dass ihnen die behandelte Kompetenz doch nicht so wichtig ist oder eine andere bisher unbemerkte auftaucht, die betrachtenswert ist. Diese Reflexion im Rahmen der Kompetenz+Beratung, die Suche und das Ringen um die adäquaten, für die Person stimmigen Beschreibungen ist gewissermaßen ein Prozess in „Schleifen". Das eigene Tun und Handeln wird immer wieder aus einem jeweils ein bisschen verschobenen Blickwinkel untersucht und befragt. Dies sind sehr kreative Denkprozesse, die die Möglichkeit bieten, die eigenen Erfahrungen zu organisieren bzw. Zusammenhänge im eigenen Leben zu stiften oder neu zu sehen (von den TN wird dies manchmal als Finden eines „roten Fadens" beschrieben). Die eigene Welt- und Selbstsicht bzw. das eigene Welt- und Selbstverhältnis wird auf diese Weise immer wieder ein Stück transparenter bzw. etwas (oder sehr stark) transformiert. (Dieser Prozess entspricht einem „klassischen" Verständnis von Bildung.)

Die Ergebnisse dieser Phase werden im Kompetenzprotokoll im *Abschnitt „Kompetenzen"* notiert.

EMPFEHLUNGEN

- Manchen TN fällt der Übergang zum Kompetenzen benennen bzw. beschreiben schwer. Aktivitäten beschreiben ist im Vergleich dazu noch sehr nahe am alltagsweltlichen Tun. Mit dem Identifizieren, Benennen und Beschreiben von Kompetenzen gehen auch Zuschreibungen einher. Das heißt, Menschen sagen bzw. trauen sich zu sagen: Ich kann das. Hier ist Unterstützung, Stärkung des Selbstwerts sehr wichtig für die TN.
- BeraterInnen sollten TN anregen und ermutigen, einander mit Ideen, Fragen und Benennungsvorschlägen behilflich zu sein (Peer Learning). Die Gruppe profitiert so wechselseitig von den Erfahrungen der TN (in bestimmten Tätigkeitsfeldern, Aspekten von Kompetenzen) und bietet einander aufschlussreiche Fremdsichten *(Was höre ich da heraus, wie du das machst, was dir wichtig ist, was du alles kannst, wo du gut bist, wo ein „idealer" Ort für dich wäre, …).*

ANLEITUNG 5 BESCHREIBEN AUSGEWÄHLTER KOMPETENZEN

ZIEL	persönlich zukunftsrelevante Kompetenzen auswählen und beschreiben
ARBEITSFORM	moderierte Kleingruppenarbeit
DAUER	60 bis 90 Minuten
TOOLS	A3-Ellipsenblatt *„Aktivitäten beschreiben, Kompetenzen benennen“ (Tool 4a)*, Fragebogen *„Persönliche Stärken“ (Tool 4b), Kompetenzenliste (Tool 5a)* bzw. *Kompetenzenprofil (Tool 5b)*

ERLÄUTERUNG

Es geht in diesem Schritt darum, dass die TN sich bewusst werden, was an Wissen und Können in den beschriebenen Aktivitäten steckt und in welcher Weise der Kontext für die Beschreibung ihrer Kompetenzen wichtig ist. Die TN wählen persönlich zukunftsrelevante Aktivitäten aus und beschreiben diese in eigenen Worten. Angeleitet von der Beraterin/dem Berater und mit Unterstützung der Gruppe werden die Kompetenzen möglichst genau charakterisiert. 4-6 TN und ein/e BeraterIn bilden eine Gruppe. Reihum wird pro TN jeweils eine aus dem A3-Ellipsenblatt *(Tool 4a)* oder aus *Tool 4b* ausgewählte Kompetenz gemeinsam beschrieben. BeraterInnen und TN stellen Fragen und machen Vorschläge für Benennungen und Beschreibungen. Die TN tragen die Kompetenzen und die Beschreibungen in die *Kompetenzenliste* bzw. das *Kompetenzenprofil* ein. *„Material“* für die Charakterisierungen entnehmen die TN den Eintragungen aus den Aktivitäten-Beschreibungen in den großen Ellipsen – und gewinnen sie aus der Diskussion. Im Rahmen dieser Gruppenarbeit ist zumeist bereits eine Bezugnahme auf die Zukunft möglich (neue Aktivitäten, Aktionsplan). Die TN sollen lernen, diesen Schritt im Rahmen der Hausarbeit selbstständig mit weiteren Kompetenzen durchzu-führen. Die beschreibenden Halbsätze können beginnen mit *„Ich weiß, … Ich kann, …“*.

ANLEITUNG – EXEMPLARISCHE FRAGEN

- → *Was tue ich dabei genau? In welcher Situation?*
- → *Was kann ich dabei? Was kann ich besonders gut?*
- → *Was weiß ich?*
- → *Worauf kommt es mir dabei an (Haltungen, Werte)?*
- → *Was ist meine Motivation?*
- → *Mit wem mache ich das (kooperieren, andere anleiten usw.)?*
- → *Welche Hilfsmittel benütze ich?*

TOOL 5a KOMPETENZENLISTE zu ausgewählten Aktivitäten

NAME _____

Kompetenz benennen	**Kompetenz beschreiben** (Halbsätze, Stichworte)
Kompetenz I	
Kompetenz 2	
Kompetenz 3	
Kompetenz 4	
Kompetenz 5	
Kompetenz 6	

+BE wissen. KOMRA PETUNG können. TENZ handeln.

TOOL 5b KOMPETENZENPROFIL zu ausgewählten Aktivitäten

NAME _____

Kompetenz benennen	**Kompetenz beschreiben** (Halbsätze, Stichworte)
Fach- und Methodenkompetenz (Sachkompetenz), Fähigkeiten	
Sozial-kommunikative Kompetenz (Sozialkompetenz)	
Personale Kompetenz (Selbstkompetenz), Eigenschaften, Haltungen	

+BE KOMRA PETUNG TENZ
wissen. können. handeln.

6 Zukunft – bisherige und neue Wege

ÜBUNGEN

Sammeln aller Workshopergebnisse – kreatives Verarbeiten: *„All about me“*

Der Höhepunkt des Workshops in der Wahrnehmung vieler TN und BeraterInnen ist dieser letzte Schritt *(s. Anleitung 6, S. 93)*. Hier resümieren die TN alle Ergebnisse und Erkenntnisse, die der Workshop ihnen gebracht hat. Sie reflektieren ihre Interessen, Aktivitäten, Fähigkeiten, Kompetenzen, Werte, Haltungen, Motivationen, Lernorte, Lernerfahrungen und notieren die für sie wesentlichsten Punkte auf einem Plakat. Hier werden Zusammenhänge gestiftet, Erfahrungen organisiert, Wertigkeiten noch einmal überprüft und – wie sich gezeigt hat – sehr individuell und aussagekräftig auf dem Plakat gestaltet, das den Titel *„All about me“* tragen kann. Die TN können auch selbst einen aussagekräftigen Titel finden.

Präsentieren: konstruktives Feedback der Gruppe

Die TN präsentieren ihr Plakat und erhalten von der Gruppe Feedback. Die BeraterInnen erklären einführend, wie dieses formuliert sein soll, damit es hilfreich ist (wertschätzend und nicht bewertend, konstruktiv etc.).

Die TN sagen der präsentierenden Person, was ihnen ein- oder auffällt, welche Ideen sie für zukünftige mögliche Entwicklungen, Schritte, Engagements, Berufe, Ausbildungen haben. In dieser Phase findet häufig intensive Peer-Berufsberatung statt. Die Gruppe kann sich hier im besten Fall als selbstständig erfahren und einander viel geben. Ideen für die Zukunft, die hier auftauchen, werden im Kompetenzprotokoll notiert.

Fertigstellen des *Kompetenzprotokolls*: Ideen für die Zukunft

Im Rahmen einer Paararbeit wird anschließend das *Kompetenzprotokoll* fertig ausgefüllt. Hier werden Ideen für die Zukunft gesammelt und reflektiert: Entwicklungswege, Entwicklungswünsche und -möglichkeiten, Fokussierungen, Aufnehmen neuer Aktivitäten, Finden neuer Orte für den Einsatz vorhandener Kompetenzen etc.

***Aktionsplan*: Ziele, zukünftige Aktivitäten**

Wenn ausreichend Zeit vorhanden ist, kann mit dem Ausfüllen des *Aktionsplans* begonnen werden *(s. S. 94)*. Hier geht es um Überlegungen zu Zielen, die in konkrete nächste Schritte übersetzt werden, um Unterstützungsbedarf, Ressourcen, mögliche Hindernisse bei der Umsetzung und einen Zeitplan *(Beispiele für einen ausgefüllten Aktionsplan und hilfreiche Fragen zum Ausfüllen finden sich im Anhang auf S. 143 bzw. S. 142)*.

Abschlussplenum

Hier werden Fragen, die sich den TN noch stellen, beantwortet, die Phase der Eigenarbeit besprochen *(s. Kap. 10.3)* und ein Ausblick auf die darauffolgende Einzelberatung gegeben. Abgeschlossen wird der Workshop mit einer Feedbackrunde. Am Ende des Workshops können die Termine für die Einzelberatungen vereinbart werden *(Beispiel für vorbereitende Fragen s. Anhang S. 146)*.

OPTIONEN

→ *Übung* ***„Baum der Träume“:*** Falls ausreichend Zeit vorhanden ist bzw. die Stimmung in der Gruppe danach ist, kann im Rahmen des Abschnitts „Zukunft“ die Übung „Baum der Träume“ durchgeführt werden. Diese stellt ein kreatives Herangehen an Zukunftsoptionen dar und visualisiert ein Gruppenergebnis: TN beschriften Kärtchen mit den Wünschen, die sie gerne bald umsetzen möchten *(TN, die diese Übung im Rahmen einer AMS-Maßnahme machten, waren überwältigt von diesem Angebot: „Wir dürfen träumen“ und erlebten dies als respektvolles wertschätzendes Angebot) (s. Anhang, S. 144)*

→ *Übung* ***„Mein idealer (Arbeits-)Platz“:*** Diese Übung ermöglicht es, Wünsche in Bezug auf den künftigen Einsatzort der Kompetenzen zu entwickeln bzw. zu konkretisieren und stellt einen weiteren hilfreichen Schritt auf dem Weg zur Erstellung des Aktionsplans dar. Auf einem A3-Blatt werden erwünschte/„erträumte“ Anforderungen an den künftigen Arbeitsplatz oder andere Orte, an denen man sich betätigen möchte, formuliert *(s. Anhang, S. 145)*.

ANLEITUNG 6 ZUKUNFT – BISHERIGE UND NEUE WEGE

ZIEL	Resümee der bisherigen Workshoparbeit präsentieren und diskutieren, Ziele für die Zukunft finden, Planung der Eigenarbeit
ARBEITSFORM	Einzelarbeit (30 Minuten), Präsentation in Gruppe (60 Minuten), Paararbeit (20 Minuten), Abschlussplenum (30 Minuten)
DAUER	140 Minuten
TOOLS	alle bisher verwendeten Tools, Aktionsplan, Flipchart, Kompetenzprotokoll

ERLÄUTERUNG

Eigenarbeit: Jede/r TN macht eine Sammlung, die unter dem Titel stehen könnte: *„All about me“* oder *„Was ich gerne gemacht habe bzw. mache, welche Kompetenzen ich dabei entwickelt habe und wie und wo ich daran anknüpfen möchte …“* Es geht darum, alles bisher Erarbeitete zu sammeln: Aktivitäten, Tätigkeiten, Kompetenzen, Werte, Interessen usw. Dies wird auf einem Flipchart festgehalten.

Präsentationen: Die TN präsentieren ihre Flipcharts bzw.“Selbstdarstellungen“. BeraterIn und TN sagen (reihum oder durcheinander),

→ was ihnen bei der jeweiligen Präsentation besonders gefällt
→ was ihnen bei der jeweiligen Präsentation besonders auffällt

und sie geben partnerschaftliche Feedbacks und Empfehlungen, wie und wo an die Kompetenzen (oder Aktivitäten) angeknüpft werden könnte: Visionen, Vorschläge, etc. Jede/r TN notiert das für sie/ihn besonders Wichtige im Kompetenzprotokoll. Je nach Gruppensituation kann bei der Präsentation auch nachgefragt werden.

Paararbeit: Jeweils 2 TN reflektieren über: Was wir mitnehmen wollen: meine wichtigsten Kompetenzen, weitere Kompetenzentwicklung, neue Aktivitäten, neue Orte etc. Notizen in das Kompetenzprotokoll und auch in den Aktionsplan.

Abschlussplenum: Was brauche ich noch? Fragen zur Eigenarbeit (Weiterarbeit an *Kompetenzenliste* bzw. *Kompetenzenprofil* und *Aktionsplan*, eventuell auch erste Schritte in der Umsetzung), Ausblick auf Einzelberatung (Terminvereinbarung).

MASSNAHMENKATALOG/AKTIONSPLAN

Name

Ziele	meine nächsten Schritte	Unterstützung, die ich brauche	mögliche Hindernisse	Zeitplan

10.3 Eigenarbeit

LERNERGEBNISSE

Lernergebnisse von KundInnen im Rahmen der Eigenarbeit:

- Die KundInnen können eigenständig (oder gemeinsam mit anderen KB-TeilnehmerInnen) an der **Sammlung zukunftsrelevanter Kompetenzen** weiterarbeiten (Beschreibungen erweitern, neue Kompetenzen namhaft machen und beschreiben) oder weitere zukunftsrelevante Aktivitäten aus ihrer Vergangenheit identifizieren.
- Die KundInnen können eigenständig (oder gemeinsam mit anderen KB-TeilnehmerInnen) **Recherchen zu zukunftsrelevanten Aktivitäten/Orten** durchführen: Berufe, Aus- und Weiterbildungen, Engagements, Eigenaktivitäten usw.
- Die KundInnen können eigenständig (oder gemeinsam mit anderen KB-TeilnehmerInnen) **zukunftsrelevante Orte aufsuchen** und die geeigneten Fragen stellen, um für sie relevante Informationen zu bekommen: Informationsgespräche mit ExpertInnen/ausgewählten Personen aus dem sozialen Umfeld usw.
- Die KundInnen können eigenständig **Ergebnisse aus ihren Recherchen im Kompetenzprotokoll notieren**.

Die Phase *Eigenarbeit* stellt nach dem *Informationsgespräch/Commitment* und dem *Workshop* die dritte Phase der Kompetenz+Beratung dar. Die KundInnen haben ihre Aktivitäten erkundet, Lernerfahrungen reflektiert, Kompetenzen beschrieben und sich auch schon ansatzweise mit zukünftigen Schritten beschäftigt. Am Ende des Workshops wurden sie in die Ziele der Eigenarbeit eingeführt.

Die TN bekommen ihren Arbeitsauftrag für zu Hause als Vorbereitung auf das Einzelgespräch. Sie sollen nach Möglichkeit den ganzen Workshop-Prozess noch einmal rekapitulieren. Falls sich dabei noch wichtige Erkenntnisse erzielen lassen (die z.B. auch durch das Feedback der anderen TN im gemeinsamen Brainstorming initiiert sein können), sollen diese notiert werden.

Außerdem bekommen die TN den Auftrag, die für sie vorbereiteten *„Fragen zum Aktionsplan“ (Beispiele s. Anhang S. 142)* durchzugehen und die für sie relevanten für sich zu beantworten. Dann soll der *Aktionsplan* ausgefüllt werden *(Beispiel für einen ausgefüllten Aktionsplan s. Anhang S. 143).* Als Arbeitsmaterial für das Einzelgespräch dienen dann der *Aktionsplan*, aber auch das *Flipchartblatt „All about me“* und unter Umständen die *Kompetenzenlisten* oder auch das *Kompetenzprotokoll* etc.

Diese Phase dient u.a. dazu, dass TN noch einmal in Ruhe über ihre Erkenntnisse und Erfahrungen, die sie während des Workshops gemacht haben, reflektieren können. Aus den Feedbacks lässt sich schließen, dass den KundInnen diese Phase besonders wichtig ist, damit das Erarbeitete „sich setzen“ kann, wie das manchmal formuliert wurde.

Je nachdem, welche Schritte im Workshop gesetzt wurden bzw. je nach besonderem Interesse der TN – oder auch Problemstellungen, die eventuell aufgetaucht sind –, können folgende Aufgaben in der Phase der Eigenarbeit bearbeitet werden.

Mögliche Aufgabenstellungen für die Phase der Eigenarbeit:

- Überprüfen der Aktivitäten, die man im Workshop als wichtig ausgewählt hat, bei Bedarf werden diese revidiert oder ergänzt.
- Erarbeitete Kompetenzen überprüfen: *„Findet man sich wieder“*, fallen einem neue ein oder möchte man bestimmte Kompetenzen umbenennen …
- Passen die Kompetenzbeschreibungen? Bei Bedarf werden diese vertieft und „verfeinert“.
- Eigenständiges Beschreiben von Kompetenzen, die im Workshop noch nicht bearbeitet wurden bzw. von Kompetenzen, die man in der Reflexionsphase neu entdeckt.
- Überlegen, welche Kompetenzen man gerne weiterentwickeln würde.
- Reflexion darüber, an welchen *„Orten“* man die Kompetenzen gerne einsetzen bzw. weiterentwickeln würde (Weiterbildung, Arbeitsplatzwechsel, neuer Beruf, Engagement in Familie, Nachbarschaft etc.)
- Recherchen zu Weiterbildungen, Praktika, Berufen, Gespräche mit FreundInnen/Bekannten über Arbeitserfahrungen etc.
- (Weiter-)Arbeit am Aktionsplan
- Abschließend sollen sich die KundInnen überlegen, was sie von den BeraterInnen in der Einzelberatung brauchen, was sie gerne besprechen möchten (fehlende Informationen, Hindernisse, Ressourcen, *„Plan fehlt noch“*). Dies können auch Themen sein, für die im Lauf des Workshops keine Zeit war bzw. die individuelle, private Probleme darstellten, die besser in der Einzelberatung besprochen werden.

Die Eigenarbeit der TN vertieft und erweitert die Ergebnisse des Workshops. Die TN brauchen Zeit, um über das Erarbeitete nachzudenken und an ihren Ergebnissen weiterzuarbeiten. In vielen Fällen konnten die KundInnen die Methode der Reflexion, die sie im Workshop kennengelernt bzw. geübt haben, alleine anwenden. Eine Zeitspanne von zwei Wochen hat sich für diese Phase als günstig erwiesen. Wenn der Workshop in zwei Teilen (zu je vier Stunden) stattfindet, können auch zwischen Teil 1 und Teil 2 Aufgaben für die Zeit dazwischen gestellt werden.

Was genau in der Phase der Eigenarbeit passiert, hängt sehr von der Persönlichkeit der TN ab und von den konkreten Problemstellungen bzw. Anliegen, mit denen sie in die Kompetenz+Beratung gekommen sind. Die Spanne der Ergebnisse der Eigenarbeit reicht von weiter ausgearbeiteten Kompetenzbeschreibungen plus Recherchen plus ausgearbeiteten Aktionsplänen bis hin zu TN, die kaum selbstständig gearbeitet haben, wiewohl es wahrscheinlich ist, das Reflexionsprozesse aus dem Workshop auch bei ihnen weiterwirkten.

Manche KundInnen hatten Probleme mit dem Konkretisieren von neuen Orten/Aktivitäten, die Recherchen waren aus zeitlichen Gründen teilweise nicht sehr umfangreich. Viele TN konnten aber die gefundenen Aktivitäten und Kompetenzen durch genauere Analyse weiter verfeinern.

Wenn TN in der Phase der Eigenarbeit keine Aufgaben bearbeiten, kann dies daran liegen, dass sie genau zum Punkt Aktiv-Werden Unterstützung brauchen. Hier wird es beim Einzelgespräch um Ressourcen, unterstützende Strukturen etc. gehen.

Die KundInnen können auch ermuntert werden, gemeinsam mit anderen TN Recherchen durchzuführen bzw. sich zu Beratungen zum Thema Zukunft zu treffen. Es wäre auch möglich, sich gegenseitig Menschen aus den eigenen „Netzwerken" zu empfehlen, die man zu Erfahrungen in bestimmten Tätigkeitsfeldern oder Berufen „interviewen" kann.

Die Phase der Eigenarbeit ist ein sehr ambitionierter Teil der Kompetenz+Beratung, der doch in vielen Fällen sehr ertragreich umgesetzt wurde. Gerade die Anregungen zu Recherchen, Gesprächen mit „lohnenden Auskunftspersonen", eventuell zu Praktika oder Ähnlichem haben das Ziel, den KundInnen Gelegenheit zu geben, Erfahrungen zu machen, die sie in ihrer Suche und Orientierung weiterbringen. Wie erwähnt, sind dies sehr ambitionierte Ziele und werden aus Zeitmangel oder weil dies ungewohnt ist, vielleicht selten umgesetzt.

Es sollte unseres Erachtens aber nicht darauf verzichtet werden, den KundInnen diese Möglichkeiten nahezubringen. Prozesse der Orientierung und Veränderung passieren in kleinen Schritten, der Prozess ist zirkulär und iterativ, je mehr „praktisch" erfahren und ausprobiert werden kann, je mehr Austausch mit anderen Menschen besteht, desto eher werden auch die notwendigen Schritte der Umsetzung deutlich, wie dies *Herminia Ibarra* in ihrer Studie *„Working Identity" (2004)* beschreibt – sie empfiehlt sogar eine *„First-Act-Then-Think Change Strategy"*.

10.4 Einzelberatung

LERNERGEBNISSE

Lernergebnisse von KundInnen im Rahmen der Einzelberatung:

- Die KundInnen ergänzen bzw. präzisieren in der Einzelberatung unter Anleitung ihre innerhalb der ersten Phasen der KB (Workshop und Eigenarbeit) erarbeitete Sammlung von **bislang persönlich besonders relevanten Aktivitäten und dabei erworbenen Kompetenzen** (Ergänzungen im Kompetenzprotokoll).
- Die KundInnen sind in der Lage, im Laufe des Beratungsgesprächs realistische Anknüpfungspunkte bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf Aktivitäten und Kompetenzen zu erkennen und Entscheidungen in Bezug auf **zukunftsrelevante Aktivitäten und wünschenswerte Prozesse der Kompetenzentwicklung** zu treffen. Dies schließt den Transfer von Kompetenzen in neue „Aktivitäts-Felder" ein (Ergänzungen im Kompetenzprotokoll).
- Die KundInnen gewinnen aus dem Beratungsgespräch Fokussierungen für **neue Orte und Aktivitäten** für künftige Prozesse der Kompetenzentwicklung.
- Die KundInnen erstellen gemeinsam mit der Beraterin/dem Berater einen **ausdifferenzierten Aktionsplan** zum Aufsuchen ausgewählter Orte und zur Aufnahme neuer Aktivitäten: Prioritäten, Strategien, Zeitplan, Begleitbedarfe (eventuell Vereinbarung einer weiteren Einzelberatung)

Am Ende des Workshops wird mit den TN ein Termin für die Einzelberatung vereinbart. Es hat sich gezeigt, dass die TN etwas Zeit brauchen, um ihre Arbeiten zu erledigen und um sich alles noch einmal zu vergegenwärtigen, bevor sie den Einzelgesprächstermin in Anspruch nehmen wollen. Wie viel Zeit das ist, wird den TN frei gestellt. Allgemein hat sich eine Zeitspanne von mindestens zwei Wochen bewährt. Manche TN möchten den Termin erst vereinbaren, wenn sie ihre Arbeiten erledigt haben. Es kann auch vorkommen, dass KundInnen bereits im Gruppensetting ihre Anliegen ausreichend klären konnten, manchen fehlt das Bedürfnis weiter zu arbeiten.

Manche KundInnen melden sich auch nach einem längeren Zeitraum nicht bei den BeraterInnen. Wenn der Grund des Wegbleibens unklar ist, sehen es manche BeraterInnen als ihre Verantwortung, die KundInnen zu kontaktieren, nachzufragen und im Bedarfsfall ein Angebot zu machen, in die Einzelberatung zu kommen. Es kann sein, dass KundInnen mit der Gruppe überfordert waren, sich nicht wohlfühlten usw., diese sollten „aufgefangen" werden und in einer für sie stimmigen Atmosphäre die Beratung zu Ende bringen können. Manche BeraterInnen legen Wert auf die Selbstorganisation der KundInnen und legen es ganz

in deren Verantwortung, ob sie die Einzelberatung in Anspruch nehmen (bei unangekündigter Nichtinanspruchnahme).

Die KundInnen nehmen alle für sie relevanten Unterlagen mit in die Einzelberatung. Zur Auswahl stehen: *Erinnerungslandkarte, Beschreibungen der Aktivitäten, Verfeinerung der Kompetenzbeschreibungen, Kompetenzprotokoll, Aktionsplan, Ergebnisse der Recherchen, Notizen zu Erkenntnissen,* manche brachten auch die *Abschlusspräsentation* inklusive *Ergebnisse des Brainstormings* mit. Wie weiter oben erwähnt, sind die Ergebnisse der *Eigenarbeit* sehr unterschiedlich. Manche TN werden sehr aktiv, andere wenig bis gar nicht. Aufgaben, die in der Phase der *Eigenarbeit* nicht durchgeführt wurden, können in der Einzelberatung gemeinsam bearbeitet werden.

Fragen der BeraterInnen an die TN: *„Wo stehen Sie jetzt? Was brauchen Sie noch? Wir stehen für eure Fragen zur Verfügung“*, d.h. KundInnen sollen mit den Recherchetätigkeiten und der Reflexion während der Phase der Eigenarbeit so weit kommen, dass sie in der Einzelberatung spezifische Fragen stellen können. Hier kann den KundInnen auch deutlich werden, wie sie bisher in ihrem Leben mit der Planung beruflicher Perspektiven umgingen und wie sie dies in Zukunft tun wollen. Die Einzelberatung kann – wenn dies organisatorisch nicht anders möglich ist – auch von einer BeraterIn durchgeführt werden, die nicht beim Workshop anwesend war. Es ist wichtig, die relevanten Informationen an die KollegInnen weiterzugeben.

In den Einzelgesprächen wurde z.B. am *Aktionsplan* weitergearbeitet, es wurden passende Ausbildungen oder Qualifikationsmaßnahmen recherchiert, Bewerbungsstrategien sowie Bewerbungsschritte und Bewerbungsunterlagen besprochen bzw. befassten BeraterIn und KundIn sich mit den speziellen Anliegen bzw. neu aufgetauchten Problemen der KundInnen. In manchen Fällen wurde an geeignete Einrichtungen weiterverwiesen (im Fall persönlicher oder familiärer Probleme).

Die abschließende Einzelberatung ist in der Regel ertragreich und wichtig. Sie liefert die noch fehlende Unterstützung und Konkretisierung, um ein Gesamtbild mit konkreten Schritten zu entwerfen (*„Es wird zusammengeräumt“*). Wenn dafür zeitliche Ressourcen vorhanden sind und der Bedarf besteht, können an den Workshop auch mehrere Einzelberatungen anschließen.

Nach Einschätzung mancher BeraterInnen ergibt sich mit den Ergebnissen aus dem Workshop und der Eigenarbeit eine neuartige Beratungssituation: Es ist sofortiges Anknüpfen möglich und es können sehr konkrete Ergebnisse erarbeitet werden. Dieses Setting wird als sehr anstrengend aber auch sehr befriedi-

gend für BeraterInnen und KundInnen geschildert. Die Erfolge der vorhergehenden Phasen werden hier sichtbar: Die BeraterInnen treffen in der Einzelberatung häufig auf im besten Sinn selbst-bewusste, aktive, fordernde KundInnen.

BEISPIELE

Erfahrungen von BeraterInnen im Rahmen der Einzelberatung:

- *„Manche füllten den Aktionsplan total aus, manche brauchten noch mehr Unterstützung, bei 3 von 7 sind spezielle Fragestellungen aufgetaucht (Abstrahieren, Privates).“*
- *„Am Ende des Workshops wurden Termine für die Einzelberatungen verteilt, alle TN kamen zur Einzelberatung. Es wurden ganz tolle und konkrete Ergebnisse in der Einzelberatung erzielt: Bsp: Berufsreifeprüfung: Person hat irrsinnig viel gemacht und war sehr schnell in der Eigenarbeit.“*
- *„Es war sehr gut möglich, im Workshop erarbeitete Inhalte mit Recherchen zu kombinieren und mit vertiefenden Fragen in der Einzelberatung zu konkreten Zielen/Schritten der Umsetzung zu kommen, teilweise sogar mit Alternativvarianten.“*
- Erarbeitung des Aktionsplans im Workshop (Beginn) oder zu Hause:
  „Die Erarbeitung und Umsetzung des Aktionsplans/der Ziele ist sehr von der Persönlichkeit des Kunden/der Kundin und der speziellen Fragestellung abhängig (nicht so sehr von Erarbeitung im WS).“
- *„Durch die unterschiedlichen Methoden im Ablauf der Kompetenz+Beratung (Eigenarbeit, Gruppenarbeit, Plenum, Übungen etc.) kam ein intensiver Prozess in Gang, der für alle TeilnehmerInnen gewinnbringend war. Die Teilnehmer/innen haben die Eigenarbeit alle eigenständig und allein erledigt. Für sie war wichtig, dass sie die Unterlagen laufend ergänzen können und somit die Potenziale erweitert werden. Alle TeilnehmerInnen haben die Einzelberatung in Anspruch genommen, waren bestens vorbereitet und haben konkrete Wünsche/Ideen/Schritte vorgelegt.“*

Zusammenfassende Bemerkungen zu den vier Phasen der Kompetenz+Beratung

Die Kompetenz+Beratung geht also von den Anliegen, Erfahrungen, Interessen, Fähigkeiten, Wünschen und Möglichkeiten der konkreten TeilnehmerInnen aus. Diese arbeiten mit bestmöglicher Unterstützung durch Methoden und TrainerInnen an ihren Lebensgeschichten. Das bedeutet auch, dass sie Verantwortung für den Prozess und das Ergebnis übernehmen (müssen).

Es findet im Rahmen des Workshops kein Abgleich mit vorhandenen Anforderungsprofilen von Berufen etc. statt, auch keine Testung. Ergebnisse der Erkundung werden verschriftlicht, aber nur insoweit dies sinnvoll (begrenzt biographisch) und stimmig (Beschreibungen) ist.

Auch die Begrifflichkeiten sollen, so weit wie möglich, von den TN selbst gefunden werden. Es kann zu einem späteren Zeitpunkt auch mit Listen von Kompetenzen, Kärtchen etc. gearbeitet werden, wenn gewissermaßen die empirische Basis in eigenen Worten gelegt ist.

Befragen, Beschreiben, Ringen um die richtigen, passenden Worte, Feedbacks bedeuten einerseits Orientierung am einzelnen, dem Subjekt *(Was habe ich gemacht? Was kann und will ich? Später erst: Was sind die Möglichkeiten und Bedingungen der Umsetzung)* – andererseits bedeutet dieses Erforschen und Auseinandersetzen in der Gruppe auch ein *„Sich-Objektivieren“*. Im Kennenlernen von anderen Menschen in vielleicht ähnlichen Lebenslagen kann ich mich und die eigene Situation auf andere Weise sehen lernen.

Alle TeilnehmerInnen suchen Orientierung, haben aber unterschiedliche Biographien, Handlungsstrategien, Erfahrungen. Die KB bietet die Möglichkeit des Lernens über Selbst- und Weltbilder: Welche Motive, Werte, Haltungen stehen hinter dem, was und wie ich etwas tue im Vergleich zu anderen, ich setze mich in Beziehung zu anderen, d.h. zu prinzipiell Möglichem, zu dem was der Fall ist in der Welt. Dies fördert die Entwicklung von *„präziser sozialer Phantasie“ (Bieri 2012, S. 238)* und Empathie und den Respekt vor unterschiedlichen Formen zu leben. Dieses Sich-Objektivieren bedeutet auch, mehr über die Welt und ihr Funktionieren zu lernen. Ein Sinn für Möglichkeiten und Handlungsalternativen lässt sich mit dieser Form von Reflexion leichter entwickeln.

Es geht bei der KB nicht um eine möglichst vollständige, widerspruchsfreie Beschreibung der eigenen Person, sondern um eine (Re-)Konstruktion, eine Verflüssigung der eigenen Identität, die Anerkennung der Vielstimmigkeit des Ichs, um die Entwicklung von Urteilsfähigkeit, das Finden neuer Schwerpunkte

und schließlich die Aktivierung der Menschen zum Handeln. Entsprechend den Anliegen der Menschen (Neuorientierung, Unsicherheit, Unzufriedenheit, neuer Job etc.) geht es um umsetzbare, sinnvolle, stimmige Schritte zur konkreten Lebensveränderung bzw. Veränderung der Selbstsicht. Diese Selbststärkung und die Ermutigung zum Handeln sind in vielen Beratungen sehr erfolgreich gelungen.

Warum dieser Umweg der KB über Vergangenheit, Auslotung der Interessen und Werte? Um ein Stück weit zu sichern, dass Ableitungen und Entscheidungen, die die Menschen dann selber treffen, stimmig und tragfähig und wirklich bedeutsam für ihr Leben sind – und deshalb auch mit größerer Wahrscheinlichkeit umgesetzt werden. Dies wird möglich, wenn in diesem Prozess auch die jeweiligen persönlichen Entscheidungskriterien ein Stück weit transparent werden. Dies trägt dazu bei, dass Menschen dann wirklich *„ins Handeln kommen"* und sich begründet entscheiden können. Wichtig dafür sind auch Ressourcenbetrachtungen, Klären von Hindernissen und Abklären von Möglichkeiten, was zum Teil während der Phase der Eigenarbeit selbstständig vorgenommen wird und dann auch mit den BeraterInnen im Rahmen der Einzelberatung. Die Methode, die die TN während des Beratungsprozesses lernen, hilft dabei, Entscheidungen zu revidieren, Möglichkeiten und Alternativen zu erproben und sich so dem, was man gerne tun möchte, kann und will praktisch anzunähern.

Die KB setzt also beim Lernen und den Erfahrungen, Wünschen und Träumen der Einzelnen an und fragt dann nach Möglichkeiten der Realisierung. Die KB ist gewissermaßen ein *„Angebot zur Organisation von Erfahrungen"*, eine Möglichkeit, Perspektiven zu entwickeln, in der Auseinandersetzung mit anderen das eigene Leben zu reflektieren, Gefühle, Brüche und Krisen nicht auszuklammern und Möglichkeiten zu finden, das eigene Leben selbstbestimmter zu gestalten. (Dies schließt prinzipiell die Änderung von persönlich als hinderlich empfundenen Bedingungen mit ein. Bei manchen TN entstand auch der Wunsch, etwas an konkreten gesellschaftlichen Bedingungen zu ändern.)

---

11 ERGEBNISSE DER KOMPETENZ+BERATUNG

Die Standards der Kompetenz+Beratung sind in Form von *„Lernergebnissen von KundInnen der Kompetenz+Beratung“* formuliert und als solche Zielwerte für die BeraterInnen *(s. Kap. 6)*. Die im Rahmen der Ausbildungslehrgänge durchgeführten Kompetenz+Beratungen wurden evaluiert *(Details zu Evaluation s. Kap.13)* – mit folgenden wichtigsten Ergebnissen:

TeilnehmerInnen
2/3 Frauen, 1/3 Männer; 15-65 Jahre alt; ohne Berufsausbildung bis Universitätsabschluss; MigrantInnen, jugendliche Straffällige, WiedereinsteigerInnen, SchülerInnen, Menschen in Arbeit, Arbeitslose; wenig/viel Berufserfahrung.

- Fast alle KundInnen der Kompetenz+Beratung fanden konkrete nächste Schritte, die sie durchführen wollen und können und wurden in ihrer Eigenständigkeit gestärkt (meist berufliche Umorientierung, Weiterbildung, aber auch weniger tun, …).
- Fast alle KundInnen fühlten sich gestärkt und entdeckten neue Kompetenzen.
- KundInnen erlernten eine Haltung des Reflektierens, einen neuen Blick auf sich. Es ereignete sich lebensgeschichtliches, gesellschaftliches, persönliches und soziales Lernen im Rahmen der Kompetenz+Beratung.
- Die KB ermöglicht in hohem Umfang Peer Learning.
- viel Gruppen-Spirit, Spaß, Anstrengung, Aufbruchsstimmung
- überraschende Ergebnisse, ungewohnter Ansatz: alte Denkspuren verlassen, neue Form des Nachdenkens (mit Distanz und Freiheit)
- sehr konkrete Ergebnisse als Grundlage für die Einzelberatung (sehr gute Erfolge in Einzelberatung(en): Aktionspläne

Beratungen mit konkretem Ergebnis
- Aufschluss über persönlich bedeutsame Aktivitäten, Kompetenzen, Werte
- Entdecken neuer Fähigkeiten, aber auch von Wünschen
- Stärkung des Selbstbewusstseins, Aktivierung, Motivation
- Standortbestimmung, Bestärkung *(„Was ich tue, passt“)*
- Um-, Neuorientierung (Zielfindung, Arbeit an Umsetzung)
- neuer Beruf, alter Beruf in neuem Kontext, Entwicklung im Beruf
- Hilfe beim Finden einer Arbeitsstelle *(Wo und wie will ich arbeiten, was bringe ich dafür mit?)*, Bewerbung (Festigung in/nach Burnout)
- weniger tun, sich selbst überfordert mit Beruf und Weiterbildung
- konkrete Ergebnisse auch bei großem Leidensdruck (ungeliebter Beruf) bzw. vorher wenig oder viel Reflexion
- mehr Wissen über sich, aber auch mehr Wissen über (widersprüchliche) gesellschaftliche Anforderungen, Arbeitsmarkt, Diskriminierungen etc.

- Unterstützungsbedarf der KundInnen ist nicht nicht vom Bildungsniveau abhängig, Anliegen/Typ von Mensch ist entscheidend
- heterogene Gruppen funktionieren (sehr) gut

Das Zutrauen, die Wertschätzung, dass alle Menschen – mit mehr oder weniger Anleitung – über das reden können, was sie gut und gern machen, hat sich in der Evaluierung der KB bestätigt. Die TN lernen überdies eine Methode der Reflexion, die sie auch nach Abschluss der KB weiter anwenden können (Nachhaltigkeit). Es gibt allerdings auch Grenzen der Kompetenz+Beratung: Die KB ist kein Allheilmittel à la *„Wenn ich meine Kompetenzen kenne, lösen sich alle meine Probleme"* (familiäre Probleme, Burnout, Bedingungen am Arbeitsmarkt, persönliche Probleme wie z.B. Entscheidungen ausweichen, nichts alleine umsetzen können). Wenn möglich, sind hier Verweise an andere Einrichtungen sinnvoll.

Wann ist die Kompetenz+Beratung ein Erfolg?

Grundsätzlich formuliert ist die KB für die TN ein Erfolg, wenn sie in ihren Anliegen ein Stück weiter gekommen sind. Je nachdem kann dies sein, dass sie in ihren Orientierungsversuchen unterstützt wurden, besser über sich und ihre Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen Bescheid wissen und für sich nächste Schritte daraus ableiten können. Im besten Fall stehen am Ende der Beratung der neue Beruf, neue Schwerpunktsetzungen im Beruf, eine Weiterbildung bzw. Höherqualifizierung, ein Arbeitsplatzwechsel oder auch ein temporärer Ausstieg bzw. weniger tun, neue Schwerpunktsetzungen im Leben oder eine Bestätigung des eingeschlagenen Wegs etc.

Da die KB auch ganz wesentlich auf Reflexions- und Bildungsprozessen beruht und Menschen verschiedene Tempi in Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen haben, ist es wesentlich zu berücksichtigen, dass Erfolg in dem Sinne, dass jede/r TN schon am Ende der KB die eine, einzige richtige Idee für den nächsten Schritt im Leben haben wird, nicht planbar ist. Nächste Schritte abzuleiten kann auch bedeuten, dass weitere Orientierungsschritte unternommen werden oder auch gefundene Optionen ausprobiert werden.

Ein Erfolg der KB besteht auch darin, wenn TN im Rahmen des Prozesses gelernt haben, in neuer Weise über sich nachzudenken und das Erarbeitete sowie die Materialien auch nach der KB nutzen. Die Ergebnisse können ergänzt und verfeinert werden oder auch revidiert, eventuell Vergessenes nachgetragen etc. Dies wäre ein nachhaltiger Lern- und Beratungseffekt.

Der Erfolg des Prozesses hängt von den Fähigkeiten der Trainerin genauso ab wie von der Bereitschaft und Fähigkeit der TN, sich einzulassen und zu reflektieren sowie auch von der Fähigkeit der Gruppe, einander wertschätzend zu begegnen und förderlich zu wirken. Daher ist jeder Workshop eine neue Herausforderung, da der Verlauf und auch der Erfolg des Workshops sehr von den

einzelnen TN und der jeweiligen Gruppenkonstellation abhängig sind. Wichtige Bedingung: Die Menschen nehmen freiwillig daran teil und wissen genau, worauf sie sich einlassen.

Ein interessantes Detail besteht in der Einschätzung des Erfolgs von Workshops auf Seiten der TrainerInnen: Sie haben manchmal das Gefühl, die Ergebnisse seien zu dürftig, die TN sind aber hochzufrieden. Dies könnte ein Zeichen dafür sein, wie sehr Prozesse der Selbstreflexion eine Rolle spielen.

Die Ergebnisse der Auswertungen der durchgeführten KBs zeigen, dass viele/fast alle TN tatsächlich Lösungen für ihre Anliegen finden können und konkrete nächste Schritte erarbeiten oder schon im Laufe der KB unternehmen. Was sehr gut gelingt ist die Stärkung des Selbstvertrauens der TN und Mut zu machen für nächste Schritte.

Die Lernergebnisse, die wir gewissermaßen als Ziele für die verschiedenen Phasen der Kompetenz+Beratung formuliert haben, konnten in fast allen Fällen erreicht werden. Am unterschiedlichsten sind die Ergebnisse im Bereich Eigenarbeit. In vielen Fällen arbeiteten die Menschen sehr engagiert, selbstständig, unternahmen schon die ersten Schritte, die sie im Aktionsplan formuliert hatten und kamen mit ganz konkreten Fragen/Anliegen in die Einzelberatung. Diese Arbeit der TN lässt sehr intensive und konkrete und auch – im besten Sinne – für BeraterInnen anstrengende, befriedigende Einzelberatungen entstehen.

Andere TN wiederum schafften es kaum bis gar nicht, in der Zeit zwischen zwei Workshopteilen bzw. zwischen Workshop und Einzelberatung eigenständig Schritte oder Reflexionen zu unternehmen.

Dies ist jedoch insofern kein Problem, als dies gewissermaßen eine der Sollbruchstellen im Prozess der KB darstellt. Wenn die KundInnen alles könnten, bräuchten sie keine Beratung. Dass viele TeilnehmerInnen das ambitionierte Ziel der Eigenarbeit tatsächlich realisierten, ist ein sehr ermutigendes Zeichen.

Ergebnisse von Kompetenz+Beratungen mit speziellen Zielgruppen

SchülerInnen

Wichtiges Kriterium für den Erfolg einer Kompetenz+Beratung ist die Freiwilligkeit der Teilnahme. Diese Ausgangsbedingung konnte nicht in allen Fällen hergestellt werden. Mit vertrauensstiftenden Maßnahmen, vielen beispielhaften Erklärungen, einer Reduktion der Arbeitsblätter konnten auch hier gute Ergebnisse erzielt werden. Jugendliche, die im Rahmen der Berufsorientierung Übungsbewerbungsgespräche mit „echten“ Arbeitgebern absolvierten, hatten erkennbar von der Kompetenz+Beratung profitiert.

Sehr schwierig ist die Beratung von 14-jährigen Jugendlichen z.B. in dritten Leistungsgruppen von Neuen Mittelschulen, wenn diese durch Zuschreibungen

und entsprechende Arbeitsmarktsituationen schon in diesem Alter sehr resigniert sind. Mit guter, einfühlender Unterstützung kann es zwar gelingen, ihr Interesse zu wecken, eigene Stärken herauszufinden, doch wenn sich herausstellt, dass für diese Interessen kein Stellenangebot besteht, ist dies ein Ergebnis, mit dem sehr schwer umzugehen ist. Der Hinweis, dass es wichtig ist, sich positiv mit sich selbst zu beschäftigen und Wünsche vielleicht später einmal umzusetzen, scheitert am Fokus des Interesses: eine Lehrstelle zu finden.

AMS-Maßnahmen

Einige Kompetenz+Beratungen wurden mit Gruppen in bestehenden länger andauernden AMS-Maßnahmen durchgeführt. Die BeraterInnen bereiteten die KBs sehr gut vor, besprachen sich intensiv mit den jeweiligen sozialpädagogischen BetreuerInnen und konnten eine sehr vertrauensvolle und offene Atmosphäre stiften. In einer Gruppe mit arbeitslosen (zum Teil straffälligen) Jugendlichen wurden Interessen preisgegeben, die nicht einmal die beste Freundin kannte, die BetreuerInnen der Maßnahme waren sehr erstaunt über die zum Teil aktive Mitarbeit und das *„dran bleiben“*.

In der Gruppe von älteren Langzeitarbeitslosen gab es von Beginn an sehr wertschätzendes Arbeiten und intensives Netzwerken mit den BeraterInnen. In dieser Gruppe stellte die Übung *„Baum der Träume“* einen Höhepunkt dar: die Menschen erlebten es als Ausnahme und Wertschätzung *„träumen zu dürfen“*.

Migrantinnen

Der Erfolg in der Kompetenz-Beratung mit MigrantInnen ist natürlich stark vom Niveau der Deutsch-Kenntnisse abhängig. In dieser Gruppe wurden aber Methoden gefunden, auch damit umzugehen: Die Frauen halfen einander gegenseitig mit Erklärungen, die Beraterin konnte für einige Teilnehmerinnen übersetzen, es wurden Wörterbücher herangezogen. Alle Frauen hatten Abschlüsse: von Pflichtschule über Lehre, Matura bis zum Studium. Es stellte sich heraus, dass einige Frauen schon Ziele hatten, aber nicht wussten, wie sie ihre Ausbildungen anerkennen lassen können bzw. wie der österreichische Arbeitsmarkt „funktioniert“.

Hier wurde herausgearbeitet, wie wichtig es ist, Kompetenzen nicht nur zu behaupten, sondern auch zu belegen. Mit vielen einfachen Erklärungen der Übungen und dem beispielhaften Vorführen der Beraterin mit einer Teilnehmerin wurde der Wert des Vorgehens aber sofort erkannt und Freude und Erstaunen über die eigenen entdeckten Fähigkeiten artikuliert. In dieser Gruppe wurde wenig mit Arbeitsblättern gearbeitet, die Gruppenarbeit und der Austausch über die eigene Lebenslage bzw. das Teilen bestimmter Erfahrungen wurde als lebendig, bereichernd und unterstützend erlebt. Die TN zeigten sich begeistert vom Herausarbeiten von Kompetenzen und konnten sich am Ende

des Workshops schon viel aktiver einbringen als zu Beginn. Es konnten – bis auf die Eigenarbeit – die Lernergebnisse größtenteils erfüllt werden.

12 QUALIFIZIERUNG VON KOMPETENZBERATERINNEN: DER LEHRGANG

Konzept des Lehrgangs und Durchführung:
Genoveva Brandstetter (Durchführung 2012-2013), Wolfgang Kellner
Leitung des Lehrgangs:
Genoveva Brandstetter (2012-2013), Wolfgang Kellner, Peter Schlögl

Anforderungen an BeraterInnen, die diesen Lehrgang absolvieren wollen: Erfahrungen mit Beratungs- und Begleitprozessen, Erfahrungen mit Workshopleitung und Gruppenprozessen, vorteilhaft: Erfahrungen mit Methoden der Kompetenzerfassung, TrainerInnenausbildung.

Bislang wurden 70 BeraterInnen aus ganz Österreich im Zuge von sechs Lehrgängen qualifiziert (Stand: Sommer 2014). Der Lehrgang wird von der WEITERBILDUNGSAKADEMIE ÖSTERREICH (wba) im Ausmaß von 3,5 ECTS anerkannt.

LEHRGANG KOMPETENZ+BERATUNG

Umfang: 3 Module
Dauer: Modul 1 und 2: je 1,5 Tage, Modul 3: 1 Tag

Ziele

- Einführung in das Konzept „Kompetenz+Beratung“
- Diskussion der theoretischen und konzeptionellen Grundlagen des Modells unter Berücksichtigung der Erfassung informell erworbener Kompetenzen
- TeilnehmerInnen des Lehrgangs durchlaufen bzw. erproben ausgewählte Programmpunkte des Modells, so wie es für KundInnen angeboten wird
- Diskussion und Übung der Rolle „KompetenzberaterIn“, Angebotsplanung
- Reflexion der eigenen beruflichen (Beratungs-)Praxis der TeilnehmerInnen, Analyse der Möglichkeiten bzw. Bedingungen der Umsetzung des Modells
- Diskussion der „fixen und variablen Bestandteile“ des Modells, Adaption des Modells KB an den jeweils eigenen institutionellen Kontext (Zielgruppen)

Methoden

- Inputs der Referent/innen
- Gruppenarbeiten, praktische Übungen, Reflexion der Methoden
- Diskussionen
- Projektarbeit der TN in der eigenen Institution: TeilnehmerInnen führen Kompetenz+Beratungen und als Teil davon einen Workshop für KundInnen ihrer eigenen Einrichtung durch (= Pilot-Kompetenz+Beratungen)

Inhalte

- das Format Kompetenz+Beratung, angestrebte Lernergebnisse für KundInnen
- Arbeit mit KundInnen: Information – Commitment/Workshops/Eigenarbeit der KundInnen/abschließende Einzelberatung: Design, Setting, Agieren
- Kompetenzprotokoll und Aktionsplan
- Ablaufphasen des Workshops und Methoden der Workshopgestaltung
- Rolle der „KompetenzberaterIn“: Dos and Don’ts der Workshopleitung
- Erproben ausgewählter Methoden und Tools
- Bearbeiten von Methoden- und Tool-Vorschlägen der TeilnehmerInnen
- Kompetenzen benennen, systematisieren und beschreiben (Konzepte und Diskurse: Kompetenz und Lernergebnisorientierung)
- Planung der Eigenarbeit der TeilnehmerInnen zwischen Modul 2 und 3
- Auswertung der durchgeführten Kompetenz+Beratungen bzw. des Workshops, Präsentation und Diskussion der Ergebnisse und Erkenntnisse bei Modul 3

Kompetenz+Beratung – praktisch

Alle BeraterInnen, die eine KB durchführen bzw. einen Workshop leiten, müssen diesen Lehrgang absolviert haben. Als Ko-TrainerInnen können auch KollegInnen fungieren, die diesen Lehrgang nicht besucht haben. Federführend im Prozess der KB sollten BeraterInnen sein, die den LG absolviert haben und den Gesamt-Prozess der KB steuern: von der Phase des Commitments über den Workshop bis zur Einzelberatung. Auch für die Einzelberatung ist die Kenntnis des Gesamt-Prozesses wichtig und die Absolvierung des Lehrgangs notwendig. Die Workshop-LeiterInnen müssen aber nicht unbedingt identisch sein mit den BeraterInnen in der Einzelberatung. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang die Präsentation bzw. Durchführung einer Kompetenz+Beratung mit KollegInnen, um wechselseitig das Wissen um die Formate zu garantieren und sicherzustellen, dass alle relevanten KollegInnen potentiellen KundInnen adäquat Auskunft geben können *(zur Bedeutung dieser Auskünfte s. auch Kap. 10.1 – Phase des Commitments).*

Evaluation der Pilot-Kompetenz+Beratungen

Die TeilnehmerInnen an den Lehrgängen mussten im Rahmen der Ausbildung Pilot-Kompetenz+Beratungen durchführen und diese nach vorgegebenen Kriterien auswerten. In mehreren diskursiven Evaluierungsschritten und mit etlichen Rückkopplungsschleifen wurden ein hohes Maß an Praxisreflexion, kollegialer Austausch auf hohem Niveau und die Qualitätsentwicklung des Formats Kompetenz+Beratung sichergestellt *(Details dazu s. Kap. 13).*

13 EVALUATION DES FORMATS KOMPETENZ+BERATUNG

Mehrstufige Evaluation

Die Kompetenz+Beratungen, die die BeraterInnen im Rahmen der Ausbildungslehrgänge durchführten, wurden von den BeraterInnen nach von uns (G. B, W. K.) vorgegebenen Kriterien ausgewertet *(Kriterienkatalog s. Anhang S. 124)*.

Im Rahmen des jeweils dritten Lehrgangs-Moduls erfolgte eine diskursive Auswertung der praktischen Erprobungen, wechselseitiges Feedback und Analyse von Kontext, Zielgruppen, Bedingungen der Umsetzung, Wirkungen und Agieren als BeraterIn in Workshop bzw. Einzelberatung. Im Anschluss wurden die Ergebnisse der kommunikativen Validierung von uns noch einmal ausgewertet und im Sinne typen-, kontext- und fallspezifischer Interpretation dokumentiert.

Feedbackschleifen

Die Gesamtheit der Erfahrungen und Erkenntnisse wurde dann jeweils an die BeraterInnen der folgenden Lehrgänge vermittelt und mit diesen diskutiert. Nach der Durchführung der Pilot-Kompetenz+Beratungen wurde jeweils Lehrgang für Lehrgang ausgewertet, diskutiert und die BeraterInnen analysierten ihre Erfahrungen im Lichte der dokumentierten Evaluationen. Durch dieses mehrstufige Auswertungsverfahren und vielfältige Rückkopplungsschleifen war es möglich, großen Nutzen aus der empirischen Praxis zu ziehen und – wie wir hoffen – dichte und aussagekräftige Beschreibungen von Abläufen und Prozessen für diesen Leitfaden zu gewinnen, die wesentlich auf der Praxis und den Auswertungen der BeraterInnen basieren.

Die BeraterInnen, die am ersten Lehrgang Kompetenz+Beratung teilnahmen, hatten den Status einer Entwicklungsgruppe. Sie waren auch die ersten, die Kompetenz+Beratungen durchführten. Von ihren Erfahrungen und Adaptierungen profitierten alle folgenden Lehrgangsgruppen.

Qualitätsentwicklung

Mit diesem Vorgehen der partizipativen Evaluation wurde einerseits die Qualität der Ausbildung durch intensive Praxisreflexion befördert, andererseits leistete diese kommunikative Validierung einen Beitrag zur ständigen Weiterentwicklung, Adaptierung und Qualitätsentwicklung des Formats Kompetenz+Beratung und stellt so einen Beitrag zur Qualitätssicherung in der beraterischen Arbeit dar.

14 ENTWICKLUNGSPOTENZIALE DER KOMPETENZ+BERATUNG

- Angebot weiterer Lehrgänge (je nach Bedarf in den Bundesländern durchführen)
- Weiterbildungsmodule für KompetenzberaterInnen: neue Tools, Updating
- vergleichende Auswertung der von den Organisationen der Ländernetzwerke adaptierten Abläufe und Tools
- Ermöglichung regionalen und österreichweiten Erfahrungsaustausches von KompetenzberaterInnen (Qualitätssicherung)
- Entwicklung zusätzlicher (niederschwelliger) Tools und Methoden
- Wirkungsforschung bei den KundInnen der Kompetenz+Beratung
- interne Qualitätssicherung in Beratungseinrichtungen: Abgrenzung der Produkte, Transparenz
- die Kompetenz+Beratung in den Kompetenzbilanzierungs- und Beratungs-Diskursen positionieren
- erweiterte Implementierung der Kompetenz+Beratung vor dem Hintergrund guter Ergebnisse mit speziellen Zielgruppen (MigrantInnen, SchülerInnen etc.)
- Entwicklung von Zusatz- und Erweiterungsmodulen: Ein Zusatzmodul zum Thema „österreichischer Arbeitsmarkt, Bewerbung“ wurde im Rahmen von KBs mit Migrantinnen bereits umgesetzt.
- erweiterte Kooperationen: Es wurden im Rahmen der Kompetenz+Beratung auch Kooperationen außerhalb des jeweiligen Ländernetzwerks eingegangen – sei es, um für die Praxisphase des Lehrgangs Gruppen „zusammenzustellen“, wenn dies anders (in der knappen Zeit) nicht möglich war; sei es auf Anfrage von außen. Diese Kooperationen erwiesen sich in vielen Fällen als sehr fruchtbar (KB als Modul in AMS-Maßnahmen, KB mit Teams von Beratungseinrichtungen wie z.B. MigrantInnenberatung, Frauenberatung) und könnten systematisch ausgebaut werden – und sollten auch speziell evaluiert werden.

LITERATUR

Aebli, Hans (1981): Denken, das Ordnen des Tuns, Stuttgart.

Alheit, Peter (2003): „Biographizität" als Schlüsselqualifikation. Plädoyer für transitorische Bildungsprozesse. In: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. /Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.): Weiterlernen – neu gedacht (S. 7-21); QUEM-Report, Heft 78, 2003. *Online: http://www.abwf.de/content/main/publik/report/2003/Report-78.pdf*

Alheit, Peter/**Dausien**, Bettina (2002): Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen. In: Tippelt, Rudolf (Hg.): Handbuch Bildungsforschung, Opladen, S. 565-585.

Arnold, Rolf (2010): Artikel „Kompetenz". In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung, Bad Heilbrunn, S. 172-173.

Barre, Kirsten/**Dehnbostel**, Peter (2011): Validierung von Lernergebnissen im Kontext des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). In: Bohlinger, Sandra/Münchhausen, Gesa (Hrsg.): Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning. Berichte zur beruflichen Bildung, Bielefeld, S. 105-122.

Bieri, Peter (2012): Wie wäre es, gebildet zu sein? In: Hastedt, Heiner (Hg.): Was ist Bildung? Eine Textanthologie, Stuttgart, S. 228-240.

Brandstetter, Genoveva/**Kellner**, Wolfgang (Hg.) (2000): Freiwilliges Engagement, Lernen und Demokratie. Beiträge zu einem bürgerschaftlichen Europa: Beispiele aus sechs europäischen Ländern, Wien.

Brandstetter, Genoveva/**Kellner**, Wolfgang (Hg.) (2001): Freiwilliges Engagement und Erwachsenenbildung. Wege der Identifikation und Bewertung des informellen Lernens, Wien.

Brandstetter, Genoveva/**Kellner**, Wolfgang (2010): Wertorientierung und Bewertungstrends in der allgemeinen Erwachsenenbildung – Schlüsselkompetenzen und Europäischer Qualifikationsrahmen. In: Amt und Gemeinde – Das theologische Fachblatt, 61. Jg., Heft 1, 2010, S. 14-26.

Brandstetter, Genoveva/**Luomi-Messerer,** Karin (2010): European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning. Country Report: Austria. *Online: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77444.pdf*

Bundesministerium für Unterricht und Kunst u.a. (2011): Strategien zum lebensbegleitenden Lernen. LLL:2020, Wien. *Online: https://www.bmbf.gv.at/ministerium/vp/2011/lllarbeitspapier_ebook_gross_20916.pdf?4dtiae*

CEDEFOP (2008): Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms, Luxembourg. *Online: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF*

CEDEFOP (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, Luxemburg.
Online: www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_DE.PDF

Dehnbostel, Peter (2011): Qualifikationsrahmen: Lernergebnis- und Outcomeorientierung zwischen Bildung und Ökonomie. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmagazin für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 14, 2011, Wien.
Online: http://erwachsenenbildung.at/magazin/11-14/meb11-14_05_dehnbostel.pdf

Dehnbostel, Peter/**Seidel,** Sabine (2012): Verfahren für die Anerkennung informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen für junge Menschen zur Integration in Beruf und Arbeit. In: AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.): Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) – Herausforderung und Chance für die Jugendsozialarbeit. Eine Expertise, S. 9-67.
Online: http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Expertise_AWO_DQR_September_2012.pdf

Druckrey, Petra (2007): Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf, Bonn/Moers.

Erpenbeck, John/**Heyse**, Volker (1999): Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation, Münster u. a.

Erpenbeck, John/**von Rosenstiel**, Lutz (2003) (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Stuttgart.

EUROPÄISCHES PARLAMENT/RAT (Hrsg.) (2006): Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG). Brüssel, S. 10-18.
Online: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=DE

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2012): Empfehlung des Rates vom 12. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01), Brüssel, S. 1-5.
Online: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF

Gelhard, Andreas (2011): Kritik der Kompetenz, Zürich.

Iller, Carola: Zielgruppenansätze in der Bildungsberatung – Definitionen und Kritikpunkte im Kurzüberblick. In: Bildungsberatung im Fokus, Nr. 3/2012, S. 2-3.
Online: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Bildungsberatung-im-Fokus-03_2012.pdf

Ibarra, Herminia (2004): Working Identity. Unconventional Strategies for Reinventing Your Career, Boston, Massachusetts.

Kanelutti-Chilas, Erika/**Kral,** Alexandra (2012): Open Up – Zugänge zur Bildungsberatung erschließen. In: Bildungsberatung im Fokus, Nr. 3/2012, S. 10-11. *Online: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Bildungsberatung-im-Fokus-03_2012.pdf*

Kellner, Wolfgang (2005): Freiwilligenarbeit, Erwachsenenbildung und das informelle Lernen – das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Rings Österreichischer Bildungswerke. In: Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung, Band 31/32: Informelles Lernen – Selbstbildung und soziale Praxis, Köln/Weimar/Wien 2005, S. 207-221.

Kellner, Wolfgang/**Schildberger**, Elke (2012): Gruppenarbeit, Einzelcoaching und Eigenarbeit in kompetenzorientierten Formaten: Erfahrungen, Reflexionen und ein Skalierungsversuch. In: Bildungsberatung im Fokus, Nr. 1/2012, S. 4-5. *Online: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/BB-im-Fokus-2-12.pdf*

Müller-Ruckwitt, Anne (2008): „Kompetenz" – Bildungstheoretische Untersuchungen zu einem aktuellen Begriff, Würzburg.

Preißer, Rüdiger (2007): Methoden und Verfahren der Kompetenzbilanzierung im deutschsprachigen Raum, Wien. *Online: www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=12760*

Preißer, Rüdiger (2009): Kompetenzen von benachteiligten Jugendlichen feststellen und fördern. Forschungsergebnisse und Handreichungen für die sozialpädagogische Praxis, Paderborn u.a.

Roth, Heinrich (1971): Pädagogische Anthropologie, Band II: Entwicklung und Erziehung. Grundlagen einer Entwicklungspädagogik, Hannover.

Schäffter, Ortfried (2012): Allgemeinbildung im Umbruch. Lebenslanges Lernen und Katholische Erwachsenenbildung. In: Ziegler, Horst/Bergold, Ralph (Hrsg.): Neue Vermessungen: Katholische Erwachsenenbildung heute im Spannungsfeld von Kirche und Gesellschaft, Blieskastel 2012, S. 115-142.

Schiersmann, Christiane u.a. (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung, Bielefeld.

Schlögl, Peter/**Irmer**, Manon (2012): „Kompetenzberatung": so neu, dass sie noch gar keinen Namen hat. In: Bildungsberatung im Fokus, Nr. 1/2012, S. 6-7. *Online: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/BB-im-Fokus-2-12.pdf*

Tippelt, Rudolf (Hg.): Handbuch Bildungsforschung, Opladen.

Weinert, Franz E. (2001) (Hg.): Leistungsmessung in Schulen, Weinheim/Basel.

Abruf aller Links am 31. 7. 2014

AUTORIN UND AUTOR

Genoveva Brandstetter, freiberufliche Bildungsforscherin und Erwachsenenbildnerin in Wien, Studium der Pädagogik, Schwerpunkte: Formatentwicklungen im Bereich „Kompetenzerfassung", Qualitätsentwicklung im Hochschulbereich, Organisationsberatung, Evaluation, qualitative Sozialforschung, informelles Lernen und Kompetenzen, europäische Bildungspolitik, Konzeption von Weiterbildungen

KONTAKT: *genoveva.brandstetter@chello.at*

Wolfgang Kellner, Erwachsenenbildner und Bildungsforscher in Wien, Studium der Pädagogik und Philosophie, Leiter des Bildungs- und Projektmanagements im Ring Österreichischer Bildungswerke, Schwerpunkte: informelles Lernen und Kompetenz, Community-Education, Freiwilliges Engagement und Lernen, Bildungstheorie, Formatentwicklungen im Bereich „Kompetenzerfassung"

KONTAKT: *wolfgang.kellner@ring.bildungswerke.at*

ANHANG

Materialien A

- **Beispiel:** Informationsblatt zur Kompetenz+Beratung
- **Beispiel:** KB-Workshop-Ablaufplan
- **Beispiel:** exemplarische Feedbacks von TeilnehmerInnen an einem KB-Workshop
- **Evaluation:** Kriterien zur Auswertung der Pilot-Kompetenz+Beratungen

Materialien B

Kompetenzen: Definitionen, Modelle, Beschreibungsformen

(Lehrgangs-Handouts, erstellt von G.B., W.K.)

- Kompetenz-Definitionen und Kompetenz-Modelle
- 15 Schlüsselkompetenzen
- Kompetenzatlas
- CEDEFOP-Definitionen
- EU-Schlüsselkompetenzen
- Bloom's Taxonomie

Materialien C

Beispiele für Tools und Anleitungen für Übungen

- **Beispiel:** alltagssprachliche Formulierungen und Begriffe
- **Beispiele:** Kompetenzen in vier Bereichen
- **Übung:** Zirkuläres Tratschen
- **Übung:** Drei Stühle
- **Beispiel:** Gestaltung Erinnerungslandkarte
- **Übung:** Arbeiten mit Kompetenzkärtchen
- **Beispiel:** Fragen zum Aktionsplan
- **Beispiel:** Aktionsplan ausgefüllt
- **Übung:** Baum der Träume
- **Übung:** Mein idealer (Arbeits-)Platz
- **Beispiel:** Einzelberatung vorbereiten

ANHANG A1

Beispiel: Informationsblatt zur Kompetenz+Beratung *s. Leitfaden S. 48*

+BE KOMRA PETUNG TENZ

Kompetenzberatung – wissen. können. handeln.
Eigene Stärken und Fähigkeiten erkennen

Die Arbeitswelt und berufliche Anforderungen verändern sich schnell. Berufswege sind immer mehr geprägt von Phasen der Veränderung und Neuorientierung. Hier setzt die **bildungsinfo-tirol** mit der Kompetenzberatung an, denn wer seine Stärken und Fähigkeiten kennt, kann diese erfolgreich und zielführend einsetzen.

ABLAUF:

1. **Infogespräch**: Kennenlernen der Inhalte, der Methode und des Ablaufs
2. **Workshop 1:** Halb Tag in Gruppenform
3. **Eigenarbeit:** persönliche Auseinandersetzung mit bestimmten Fragestellungen
4. **Workshop 2:** Halb Tag in Gruppenform, Kompetenzprofil erarbeiten
5. **Einzelberatung:** individuelle Planung der nächsten konkreten Schritte

FÜR ALLE DIE:

- auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind
- sich aus unterschiedlichsten Gründen beruflich verändern müssen oder wollen
- sich mit den eigenen Stärken und Kompetenzen auseinandersetzen wollen

DIE KOMPETENZBERATUNG BIETET:

- Erarbeiten und Bewusstmachen der eigenen Stärken und Fähigkeiten
- Erkennen von neuen beruflichen Möglichkeiten
- Förderung der Motivation und Eigeninitiative
- Grundlegende berufliche Orientierung und neue Impulse
- Stärkung des Selbstwerts
- Austausch mit anderen Menschen in beruflichen Veränderungsphasen

Nächste TERMINE:
Fr, 5.9. und 19.9. 2014 von 14:00-18:00 Uhr
Mi, 29.10. und 12.11. 2014 von 13:30-17:30 Uhr
Mi, 3.12. und 17.12. 2014 von 14:00-18:00 Uhr
jeweils im Seminarraum der amg-tirol

ANMELDUNG:
kostenlose Infohotline: 0800 500 820, bildungsinfo@amg-tirol.at
MMag.a Veronika Violand, 0512562791-41
Nähere Infos: www.bildungsinfo-tirol.at

Erwachsenenbildung
Bildungsberatung Österreich
Netzwerk Tirol

bildungsinfo tirol
amg tirol arbeitsmarktförderungs gmbh

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.
BMBF esf tirol AK

ANHANG A2

Beispiel: KB-Workshop-Ablaufplan *s. Leitfaden S. 52*

Schritte – WS/Teil 1	Zeit		Beschreibung	Setting	Medien, Materialien
Begrüßung, Vorstellung TrainerInnen, Einführung	20	20	Begrüßung, Vorstellung TrainerInnen, Einführung in den Workshop und in das grundsätzliche Modell der Kompetenzen (formal, informell etc.) und der Kompetenz+Beratung anhand einer PP Präsentation (ggf. Beispiele aus der eigenen Lebenswelt der TN erfragen und daran anknüpfen)	Vortrag mit interaktiven Elementen	PPP, Laptop, Beamer, Leinwand
Vorstellung TeilnehmerInnen	20	40	Die TeilnehmerInnen stellen sich kurz vor (Name, Beruf, Erwartungen an Kompetenz+Beratung …). Hier tauchen idR schon eine Menge „Lebenswelten“ auf, guter Anknüpfungspunkt für nächsten Schritt …	Plenum	Namensschilder, selbstklebende Etiketten
Erinnerungslandkarte	20	60	Die TeilnehmerInnen identifizieren in ihren unterschiedlichen Lebenswelten (Beruf, Familie, Weiterbildung, Hobbies, Vereine, besondere Lebensphasen etc.) eine Sammlung von Aktivitäten/wichtigen Stationen in ihrem Leben wie beispielsweise (Beruf: verkaufen, beraten - Familie: Zwillinge aufziehen und erziehen, Oma pflegen – Hobby: Krippenfiguren schnitzen etc.)	Einzelarbeit	Arbeitsblatt: *„Erinnerungslandkarte“*, Anleitung über PPP
„Relevante“ Aktivitäten auswählen und im Paarinterview „erkunden“	10 60	130	Die TeilnehmerInnen wählen, aus den – hoffentlich – zahlreichen Aktivitäten vier bis fünf aus, die ihnen in Bezug auf Vergangenheit, Gegenwart und möglicherweise auch Zukunft als bedeutender Lernort erscheinen bzw. die sie gern genauer erkunden möchten. Die ausgewählten Aktivitäten werden anhand von Paarinterviews genauer betrachtet, analysiert und dokumentiert (2x30 Minuten, oder 3x20 Minuten, ggf. Demobeispiel eines Lernortes über PPP gemeinsam durchgehen).	Einzelarbeit Paararbeit oder Dreiergruppe	Arbeitsblatt: *„Erinnerungslandkarte“*, Arbeitsblatt: *„Lernorte“* und Anleitung inklusive Frageleitfaden
Pause	20	150			

AK OÖ | Kompetenz+Beratung | Ablaufplan Pilot-Workshop 2012
Dauer: 2x4 Stunden, TeilnehmerInnen: 6-12, TrainerInnen: 2

Schritte – WS/Teil 1	**Zeit**		**Beschreibung**	**Setting**	**Medien, Materialien**
Kompetenzen entdecken 1	25	175	Auf Basis der im Paarinterview gewonnen Eindrücke werden via Feedback wahrgenommene bzw. beim Gesprächspartner/der Gesprächspartnerin entdeckte Fertigkeiten, Fähigkeiten, Stärken, „roten Fäden“ und möglicherweise auch Werte rückgespiegelt.	Paar oder Dreiergruppe	Arbeitsblatt *„Lernorte“*
Kompetenzen entdecken 2	20	195	Basierend auf bisherigen Reflexionsergebnissen und Inputs sowie unter Zuhilfenahme des Beispielblatts für Kompetenzen werden weitere Fertigkeiten, Fähigkeiten, Stärken, „rote Fäden“ und möglicherweise auch Werte identifiziert und festgehalten.	Einzelarbeit	Arbeitsblatt *„Lernorte“* und *„Beispielblatt für Kompetenzen“*
Pause	10	205			
Kompetenzen beschreiben und belegen	15	220	Die identifizierten Stärken werden von den TeilnehmerInnen in das Arbeitsblatt „Meine Kompetenzen“ übertragen. Danach werden die einzelnen Kompetenzen beschrieben und belegt. Dies geschieht anhand eines Demobeispiels gemeinsam mit dem Trainer/der Trainerin. Die restlichen individuellen Stärken werden von den TeilnehmerInnen zuhause finalisiert.	Einzelarbeit	Arbeitsblatt *„Meine Kompetenzen“*
Organisatorisches	5	225	Organisatorisches rund um Workshop 2, Wiederholung der Aufgaben, die bis zum nächsten Workshop in Eigenarbeit zu erledigen sind	Plenum	
Werte erkunden	15	240	Einstimmung auf das Thema Werte (evtl. mit Hilfe einer Entspannungsübung). Übungen für zu Hause: • Arbeitsblatt zum Thema „meine Werte“. • Spaziergang („Nehmen Sie sich eine Stunde oder mehr Zeit, machen Sie einen Spaziergang an einem für Sie guten Ort und stellen Sie sich nur die eine Frage: „Was ist mir eigentlich wirklich wichtig im Leben?“)	Plenum	Arbeitsblatt *„Werte“*

FORTS. ANHANG A2

Beispiel: KB-Workshop-Ablaufplan

Schritte – WS/Teil 2	Zeit		Beschreibung	Setting	Medien, Materialien
Begrüßung,	15	15	Begrüßung Was erwartet uns heute – Überblick geben Abfrage, wie ist es mit den Aufgaben zuhause gegangen … Idee: Böll-Geschichte: „Der zufriedene Fischer“	Plenum	
Selbstpräsentation vorbereiten	20	35	„Werbespot“ bzw. 2-minütige Selbstpräsentation vorbereiten. Basis sind bisher erarbeitete Kompetenzen und Werte. Materialien aus Moderationskoffer, Flipchartpapier, … zur Unterstützung verwenden.	Einzelarbeit	Flipchartpapier, Pinnkarten, Moderationskoffer, Wachskreiden, …
Selbstpräsentation	3 + 36	75	Kleingruppe bilden (4-6 Personen – 6 Min/Person); Person A stellt „Werbespot“ (ich bin, ich kann …) vor. Welche Berufe fallen mir als ZuhörerIn dazu ein? Brainstorming. Person A notiert die Ideen auf Kärtchen mit (wenn möglich, ohne Diskussion).	Kleingruppe	Blöcke und Stifte
Pause	20	95			
Phantasiereise	20	115	Überstieg „Zukunft“ Phantasiereise (im Sitzen)	Plenum	
Einstieg in die Zielarbeit	25	140	Mein idealer … (z.B. Arbeitsplatz) Einen Wunschbereich auswählen und näher beschreiben Mindmap-Methode erläutern (Demobeispiel)	Einzelarbeit	Arbeitsblatt: *„Mein idealer …“* (auf A3 kopieren)
Austausch	20	160	Austausch mit PartnerIn	Paararbeit	
Was brauche ich?	10 10	180	Schriftliche Sammlung: *Woher bekomme ich Informationen?* *Was unternehme ich, um dran zu bleiben?* *Was unterstützt mich, Entscheidungen zu treffen?* *Weitere Tipps, Anregungen, …* Ergebnisse gemeinsam durchgehen und ggf. ergänzen	Plenum	4 Pinnwände mit Fragen

AK OÖ | Kompetenz+Beratung | Ablaufplan Pilot-Workshop 2012
Dauer: 2x4 Stunden, TeilnehmerInnen: 6-12, TrainerInnen: 2

Schritte – WS/Teil 2	**Zeit**		**Beschreibung**	**Setting**	**Medien, Materialien**
Ziel und Aktionsplan	20 20	220	Wohin gehe ich? Ziel formulieren, meine Schritte planen 1. Schritt: Was mache ich morgen bzw. diese Woche Austausch im 2er-Setting	Einzelarbeit Paararbeit	Arbeitsblatt: *„Ziel und Aktionsplan“* (auf A3 kopieren)
Vorschau Organisatorisches	5	225	Vorbereitung auf Einzelberatung Wie schaut der Rahmen aus? Zeit, bei wem, wann, Anmeldung Möglicher Ablauf, Themen, …	Plenum	Arbeitsblatt: *„Vorbereitung auf Einzelberatung“*
Abschluss	15	240	Abschlussreflexion Wo bin ich vor 2 Wochen beim Start gestanden? Wo stehe ich jetzt? Wenn ich an die Einzelberatung denke: Wo glaube/hoffe ich, dass ich nach der Einzelberatung stehe? Offene Runde: Was ich noch sagen möchte	Plenum	PPP, Laptop, Beamer, Leinwand

ANHANG A3

Beispiel: exemplarische Feedbacks von TN an einem KB-Workshop *s. Leitfaden S. 55*

Workshop Kompetenz+Beratung
Beraterinnen: Rosemarie Winkler, Bettina Lanzenberger

Vorstellrunde
Einführung KB und Begriffsklärung Stärken – Fähigkeiten – Kompetenzen
Erinnerungslandkarte

1. Feedbackrunde
Frage: Gibt es erste Aha-Erlebnisse?

- *ein Bild zeichnet sich ab*
- *Bearbeitung ist nicht einfach gefallen, weil vieles als selbstverständlich betrachtet wird*
- *Was kann ich alles! Man versteckt manches, traut sich nicht so richtig drüber*
- *Manchmal versucht man etwas, kriegt dann aber eine drüber und macht nicht weiter*
- *Ich kann so viel, hab aber kein Zertifikat dafür.*
- *meine eigene Individualität leben und das auch in anderen Menschen zum Ausdruck bringen*
- *schwierig zu Beginn, das aus der Sicht „besonders gerne/ wichtig" zu betrachten; viele Dinge kann ich ein bissel, aber noch nicht gut genug*
- *Drang nach Weiterbildung wird sichtbar*
- *mache vieles und das gerne; Zeit ist noch nicht reif; wenn die Zeit reif ist, mache ich was anderes*

Aktivitäten auswählen und Aktivitäten beschreiben
Kompetenzprotokoll

2. Feedbackrunde
Fragen: Welche Aktivitäten wurden ausgewählt?
Gibt es Erkenntnisse daraus? Was waren die Highlights?

- *Lernen macht Spaß! Organisieren*
- *Wie kann ich zwei Aktivitätsbereiche zusammen bringen?*
- *Wirtschaftskammer wird nächste Ansprechstelle sein. Aha´s sind schon da in Richtung Zukunft. Nur davon reden nützt mir nix.*
- *Erdig sein.*
- *Etwas, das ich früher gemacht habe, kommt durch den Workshop wieder in mein Bewusstsein.*
- *Ob Job oder privat ist noch nicht klar. Da muss ich genauer hinschauen. Zertifikate fehlen. Vielseitige Interessen.*
- *Ein Wunsch, der drängt. Der ursprüngliche Berufswunsch konnte nicht realisiert werden, klopft jetzt wieder an.*
- *Verlasse ich mein sicheres Nest und begebe ich mich in ein risikoreiches, aber glückliches Leben?*

Kompetenzenliste und Kompetenzen beschreiben
Einzelarbeit „All about me“ und Präsentation mit einem Wort
Baum der Träume
Aktionsplan
Abschlussplenum

3. Feedbackrunde

Fragen: Was brauchen die TeilnehmerInnen noch? Was nehmen sie sich mit?
Welche Erwartungen/Befürchtungen sind eingetreten?

- *war spannend wieder einzutauchen in mich; Stück schreiben wird passieren; zwei Sachen sind in den letzten Wochen konkret geworden; brauche noch Unterstützung von der Bildungsberaterin; hat gut gefallen*
- *hat gut gefallen; auch von der Methodik her; in Erinnerung rufen, was ich alles kann; Job im Organisationsbereich ist der meine; hat sich bestätigt; genauer hinschauen, was ich machen will*
- *hat sehr gut gefallen; nehme Ideen mit; gute Methode, etwas über mich herauszufinden*
- *hat mir super gefallen; nehme mit, dass ich in meinen nächsten Beruf die Natur miteinbeziehe; brauche Gespräch*
- *interessant, dass es Menschen gibt, die eine fundierte Ausbildung haben und trotzdem auf der Suche sind; muss aufpassen, dass ich bei aller Liebe zum Tun nicht in ein finanzielles Loch falle; mache Prüfung vielleicht trotzdem, auch wenn ich dann nicht in dem Bereich arbeite; Methoden waren lehrreich; träumen dürfen*
- *hat gut gefallen; nachdenken, was Zukunft bringen könnte; vorerst keine Veränderung; aber sicher nicht der letzte Job; hat viel gebracht; Material ist für Outplacement verwendbar*
- *hat auch gut gefallen; schon lange intensive Beschäftigung; Kompetenzen war neuer Zugang; vieles wurde klarer; endgültige Klarheit ist noch nicht da; muss eine Lösung finden für die Überbrückung; Stück ist dazugekommen; will eine langfristige Lösung; WS war Stärkung von Dingen, die ich schon weiß*

ANHANG A4

Kriterien zur Auswertung der Pilot-Kompetenz+Beratungen *s. Leitfaden S. 110*

BeraterInnen werten als TeilnehmerInnen der Ausbildung zum/zur KompetenzberaterIn ihre durchgeführten Pilot-Kompetenz+Beratungen aus und dokumentieren diese schriftlich.

→ **Beschreibung der Kundenakquise:**
Wie erfolgte die Bewerbung, auf welchen Kanälen? Erfahrungen damit?
Welche Informationen stellten sich als wichtig heraus? Welche wurden im Vorgespräch gegeben, welche erst später?

→ **Beschreibung der Zielgruppe bzw. der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen-Gruppe**

→ **Dokumentation: Ablauf/Setting Workshop**

→ **Erfahrungen mit Methoden beim Workshop – Reflexion:**
Was hat gut funktioniert, was nicht? Warum nicht?
Inwiefern waren Besonderheiten der Zielgruppe bedeutsam?
War die Abfolge der einzelnen Schritte konsistent?
Welche Erfahrungen gibt es mit dem Vorgehen von Aktivitäten zu Kompetenzen?
Konnte die Gruppe voneinander profitieren? Was half dabei?
Welche Schwierigkeiten traten auf, wie wurde damit umgegangen?

→ **Informationen zu Planung der Eigenarbeit und tatsächlichen Aktivitäten der KundInnen:**
Welche Aktivitäten haben die KundInnen gesetzt, wie wurden diese dokumentiert, wie gestaltete sich die Einzelberatung. Zu welchen Ergebnissen ist man gekommen? War es möglich Kompetenzprotokoll und Aktionsplan so auszufüllen, dass sich nächste Schritte ergaben bzw. die KundInnen sich in der Lage fühlen, diese anzugehen?

→ **Wie bzw. in welcher Weise waren die im LG vorgeschlagenen Tools und Dokumente hilfreich?**

→ **Wenn Sie sich das Dokument *„Lernergebnisse von KundInnen im Rahmen der Kompetenz+Beratung …“* ansehen und mit den Ergebnissen Ihrer Pilotphase vergleichen: Welche Lernergebnisse konnten Ihrer Einschätzung nach erreicht werden, welche nicht? Warum nicht?**

→ **Was sind Ihrer Meinung nach noch offene Fragen, die geklärt werden müssen?**

→ **Welche Herausforderungen sehen Sie im Zusammenhang mit der Kompetenz+Beratung?**

(Auswertungskriterien, G. B., W. K.)

ANHANG B1

Kompetenzen: Definitionen, Modelle, Beschreibungsformen *s. Leitfaden S. 15*

KOMPETENZEN DEFINIEREN

Odo Marquard *(1973): Inkompetenzkompensationskompetenz? Über Kompetenz und Inkompetenz der Philosophie. In: O. M. (1981): Abschied vom Prinzipiellen. Philosophische Studien, Stuttgart, S. 24.*

> *„Kompetenz hat offenbar irgendwie zu tun mit Zuständigkeit und mit Fähigkeit und mit Bereitschaft und damit, dass Zuständigkeit, Fähigkeit und Bereitschaft sich in Deckung befinden (…)".*

Rolf Arnold *(2010): Artikel „Kompetenz". In: R. A./S. Nolda./E. Nuissl (Hg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung, 2. überarbeitete. Auflage, Bad Heilbrunn, Seite 172 f.*

> *„Kompetenz bezeichnet das Handlungsvermögen der Person. Während der Begriff Qualifikation Fähigkeiten zur Bewältigung konkreter (in der Regel beruflicher) Anforderungssituationen bezeichnet, d. h. deutlich verwendungsorientiert ist, ist der Kompetenzbegriff subjektorientiert.*
> *Er ist zudem ganzheitlicher ausgerichtet. Kompetenz umfasst nicht nur inhaltliches bzw. fachliches Wissen und Können, sondern auch außerfachliche bzw. überfachliche Fähigkeiten, die häufig mit Begriffen wie Methodenkompetenz (Know how to know), Sozialkompetenz, Personalkompetenz oder auch Schlüsselqualifikationen umschrieben werden. (…)*
> *Das allen Kompetenzbegriffen Gemeinsame ist die Entwicklung eines subjektiven Potenzials zum selbständigen Handeln in unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen. Dieses subjektive Handlungsvermögen ist nicht allein an Wissenserwerb gebunden, es umfasst vielmehr auch die Aneignung von Orientierungsmaßstäben und die Weiterentwicklung der Persönlichkeit.*
> *Immer deutlicher wird in den letzten Jahren erkannt, dass K. nicht nur in institutionalisierten Lernprozessen „vermittelt" werden kann, sie entwickelt und erweitert sich vielmehr im Lebensvollzug, d. h. im Rahmen des lebenslangen Erfahrungslernens. Kompetenzentwicklung erfolgt demnach zu überwiegenden Teilen durch selbstgesteuertes Lernen (Selbstorganisation) am Arbeitsplatz".*

John Erpenbeck *u.a. (Hg.) (2003): Handbuch Kompetenzmessung, Stuttgart.*

> *„Kompetenzen sind Selbstorganisationsdispositionen des Individuums".*

Kompetenzen: Definitionen, Modelle, Beschreibungsformen

s. Leitfaden S. 15

Franz Emanuel Weinert *(2001): Leistungsmessungen in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: F. E. W. (Hg.): Leistungsmessungen in Schulen, S. 27 f.*

> Kompetenzen sind *„die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“.*

KOMPETENZEN STRUKTURIEREN, UNTERSCHEIDEN …

Heinrich Roth *(1971)*

Handlungskompetenz umfasst
1. Sachkompetenz
2. Sozialkompetenz
3. Selbstkompetenz

Deutscher Bildungsrat *(1974)*

Handlungsfähigkeit umfasst
1. Fachkompetenz
2. Sozialkompetenz
3. Humankompetenz

John Erpenbeck *u.a. (2003)*

1. ***Fachlich-methodische Kompetenz***
   Die Fähigkeit, mit fachlichem und methodischem Wissen Probleme schöpferisch zu bewältigen (= fachlich-methodisch in Bezug auf Sachverhalte).
2. ***Sozial-kommunikative Kompetenz***
   Die Fähigkeit, sich aus eigenem Antrieb mit anderen auseinander zu setzen; kreativ zu kooperieren und zu kommunizieren (= sozial und kommunikativ in Bezug auf andere Menschen).
3. ***Personale Kompetenz***
   Die Fähigkeit, sich selbst gegenüber klug und kritisch zu sein, produktive Einstellungen, Werthaltungen und Ideale zu entwickeln (= reflexiv in Bezug auf die eigene Person).
4. ***Aktivitäts- und Handlungskompetenz***
   Die Fähigkeit, alles Wissen und Können, alle Ergebnisse sozialer Kommunikation, alle persönlichen Werte und Ideale auch wirklich willensstark und aktiv umsetzen zu können und dabei alle anderen Kompetenzen zu integrieren (= mehr oder weniger aktiv).

Johann Heinrich Pestalozzi *(1746 – 1827)*

→ Das pädagogische Ganzheitskonzept von Pestalozzi mit seiner Ausrichtung auf Kopf, Herz und Hand

Antike Ethik, Christliche Ethik (bzw. die Tradition der abendländischen Tugendlehre) – Tugenden als Voraussetzung für ein gutes/gelungenes/glückliches Leben:

→ **Platon** *(428-348):*
die vier Kardinaltugenden Gerechtigkeit, Besonnenheit, Mut und Weisheit.

→ **Aristoteles** *(384-332):*
ein offener Tugendkatalog (im Gegensatz zu Platons System) mit der Unterscheidung von Charaktertugenden (Tapferkeit, Großzügigkeit, Besonnenheit, Gerechtigkeit, Freundschaft usw.) und Verstandestugenden (Weisheit, Klugheit usw.) – und mit der Definition von Charaktertugenden als Mitte zwischen zwei Extremen (z.B. Tapferkeit als Mitte zwischen Tollkühnheit und Feigheit).

→ **Thomas von Aquin** *(1225-1275):*
Thomas v. Aquin erweitert die vier Kardinaltugenden um die drei theologischen Tugenden Glaube, Hoffnung und Liebe.

Vgl. die moderne Unterscheidung zwischen Primärtugenden bzw. Kardinaltugenden (als Selbstzweck) und Sekundärtugenden – wie Disziplin, Fleiß, Ausdauer usw. (als Mittel zum Zweck).

15 SCHLÜSSELKOMPETENZEN

aus: Bernadette Kadishi (Hg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen, Altstätten 2002

Planungsfähigkeit *setzt klare Prioritäten, plant die einzelnen Arbeitsschritte im voraus, arbeitet zielorientiert, erkennt Zusammenhänge und Schnittstellen.*

Organisationsfähigkeit *führt erfolgreich Aktivitäten durch, hat Erfahrungen im Koordinieren unterschiedlicher Interessen und Zeitpläne, erledigt Aufgaben in der vorgegebenen Zeit, kann organisatorische Hilfsmittel optimal einsetzen.*

Eigeninitiative *bringt von sich aus Vorschläge ein, setzt Ideen um, initiiert Aktivitäten/Anlässe, kann sich selber beschäftigen.*

Flexibilität *kommt mit unvorhergesehenen Ereignissen zurecht, kann sich veränderten Situationen anpassen, ist beweglich, klammert sich nicht an eine fixe Idee, ist bereit, sich auf neue Situationen einzulassen.*

Entscheidungsfähigkeit *bedenkt Konsequenzen und Risiken, entscheidet auch ohne allerletzte Sicherheit, trifft selbständig Entscheidungen, begründet Entscheidungen, schafft Transparenz.*

Kreativität/Problemlösungsfähigkeit *sieht Probleme grundsätzlich als Herausforderung, hat vielfältige Ideen, entwickelt verschiedene und ungewöhnliche Lösungsmöglichkeiten, setzt Lösungen um.*

Lernfähigkeit *interessiert sich für verschiedene Themen, ist offen gegenüber Neuem, bildet sich weiter, arbeitet sich rasch in neue Aufgaben ein.*

Verantwortungsbereitschaft *ist bereit, Verantwortung zu übernehmen, hat die Verantwortung für spezifische Aufgaben, übernimmt Verantwortung für andere Personen, empfindet Verantwortung als positive Herausforderung.*

Teamfähigkeit *hat Erfahrung im Erledigen von Aufgaben in Zusammenarbeit mit anderen, bringt eigene Fähigkeiten ins Team ein, geht auf andere Teammitglieder ein, ist sich der eigenen Rolle im Team bewusst.*

Konfliktfähigkeit *geht Konflikte bewusst an, sucht konstruktive Lösungen, bleibt in spannungsgeladenen Situationen sachlich, ist kritikfähig.*

Kommunikationsfähigkeit *hört GesprächspartnerIn aufmerksam zu, versichert sich, den Gesprächspartner richtig verstanden zu* haben, *nimmt aktiv an Gesprächen teil, bringt eigene Meinungen ein, versichert sich, richtig verstanden zu werden.*

Kontaktfähigkeit *kann leicht Kontakte mit anderen knüpfen, geht von sich aus auf andere zu, ist gerne mit anderen Menschen zusammen, kommt mit den meisten Menschen gut aus.*

Einfühlungsvermögen *nimmt auf Gefühle und Bedürfnisse anderer Rücksicht, kann sich gut auf die anderen Menschen einstellen, versucht das Verhalten anderer zu verstehen, kann sich in die Lage anderer Personen versetzen.*

Belastbarkeit *erbringt Leistungen auch unter schwierigen Umständen, gibt bei Widerständen nicht gleich auf, bewahrt auch unter hohem Druck Ruhe und Übersicht, bleibt auch bei Störungen und Druck produktiv.*

Selbstbehauptung *spricht eigene Bedürfnisse und Ziele aus, setzt auch eigene Bedürfnisse und Ziele durch, vertritt eigenen Standpunkt, kann sich gegenüber Forderungen anderer abgrenzen.*

Der Kompetenzatlas

Volker Heyse und John Erpenbeck (2004): Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme. Stuttgart, S. XXI

Abb. 3: Der Kompetenzatlas als Ausgangsraster des Kompetenztrainings

ANHANG B4

Kompetenzen: Definitionen, Modelle, Beschreibungsformen *s. Leitfaden S. 15*

CEDEFOP-DEFINITIONEN

CEDEFOP *(2008): Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms, Luxembourg.*

Lernen *(S. 112):*

> *„Prozess, in dem eine Person Informationen, Ideen und Werte aufnimmt und sich auf diese Weise Wissen, Know how, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen aneignet.*
> ANMERKUNG: *Der Lernprozess entsteht durch selbstständiges Reflektieren, Rekonstruieren sowie durch soziale Interaktion. Lernen kann im formalen, nicht formalen oder informellen Kontext stattfinden".*

Formales Lernen *(S. 86):*

> *„Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (z. B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung".*

Nicht formales Lernen *(S. 134):*

> *„Bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement" beinhalten. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt.*
> ANMERKUNG: *Die Ergebnisse des nicht formalen Lernens können validiert und zertifiziert werden. Nicht formales Lernen wird auch als halb strukturiertes Lernen bezeichnet".*

Informelles Lernen *(S. 93):*

> *„Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus Sicht des Lernenden nicht ausdrücklich beabsichtigt.*
> ANMERKUNG: *Die Ergebnisse des informellen Lernens führen zwar normalerweise nicht zur Zertifizierung, können jedoch im Rahmen der Anerkennung zuvor erworbener Kenntnisse aus anderen Lernprogrammen validiert und zertifiziert werden. Informelles Lernen wird auch als Erfahrungslernen bezeichnet".*

Qualifikation *(S. 145):*

> *„Der Begriff Qualifikation umfasst verschiedene Aspekte:*
> *(a) Formelle Qualifikation: Das formelle Ergebnis (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis oder Titel) eines Bewertungs- und Validierungsverfahrens. Im Rahmen dieses Verfahrens bestätigt eine zuständige Behörde oder Stelle, dass eine Person Lernergebnisse vorweisen kann, die sich an bestimmten Standards messen lassen, und/oder die notwendige Kompetenz besitzt, eine Aufgabe in einem bestimmten Tätigkeitsbereich auszuführen. Eine Qualifikation erkennt den Wert der Lernergebnisse am Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung offiziell an. Eine Qualifikation kann den rechtlichen Anspruch verleihen, einen bestimmten Beruf auszuüben (OECD).*
> *(b) Anforderungen für einen Arbeitsplatz: Kenntnisse, Eignung und Fähigkeiten, die benötigt werden, um die spezifischen Aufgaben durchzuführen, die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbunden sind (ILO)".*

Kompetenz *(S. 48):*

> *„Die Fähigkeit zur angemessenen Anwendung von Lernergebnissen in einem bestimmten Zusammenhang (Bildung, Arbeit, persönliche oder berufliche Entwicklung).*
> *ANMERKUNG: Kompetenz beschränkt sich nicht nur auf kognitive Elemente (einschließlich der Verwendung von Theorien, Konzepten oder implizitem Wissen). Sie beinhaltet auch funktionale Aspekte (einschließlich technischen Fertigkeiten) sowie zwischenmenschliche Eigenschaften (z. B. soziale oder organisatorische Fähigkeiten) und ethische Werte".*

CEDEFOP (EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING)

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union in Fragen der Berufsbildung. CEDEFOP liefert Informationen und Analysen zu den Berufsbildungssystemen und der Politik, Forschung und Praxis in diesem Bereich.
Durch Informationen, Forschung und Verbreitungsaktivitäten unterstützt CEDEFOP Berufsbildungsfachleute, um die Berufsbildung in Europa weiterzuentwickeln und zu verbessern. CEDEFOP wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates gegründet.

SCHLÜSSELKOMPETENZEN FÜR LEBENSBEGLEITENDES LERNEN – EIN EUROPÄISCHER REFERENZRAHMEN

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006

Kompetenzen sind hier definiert als eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die an das jeweilige Umfeld angepasst sind. Schlüsselkompetenzen sind diejenigen Kompetenzen, die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen.

Der Referenzrahmen umfasst acht Schlüsselkompetenzen

1. Muttersprachliche Kompetenz
2. Fremdsprachliche Kompetenz
3. Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
4. Computerkompetenz
5. Lernkompetenz
6. Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
7. Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
8. Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

Schlüsselkompetenz 6: Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz

Definition: Diese Kompetenzen umfassen personelle, interpersonelle sowie interkulturelle Kompetenzen und betreffen alle Formen von Verhalten, die es Personen ermöglichen, in effizienter und konstruktiver Weise am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilzuhaben, insbesondere in zunehmend heterogenen Gesellschaften, und gegebenenfalls Konflikte zu lösen. Die Bürgerkompetenz rüstet den Einzelnen dafür, ausgehend von der Kenntnis der gesellschaftlichen und politischen Konzepte und Strukturen und der Verpflichtung zu einer aktiven und demokratischen Beteiligung, umfassend am staatsbürgerlichen Leben teilzunehmen.
Wesentliche **Kenntnisse**, **Fähigkeiten** und **Einstellungen** im Zusammenhang mit der Kompetenz:

A. Soziale Kompetenz steht im Zusammenhang mit persönlichem und gesellschaftlichem Wohlergehen, welches ein Verständnis dafür verlangt, wie der Einzelne die eigene körperliche und seelische Gesundheit am besten sicherstellen kann — wobei dies als Nutzen für den Einzelnen selbst und für die ganze Familie sowie für das engere soziale Umfeld betrachtet werden sollte –, und erfordert auch **Kenntnisse**, wie ein gesunder Lebensstil dazu beitragen kann. Für eine erfolgreiche zwischenmenschliche Kommunikation und gesellschaftliche Teilhabe ist es wichtig, die in unterschiedlichen Gesellschaften und Umfeldern (z. B. bei der Arbeit) allgemein akzeptierten Verhaltensweisen und Umgangsformen zu **verstehen**. Genauso wichtig ist es, sich der grundlegenden Konzepte in Bezug auf Einzelpersonen, Gruppen, Arbeitsorganisationen, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, Gesellschaft und Kultur bewusst zu sein. Es ist äußerst wichtig, die multikulturellen und sozioökonomischen Dimensionen der europä-

ischen Gesellschaften zu **kennen** und zu **wissen**, wie die nationale kulturelle Identität mit der europäischen Identität verknüpft ist. Herzstück dieser Kompetenz ist die **Fähigkeit**, konstruktiv in unterschiedlichen Umgebungen zu kommunizieren, Toleranz aufzubringen, unterschiedliche Standpunkte auszudrücken und zu verstehen, zu verhandeln und dabei Vertrauen aufzubauen sowie Empathie zu empfinden. Der Einzelne sollte die Fähigkeit haben, mit Stress und Frustration umzugehen, diese auf konstruktive Weise zu äußern und zwischen Privat- und Berufsleben zu unterscheiden.

Diese Kompetenz beruht auf der **Bereitschaft** zur Zusammenarbeit, auf Selbstsicherheit und auf Integrität. Der Einzelne sollte ein Interesse an sozioökonomischen Entwicklungen und interkultureller Kommunikation haben, die Wertevielfalt und den Respekt für andere schätzen und bereit sein, Vorurteile zu überwinden und Kompromisse einzugehen.

B. Bürgerkompetenz beruht auf der **Kenntnis** der Konzepte der Demokratie, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Staatsbürgerschaft und Bürgerrechte, wie sie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und internationalen Erklärungen festgelegt sind und wie sie von verschiedenen Institutionen auf lokaler, regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene angewendet werden. Sie schließt die Kenntnis von Ereignissen der Zeitgeschichte sowie der wichtigsten Ereignisse und Trends in der nationalen und europäischen Geschichte sowie der Weltgeschichte ein. Ferner sollte ein **Bewusstsein** der Ziele, Werte und politischen Konzepte gesellschaftlicher und politischer Bewegungen entwickelt werden. Von wesentlicher Bedeutung ist ferner die Kenntnis der europäischen Integration, der Strukturen der Europäischen Union, ihrer wichtigsten Ziele und Werte sowie ein Bewusstsein der europ. Vielfalt und kulturellen Identität.

Bürgerkompetenz erfordert die **Fähigkeit**, tatsächliche Beziehungen zu anderen im öffentlichen Bereich einzugehen und Solidarität und Interesse an der Lösung von Problemen der lokalen und weiter gefassten Gemeinschaft zu zeigen. Hierzu gehören das kritische und kreative Nachdenken und die konstruktive Beteiligung an gemeinschaftlichen oder nachbarschaftlichen Aktivitäten sowie an der Entscheidungsfindung auf allen Ebenen, von der lokalen über die nationale bis hin zur europäischen Ebene, insbesondere durch die Teilnahme an Wahlen.

Die volle **Achtung** der Menschenrechte sowie der Gleichheit als Grundlage für Demokratie sowie die **Anerkennung** und das Verstehen der Unterschiede zwischen Wertesystemen unterschiedlicher Religionen oder ethnischer Gruppen legen den Grundstein für eine positive **Einstellung**. Dies bedeutet sowohl ein Zugehörigkeitsgefühl zu seiner Stadt, seinem Land, der Europäischen Union und Europa allgemein und zu der Welt als auch die Bereitschaft, an der demokratischen Entscheidungsfindung auf allen Ebenen mitzuwirken. Dazu gehört auch, **Verantwortungsbewusstsein** zu zeigen sowie Verständnis und Achtung der **gemeinsamen Werte**, die erforderlich sind, um den Zusammenhalt der Gemeinschaft zu gewährleisten, beispielsweise die Achtung demokratischer Grundsätze. Eine konstruktive Beteiligung umfasst auch andere staatsbürgerliche Aktivitäten, die Unterstützung von gesellschaftlicher Vielfalt, Zusammenhalt und nachhaltiger Entwicklung sowie die Bereitschaft, die Werte und die Privatsphäre anderer zu **respektieren**. *(Alle Hervorhebungen durch die AutorInnen.)*

BLOOM'S TAXONOMIE

„Beim (Be-)Schreiben von Lernergebnissen hat sich insbesondere im angloamerikanischen Raum die Verwendung von Bloom's Taxonomie zur Bewertung von Wissen durchgesetzt *(Moon 2002; Adam 2007; Kennedy 2007; Rogers 2007; DAAD 2008).*

Auch im deutschsprachigen Kontext wird auf Bloom's Taxonomie – im speziellen auf die *kognitive Domäne* – in Zusammenhang mit dem Verfassen von Lernergebnissen verwiesen *(Schermutzki 2007).* In dieser Domäne der Taxonomie werden Denkprozesse in sechs Stufen dargestellt, die sich durch zunehmende Tiefe und Komplexität unterscheiden:

1. **Wissen** – als Fähigkeit, Fakten zu erinnern, etwas zu wiederholen;
2. **Verstehen** – als Fähigkeit, gelernte Informationen zu begreifen und zu interpretieren;
3. **Anwenden** – als Fähigkeit, Erlerntes in neuen Situationen zu nutzen;
4. **Analysieren** – als Fähigkeit, Informationen zu zerlegen und Strukturen zu verstehen;
5. **Synthetisieren** – als Fähigkeit, Teile zusammenzufügen;
6. **Evaluieren** – als Fähigkeit, den Wert von Lehrmaterialien für einen bestimmten Zweck zu evaluieren *(DAAD 2008, 38ff).*

Während sich die meisten Texte ausschließlich auf die kognitive Domäne von Bloom's Taxonomie für die Formulierung von Lernergebnissen beziehen (teilweise auch noch auf die affektive Domäne), befasst sich *Declan Kennedy* mit allen drei von Bloom erforschten Domänen – kognitiv, affektiv, psychomotorisch – und dem damit explizit gemachten Lernen und gibt Anleitungen für die Formulierung von Lernergebnissen.

Bei der *affektiven Domäne* geht es um den Bezug zur emotionalen Komponente von Lernen. Bloom hat hier fünf Hauptkategorien entwickelt *(DAAD 2008):*

1. **Empfangen** – Bereitschaft, Informationen zu empfangen;
2. **Reagieren** – Aktive Teilnahme am eigenen Lernen;
3. **Werten** – Akzeptanz von Werten bis zum sich einem Wert verpflichtet zu fühlen;
4. **Organisieren von Werten** – Prozess, unterschiedliche Wertvorstellungen zusammenzubringen;
5. **Charakterisieren von Werten** – Wertesystem in Bezug auf eigene Einstellung und Haltungen.

In dieser Domäne finden sich Lernergebnisse, die etwas über Haltungen aussagen, über die Arbeit in Gruppen, über den sensiblen Umgang mit anderen und über ethisches Handeln.

Bei der *psychomotorischen Domäne* geht es um physische Fertigkeiten, die Koordinierungstätigkeiten zwischen Gehirn und Muskeln umfassen. Diese Domäne betrifft eher naturwissenschaftliche Disziplinen, Medizin, Theaterwissenschaften, Musik und Sport. Kennedy bezieht sich hier auf Arbeiten von *Ravindrakumar H. Dave (1970),* der fünf Niveaustufen für diese Domäne vorschlug:

1. **Imitieren** – Fähigkeit, zu beobachten und nachzuahmen;
2. **Manipulieren** – Fähigkeit, bestimmte Aktionen nach Instruktion und Übungen auszuführen;
3. **Präzisieren** – Fähigkeit, eine Aufgabe ohne Unterstützung auszuführen und präziser zu werden;
4. **Koordinieren** – Fähigkeit, zwei oder mehrere Aktionen durch Kombinieren von mehreren Fertigkeiten zu koordinieren und ggf. zu modifizieren;
5. **Naturalisieren** – Fähigkeit, unterschiedliche Fertigkeiten zu kombinieren, hintereinander und konsistent auszuführen."

Aus: **Luomi-Messerer, Karin/Brandstetter, Genoveva** *(2011):*
Stärkung der Lernergebnisorientierung im Hochschulbereich. Hintergründe, Beispiele und Empfehlungen im Kontext interner und externer Qualitätssicherung, Wien, S. 193 f.

ALLTAGSSPRACHLICHE FORMULIERUNGEN UND BEGRIFFE

Im Zuge der Kompetenz+Beratung wird den KundInnen gegenüber immer von Fähigkeiten (nicht von Kompetenzen) gesprochen. Es kann aber sinnvoll (und notwendig) sein, die folgenden Begriffe in Alltagssprache zu „übersetzen" und damit den KundInnen zu helfen, ein Bild von den Begriffen zu bekommen.

Fähigkeiten

- → *Wo ich gut bin …*
- → *Stärken, Talente*
- → *Was ich kann und wozu ich imstande bin …*
- → *Wozu ich in der Lage bin …*

Wissen

- → *Sich auskennen*
- → *Bescheid wissen*
- → *Fachkundig sein*
- → *Bewandert sein*

Fertigkeiten

- → *Was ich (machen) kann, Erfahrung haben*
- → *Meine Lebenserfahrung*
- → *Gewusst wie / Know-how*
- → *Übung oder Praxis haben, Geschicklichkeit*
- → *Verfahrensweisen, Handhabungen, Methoden*

Kompetenzen

- → *Kombination aus Fähigkeiten, Wissen und Fertigkeiten*

Werte

- → *Was für mich Bedeutung hat …*
- → *Was für mich wichtig ist …*
- → *Meine Überzeugungen …*

Quelle: Anleitung und Materialien in leichter Sprache für kompetenzorientierte Bildungsberatung.
biv die akademie für integrative bildung

Erwachsenenbildung
Bildungsberatung Österreich
Netzwerk Steiermark

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, des Europäischen Sozialfonds und des Landes Steiermark.
BM BF esf Das Land Steiermark → Bildung, Familie und Jugend
Bildungs Netzwerk Steiermark Bildung verbindet.
GÖSSMANN & HARTLEBEN

WISSEN. KÖNNEN. HANDELN. **KOMPETENZ+BERATUNG**

Beispiele für Kompetenzen in verschiedenen Kompetenzbereichen

Fachliche Kompetenzen **Frage: Welche fachlichen Voraussetzungen bringe ich mit, um eine Aufgabe zu bewältigen?**	**Methodische Kompetenzen** **Frage: Wie gehe ich an eine Aufgabe/ Herausforderung heran?**
• Ausbildungen und Abschlüsse • Computerprogramme anwenden/erstellen • Ein Handwerk beherrschen • (spezielles) Fachwissen haben • Dinge reparieren / Instandhalten • Kaufmännisch denken und handeln • Präsentationen erstellen • Texte verfassen • (Fremd)Sprachenkenntnisse • (spezielle) Maschinen bedienen können • Gut mit Zahlen umgehen können • Umfangreiches Allgemeinwissen haben • Andere Beraten können • Recherchieren • ...	• Aufgaben/Arbeiten planen • Gut Probleme lösen können • Dinge/Situationen aus mehreren Perspektiven sehen • Den Überblick bewahren • Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden • Strukturiert arbeiten können • Analytisch denken und handeln • Sich gut auf neue Situationen einstellen können • Besprechungen moderieren können • Aufgaben und Projekte leiten und kontrollieren • Sich die Zeit gut einteilen können • Ganzheitlich denken und handeln • Sich auf das Wesentliche konzentrieren • Abläufe/Projekte organisieren • ...
Personale Kompetenzen **Frage: Wie gehe ich mit mir selbst um? Welche Eigenschaften habe ich?**	**Soziale Kompetenzen** **Frage: Wie gehe ich mit anderen Menschen um?**
• Das eigene Handeln hinterfragen • Ausdauernd und belastbar sein • Sich für Neues begeistern können • Sich (an neue Situationen) anpassen können • Selbstständig arbeiten • Pünktlich sein / Termine einhalten • Kreativ / phantasievoll sein • Gut mit Stress umgehen können • Kritikfähig sein • Zielstrebig sein, dran bleiben • Auf die eigene Aufgabe konzentrieren können • Initiative ergreifen • Diszipliniert sein • Bereit Neues zu lernen • ...	• Offen auf Menschen zugehen • Andere überzeugen / begeistern können • Spüren, was in anderen vorgeht • Sich schnell in eine Gruppe integrieren können • In einer Gruppe Verantwortung übernehmen • mit anderen kooperieren • Zuhören können • Andere in eine Gruppe integrieren • Sich für Schwächere einsetzen • Kontakte knüpfen • Mit anderen zusammenarbeiten • Mit unterschiedlichen Menschen/Kulturen zurechtkommen • Delegieren • Umgang mit kranken, alten oder behinderten Menschen • ...

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, des Landes Oberösterreich und der AK Oberösterreich.

ÜBUNG: ZIRKULÄRES TRATSCHEN

ERLÄUTERUNG

Suchen Sie sich zwei Gesprächspartner/innen, die Sie noch **nicht** kennen. Jeweils 2 Personen *„tratschen"* über die Dritte und fragen sich: Wen habe ich da vor mir? Lassen Sie sich von Ihrem ersten Eindruck leiten. Machen Sie Aussagen über ihn/sie, vor allem in Bereichen, wo Sie gar nichts Definitives über ihn/sie wissen: *„Ich glaube er/sie ist jemand, der…"* Die dritte Person (über die getratscht wird), hört nur stumm zu, ohne Kommentare oder mimische Äußerungen.

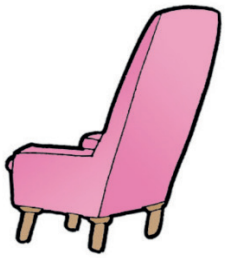
Machen Sie zum Beispiel Aussagen zu seinem/ihrem

Kriterien	**Eigene Anmerkung**
Wie alt ist die Person?	
Was hat Sie für Interessen/Hobbys?	
Wo kommt die Person beruflich her?	
…	

Viel Spaß beim Tratschen!

Erwachsenenbildung
Bildungsberatung Österreich
Netzwerk Steiermark
Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, des Europäischen Sozialfonds und des Landes Steiermark.
BMBF esf Das Land Steiermark Bildung, Familie und Jugend
Bildungsnetzwerk Steiermark Bildung verbindet.
GÖSSMANN & HARTLEBEN

ÜBUNG: DREI STÜHLE



EINSATZBEREICH

vorbereitende Übung zur Methode *„Erinnerungslandkarte“*

Vorteile der Übung:

→ spricht alle Wahrnehmungsebenen an (V-A-K-O-G)
→ durch den Wechsel der Räume/Stühle auch Perspektivenwechsel leichter möglich
→ eher *„spielerische“*, leichte Variante
→ für Jugendliche und Erwachsene geeignet
→ für Einzelpersonen als auch im Gruppensetting

DURCHFÜHRUNG

3 verschiedenartige Stühle werden mit einigem Abstand nebeneinander aufgestellt,
→ der 1. Stuhl steht für die *„Kindheit/Jugend“* (idealerweise ein Kindersessel),
→ der 2. Stuhl für die *„Gegenwart“* und
→ der 3. Stuhl für die *„Zukunft“* (angenehmer, bequemer Sessel – zur Motivation, in eine positive Zukunft zu blicken).

In Kleingruppen (3-4 Personen) soll nun jede/r nacheinander sich in die Stühle setzen, intensiv an die jeweilige Lebensphase denken und daran, welche Aktivitäten sie/er damals gerne/oft/gut getan hat bzw. tun möchte …

Diese Aussagen werden von einer (vor der Übung bestimmten) anderen Person in der Gruppe protokolliert – diese Notizen sind dann Ausgangspunkt und Grundlagen für die weitere Arbeit.

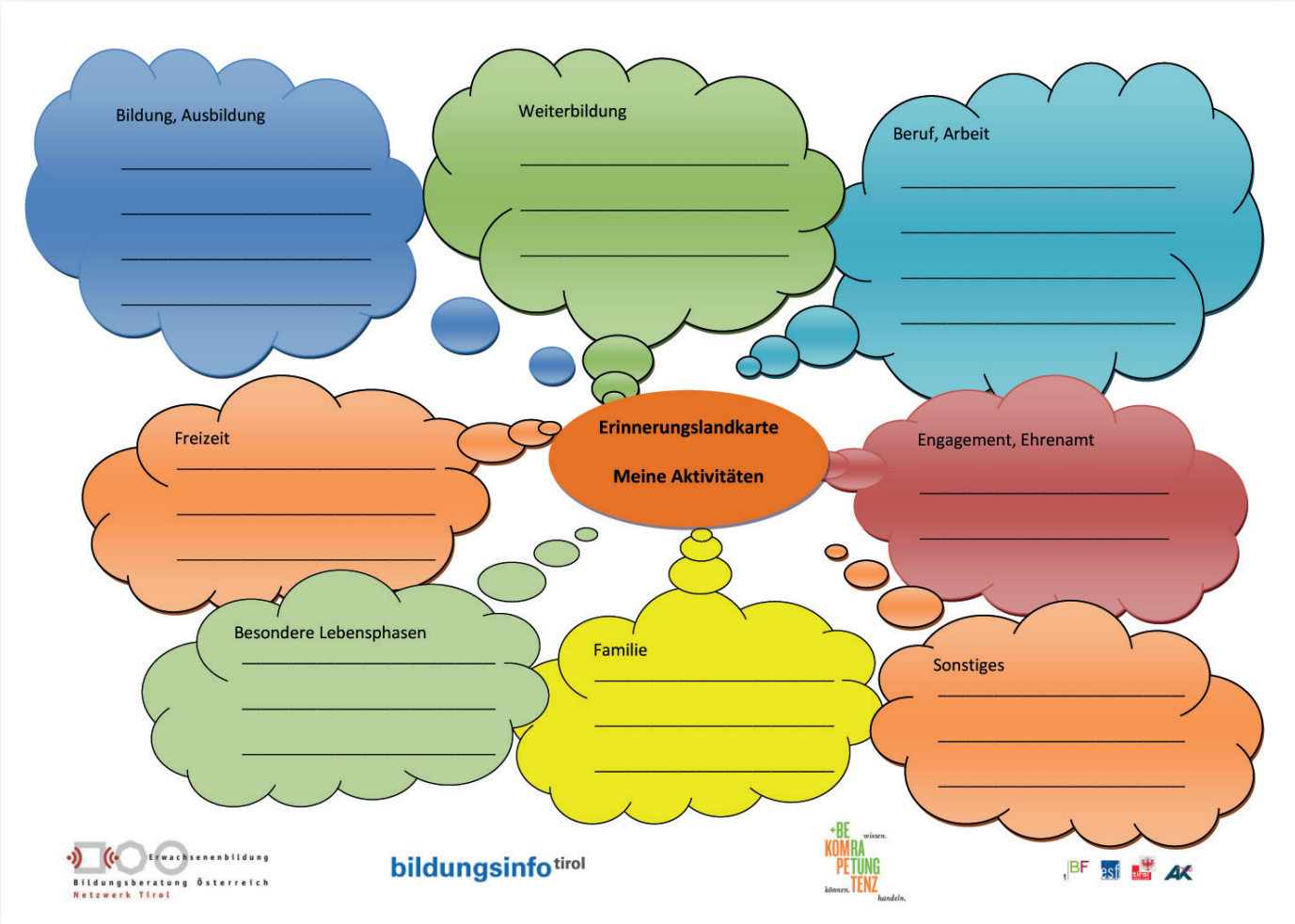
SCHWIERIGKEITEN

→ eventuell die Gefahr zu sehr in den „therapeutischen Bereich“ zu gelangen

Erwachsenenbildung
Bildungsberatung Österreich
Netzwerk Steiermark
Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, des Europäischen Sozialfonds und des Landes Steiermark.
BM BF esf Das Land Steiermark → Bildung, Familie und Jugend
Bildungsnetzwerk Steiermark Bildung verbindet.
GÖSSMANN & HARTLEBEN

s. Leitfaden S. 63/64

BEISPIEL: GESTALTUNG ERINNERUNGS-LANDKARTE



ANHANG C6

Beispiele für Tools und Anleitungen für Übungen *s. Leitfaden S. 80*

ARBEITEN MIT KOMPETENZKÄRTCHEN

Materialien

→ *folierter Kärtchensatz pro Person*
→ *jeweils ein rotes, gelbes und grünes Blatt A4-Papier/Person*

Durchführung

Schritt 1

→ Die TN ordnen 120 Kompetenzkärtchen, die jeweils eine Kompetenz aus einem von vier Kompetenzbereichen enthalten (fachliche-methodische-persönliche-soziale) auf drei Feldern (färbige Blätter) vor sich am Tisch an:
grünes Feld = *kann ich*
gelbes Feld = *weiß ich noch nicht*
rotes Feld = *kann ich nicht*

Schritt 2

→ Die TN betrachten alle am gelben Feld liegenden Kärtchen nochmals und treffen eine Zuordnung zum grünen oder roten Feld.

Schritt 3

→ Die TN legen alle am grünen Feld liegenden Kärtchen auf (meist 60-90 Stück) und treffen eine Auswahl. Am Ende sollen max. 8-12 Kärtchen übrig sein!

Schritt 4

→ Die TN sortieren die Kärtchen nach den drei Kriterien, die auf die Kompetenzkärtchen, die am Ende übrig bleiben, zutreffen sollen:
  → Kann ich sehr gut …
  → Mache ich gerne …
  → Ist mir wichtig …

Mit dieser Sammlung von Kompetenzen, die den TN wichtig sind, kann anschließend in Teil 5 des Workshops *„Kompetenzen beschreiben“* weitergearbeitet werden.

Erwachsenenbildung
Bildungsberatung Österreich

+BE wissen. KOMRA können. PETUNG handeln. TENZ

bildungsinfo tirol

Wie geht es weiter? – Fragen zum Aktionsplan

Sie haben nun viel über Ihre Herangehensweisen, Ihre Interessen und Ihre Stärken nachgedacht und gesprochen. Dabei haben Sie einige Ihrer Kompetenzen benannt und beschrieben. Sie haben Wichtiges zu Ihrer Person gesammelt und Sie hatten ein Brainstorming zu Ihren Möglichkeiten.
Im Aktionsplan geht es nun um die Frage, welche Ihrer Kompetenzen Sie weiter entwickeln, gezielt einsetzen oder mehr zur Geltung bringen möchten bzw. welche die ersten Schritte zu weiteren (beruflichen) Vorhaben und Zielen sind.

Folgende Fragen sollen Sie bei einer realistischen Planung nächster Schritte unterstützen:

Was fange ich jetzt mit dem Erarbeiteten an?

Welche Fragen bleiben?

Welche neuen Fragen haben sich durch die bisherige Arbeit eröffnet?

Welche meiner Kompetenzen will ich gezielt einsetzen und weiter entwickeln?

Wie und in welchem Umfeld möchte ich sie einsetzen?

Was muss ich dazu in Erfahrung bringen?/Welche Fragen stellen sich dabei?

Wo bzw. wem kann ich meine Fragen stellen?

Wie frage ich am besten?

Was will ich im Einzelberatungsgespräch klären?

Weitere Infos unter: 0800 500 820; www.bildungsinfo-tirol.at

BM BF esf tirol AK

WISSEN. KÖNNEN. HANDELN. **KOMPETENZ+BERATUNG**

Ziel und Aktionsplan - *Demo-Beispiel*

Mein Ziel – Was möchte ich erreichen?

Ich schließe im Dezember 20.. eine Berufsausbildung ab und arbeite in einem neuen Berufsfeld.
Parallel mache ich jede Woche etwas für meinen Körper als Ausgleich.
Zukünftiger Zustand, der bewusst ausgewählt/gewünscht ist und der durch aktives Tun erreicht werden soll. Positiv formuliert – für mich erreichbar – bis wann

Meine nächsten Schritte

Wie komme ich dorthin? Mit welchen Schritten?	**Bis wann?** Welche Termine setze ich mir? Welche Termine gibt es?	**Wer/Wo/Was brauche ich?** Was unterstützt mich?	**Chancen** Welche sehe ich?	**Hindernisse** Wer/was hindert mich?
Recherche in den Berufsfeldern Soziales und Rezeption	Ende Juni 20..	Internet, Berufsinfozentrum, Info-Messen …	offen für Neues, selbst aktiv werden	
Praktika / Schnuppertage absolvieren	Juli/August 20..	Hotel, Altersheim, Freundin Carola …	Erfahrungen sammeln, meine LAP Bürokauffrau	Unsicherheit
Informationen zu Ausbildungen einholen	bis Ende August 20..	AK-Bildungsberatung, BFI, WIFI, … Förderungen?	Infos als Entscheidungshilfe	Finanzierung? Ausbildung parallel zu Arbeit/Familie?
Laufen gehen	jeden MO-Abend, 1,5 Stunden	Laufrunde im Ort anschließen: Horst, Petra, Franziska…	fixer Termin, gutes Gefühl danach	Müdigkeit, Hausarbeit
Informationsabende besuchen	Sept./Okt. 20..	Bildungsanbieter	Vergleiche herstellen	Ausbildungen haben schon begonnen
Entscheidung für eine Ausbildung treffen	Oktober 20..	Freund Wolfgang	etwas fixieren, mich auf was freuen, auf zu neuen Zielen	richtige Entscheidung?
Ausbildung beginnen	zum nächst möglichen Termin			

Was mache ich, wenn ich Ziel erreicht habe? Welches „Zuckerl“ gönn ich mir? (Motivation, Magnet)	**Was mache ich, wenn ich Ziel nicht erreichen kann?** Plan B
Wellness-Wochenende mit Carola	gleich jetzt auch einen Plan B machen

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, des Landes Oberösterreich und der AK Oberösterreich.

ÜBUNG: BAUM DER TRÄUME

EINSATZBEREICH

Abschlussphase des Workshops: *„Zukunft – bisherige und neue Wege“*

Vorteile der Übung:

→ räumliche Darstellung
→ kreative Methode
→ gemeinsames Gruppenprodukt
→ für Jugendliche und Erwachsene geeignet
→ kann unattraktiven Raum *„behübschen“*

Materialien:

→ Plakat mit Baum auf Pinnwand
→ Kärtchen in Form von Blättern eines Baums (die an TN ausgeteilt werden)

DURCHFÜHRUNG

Dauer: 30 Minuten

Visualisierung von Zukunftsplänen zu folgenden zwei Fragen:

1. Was würde ich gerne sofort tun?
2. Welche neue Fähigkeit würde ich mir gerne aneignen?

Die TN heften jeweils 2 Antwort-Kärtchen in Form von Blättern als miteinander verbundene an den Baum. Es kommen zumeist zusätzliche Zukunftswünsche ins Spiel. Der Baum mit den angehefteten Blätterkärtchen dokumentiert gleichzeitig ein gemeinsames Gruppenergebnis.

ÜBUNG: MEIN IDEALER (ARBEITS-)PLATZ

Diese Übung kann beim KB-Workshop im Abschnitt *„Zukunft - bisherige und neue Wege“* eingesetzt werden. In dieser Phase geht es u.a. darum, sich zu überlegen, an welchen Orten man die eigenen Fähigkeiten gerne einsetzen möchte, wo man die eigenen Interessen gut umsetzen kann.

ANLEITUNG

→ Wählen Sie Ihren Wunschbereich (z.B. Arbeitsplatz, Engagement, Freizeit, …) aus, in dem Sie etwas verändern wollen bzw. den Sie neu für sich finden und definieren möchten.
→ Beschreiben Sie Ihren Wunschbereich, wie er Ihren idealen Vorstellungen entsprechen würde.
→ Gestalten Sie eine *Mindmap*

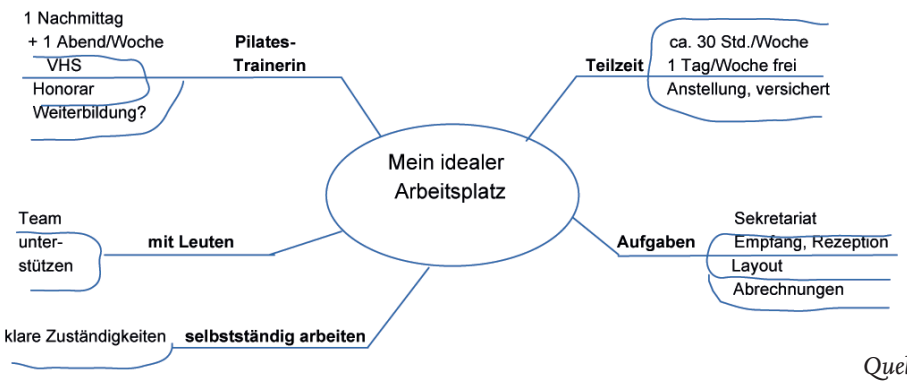
Unterstützende Fragen:

→ *Tätigkeiten – was mache ich dabei?*
→ *Was macht mir dabei Spaß?*
→ *Was ist mir wichtig?*
→ *Rahmenbedingungen: Stundenzahl, Ort, …*
→ *Welche Voraussetzungen bringe ich mit?*
→ *Was benötige ich dafür: Wissen, Stärken, Kompetenzen, Ressourcen, ...*

Vorteile der Übung:

→ kann immer wieder ergänzt werden
→ ein Bild entsteht
→ Verbindungen werden hergestellt

BEISPIEL



Quelle: AK OÖ

WISSEN. KÖNNEN. HANDELN. **KOMPETENZ+BERATUNG**

Datum _____ _____Name

Einzelberatung vorbereiten

Datum der Beratung:	Uhrzeit:
Ort:	BeraterIn:

Unterstützende Fragen:

- Um welches Thema geht es mir in der Beratung?
- Welche Schritte habe ich bereits unternommen
- Welche Informationen benötige ich noch, um Klarheit zu erhalten?

Bitte bringen Sie die Unterlagen der Workshops zum Beratungsgespräch mit.

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, des Landes Oberösterreich und der AK Oberösterreich.

NOTIZEN

NOTIZEN

NOTIZEN

Die Kompetenz+Beratung: Wissen. Können. Handeln

Die **Kompetenz+Beratung** ist ein neues, institutionenübergreifendes, standardisiertes Beratungsformat, das im Rahmen des Projektnetzwerks „Bildungsberatung Österreich“ (ESF, BMBF) vom Ring Österreichischer Bildungswerke und dem öibf entwickelt wurde und seit 2012 österreichweit angeboten wird.

Die **Kompetenz+Beratung** kombiniert Gruppenarbeit (Workshop) und individuelle Beratung und zielt auf Orientierung und Aktivierung: aus bisherigen Aktivitäten leiten die KundInnen eigene Kompetenzen ab, identifizieren für diese neue berufs- oder bildungsrelevante Aktivitäten und planen erste Schritte zur Umsetzung. Der Leitfaden bietet eine Anleitung zur Durchführung der Kompetenz+Beratung und gibt Einblicke in bildungsrelevante Prozesse.