

„Der Gruppentag“

Ein Projekt zur Sichtbarmachung von (sozialen) Kompetenzen



Konzeption und Durchführung:
Mitarbeiter/innen der



im



Haus der Offenen Tür

Wer, Warum, Was und Wie?



- Die Mitarbeiter/innen
- Die Teilnehmer/innen
- Definitionen
- Was soll sichtbar gemacht werden?
- Leitfaden zur Reflexion (von persönlichen Wahrnehmungs - und Beurteilungsmustern von Beobachter/innen/Beobachtern)
- Beobachtung – aber wie?
(Qualitätsstandards für die systematische Beobachtung - Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF))
- Beispiel eines Bewertungsbogen
- Der Ablauf
- Die Reflexion

Wer? - Die Mitarbeiter/innen



- Für den Gruppentag standen vier Mitarbeiter/innen zur Verfügung. Diese hatten den anstehenden Tag gemeinsam konzipiert
- Zwei haben eine Fortbildung zum Thema besucht
- Drei haben eine pädagogische Ausbildung – eine Mitarbeiterin kommt aus dem handwerklichen Bereich
- Alle haben bereits mindestens einmal ein Projekt mit Beobachtung durchgeführt
- Alle sind seit mindestens einem Jahr in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen tätig

Wer? - Die Teilnehmer/innen



- **Insgesamt: 8**
- ♀ : 3
- ♂ : 5
- **Alter: 14 – 27 Jahre**

- Die Teilnehmer/innen zählen insgesamt zur Zielgruppe der „besonders benachteiligten jungen Menschen“
- 3 Teilnehmer/innen befinden sich im Casemanagement der 2. Chance (Schüler/innen der 7. und 8. Klasse)
- 5 sind Klientinnen/Klienten der Kompetenzagentur

Definitionen (1)



- **Besonders benachteiligte junge Menschen**

Im Folgenden werden Benachteiligungsmerkmale genannt, wobei zwischen sozialen und individuellen Formen unterschieden wird. Von besonders benachteiligten Jugendlichen sprechen wir, wenn mehrere Benachteiligungsmerkmale zu identifizieren sind.

- **Soziale Benachteiligungen:**

- ✓ kein Schulabschluss (2)
- ✓ Ausbildungs-/Maßnahmenabbruch, (2)
- ✓ Langzeitarbeitslosigkeit, (2)
- ✓ Hafterfahrung, delinquentes Verhalten, (3)
- ✓ Sozialisationsdefizite in Bezug auf Kommunikations- und Ausdrucksfähigkeit, Teamkompetenz, Leistungsbereitschaft, Selbstkompetenz, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Reflexionsvermögen, Frustrationstoleranz usw., (7)
- besondere soziale Schwierigkeiten oder Notlagen (Verschuldung, Wohnungslosigkeit, Armut) (2)
- ✓ Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten, (1)
- ✓ schwierige "familiäre" Konstellation bzw. Entwicklung (Patchwork-Familie, Heimerfahrung, Alleinerziehende), mit Sucht-, Armuts- und Gewalterfahrungen, minderjährige Elternschaft mit fehlender Unterstützung in der Familie, (4)
- ✓ Migrationshintergrund (6)

- **Individuelle Beeinträchtigungen:**

- Lern- und Leistungsbeeinträchtigungen (Legasthenie, funktionaler Analphabetismus, Dyskalkulie usw.) (3)
- ✓ Entwicklungsstörungen, (1)
- körperliche Behinderungen,
- ✓ Suchtverhalten (2)
- Persönlichkeitsstörungen (1)
- und andere psychische Krankheiten.

Definitionen (2)



- **Kompetenz**

Kompetenz bezeichnet eine Eigenschaft eines Menschen, die ihn in die Lage versetzt, in gegebenen Situationen ein Handlungsziel aufgrund von Erfahrung, Können und Wissen zu erreichen. Kompetent sein heißt, Situationen angemessen zu meistern (Hutter, Jörg, Glossar des Themennetzwerkes Kompetenzfeststellung, Good Practice Center des Bundesinstitutes für Berufsbildung, einsehbar unter http://www.kompetenzenfoerdern.de/foren_login.html)

Erpenbeck und von Rosenstiel, deren Definitionen sich auch gerade in unserem Arbeitsfeld weitgehend durchgesetzt haben, sprechen von Kompetenzen als Dispositionen selbstorganisierten Handelns, die jemand mitbringt, um in einer Situation selbstorganisiert zu handeln. Nicht das Wissen selbst, sondern die Anwendung steht im Vordergrund. Daneben umfasst die Kompetenz aber auch Emotionen, Einstellungen, Erfahrungen, Antriebe, Werte und Normen (vgl. Erpenbeck/ Rosenstiel 2003 X - XII).

Definitionen (3)



- **Soziale Kompetenz**

Soziale Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit eines Menschen, im privaten, beruflichen und gesamtgesellschaftlichen Kontext selbständig, umsichtig und nutzbringend zu handeln (Faix, Werner G. und Angelika Laier, Soziale Kompetenz: das Potential zum unternehmerischen und persönlichen Erfolg. Wiesbaden 1996, S. 62).

Sozial kompetentes Handeln bedeutet nach diesem umfassenden Verständnis immer einen Balanceakt zwischen Selbstverwirklichung und Anpassung an Normen, Werte und Anforderungen, die Dritte an uns stellen (Hutter Jörg, Verfahren zur Kompetenzfeststellung junger Menschen - EXPERTISE ;Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2004, S. 10)

Definitionen (4) und die Antworten auf Warum?



- **Kompetenzfeststellung**

Grundsätzliches:

Alle junge Menschen verfügen über Kompetenzen und Ressourcen, die es zu entdecken und zu fördern gilt. Junge Menschen in multiplen Problemlagen hierbei zu unterstützen, ist eine zentrale Aufgabe der Kompetenzagenturen - nicht die Defizite des/der Einzelnen sind handlungsleitend im Case Management Prozess, sondern alle formell und auch informell erworbenen Kompetenzen, deren sich die Jugendlichen selbst meist gar nicht bewusst sind.

Die Verfahren zur Kompetenzfeststellung sind motivierend, ressourcen- und prozessorientiert. Im Übergang Schule — Beruf beinhalten sie zeitlich begrenzte Einheiten, in denen Jugendliche mithilfe unterschiedlicher, z. T. standardisierter Verfahren ihre Kompetenzen (personale, soziale, methodische, fachliche) entdecken können und Kompetenzen sichtbar gemacht werden.

(erarbeitet während eines Workshops „Wer die Wahl hat, hat die Qual“ vom 05.-06.03.2008 von den Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern- Kompetenzagenturen)

Was soll sichtbar gemacht werden?



- **Kompetenz**

- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Durchsetzungsfähigkeit
- Motivation
- Belastbarkeit
- Motorische Fähigkeiten
- Leistungsbereitschaft
- Organisationstalent
- Kreativität
- Lernbereitschaft
- Pünktlichkeit
- Zuverlässigkeit
- Auffassungsgabe

Beispiel eines Bewertungsbogens



Übung – „Moorüberquerung“

Kandidat/in: _____ Beobachter/in: _____ Datum: _____

Agenda: 1 = sehr schwach ausgeprägt

7 = sehr stark ausgeprägt

1. Teamfähigkeit

Greift Meinungen und Ideen anderer auf und verfolgt sie i.R. der Zielsetzung weiter – setzt sich nicht auf Kosten anderer durch – setzt keine Machtmittel ein – hilft anderen aus Schwierigkeiten – teilt Erfolgserlebnisse mit den anderen – definiert Spielregeln für das Team – spricht in und verwendet WIR-Formulierung

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

2. Kommunikation

Zeigt fantasievolle Wege zur Bearbeitung der Aufgabe auf – bringt viele Ideen und Gedanken ein – spricht klar und verständlich – äußert originelle Ideen in ganzen Sätzen – ist akustisch gut hörbar

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

Beispiel eines Bewertungsbogens



3. Konfliktfähigkeit/Durchsetzungsfähigkeit

Kann seinen Standpunkt auch gegen Widerstände durchsetzen – verfolgt eigene Interessen – lässt sich nicht leicht vom eigenen Standpunkt abbringen – ist beharrlich bei der Sache

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

4. Motivation/Begeisterungsfähigkeit

Motiviert sich und andere zur raschen Bearbeitung der Aufgabe – wirkt insgesamt sehr ambitioniert, engagiert und dynamisch – entwickelt Spaß und Freude an der Bearbeitung der Aufgabe – setzt sich aktiv ein (mit Ideen und Taten) – bewältigt die Aufgabe insgesamt humorvoll und optimistisch

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

Ergänzende Beobachtungen

Leitfaden zur Reflexion

von persönlichen Wahrnehmungs - und Beurteilungsmustern von Beobachter/innen/Beobachtern



- ❖ Was bin ich für ein Beurteilungstyp? Bin ich eher eine ein streng oder eher mild urteilende(r) Beobachter/in (Oder habe ich eine Tendenz zur Mitte?)
- ❖ Lasse ich mich durch bestimmte Einzelbeobachtungen bei der Beurteilung von bestimmten Kompetenzbereichen und Verhaltensweisen beeinflussen?
- ❖ Gibt es Verhaltensweisen, die mich besonders betroffen machen bzw. besonders positiv berühren? Wie wirken sich diese Eindrücke auf den Rest der Wahrnehmung einer Teilnehmerin/eines Teilnehmers aus?
- ❖ Folge ich bestimmten Stereotypen? Habe ich Ressentiments gegenüber bestimmten Verhaltensweisen?
- ❖ Beruht meine Einschätzung auf meinen eigenen Beobachtungen und Erfahrungen? Inwieweit sind Vorinformationen von dritter Seite in meine Beurteilung eingeflossen?
- ❖ Wie sympathisch ist mir eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer?
- ❖ Wie war mein erster Eindruck von einer Teilnehmerin/einem Teilnehmer? Lasse ich mich von diesem Bild leiten?

Beobachtung – aber wie?

(Qualitätsstandards für die systematische Beobachtung - Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF))



- **Verhaltensorientierung**

Grundlage aller Bewertungen in simulations- bzw. handlungsorientierter Verfahren zur Kompetenzfestellung bildet das Verhalten einer Person in einer bestimmten Handlungssituation.

- **Dokumentation während der Beobachtung**

Während der Beobachtung werden alle wahrnehmbaren Beobachtungen festgehalten (möglichst wertfreie Formulierungen - Mikrobeobachtung)

- **Kriteriengeleitete Beobachtung**

Die Beobachtung erfolgt auf der Grundlage festgelegter Kriterien (Beobachtungsbögen mit Kriterien wurden im Vorfeld gemeinsam angefertigt)

- **Mehrfachbeobachtung**

Um Aussagen über Teilnehmerinnen und Teilnehmer abzusichern, wird jedes Merkmal mehrfach in verschiedenen Situationen beobachtet

Beobachtung – aber wie?

(Qualitätsstandards für die systematische Beobachtung - Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF))



- **Trennung von Beobachtung und Bewertung**

Beobachtung und Bewertung wurden von einander getrennt (Mikrobeobachtung im Anschluss
▶ Bewertungsbogen)

- **Personalschlüssel**

Ein Schlüssel von 1: 2 (Beobachter/in : Jugendliche/r) wurde eingehalten (Qualitätsstandards: 1 : 3)

- **Rotation der Beobachterinnen und Beobachter**

Um subjektive Eindrücke und Beobachtungsfehler zu vermeiden, wechseln die Beobachterinnen und Beobachter nach jeder Aufgabe (Rotation).



Der Ablauf



- Ankommen
- Frühstück
- Begrüßung und Einführung
- Warm up
- Übung: Moorüberquerung
- Reflexion (Teamarbeit)
- Pause
- Selbsteinschätzungsbogen
- Übung: Arbeitsauftrag - Auswahl Rezept, Einkauf, kochen, Mittagessen
- Zwischenspiel - Evolution (Auflockerung)
- Übung: Zitronenland
- Zwischenspiel: Drachen, Ritter, Prinzessin
- Bau einer Murmelbahn
- Feedback (Einzelgespräche)
- Abschlussrunde - Blitzlicht



Die Reflexion



- Die individuellen Kompetenzen wurden sichtbar (Subjektorientierung)
- Die Verschiedenartigkeit der Teilnehmer/innen wurde sichtbar (Managing Diversity)
- Die Lebenswelt der Teilnehmer/innen wurde teilweise berücksichtigt (Zitronenland, kochen, Spiele)
- Die Teilnehmer/innen erlebten sich teilweise als kompetent und erkannten ihre Ressourcen, Stärken aber auch ihre Schwächen
- Die Teilnehmer/innen verstanden teilweise das Ziel , den Ablauf und die Bedeutung des Verfahrens
- Das individuelle Feedback kam zu kurz. Aber nur so können die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Stärken kennen lernen und (Teil-) Ergebnisse nachvollziehen, um dann vor diesem Hintergrund eigene Ziele zu formulieren (Zeitmanagement).
- Eine schriftliche Ergebnisdokumentation für die Teilnehmer/innen muss noch angefertigt werden, damit die jungen Menschen damit weiter arbeiten können.

Die Reflexion



- Die Altersmischung der Teilnehmer/innen war wider Erwarten erfolgreich
- Die Durchführung des Gruppentages wurde von zwei Moderatorinnen verantwortlich geleitet – dies führte nicht zu Verwirrung bei den Teilnehmer/innen(n)
- Nur gut geschultes Personal kann qualitativ gute Ergebnisse garantieren - hieran muss noch weiter gearbeitet werden
- Die gemeinsame interne Auswertung und Dokumentation der durchgeführten Verfahren zur Kompetenzfeststellung muss noch erfolgen, damit die Casemanager/innen damit weiterarbeiten und gemeinsam mit den Teilnehmer/innen Förderziele formulieren können
- Die Vorbereitung sowie die Durchführung waren sehr zeitaufwendig – haben sich nach Auffassung der Beobachter/innen jedoch gelohnt, da erstaunliche Erlebnisse/Ergebnisse auftraten
- Die gemeinsame qualifizierte Nachbereitung muss noch zeitnah erfolgen, damit weitere modifizierte „Gruppentage“ in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden können



H
E
R
Z
L
I
C
H
E
N
D
A
N
K



**Für Ihre/Eure Aufmerksamkeit
Kritisches Feedback erwünscht!**

IMPRESSUM

Die in dieser Präsentation erarbeiteten Gedanken, Anregungen und Vorschläge in Konzept, Layout und Text sind geistiges Eigentum der „Kompetenzagentur Sinzig - Remagen - Bad Breisig“ und unterliegen dem gesetzlichen Urnehmerschutzrecht. Jede Nutzung, Vervielfältigung oder Veröffentlichung, in unveränderter oder abgewandelter Form, bedarf der schriftlichen Genehmigung der „Kompetenzagentur Sinzig - Remagen - Bad Breisig“ .

Kompetenzagentur Sinzig - Bad Breisig - Remagen

Leitung:

Petra Klein

Barbarossastraße 43

53489 Sinzig

Telefon: (0 26 42) 4 17 53

Telefax: (0 26 42) 99 48 54

info@kompetenzagentur.com

www.kompetenzagentur.com