

Schlüsselkompetenzen in der Berufsorientierung spielerisch stärken

01.02.2024



Ulrike Gutewort
Personal & Business Coach (ECA)

Das Vorhaben wird aus Mitteln der Europäischen Union, der Bundesagentur für Arbeit und des Landes Brandenburg gefördert.



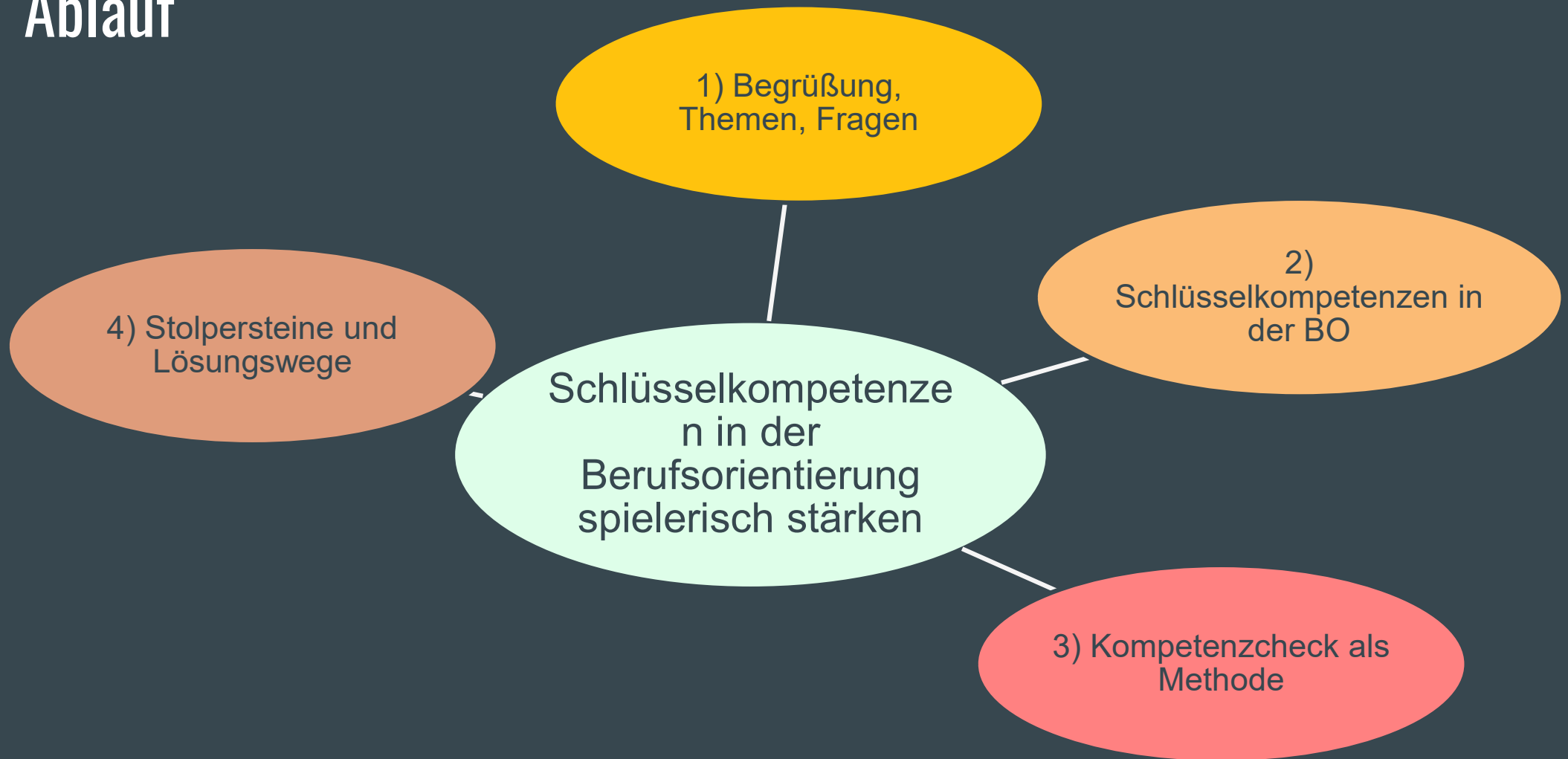
Kofinanziert von der Europäischen Union



Stiftung SPI
Niederlassung Brandenburg



Ablauf





Ulrike Gutewort

TRAINING | COACHING | SUPERVISION

- Moderation von Bewerbungsprozessen
- Stärken orientierte Teamentwicklung
- Kommunikationstraining
- Berufsorientierung

1) Begrüßung, Themen, Fragen

Kurze Vorstellung inwieweit mit Schlüsselkompetenzen in der Berufsorientierung zu tun?

Bestes Ergebnis für heute?

In welcher nächsten Situation wollt Ihr bei den SuS Kompetenzen spielerisch sichtbar machen?

2) Schlüsselkompetenzen in der BO

Jedes Verhalten stellt eine Kompetenz dar.

→ *falscher Kontext, wenn wir sie als störend empfinden.*

2) Schlüsselkompetenzen in der BO

Austausch in Kleingruppen:

- Welche Gelegenheit habt Ihr geschaffen Stärken bei SuS zu erleben und zu beobachten?
- Wie konnten die SuS diese von Euch gespiegelt bekommen?
- Woher wissen Eure SuS, was sie können, wie sie strukturiert sind – über den Rahmenlehrplan hinaus?

2) Schlüsselkompetenzen in der BO



2) Schlüsselkompetenzen in der BO

Sozialkompetenz:

"Fähigkeiten, die den Austausch von Informationen, Verständigung und den Aufbau, die Gestaltung sowie die Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen ermöglichen. Fähigkeiten in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat zu handeln" (Orth 1999: 109)

2) Schlüsselkompetenzen in der BO

Selbstkompetenzen:

"Fähigkeiten, [...] sich selbst einzuschätzen, persönliche Einstellungen zu überprüfen, [...] Motivationen [...] zu entfalten und sich z.B. im Rahmen des Studiums, der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen." (vgl. Lenbet, 2004, S. 225)

2) Schlüsselkompetenzen in der BO

Methodenkompetenzen:

"Fähigkeiten, adäquate Problemlösungsstrategien zu entwickeln, auszuwählen und anzuwenden. [...] Sie ermöglichen das strategisch geplante und zielgerichtete Umsetzen der vorhandenen Kenntnisse [...] und Verhaltensweisen bei [...] Aufgaben bzw. Problemen." (Jäger 2001: 121)

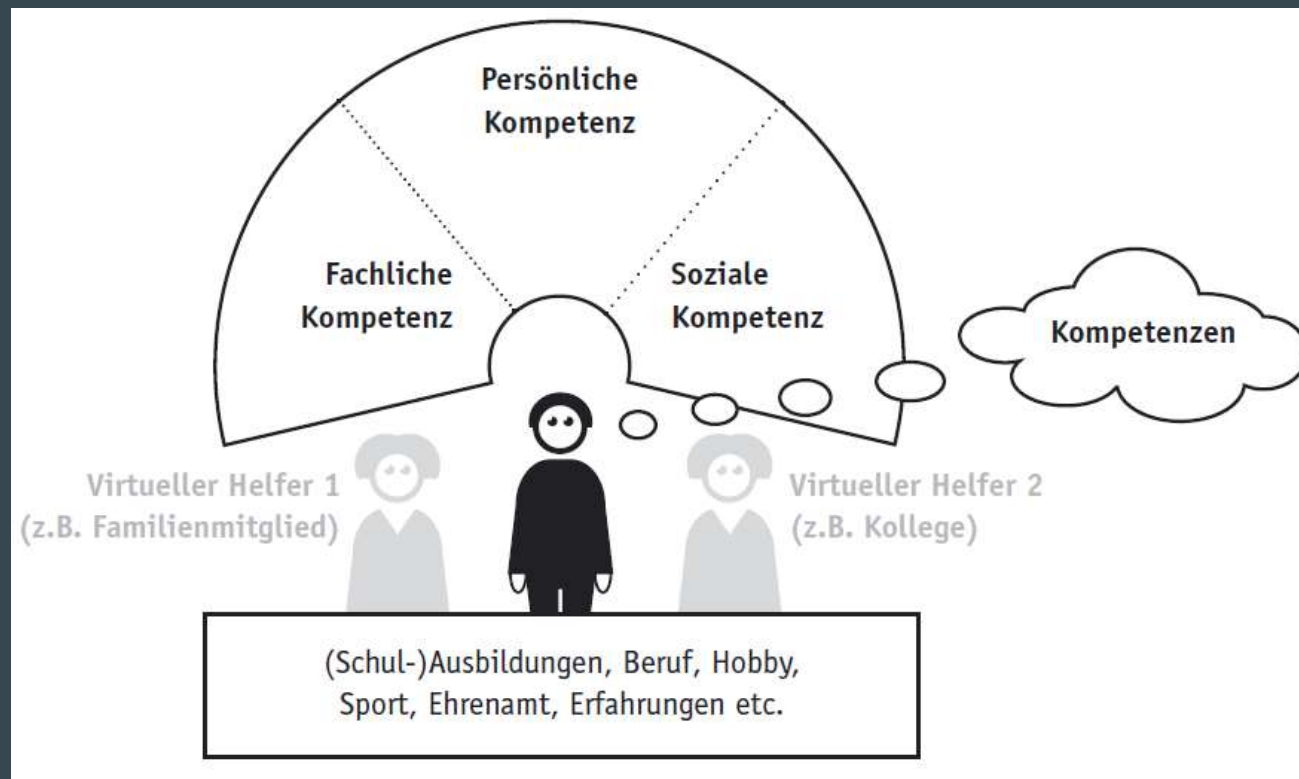
2) Schlüsselkompetenzen in der BO

Sachkompetenzen:

"Organisations-, prozess-, aufgaben- und arbeitsplatzspezifische berufliche Fertigkeiten, sowie [...] Fähigkeiten, die [...] nicht an die Anwendung in einer Disziplin gebunden sind." (Orth 1999: 109)

3) Kompetenzcheck als Methode

Spielerischer Ansatz: Kompetenzcheck



3) Kompetenzcheck als Methode

ZIEL: Sammeln von Kompetenzen innerhalb eines 1:1 Interviews, inkl. 2 Helfer

2 Helfer unterstützen dabei

→ Systemische Fragen nach bisherigem Erlebtem

3) Kompetenzcheck als Methode

Erkennen eigener Stärken in den verschiedenen Kompetenzfeldern.

Reflektion vermeintlicher Selbstverständlichkeiten.

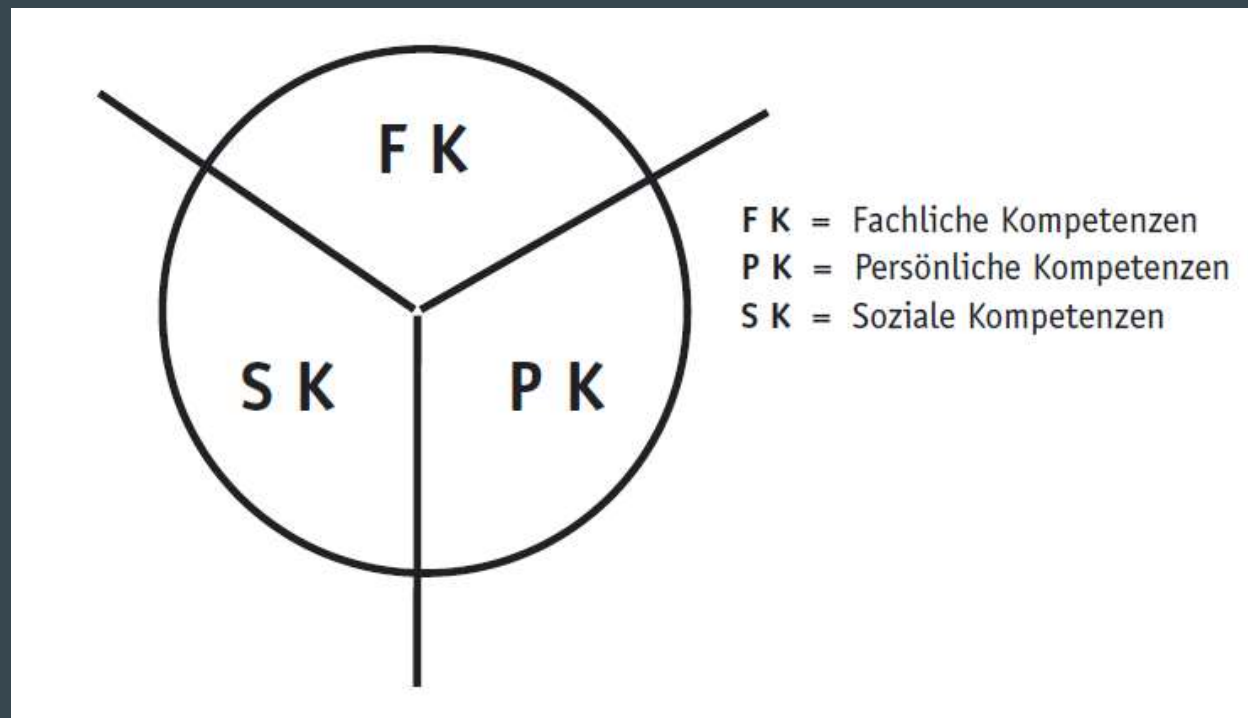
Sichtbar werden genutzter u. ungenutzter Qualitäten/Potenziale.

Die Ergebnisse können für gezielten und sinnvollen Ausbau der erkannten „Stärken“ genutzt werden.

Erkennen, dass sie viel mehr und auch andere Kompetenzen haben, als ihnen im ersten Moment bewusst war.

3) Kompetenzcheck als Methode

Jede geschilderte Situation birgt Kompetenzen/Antreiber



3) Kompetenzcheck als Methode

2 Variationen



A) 2 imaginäre Helfer_In



B) 2 Mitschüler_In

3) Kompetenzcheck als Methode

A) Spielerischer Ansatz: virtuelle Helfer

Zwei (virtuelle) Helfer unterstützen einen SuS, zwei zusätzliche Blickwinkel einzunehmen.

Die Lehrperson hat dabei die Aufgabe, die Helfer in jedem Schritt mit zirkulären Fragen ins Spiel zu bringen: „Was würde Dein Helfer dazu sagen?“ oder „Wie würde Dein Helfer das sehen?“

3) Kompetenzcheck als Methode

A) Spielerischer Ansatz: virtuelle Helfer

1. SuS wird Ziel erklärt und Vorgehensweise
2. Der SuS bestimmt zwei imaginäre Helfer (fam. Umfeld, Verein, Freunde, Idol...) **Welche (jetzt nicht anwesenden) Familienmitglieder, Freunde, Kumpels könnten hilfreiche Informationen für das Sammeln liefern?**
3. Lehrperson interviewt in 1:1 den SuS stellt Fragen zu Kompetenzen
4. „Was würde Dein Helfer dazu sagen?“ oder „Wie würde Dein Helfer das sehen?“

3) Kompetenzcheck als Methode

Mögliche Fragen:

Welche Arbeiten erledigst Du wirklich gerne?

Was kannst Du richtig gut?

Was möchtest Du gern leisten?

Welche Erfolge befriedigen Dich am meisten?

Wofür meldest Du dich freiwillig?

Was haben Sie früher gern (mit Freunden/Fam. getan, wozu Du heute keine Zeit mehr findest?

Welche Hobbys, gemeinsame Erlebnisse sind Dir in Erinnerung?

→ Fertigkeiten, Talente, Eigenschaften und Verhaltensweisen zeigen sich bei Ihren Hobbys

3) Kompetenzcheck als Methode

Interviewer

Identifiziert beim Zuhören mögliche Kompetenzen, Stärken, Eigenschaften und bietet sie dem Interviewten an.

Ich höre, da warst Du ehrgeizig. Du wolltest Dein Ziel schaffen. Schaffst Du gerne Ergebnisse/Lösungen? Treibt Dich das an?

Da hast Du durchgehalten, Dein Team unterstützt...

Schreibt JEDE Eigenschaft auf eigenen Zettel, auch mögliche weiterführende Ideen (Tätigkeitsfelder, etc.)

3) Kompetenzcheck als Methode

Interviewer

Bringt die Helfer als Unterstützung ins Gespräch:

- Was würde der König dazu sagen?
- Wie würde die Königin dich in dieser Situation sehen?
- Wie würde der König in dem Moment dein Verhalten loben?

3) Kompetenzcheck als Methode

Schüler_In

Schreibt sich:

- JEDE Eigenschaft auf.
- Ordnet die Zettel ggf. nach Kompetenzen

3) Kompetenzcheck als Methode

die Zeichen bevorstehender Veränderung zu erkennen

die großen Zusammenhänge zu sehen

Mehrdeutigkeit zu tolerieren

Ideen und Konzepte zu entwickeln

Vorgaben und eingefahrene Vorgehensweisen in Frage zu stellen und zu ignorieren

ungleiche Elemente zu einem neuen Ganzen zusammenzusetzen

innovative Problemlösungen zu finden

Probleme intuitiv zu lösen

zwischenmenschliche Schwierigkeiten zu erkennen

die Gefühle anderer in Betracht zu ziehen

intuitiv zu verstehen, wie sich andere fühlen

Begeisterung zu wecken

zu überzeugen

zu lehren

zu vermitteln und auszusöhnen

3) Kompetenzcheck als Methode

Aufgaben zu planen und zu organisieren
Probleme praktisch anzugehen
Standpunkte stark zu vertreten
Termine zu überwachen und einzuhalten
sicher zu führen und zu überwachen
in Dokumenten und Verträgen das
Kleingedruckte zu lesen
die Buchhaltung ordentlich zu führen

Fakten zu sammeln
Streitfragen zu analysieren
Probleme logisch zu lösen
rational zu argumentieren
finanzielle Aspekte in Betracht zu
ziehen
Berechnungen präzise
durchzuführen
technische Details zu verstehen

3) Kompetenzcheck als Methode

die Zeichen bevorzugen
erkennen

die großen Zusammenhänge

Mehrdeutigkeit zu

Ideen und Konzepte zu entwickeln

Vorgaben und eingefahrene Vorgehensweisen in Frage zu stellen und zu ignorieren

ungleiche Elemente zu einem neuen Ganzen zusammenzusetzen

innovative Problemlösungen zu finden

Probleme intuitiv zu lösen



zwischenmenschlich
erkennen

die Gefühle anderer

intuitiv zu verstehen, wie sich andere fühlen

Begeisterung zu wecken

zu überzeugen

zu lehren

zu vermitteln und auszusöhnen



3) Kompetenzcheck als Methode

SICHERHEITS-
BEDÜRFTIGES
ICH



zuverlässig
organisiert
strukturiert
pünktlich
plant

- Aufgaben zu planen und zu organisieren
- Probleme praktisch anzugehen
- Standpunkte stark zu vertreten
- Termine zu überwachen und einzuhalten
- sicher zu führen und zu überwachen
- in Dokumenten und Verträgen das Kleingedruckte zu lesen
- die Buchhaltung ordentlich zu führen


RATIONALES
ICH

logische
analysieren
kritisch
faktenorientiert
realistisch

- Fakten zu sammeln
- Streitfragen zu klären
- Probleme logisch zu lösen
- rational zu argumentieren
- finanzielle Aspekte in Betracht zu ziehen
- Berechnungen präzise durchzuführen
- technische Details zu verstehen

3) Kompetenzcheck als Methode

angespannt, dynamisch, hochaktiv aufgeschlossen	bekämpft Ineffizienz und Trägheit, übt Druck aus
pflichtbewusst, konservativ, berechenbar, verlässlich	hohe Arbeitsleistung, setzt Ideen in die Tat um, hat Selbstdisziplin
ordentlich und sorgfältig, gewissenhaft jedoch ängstlich	fristgerechte und gewissenhafte Arbeitseinstellung und Erledigung

handlungsorientiert?

3) Kompetenzcheck als Methode

ruhig, selbstsicher, beherrscht, wertschätzend, klar, würdigend	bindet Alle ein, behält den Überblick, objektive Sicht
sozial orientiert, freundlich, empfindsam, gerne helfend	Solidarität und Teamgeist fördernd, sorgt für gutes Klima
extrovertiert, begeistert, kommunikativ	knüpft gerne Kontakte, greift Ideen auf und liebt Herausforderungen

kommunikationsorientiert?

3) Kompetenzcheck als Methode

fantasievoll und kreativ, großes unorthodoxes Denkvermögen	Individualist, geht gerne neue Wege, Innovativer Denker
strategisch, besonnen, scharfsinnig, vorsichtig, klug	nüchterne und diskrete Art, hohe Urteilsfähigkeit, und wägt kühl ab
hohe Fachkompetenz, leicht zerstreut, arbeitet gerne alleine	intensive Bearbeitung einer Aufgabe, antriebsstark, hohe Fachkompetenz

wissensorientiert?

3) Kompetenzcheck als Methode

10 min, dann 5 min
Austausch

Übung in KG – Interviewer_In, Interviewte_r, Beobachter_In

1. zwei imaginäre Helfer (fam. Umfeld, Verein, Freunde, Idol...)
Welche (jetzt nicht anwesenden) Familienmitglieder, Freunde, Kumpels könnten hilfreiche Informationen für das Sammeln liefern?
2. Stellt Fragen zur Kompetenzermittlung: ***Welche Erfolge befriedigen Dich am meisten? Erzähle von Deinen früheren Hobbys.***
3. Bezieht Helfer_In mit ein: ***„Was würde Dein Helfer XY dazu sagen?“ / „Wie würde Dein Helfer YZ das sehen?“***

3) Kompetenzcheck als Methode

Weitere Varianten

Alternativ zu personenorientierten Helfern können auch Tier-Metaphern genutzt werden:

Adler: Der Adler sieht die Situation aus einer angemessenen Entfernung. Er hat einen **großen Weitblick** und sieht die Dinge im großen Zusammenhang.

Ameise: Die Ameise steht für den **Einblick in die Details**. Sie kommt überall hin und sieht Dinge, die andere leicht übersehen, im „Großformat“. Sie entdeckt Potenziale und Qualitäten im Verborgenen.

3) Kompetenzcheck als Methode

Variante B: 2 Mitschüler_In als Helfer_In



3) Kompetenzcheck als Methode

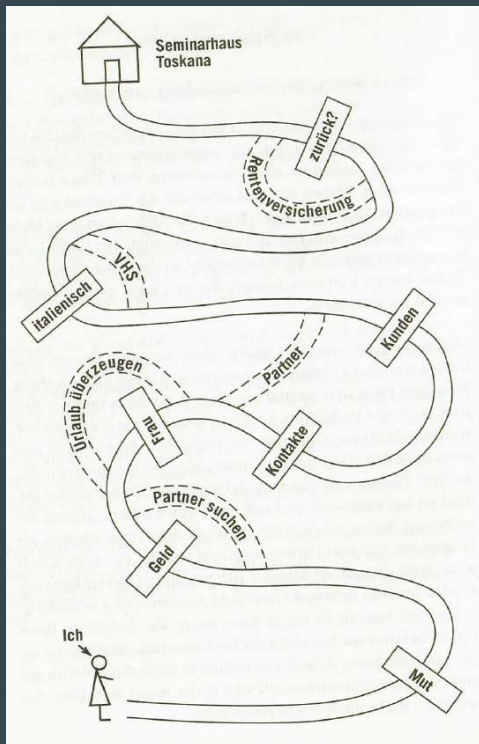
Weitere Varianten

Alternativ zu personenorientierten Helfern können auch Tier-Metaphern genutzt werden:

Adler: Der Adler sieht die Situation aus einer angemessenen Entfernung. Er hat einen **großen Weitblick** und sieht die Dinge im großen Zusammenhang.

Ameise: Die Ameise steht für den **Einblick in die Details**. Sie kommt überall hin und sieht Dinge, die andere leicht übersehen, im „Großformat“. Sie entdeckt Potenziale und Qualitäten im Verborgenen.

4) Stolpersteine und Lösungswege



Ziel:

- *Vision aufbauen*
- *Hindernisse ermitteln*
- *Umwege finden*

Dabei: *Teilziele definieren, Alternativen finden*

→ *Klare Berufs/Tätigkeitsvorstellung und der Weg dorthin*

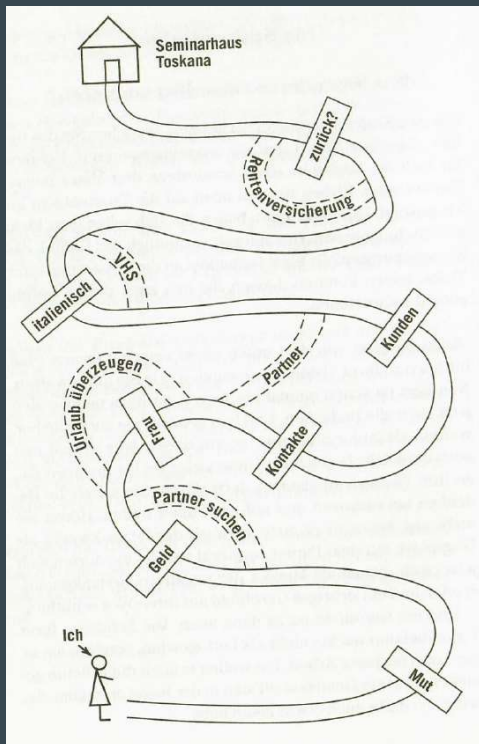
4) Stolpersteine und Lösungswege

1. Vision

Wenn Du arbeitest, wie kann dann Dein Alltag aussehen? Was wünschst Du Dir?

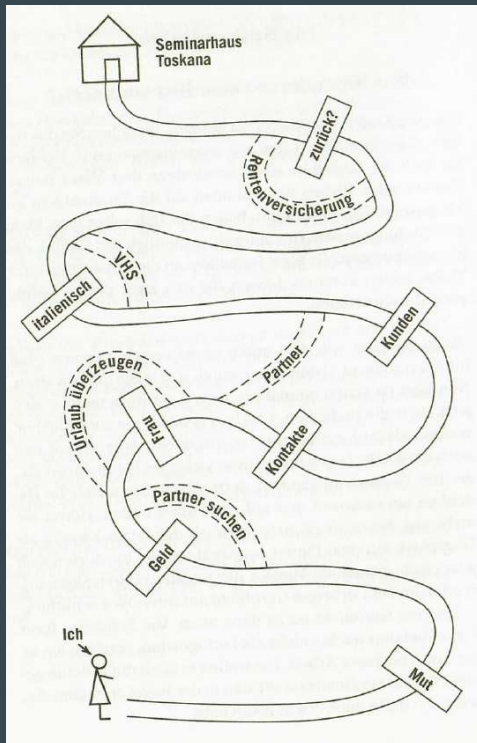
2. Stolpersteine

Was fehlt Dir bis jetzt? Was könnten Stolpersteine werden/sein? Was brauchst Du? Was steht Dir im Weg?



4) Stolpersteine und Lösungswege

3. Umwege – Hindernisse überwinden



Welcher Stolperstein ist der kleinste? Mit dem beginnen wir.

Was kannst Du tun?

Wie könnte ein Umweg aussehen? Was brauchst Du?

Wer aus Deinem Umfeld kann unterstützen?

Wie? Woher weißt die Person das?

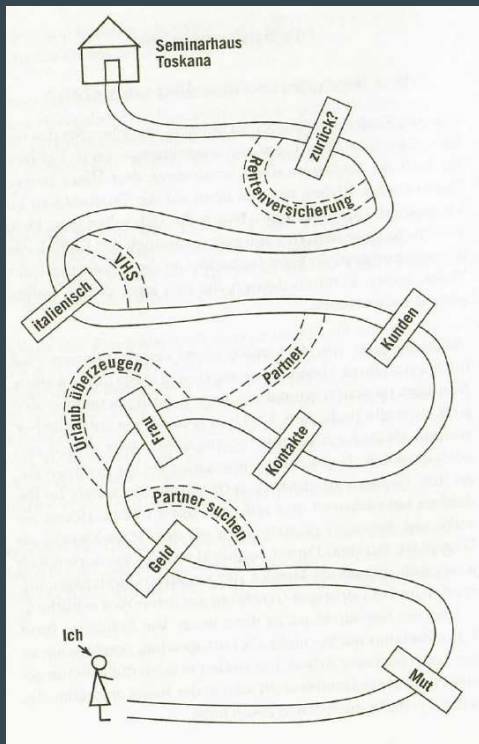
4) Stolpersteine und Lösungswege

Übung

Wie wollt Ihr diese Fortbildung im Unterricht umsetzen? Was ist Euer nächstes Ziel? Was wollt Ihr als nächstes tun?

Was könnte dem im Weg stehen? Welche Hindernisse gäbe es?

Ziel und Stolpersteine malen – 5 min



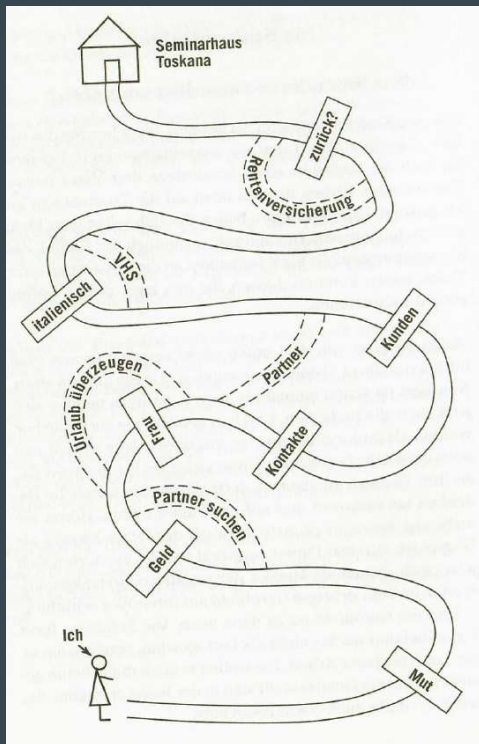
4) Stolpersteine und Lösungswege

10 min, dann Wechsel
20 min gesamt

Übung – KG, 2 Personen

5 min davon erzählen/zeigen

5 min Umwege/Unterstützer/Alternativen finden



Welcher Stolperstein ist der kleinste? Mit dem beginnen wir:

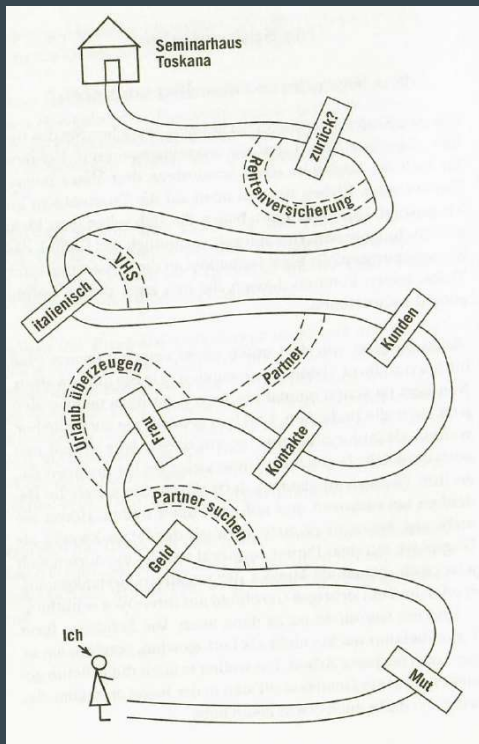
Was kannst Du tun?

Wie könnte ein Umweg aussehen? Was brauchst Du?

**Wer aus Deinem Umfeld kann unterstützen? Wie?
Woher weißt die Person das? Wenn es eine Lösung gäbe, welche könnte das sein?**

4) Stolpersteine und Lösungswege

10 min, dann Wechsel
20 min gesamt



Jeder Stolperstein ist ein Ziel geworden.

Abschluss

Was nehmen Sie mit - was wollen sie gleich als ersten Schritt umsetzen?

Was wünschen Sie sich als weiterführende Fortbildung?

Abschluss – Vielen Dank

Welchen Mehrwert hatte dieses Webinar?

Quellen

- Müller, G. (2003). Systemisches Coaching im Management. Weinheim: Beltz.
- Radatz, S. (2003). Beratung ohne Ratschlag. (3. Aufl.). Wien: Verlag Systemisches Management.



Ulrike Gutewort
TRAINING | COACHING | SUPERVISION

+49 1605220673
ulrike.gutewort@gmail.com