

The top of the page features a series of overlapping speech bubbles in red, orange, yellow, green, and blue. The University of Rostock logo, a circular seal with a figure and the text 'gegründet 1409', is positioned in the center. To the left of the logo, the text 'Universität Rostock' is written in white. To the right, the motto 'Traditio et Innovatio' is written in white.

Universität  
Rostock



Traditio et Innovatio

Bedarfe von nicht formal qualifizierten Menschen  
professionell beantworten

Vorschläge zur Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals





Bedarfe von nicht formal qualifizierten Menschen  
professionell beantworten

Vorschläge zur Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten



# Vorschläge zur Kompetenzentwicklung

## Vorwort

Die Vorschläge zur Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals ergänzen die DIALOG-Publikation »Im DIALOG zur Innovation. Empfehlungen für die Weiterbildung nicht formal qualifizierter Personen«.

Wenn Sie dieses Heft zur Hand nehmen, interessieren Sie sich dafür, wie Beraterinnen, Sozialpädagogen und Lehrkräfte mit Klientinnen und Klienten arbeiten, die über keine formale Qualifikation verfügen, die also keinen Berufsabschluss haben. Möglicherweise sind Sie seit Jahren in der Bildungspraxis aktiv, vielleicht sind Sie Berufsanfänger oder Quereinsteigerin. Sie wissen oder ahnen sicher bereits, dass Sie in diesem Heft keine Patentrezepte finden werden – die unterschiedlichen Voraussetzungen, Lernerfahrungen und Arbeitsbiografien von nicht formal qualifizierten Menschen erfordern vielmehr eine individuelle Unterstützung. Die wechselseitige Beziehung zwischen Teilnehmenden und Bildungs- und Beratungspersonal ist der Kern jedes Bildungsangebots. Die Professionalität der Beraterinnen und Lernbegleiter, Ausbilderinnen und Sozialpädagogen und insbesondere ihre Fähigkeit, entwicklungsfördernde Beziehungen zu den Teilnehmenden zu gestalten, sind von entscheidender Bedeutung.

Sie finden in diesem Heft Vorschläge zur Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals, die sich an diesem Anspruch orientieren. Die Vorschläge können sowohl als individuelle Anregung verstanden, aber auch

zur organisationalen Personalentwicklung genutzt werden. Sie dienen Quereinsteigern zur Orientierung und erfahrenem Bildungs- und Beratungspersonal zur Reflexion.

Die Vorschläge wurden im Rahmen des Projekts DIALOG mit erfahrenen Pädagogen, Beraterinnen und Führungskräften abgestimmt. Sie illustrieren die Themenschwerpunkte der DIALOG-Workshops und spiegeln die Erfahrungen, Kompetenzen und Ansprüche von Menschen und Organisationen wider, die die Projektarbeiten in den vergangenen drei Jahren unterstützt haben. Die Vorschläge sind als Diskussionsgrundlage zu verstehen und sollen dazu anregen, Ansprüche an gute Bildungs- und Beratungspraxis zu reflektieren und Themengebiete zu erschließen.

Die DIALOG-Projektarbeiten konzentrierten sich auf Menschen mit Unterstützungsbedarf, innerhalb der vielschichtigen Gruppe der Personen ohne formale Qualifikation. Die nachfolgenden Vorschläge zur Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals beziehen sich daher auf die Arbeit mit Menschen, die ohne professionelle Begleitung geringe Aussichten auf eine erfolgreiche Qualifizierung haben.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und einen guten Austausch.

Ihr DIALOG-Projektteam

# Vielfalt hinter dem Begriff

Menschen, die  
angelernt arbeiten

Menschen, die ein Studium  
nicht beendet haben

langzeitarbeitslose  
Menschen

selbstständige, angestellte  
und geringbeschäftigte  
Menschen

Menschen ohne  
Arbeitserfahrung



nicht formal qualifiziert

Menschen, die  
keine Berufsausbildung  
und kein Studium  
abgeschlossen haben



Menschen, die keine erfolgreiche,  
zertifizierte Teilnahme an  
formalen Bildungsgängen  
vorweisen können

# Vorschläge im Überblick

## Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Beratungspersonals

|                                                                                     |                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----|
|    | Lebenslagen verstehen .....                         | 4  |
|    | Psychologische Grundlagen kennen .....              | 6  |
|    | Kompetenzorientiert arbeiten .....                  | 8  |
|   | Lern- und Beratungsanlässe gestalten .....          | 10 |
|  | Kompetenzen feststellen und zugänglich machen ..... | 12 |
|  | Professionalität entwickeln .....                   | 14 |

# Lebenslagen verstehen

Die Lebenslagen der Klientinnen und Klienten verstehen zu wollen und deren Erfahrungen wertzuschätzen, ist für viele Pädagoginnen, Berater und Lehrkräfte der erste Schritt zum Aufbau einer entwicklungsförderlichen Beziehung.

## Handlungsstrategien und Lebensbewältigung

**Weißmann, Marliese (2017): Dazugehören. Handlungsstrategien von Arbeitslosen. Norderstedt (BoD – Books on Demand).**

Marliese Weißmann untersucht anhand biografischer Analysen, mit welchen Deutungen und Handlungsstrategien sich langzeitarbeitslose Menschen in der Gesellschaft verorten. Sie beschreibt deren Bemühungen, trotz des Ausschlusses vom Arbeitsleben dazuzugehören. Die Dissertation von Marliese Weißmann hilft, den Blick für die Lebensleistungen von Langzeitarbeitslosen zu öffnen.

**Bednarek-Gilland, Antje (2015): Fragiler Alltag. Lebensbewältigung in der Langzeitarbeitslosigkeit. Hannover (creo-media).**

In ihrer Studie geht Antje Bednarek-Gilland den Fragen nach, welche Fähigkeiten langzeitarbeitslose Menschen besitzen oder während ihrer Arbeitslosigkeit entwickeln und welche Schwierigkeiten sie im Alltag bewältigen müssen, um unter den Bedingungen der Arbeitslosigkeit zu leben. In der Veröffentlichung kommen Betroffene zu Wort und schildern eindrücklich, wie sie ihr Leben gestalten.

## Sucht

**Kuntz, Helmut (2016): Drogen & Sucht. Alles, was Sie wissen müssen. Weinheim (Beltz).**

Das Handbuch thematisiert die Wirkungsweise von legalen sowie illegalen Drogen und geht darauf ein, welches Suchtverhalten diese möglicherweise auslösen können. Hilfreich sind die zahlreichen Fallbeispiele anhand derer der Autor Hinweise zum Umgang mit suchtkranken Menschen gibt.

[https://www.dhs.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Arbeitsfeld\\_Selbsthilfe/Sucht\\_Selbsthilfe\\_Manual\\_2006.pdf](https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitsfeld_Selbsthilfe/Sucht_Selbsthilfe_Manual_2006.pdf)

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen stellt ein Skript bereit, das sich auf die Beratung von Suchtkranken in einer Online-Selbsthilfegruppe bezieht. Die Tipps ermöglichen, einen Leitfaden für Beratungsgespräche zu entwickeln und die eigene Beratung und Bildungsarbeit im Kontext von Sucht zu reflektieren.



## Analphabetismus

**Grotlüschen, Anke / Riekman, Wibke (Hrsg.) (2012): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten Level-One-Studie. Münster, New York, Berlin, München (Waxmann).**

Die Fähigkeiten des Lesens und Schreibens gelten als Kulturtechniken. Wer diese nicht vollständig beherrscht, läuft Gefahr, gesellschaftlich ausgeschlossen zu werden. Die Veröffentlichung verschafft einen fundierten Zugang zu Ergebnissen und Zahlen der Studie.

**[www.ichance.de](http://www.ichance.de)**

Auf der Internetseite des Bundesverbands Alphabetisierung und Grundbildung klickt man sich in drei Schritten durch die Inhalte Wissenserwerb, Erkennen von Analphabetismus und Interventionsmöglichkeiten.

**[www.grundbildung.de/qualifizieren](http://www.grundbildung.de/qualifizieren)**

Der Deutsche Volkshochschul-Verband e.V. führt unter dem genannten Link Qualifizierungsangebote für Lehrkräfte auf, die sich sowohl an Anfänger als auch an Fortgeschrittene im Hinblick auf das Thema Analphabetismus richten.

## Vererbte Armut

**Böhnke, Petra / Dittmann, Jörg / Goebel, Jan (2018): Handbuch Armut. Ursachen, Trends, Maßnahmen. Paderborn, München (UTB).**

Wie sprechen wir über Armut? Was wissen wir über Armut? Wie bearbeiten wir Armut? Das Handbuch bietet sowohl eine theoretische Einordnung als auch empirische Befunde. Es richtet sich u.a. an Berufsgruppen, die ganz konkret mit dem Phänomen der Armut zu tun haben.

**Wagner, Dominik. (2017). Familientradition Hartz IV?: soziale Reproduktion von Armut in Familie und Biografie. Opladen, Berlin, Toronto (Verlag Barbara Budrich).**

Dominik Wagner geht der Frage nach, wie sich die Biografien von Menschen gestalten, deren Familien über Generationen in Armut leben. Die Studie gibt detaillierte Einblicke in das Leben von Familien im ALG II-Bezug und spürt rekonstruktiv den individuellen Zusammenhängen der sozialen Reproduktion von Armut nach. Es zeigt sich, dass die Art und Weise wie die interviewten Familien mit Armut umgehen von einer Vielzahl miteinander verwobener biografischer Strukturaspekte abhängig ist.

# Psychologische Grundlagen kennen

Die Kenntnis psychologischer Grundlagen unterstützt Berufsgruppen in Bildung und Beratung, ein vertieftes Verständnis der Wahrnehmung und Verhaltensweisen ihrer Klientinnen und Klienten zu erlangen und die eigene Professionalität zu entwickeln.

**Wälte, Dieter / Borg-Laufs, Michael / Brückner, Burkhart (2011): Psychologische Grundlagen der Sozialen Arbeit. Stuttgart (Kohlhammer Verlag).**

Das Grundlagenbuch führt in die für die soziale Arbeit wesentliche Teilgebiete der Psychologie ein: Entwicklungspsychologie, Sozialpsychologie und Klinische Psychologie.

## Entwicklungspsychologie

**Jungbauer, Johannes (2017): Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters. Ein Lehrbuch für Studium und Praxis sozialer Berufe. Weinheim (Beltz Juventa).**

Johannes Jungbauer vermittelt anschaulich anhand zahlreicher Beispiele das Basiswissen der Entwicklungspsychologie für die psychosoziale Praxis. Er erläutert kognitive, emotionale, sprachliche und soziale Entwicklungsprozesse vom Säuglings- und Kleinkindalter bis zum Ende der Adoleszenz.

## Sozialpsychologie

**Fischer, Peter / Jander, Kathrin / Krueger, Joachim (2018): Sozialpsychologie für Bachelor. Berlin, Heidelberg, New York (Springer-Verlag).**

Warum entstehen Konflikte? Wie verorten wir uns gegenüber anderen? Wie funktionieren Gruppen? Die Sozialpsychologie untersucht, wie andere Menschen unser Denken, Fühlen und Handeln beeinflussen. Das Lehrbuch ermöglicht einen verständlichen Einstieg ins Themenfeld.

**Pröss, Lennart (2019): Sozialpsychologie Für Einsteiger. Die Psychologie in sozialen Situationen verstehen – 25 Sozialpsychologische Effekte leicht erklärt. Printed in the United States of America (Independently Published).**

Alltagsnah und humorvoll macht Lennart Pröss Einsteiger mit sozialpsychologischen Modellen vertraut. Durch Gedankenexperimente, Leitfragen und Beispiele regt er zur vertieften Auseinandersetzung mit Alltagsphänomenen an.

## Klinische Psychologie

**Kizilhan, Jan Ilhan (Hrsg.) (2017): Psychische Störungen. Lehrbuch für die Soziale Arbeit. Lengerich (Pabst Science Publishers).**

Das Buch richtet sich an Menschen in sozialen Berufen und geht der Frage nach, wie ein professioneller Umgang mit psychisch erkrankten Menschen positiv gestaltet werden kann. Praxisnah werden u.a. Suchterkrankung, Schizophrenie, Depression, Angststörung, Posttraumatische Belastungsstörung, Essstörung und Borderline-Persönlichkeitsstörung in ihren Ursachen und Auswirkungen erläutert.

## Pädagogische Psychologie

**Schuster, Beate (2016): Pädagogische Psychologie. Lernen, Motivation und Umgang mit Auffälligkeiten. Berlin, Heidelberg, New York (Springer-Verlag).**

Die pädagogische Psychologie kann dabei unterstützen zu analysieren, warum und wie Motivations- und Lernprobleme entstehen. Beate Schuster geht in ihrer Darstellung vom Schulalltag aus, der für viele Menschen ohne formale Qualifikation mit negativen Erfahrungen verbunden ist.

## Beratungspsychologie

**Nußbeck, Susanne (2014): Einführung in die Beratungspsychologie. München (Ernst Reinhardt Verlag).**

Die Autorin führt umfassend in Theorie und Praxis des Beratungshandelns ein, grenzt u.a. Beratung von Therapie und Mediation ab und stellt verschiedene Beratungskonzepte vor. Der Beratungsprozess und die Gestaltung von Beziehung werden ebenso erläutert wie die Evaluation von Beratung. Übungsfragen ergänzen die einzelnen Kapitel.

# Kompetenzorientiert arbeiten

Die Orientierung an Kompetenzen trägt dazu bei, dass Menschen ohne formale Qualifikation in ihrer Handlungsfähigkeit, ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Selbstverantwortung gestärkt werden.

## Begriffsverständnis

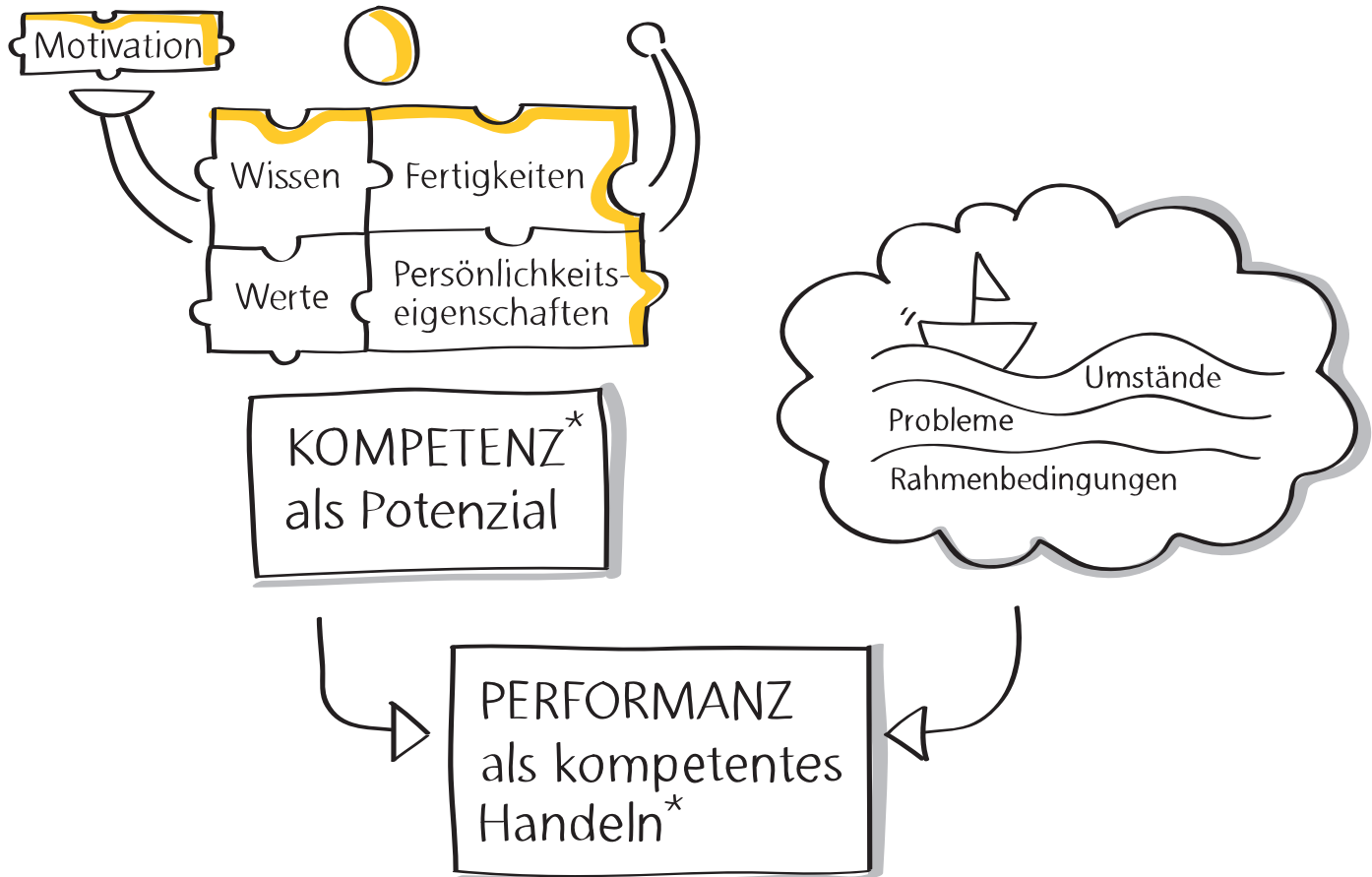
**Gnahn, Dieter (2010): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag).**

Dieter Gnahn stellt Kompetenzentwicklung als einen umfassenden Ansatz dar, der auf persönliche Entfaltung, gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit abzielt. Er erläutert praxisnah die Bausteine und Arten von Kompetenz und verweist auf fördernde und behindernde Faktoren in der Aneignung und Entwicklung von Kompetenzen.

**Herringer, Norbert (2014): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart (Kohlhammer Verlag).**

Norbert Herringer beschreibt Empowerment als mutmachende Prozesse der Selbstermächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen.

# Dialog herstellen



\* Kompetenz ist die Fähigkeit bzw. das Potenzial zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen.



\* Kompetentes Handeln schließt einen angemessenen Einsatz von Wissen und Fertigkeiten sowie Werten, Motivationen und Persönlichkeitseigenschaften des Individuums ein und wird durch äußere Umstände und Rahmenbedingungen einer Situation beeinflusst.

# Lern- und Beratungsanlässe gestalten

Lern- und Beratungsanlässe, die kompetenzorientiert gestaltet sind, fördern die Handlungsfähigkeit und die Eigenaktivität der Lernenden in realen, herausfordernden Situationen. Inhalte und Vorgehensweise werden vor dem Hintergrund der Handlungsprobleme und Handlungsabsichten der Lernenden ausgewählt – ihre Erfahrungen und Lernbiografien sind dabei stets im Blick. Bereits erworbene Kompetenzen werden gestärkt und als Anker für Entwicklung genutzt.

## Kompetenzen und Rollenverständnis des Bildungs- und Beratungspersonals

**Leistikow, Christian (2015): Fach- und Methodenkompetenzen in der Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen. f-bb online, 02/2015. Verfügbar unter [https://www.f-bb.de/fileadmin/user\\_upload/150508\\_Schnellcheck\\_f-bb\\_3\\_.pdf](https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/150508_Schnellcheck_f-bb_3_.pdf)**

Der Schnellcheck zur Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen richtet sich an Berufsanfängerinnen und Quereinsteiger und ermöglicht, relevante individuelle Lernfelder zu entdecken und den eigenen Kenntnis- und Kompetenzstand zu reflektieren.

**Arnold, Rolf (2012): Wie man lehrt, ohne zu belehren. 29 Regeln für eine kluge Lehre. Das LENA-Modell. Heidelberg (Carl-Auer).**

In der Arbeit mit Menschen ohne Berufsabschluss und mit

Personen, für die insbesondere formales Lernen negativ besetzt ist, gilt umso mehr, dass Lernen nicht erzwungen, sondern lediglich angeregt, befördert und begleitet werden kann. Rolf Arnold, Vertreter der Ermöglichungsdidaktik, zeigt, wie Lernprozesse lebendig und nachhaltig initiiert und gestaltet werden.

**Maus, Friedrich / Nodes, Wilfried / Roth, Dieter (2008): Schlüsselkompetenzen der Sozialen Arbeit. Für die Tätigkeitsfelder Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Schwalbach (Wochenschau-Verlag).**

Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit will mit der Formulierung grundlegender Kompetenzen die Profilierung im Berufsbild der Sozialen Arbeit anregen. Die Aufstellung kann zur Reflexion eigener Kompetenzen dienen.

## Beraterische Prinzipien

**Ertelt, Bernd-Joachim / Schulz, William E. (2014): Handbuch Beratungskompetenz. Mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfertigkeiten in Bildung und Beruf. Berlin Heidelberg New York (Springer-Verlag).**

Das Handbuch stellt bewährte Ansätze der Beratung differenziert dar und ermöglicht sowohl eine Verortung des eigenen Beratungshandelns als auch der individuellen Kompetenzerweiterung. Durch gut gewählte Übungen eignet es sich zum reflektierten Selbststudium.

**Hellwig, Christiane (2016): Wertebasierte Gesprächsführung. Wirkprinzipien des Personenzentrierten Ansatzes. Berlin Heidelberg New York (Springer-Verlag).**

Praxisnah und in Kürze erläutert Christiane Hellwig die grundlegenden Begriffe des Personenzentrierten Ansatzes von Carl Rogers und seine Bedeutung für eine wertebasierte Gesprächsführung. Sie leitet daraus Erfolgsfaktoren für eine wertschätzende und entwicklungsförderliche Kommunikation ab.

**Conen, Marie-Luise / Cecchin, Gianfranco (2007): Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden?. Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten. Donauwörth (Auer).**

Marie-Luise Conen und Gianfranco Cecchin öffnen den Blick für die Motive mutmaßlich unmotivierter Klientinnen und Klienten.

**Widulle, Wolfgang (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen. Berlin Heidelberg (Springer Science & Business Media).**

Gespräche kompetent zu führen, ist in der Arbeit mit nicht formal qualifizierten Menschen der Schlüssel zum Aufbau einer vertrauensvollen und entwicklungsförderlichen Beziehung. Praxisnah geht Wolfgang Widulle auf Techniken vor allem aber Haltung in der Beratung ein, um dies zu gewährleisten.

## Didaktische Prinzipien

**Schilling, Johannes (2016): Didaktik / Methodik Sozialer Arbeit. Grundlagen und Konzepte. Paderborn, München (UTB).**

Das Standardwerk von Johannes Schilling regt dazu an, zielgerichtet und planvoll Konzepte für die praktische Arbeit zu entwickeln, Entscheidungen in der Gestaltung von Lernanlässen zu begründen und deren Wirksamkeit zu reflektieren.

**Epping, Rudolf / Klein, Rosemarie / Reutter, Gerhard (2001): Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung. Didaktisch-methodische Orientierungen. München (Bertelsmann).**

Die Autoren geben didaktisch-methodische Empfehlungen für die praktische erwachsenenpädagogische Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen: von Bildungszielen und Bildungsprinzipien, über die Gestaltung von Anfangssituationen bis hin zur Stärkung des Vertrauens der Lernenden in die eigenen Kompetenzen.

# Kompetenzen feststellen

Die Kompetenzerfassung ist oftmals konzeptioneller Bestandteil von arbeitsmarktpolitischen und Bildungsdienstleistungen. Zum einen werden solche Verfahren eingesetzt, um im Sinne eines Abgleichs von geforderten und vorhandenen Kompetenzen die Integration von Menschen ohne formale Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Zum anderen werden die Verfahren verwendet, um Entwicklungsschritte in Lernprozessen nachzuvollziehen. Ein weiteres Ziel, das oftmals mitschwingt, jedoch im Kontext der Kompetenzerfassung selten bewusst formuliert wird, ist das gesteigerte Bewusstsein der Klientinnen und Klienten für die eigenen Kompetenzen und damit verbunden eine erhöhte Eigenverantwortung und Lebensneugier, die im Lauf eines auf Entwicklung ausgelegten Kompetenzerfassungsprozesses gefördert werden können.

## Vorgehensweisen, Instrumente, Methoden

**Erpenbeck, John / von Rosenstiel, Lutz / Grote, Sven / Sauter, Werner (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart (Schäffer-Poeschel).**

Das Handbuch bietet einen detaillierten Fundus an Verfahren und Vorgehensweisen der Kompetenzmessung und Kompetenzcharakterisierung. Besonders hervorzuheben ist die gute Vergleichbarkeit der Verfahren durch die Kurzcharakteristik zu Beginn der Kapitel.

**Strauch, Anne / Jütten, Stefanie / Mania, Ewelina (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag).**

Ausgehend von den didaktischen Prinzipien und der neuen Rolle des Weiterbildungspersonals in kompetenzorientierten Bildungsformaten beschreiben die Autorinnen praxisnah Gelingensbedingungen der Kompetenzerfassung: vom Ausbau der diagnostischen Kompetenz auf Seiten des Personals, über die sinnvolle Kombination von Verfahren bis hin zur Stärkung der Motivation der Lernenden.



[www.mags.nrw/talentkompass](http://www.mags.nrw/talentkompass)  
[www.profilpass.de](http://www.profilpass.de)

Der TalentKompass NRW und der Profilpass sind Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen, die sowohl kostenfrei im Selbststudium absolviert, als auch durch Coaching und Beratung sinnvoll ergänzt werden können. Beide Verfahren berücksichtigen Erfahrungen aus der gesamten Biografie, dies ermöglicht auch Menschen ohne ausgeprägte Arbeitserfahrung ihre Kompetenzen systemisch zu erkunden und zu benennen. Die umfangreichen Materialien können unter den oben angegebenen Adressen kostenfrei heruntergeladen werden.

### **KomPas**

[www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads\\_Projekte\\_Nachqualifizierung/Nachqualifizierung\\_Berlin\\_sanq\\_kompetenzfest\\_V21\\_DS\\_dig.pdf](http://www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Projekte_Nachqualifizierung/Nachqualifizierung_Berlin_sanq_kompetenzfest_V21_DS_dig.pdf)

Das Verfahren KomPas wurde ursprünglich für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten entwickelt und besteht aus fünf Grundelementen: subjektorientierte Bausteine (Ermittlung der persönlichen Stärken, Interessen und Fähigkeiten), anforderungsorientierte Bausteine (Feststellung berufsbezogener, personaler und sozialer Kompetenzen, Allgemeinbildung und Grundlagenwissen, Medien- und Präsentationskompetenz sowie Sprachkompetenz), Elemente der Berufsorientierung, Elemente der individuellen Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden im Kom-Pass-Verfahren sowie Dokumentation der Ergebnisse und abschließenden Zertifizierung. Die Vorgehensweise wird durch eine Vielzahl an Beispielübungen illustriert.

[www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Fachliteratur/Duckrey\\_Qualitaetsstandards\\_Kompetenzfassung.pdf](http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Fachliteratur/Duckrey_Qualitaetsstandards_Kompetenzfassung.pdf)

Petra Druckrey formuliert zwanzig Qualitätsstandards, die im Rahmen der Kompetenzfeststellung eingehalten werden sollten. Sie bezieht sich in ihren Ausführungen auf Verfahren im Übergang zwischen Schule und Beruf. Die Qualitätsstandards sind jedoch übertragbar auf die Arbeit mit Menschen ohne formale Qualifikation in verschiedenen Altersgruppen. Dazu zählen beispielsweise die Subjektorientierung und der Lebensweltbezug als pädagogische Prinzipien, die schriftliche Ergebnisdokumentation und Qualitätsprüfung in der professionellen Umsetzung sowie die Trennung von Beobachtung und Bewertung.

# Professionalität entwickeln

Die Professionalität der Lehrkräfte und Beraterinnen bestimmt in besonderem Maße die Qualität ihrer Beziehung zu den Lernenden und damit deren Aussichten auf Entwicklung. Die Beziehung wird durch Spannungsfelder und Kernprobleme beeinflusst. Unter professionellem Agieren ist der reflektierte Umgang mit diesen Spannungsfeldern und Kernproblemen zu verstehen.

## Stressoren und Bewältigungsstrategien

**Kaluza, Gert (2018): Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. Berlin, Heidelberg, New York (Springer-Verlag).**

Gert Kaluza ist psychologischer Psychotherapeut und Trainer in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge. Er macht detaillierte Vorschläge zum Umgang mit Stress, zu Entspannung und förderlichen Denkweisen, zum bewussten Wahrnehmen, Annehmen und Verändern von stressigen Situationen, und schließlich zum Erholen und Genießen. Die Vorschläge eignen sich sowohl zur individuellen Beschäftigung mit Stress als auch zur organisationalen Vorsorge.

## Veränderungsbereitschaft

**Arnold, Rolf (2013): Veränderungslernen. Didaktische Konzeption und Tools zur angeleiteten Selbstreflexion. Schriftenreihe: Pädagogische Materialien der Technischen Universität Kaiserslautern.**

Vom Bildungs- und Beratungspersonal, von Coaches, Lehrkräften und Sozialpädagoginnen wird erwartet, dass sie selbst gern tun, was sie von ihren Klientinnen und Klienten fordern: veränderungsbereit sein und motiviert neue Aufgaben und Themenfelder erschließen. Rolf Arnold lenkt in einer Vielzahl an Übungen den Blick auf das „wie“ des eigenen Lernens, auf die Routinen des Deutens, Fühlens und Handelns.

## Rollenverständnis

**Conen, Marie-Luise (2011): Ungehorsam – eine Überlebensstrategie. Professionelle Helfer zwischen Realität und Qualität. Heidelberg (Carl-Auer-Verlag).**

Marie-Luise Conen analysiert die Arbeitssituation professioneller Helferinnen und Helfer und macht Vorschläge zur Einflussnahme auf verschiedenen Ebenen.

# dialogfähig sein

Kompetenzen

Reflexions-  
vermögen

Lernanlässe  
entwicklungsfördernd  
gestalten

professionelles  
Nähe-Distanz-Verhältnis  
wahren

Lernen begleiten

doppeltes Mandat  
bewusst machen

Selbstorganisation  
fördern

Teilnehmende in ihrer  
Lebenswirklichkeit  
wertschätzen

PROFESSIONALITÄT

# Impressum

## Herausgeberin

Universität Rostock  
Wissenschaftliche Weiterbildung  
18051 Rostock  
[www.uni-rostock.de/weiterbildung](http://www.uni-rostock.de/weiterbildung)  
[weiterbildung@uni-rostock.de](mailto:weiterbildung@uni-rostock.de)

## Redaktion

Juliane Schuldt  
Lisa-Maria Müller

## Layout und Gestaltung

Juliane Schuldt

## Bildmaterial

Titelseite – Fotolia (pict rider, Petr Vaclavek)

## Lizenz

Diese Publikation steht unter der  
Creative-Commons-Lizenz »Namensnennung –  
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international«.

Nähere Informationen zur Nutzung finden Sie unter  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Das Projekt »Im DIALOG zur Innovation« wird im Rahmen des Förderschwerpunkts »Innovative Ansätze zukunftsorientierter Weiterbildung« von Dezember 2015 bis November 2018 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Projektträger ist das Bundesinstitut für Berufsbildung.

In den Projekten des Förderschwerpunkts werden konzeptionelle Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems entwickelt. Im Fokus steht die (Neu-)Ausrichtung auf eine nachhaltige, innovative und demografiesensible Weiterbildungskultur, in der lebensbegleitendes Lernen zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Gestaltung individueller Erwerbsbiografien wird.





Universität Rostock  
Projekt DIALOG