

Individuelle Kompetenzentwicklungswege

Bildungsgangarbeit in einer dualisierten Ausbildungsvorbereitung (InBig)



Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz

Stärken aufnehmen – Kompetenzen entwickeln – Übergänge eröffnen

Handreichung für Lehrende

Projektleitung und Koordination

Ministerium für
Schule und Weiterbildung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Impressum:

Herausgeber:

cevet

Autoren:

Petra Frehe & H.-Hugo Kremer

Internetseite:

<http://wiwi.uni-paderborn.de/departments5/>

<http://cevet.uni-paderborn.de/inbig/>

Illustration:

Meike Claus

Layout:

Heike Kundisch, Sebastian Rohde

Druck:

Janus Druck Borcheln

2014

Das Projekt „InBig“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS-Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz

Stärken aufnehmen – Kompetenzen entwickeln – Übergänge eröffnen

Handreichung für Lehrende

Petra Frehe & H.-Hugo Kremer

Vorwort und Motivation

Liebe Leserinnen und Leser dieser Handreichung,

wir freuen uns, dass wir Ihr Interesse für diese Handreichung wecken konnten. Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz stellt ein mit wissenschaftlicher Begleitung entwickeltes und in Schulpraxis erprobtes didaktisches Instrument individueller Förderung dar, das an den Problemlagen Lernender beim Übergang ‚Schule – Beruf‘ ansetzt.

Sie richtet sich dabei an Lehrende – und damit meinen wir sowohl Lehrkräfte als auch Sozial- und SonderpädagogInnen, ReferendarInnen, PraktikantInnen, VertreterInnen aus Betrieben und alle weiteren didaktisch Interessierten – die sich zum Ziel gesetzt haben, eine ganzheitliche und auf die persönliche Entwicklung des einzelnen Lernenden ausgerichtete Maßnahme zur Berufsorientierung in die tägliche pädagogische Arbeit zu implementieren oder zumindest erste Anregungen einzuholen, wie eine solche Umsetzung erfolgen kann.

Über Hintergründe und Hinweise zu Entwicklungsschwerpunkten der Rollenbasierten Kompetenzbilanz führt Sie diese Handreichung sukzessive zu konkreten Umsetzungsbeispielen und Materialien sowie Erkenntnissen und Erfahrungen aus der Erprobungsphase. Sie bezieht einerseits Erfahrungen und Ideen der Lehrkräfte mit ein, andererseits wird sie durch die theoretische Aufarbeitung und Reflexionen durch die wissenschaftliche Begleitung bereichert. Zielsetzung dieser Handreichung ist es jedoch nicht, eine theoretische Abhandlung zu den hintergründigen Konzepten vorzunehmen. Vielmehr soll sie Ihnen als Hilfestellung für die Arbeit in der Bildungsgang- und Unterrichtspraxis dienen: Sie stellt somit eine Grundlage für Diskussionen und Austausch im pädagogischen Team (z. B. im Bildungsgangteam) dar als auch für erste eigene Erprobungserfahrungen und Weiterentwicklungen.

Diese Handreichung wird Sie vermutlich besonders dann ansprechen, wenn Sie auf der Suche nach einem Instrument individueller Förderung sind,

...das den Lernenden ganzheitlich und insbesondere aus einer stärkenorientierten Perspektive wahrnimmt,

...das entwicklungsförderliche Lernumgebungen anbietet, in der insbesondere ein Raum für Persönlichkeitsentwicklung durch Selbstreflexion des Lernenden geschaffen wird und

...innerhalb dessen Berufsorientierung mehr bedeutet als ‚Bewerbungen schreiben‘!

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Stöbern, Diskutieren und Ausprobieren!

Inhalt

Vorwort und Motivation	1
Einleitung	1
Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz	2
1 Entwicklungsschwerpunkte der Rollenbasierten Kompetenzbilanz	3
1.1 Berufsorientierung.....	3
1.2 Entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung	6
1.3 Stärkenorientierung	8
1.4 Rollenbasierung.....	10
1.5 Zusammenfassung: Kurzportrait der Rollenbasierten Kompetenzbilanz	13
2 Hinweise zur Implementation der Rollenbasierten Kompetenzbilanz	15
2.1 Verankerung in der pädagogischen Praxis	15
2.2 Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz als didaktisches Rahmenkonzept	17
3 Didaktische Arbeit mit der rbKB: Orientierungshilfen und Anregungen	18
3.1 Kompetenzbilanz 1.....	18
3.2 Selbstentdecker	19
3.3 Berufsweltentdecker.....	21
3.4 Chancenauswerter	23
3.5 Kompetenzbilanz 2.....	25
3.6 Realisierer.....	27
3.7 Kompetenzbilanz 3.....	29
4 Materialsammlung	31
4.1 Kompetenzbilanz 1.....	32
4.2 Kompetenzbilanz 2.....	46
4.3 Kompetenzbilanz 3.....	57
Literatur	67

Einleitung

Der Umgang mit Heterogenität in schulischen Kontexten wird wohl zu Recht als ‚pädagogischer Dauerbrenner‘ charakterisiert. Diese vornehmlich aus wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskursen hervorgehenden Diskussionen wirken sich ihrerseits auf die Bildungspraxis aus. Für die Lehrenden bedeutet dies, dass neben dem Aspekt der Heterogenität der Schülerschaft gleichzeitig dem bildungspolitischen Wunsch nach Transparenz und Vergleichbarkeit bspw. durch Bildungsstandards nachgekommen werden soll. Es baut sich ein Spannungsverhältnis auf, innerhalb dessen Lehrkräfte ‚pädagogisch sinnvoll‘ agieren sollen. Gerade in Bildungsgängen der Ausbildungsvorbereitung zeigt sich dies als besondere Herausforderung: Der Übergang ‚Schule – Beruf‘ soll den Lernenden ermöglicht bzw. erleichtert werden, gleichzeitig werden verschiedenste Anforderungen und Zielformulierungen an hier verortetes Lernen gestellt, wie z. B. das Ermöglichen des Nachholens eines allgemeinbildenden Abschlusses, eine berufliche Grundbildung, berufliche Orientierung etc. Jeder Lernende¹ soll dabei entsprechend seiner Voraussetzungen und Bedürfnisse *individuell* gefördert werden.

Im Rahmen durchgeführter bzw. aktueller Innovationsprojekte² steht der Lernende im Mittelpunkt didaktischer Bemühungen. Die Heterogenität der Zielgruppe resp. die Besonderheit des Einzelnen werden dabei aktiv aufgenommen und zu nutzen versucht. In diesem Rahmen wurde auch die Rollenbasierte Kompetenzbilanz konzipiert. Sie nimmt mit Blick auf den Übergang ‚Schule – Beruf‘ die folgenden Aspekte als Entwicklungsschwerpunkte auf: *Berufsorientierung, entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung und Stärkenorientierung*.

In dieser Handreichung wird eine schrittweise Differenzierung der Rollenbasierten Kompetenzbilanz vorgenommen. Zunächst werden die Entwicklungsschwerpunkte aus einer allgemeinen, dann in einer auf das Instrument bezogenen Perspektive dargestellt. In einem weiteren Schritt werden vor dem Erfahrungsraum der Praxiserprobung Implementierungshinweise gegeben, bevor in Schritt drei schließlich didaktische Hinweise und Orientierungen bis hin zu konkreten Unterrichtsmaterialien vorgestellt werden.

¹ In dieser Handreichung werden verschiedene Formen der Geschlechterzuschreibung vorgenommen. Überwiegend wird versucht, Bezeichnungen wie Lehrkräfte, Lehrende und Lernende zu verwenden, die beide Geschlechter implizieren. Mitunter wird auch jeweils nur ein Geschlecht (z. B. der Lernende) genannt. In diesen Fällen ist das andere Geschlecht immer mitgemeint, ohne es explizit auszuformulieren. Als weitere Form finden sich Konstruktionen wie ‚PädagogInnen‘ oder ‚Mitschüler/-innen‘ die ebenfalls beide Geschlechter in gleicher Weise anbelangen.

² Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz wurde im Rahmen des Innovationsprojektes InLab (Individuelle Förderung und selbstgesteuerte Kompetenzentwicklung für multikulturelle Lebens- und Arbeitswelten in der berufsschulischen Grundbildung) gemeinsam mit drei Berufskollegs aus NRW entwickelt und im Rahmen des Innovationsprojektes InBig (Individuelle Kompetenzentwicklungswege: Bildungsgangarbeit in einer dualisierten Ausbildungsvorbereitung) transferiert und konzeptionell weiterentwickelt. Zu den Innovationsprojekten im Einzelnen siehe www.cevet.eu.

Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz

Die Entwicklung der Rollenbasierten Kompetenzbilanz (rbKB) resultiert aus den Problemlagen und Bedürfnissen Lehrender, die in den Bildungsgängen der Ausbildungsvorbereitung agieren: Zusammenfassend stehen sie vor der großen Herausforderung, individuelle Förderung in konkreten Lehr-Lernumgebungen umzusetzen. Instrumente, die die besonderen Problemlagen und Erfordernisse der Jugendlichen in den Bildungsgängen der Ausbildungsvorbereitung aufnehmen und adäquat auf ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zugeschnitten sind, bestehen jedoch kaum.

Zusammenfassend werden folgende Herausforderungen aufgenommen, aus denen gleichzeitig die Entwicklungsschwerpunkte der Rollenbasierten Kompetenzbilanz hervorgehen:

- Individuelle Förderung bedarf der durchgängigen Aufnahme kompetenzerfassender und kompetenzentwickelnder Lernumgebungen. Zwar wird die didaktische Arbeit im Kontext individueller Förderung häufig schon durch Verfahren der Eingangsd Diagnose oder durch klassische Leistungsfeststellung (z. B. Klassenarbeiten) unterstützt, eine an den Lernprozess angebundene Kompetenzerfassung und die Nutzung ihrer Ergebnisse für den weiteren Lernweg zeigen sich jedoch noch an vielen Stellen als herausfordernd. Aus dieser Problemlage resultiert der Entwicklungsschwerpunkt **entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung**.
- Die Lernenden tragen ‚Ballast‘ mit sich, der sich in je individuelle Problemlagen ausdifferenziert und sich sowohl auf schulische Aspekte wie auf außerschulische Lebensbereiche erstreckt. Verschiedenste Negativerfahrungen führen dazu, dass die Lernenden ein falsches Selbstbild aufgebaut haben und es ihnen schwer fällt, Schule für sich als einen Entwicklungsraum mit persönlichem Nutzen zu verstehen. Hier zeigt sich die Notwendigkeit des Entwicklungsschwerpunktes **Stärkenorientierung**.

Neben allen heterogenen Problemlagen, die die Lernenden je individuell mitführen, vereint sie jedoch eine Herausforderung: Allen Lernenden ist aus verschiedensten Gründen bisher der Übergang in Ausbildung und Arbeit nicht gelungen. Die Auseinandersetzung mit Berufsorientierung scheint daher für alle, wenn auch in unterschiedlicher Intensität und Umfang, relevant und wird als weiterer Entwicklungsschwerpunkt der rbKB aufgenommen.

1 Entwicklungsschwerpunkte der Rollenbasierten Kompetenzbilanz

1.1 Berufsorientierung

Der Lernprozess wird innerhalb der rbKB an den Prozess der Berufsorientierung angebunden. Dem Instrument liegt dabei ein ganzheitliches Verständnis von Berufsorientierung zu Grunde, das sowohl Erkundungs- und Orientierungsprozesse mit einbezieht (Handlungsfeld I) als auch konkrete Umsetzungsschritte zur Bewältigung des Übergangs in Ausbildung und Arbeit (Handlungsfeld II). Die jeweiligen Lernsequenzen sind dabei kompetenzorientiert angelegt. Im Sinne beruflicher Handlungskompetenz werden sowohl fachliche (insbesondere inhaltlich-methodische) Kompetenzen als auch Sozial- und Personalkompetenz aufgenommen. Die Lernsequenzen orientieren sich dabei an Anforderungen typischer Handlungssituationen beruflicher Orientierung. Diese sind entlang eines idealtypischen Prozesses angeordnet, von dem in der individuellen Auseinandersetzung jedoch abgewichen werden kann.

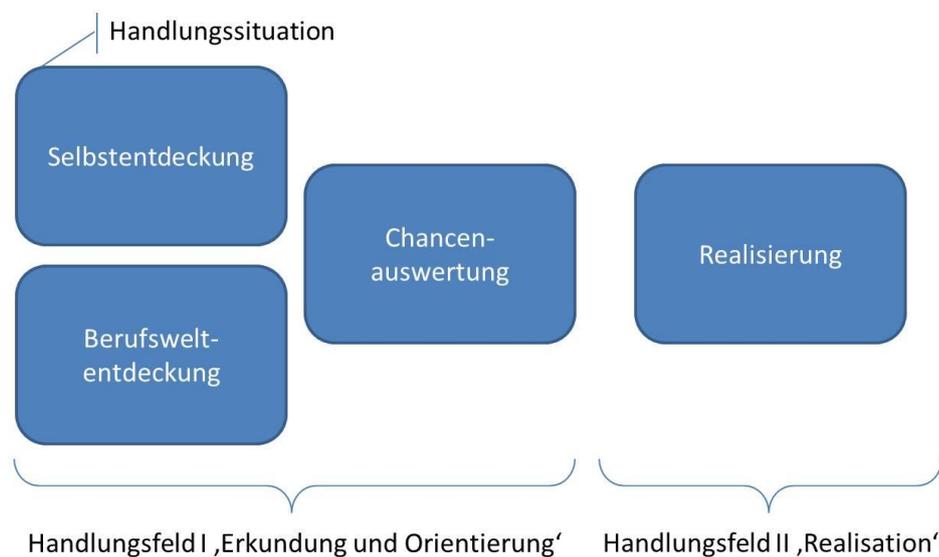


Abb. 1: Prozess der Berufsorientierung (Kremer 2010)

Insgesamt zeigt sich das zugrundeliegende Berufsorientierungsverständnis als prozesshaft, ohne vorgegebenen Startpunkt. Hieraus ergeben sich dann auch – je Entwicklungsstand des Lernenden – ein möglicherweise unterschiedlicher Start- bzw. Ansatzpunkt des Lernenden zur Berufsorientierung sowie eine lineare oder auch zirkulär-iterative Abfolge von Lernsequenzen zur Berufsorientierung.

Aus den Erprobungserfahrungen der beteiligten Lehrkräfte geht hervor, dass die Zielgruppe der Lernenden in der Form als homogen beschrieben werden kann, da für alle eine Auseinandersetzung mit Berufsorientierung erforderlich ist. Der Umfang und die Intensität dieser Auseinandersetzung variiert jedoch von Lernendem zu Lernendem sehr stark. Die Lehrenden schließen dabei insbesondere aufgrund des Vorhandenseins bzw. Nichtvorhandenseins beruflicher Vorstellungen / Berufswünsche und deren qualitativem Gehalt auf den Entwicklungsstand der Lernenden zur Berufsorientierung.

Hier zeigt sich eine große Spannweite, die in Abb. 2 verdeutlicht wird. Für Lernende, die bisher noch über keine beruflichen Vorstellungen verfügen oder über solche, die sich eher zufällig ergeben haben, als kaum erreichbar einzuschätzen sind oder den Verdacht einer starken sozio-kulturelle Prägung aufkommen lassen, kann es erforderlich sein, eine breit angelegte Erkundung der Berufswelt zu ermöglichen. Dies scheint die Mehrheit der Lernenden zu betreffen.

Aus Sicht der Lernenden stellt sich **Berufsorientierung** als Ankerpunkt von Entwicklungs- und Lernaufgaben dar, „die sich im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung von Übergängen in Ausbildung bzw. Arbeit stellen. Sie erstrecken sich zum einen auf die berufliche Orientierung i. e. S.: Individuelle Voraussetzungen auf der einen und arbeitsmarktlich gelagerte Anforderungen auf der anderen Seite sind zu sondieren. Daneben wird die Verzahnung dieser beiden Perspektiven in Form eines Matchingprozesses relevant. In Konsequenz stellt sich eine Realisierungsaufgabe, in der Entscheidungen getroffen und Umsetzungsschritte [...] durchgeführt werden. Damit stehen nicht konkrete Vermittlungsperspektiven in Ausbildung oder Arbeit im Vordergrund; vielmehr geht es im Sinne individueller Förderung um eine ganzheitliche, am Individuum ansetzende und damit nachhaltige Kompetenzentwicklung zur selbstgesteuerten Bewältigung von sich immer wieder neu stellenden Aufgaben beruflicher Neu- und Umorientierung.“

(Kremer 2010, S. 5)

Dabei ist zu berücksichtigen, dass berufliche Orientierung nicht wie oft angenommen bereits als Motivationskatalysator fungiert. Vielmehr liegen Erfahrungen mit verschiedensten Berufsorientierungsmaßnahmen vor. Eine fruchtbare Umsetzung ist hingegen in den meisten Fällen kaum gelungen. Eher wurden Rückschläge und Situationen des Scheiterns erlebt. Dies kann dazu führen, dass die Lernenden eine Scheu entwickeln, sich beruflich zu orientieren und den Blick eher auf die gegenwärtige Situation richten, als eine Art ‚Fortsetzung von Schule‘ in einem ‚geschützten Raum‘. Im äußersten Fall kann es zur völligen Gleichgültigkeit und Selbstaufgabe kommen. Für diese Gruppe Lernender gilt es, motivierende und bestärkende Zugänge zu finden, sich erneut mit Berufsorientierung auseinanderzusetzen. Für die Lernenden hingegen, die bereits gefestigte und aus der Perspektive der Lehrenden auch nachvollziehbare Berufswünsche äußern und aktiv verfolgen, kann es sinnvoll sein, die berufliche Orientierung auf ein bestimmtes Berufsfeld bzw. eine bestimmte Berufsgruppe zu fokussieren. Hier kann es bspw. sinnvoll sein, Aufgabenstellungen, die auf die Entwicklung beruflicher Grundbildung abzielen, einzubinden, z. B. über bestimmte Aufgabenstellungen in der Werkstatt, durch das Angebot von Qualifizierungsbausteinen oder die Aufnahme fachspezifischer Grundkenntnisse (Begriffe, Regeln, etc.). (Vgl. Frehe 2014)

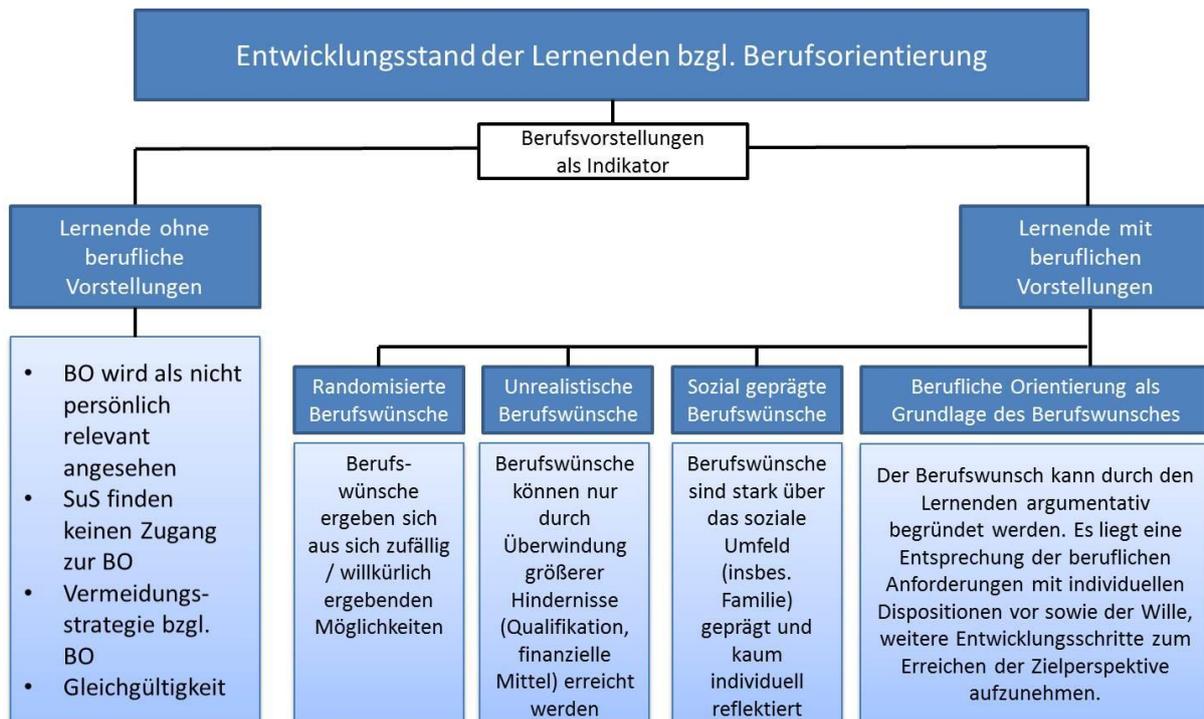


Abb. 3: Entwicklungsstand der Lernenden bzgl. Berufsorientierung
(SuS = Schülerinnen und Schüler; BO = Berufsorientierung) (Frehe 2014)

Der idealtypische Verlauf der Handlungssituationen kann wie folgt beschrieben werden (siehe Abb.1): Der Berufsorientierungsprozess des Lernenden erfolgt mit Erkundungs- und Orientierungshandlungen, die sich sowohl auf die eigene Person erstrecken (z. B. Interessen, Neigungen, beruflich und private Zukunftsvorstellungen) (Handlungssituation Selbstentdeckung) als auch auf Möglichkeiten, die die Berufswelt bietet (Handlungssituation Berufsweltentdeckung). Je nachdem, welche beruflichen Vorstellungen bei dem Lernenden bereits vorliegen, kann die Erkundung und Orientierung eher breit angelegt sein und z. B. verschiedene Berufsfelder beleuchten oder im Sinne einer vertiefenden Recherche angelegt werden, z. B. wenn der Lernende bereits über konkrete Berufswünsche verfügt (s. o.). Im nächsten Schritt erfolgt eine Zusammenführung dieser beiden Perspektiven: In der Handlungssituation der Chancenauswertung geht es darum zu reflektieren, inwiefern die individuellen Interessen, Neigungen und Zielvorstellungen mit den erkundeten beruflichen Möglichkeiten zu vereinbaren sind. Umgekehrt hat sich der Lernende auch die Frage zu stellen, inwiefern er den Anforderungen der Berufswelt entspricht. Möglicherweise lassen sich aus dieser Reflexion weitere Lernziele ableiten. Im Rahmen der rbKB wird besonderer Wert darauf gelegt, dass die Chancenauswertung durch den Lernenden selbst vorgenommen wird, d. h. es erfolgt keine externe Zuweisung zu möglichen Berufen resp. Berufsfeldern durch Dritte (z. B. durch Berufsberater). Hier besteht für den Lehrenden die Aufgabe, dieses Matching zu begleiten und den Lernenden insbesondere in seiner Argumentation für oder gegen die Weiterverfolgung einer beruflichen Möglichkeit zu unterstützen. Ein Handlungsergebnis der Chancenauswertung kann also durchaus sein, dass die re-

cherchierte berufliche Möglichkeit nicht mit den individuellen Interessen, Neigungen und Zukunftsvorstellungen übereingebracht werden kann. In diesem Fall ist die Entscheidungsbasis nochmals zu reflektieren. Die Handlungssituationen der Selbstentdeckung und der Berufsweltentdeckung sind in entsprechender Reihenfolge nochmals aufzunehmen. Liegt ein argumentativ begründetes Matching von Individuum und beruflichen Anforderungen vor, kann entsprechend des Idealverlaufs in die Handlungssituation der Realisierung übergegangen werden. Hier geht es darum, den Berufswunsch, in dem eine Chance des Übergangs und der Selbstverwirklichung gesehen wird, weiterzuverfolgen. So können bspw. konkrete Ausbildungsbetriebe ausfindig gemacht werden, erste Kontakte zu Betrieben aufgenommen werden, Schnupperpraktika absolviert werden und vieles mehr. In dieser Situation geht es dann auch um die Vorbereitung auf Bewerbungsverfahren: Die Lernenden erstellen konkrete Bewerbungsunterlagen und bereiten sich auf Auswahlverfahren (Tests, Gespräche etc.) vor. Während der Bewerbungsverfahren geht es dann auch darum, den Bewerbungsprozess bei mglw. mehreren Betrieben im Blick zu haben (Antwortschreiben verwalten, Termine vereinbaren und einhalten etc.) und letztlich mit Zu- und insbesondere Absagen professionell umzugehen.

1.2 Entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung

Ausgehend von dem zugrunde liegenden Konzept zur Berufsorientierung mit den zu unterscheidenden Handlungsfeldern ‚Erkundung und Orientierung‘ und ‚Realisation‘ werden Lernsequenzen zur Kompetenzerfassung³ systematisch an die Handlungssituationen zur Berufsorientierung angebunden. Zu drei Zeitpunkten werden diese kompetenzerfassenden Lernumgebungen (→ *Kompetenzbilanz*) aufgenommen: Zu Beginn des Berufsorientierungsprozesses, nach Handlungsfeld I zur Erkundung und Orientierung sowie zum Schluss des Berufsorientierungsprozesses nach Handlungsfeld II zur Realisation. Die Kompetenzerfassung wird als *entwicklungsförderlich* bezeichnet, da sie sich zum einen als weitere Lernumgebungen für den Lernenden darstellt, in denen

³ Der Begriff der Kompetenzerfassung lässt sich in verschiedener Form ausdeuten. Er wird sowohl von Vertretern verwendet, die von der konkreten Messbarkeit von Kompetenzen ausgehen und in diesem Rahmen quantitative und objektivierte sowie objektorientierte Methoden und Verfahren anwenden, als auch von Vertretern, die zwischen beobachtbarem Verhalten (Performanz) und einer dahinter liegenden Kompetenz in einer Tiefenstruktur unterscheiden und eher einen qualitativen sowie subjektorientierten Zugang zur Kompetenzerfassung aufnehmen. Zweitgenanntem kann die rbKB zugeordnet werden. Im Vergleich zu Begriffen wie Kompetenzmessung oder Kompetenzdiagnose scheint der Begriff der Kompetenzerfassung am ehesten auch eine Offenheit für qualitative und am Subjekt ausgerichtete Methoden zuzulassen. Der Begriff ‚entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung‘ verdeutlicht dann die Zieldimension einer solchen Kompetenzerfassung, die vorliegend nicht auf eine Einstufung oder einen Vergleich ausgerichtet ist, sondern auf einen individuellen Entwicklungs- und Lernerfolg.

er aus einer punktuellen bzw. summativen Perspektive zur Selbstreflexion angeregt und aufgefordert wird. Entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung verfolgt damit nicht allein den Zweck, Kompetenzen erfassen zu können, sondern wird selbst zum Lerngegenstand, mit der Zielsetzung, dass die Lernenden bspw. Kompetenzen zur Selbstreflexion und Argumentation und Präsentation (weiter)entwickeln. Die Ergebnisse der Kompetenzerfassung werden selbstkonzeptwirksam dokumentiert und bieten eine Grundlage für weitere Entwicklungsziele und -wege. Zum anderen werden aus den Ergebnissen dieser Kompetenzerfassung weitere Lernschritte und Ziele abgeleitet.

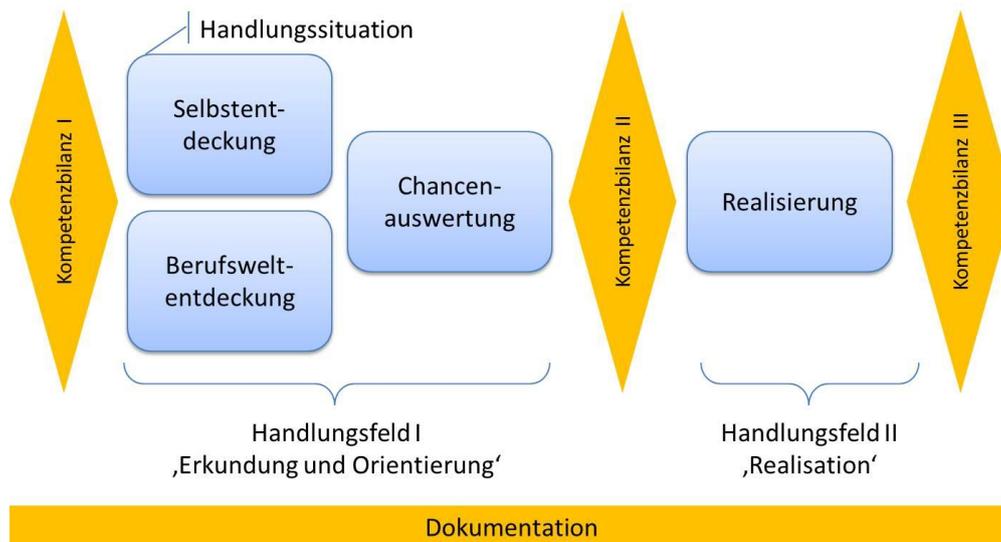


Abb. 4: Entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung in der Rollenbasierten Kompetenzbilanz

Methodisch orientiert sich die Kompetenzerfassung innerhalb der rbKB überwiegend an qualitativ und interpretativ ausgerichteten Verfahren. Dabei werden insbesondere kreative Zugänge wie Graffitis oder Mindmaps genutzt. Daneben spielen Gesprächs- und Beratungsbausteine eine besondere Rolle. Zu betonen ist hier, dass die Kompetenzerfassung nicht (allein) durch die Lehrenden erfolgt. Vielmehr soll es gelingen, dass die Lernenden ihr Selbstbild schärfen und darüber in Austausch und Diskussion mit ihren Mitschüler/-innen gelangen. Gleichzeitig ist das Konzept so offen, dass an einigen Stellen auch standardisierte Tests zur Kompetenzmessung oder Berufseignung eingesetzt werden können. Dies ist jedoch immer mit den Erfordernissen und Zielsetzungen der Lernenden in Einklang zu bringen.

Es kann von einer **entwicklungsförderlichen Kompetenzerfassung** gesprochen werden, wenn sie die Bedürfnisse und Erfordernisse der Lernenden aufnimmt und erzielte Ergebnisse in Zusammenhang mit subjektiven (Persönlichkeit) sowie objektiven (Lerngegenstand) Entwicklungsschritten resp. -zielen bringt. Dabei ist die Erfassungssituation selbst aus didaktischer Perspektive zu beleuchten und als ein Raum für Kompetenzentwicklung didaktisch zu gestalten und nutzbar zu machen. (Vgl. Frehe / Kremer 2012, S. 12f.)

1.3 Stärkenorientierung

Innerhalb der rbKB wird ein stärkenorientierter Ansatz verfolgt. Dieser bezieht sich sowohl auf die Perspektive der Lernenden (stärkenorientierte Selbstreflexion) als auch auf die Perspektive der Lehrenden (Stärkenorientierung als didaktisches Prinzip). Zweitgenannte Perspektive soll im Folgenden näher beleuchtet werden. Grundlegend ist der Paradigmenwechsel weg von der tradierten Defizitorientierung – unter der die hier betroffenen Zielgruppe in der Vergangenheit besonders zu leiden hatte – hin zu einer bewussten Fokussierung auf die Stärken der Lernenden.⁴ Dies erfordert, dass die Stärken des jeweiligen Lernenden zunächst aufgedeckt und bewusst gemacht werden müssen. Durch eine Dokumentation dieser kann das Selbstkonzept der Lernenden gestärkt werden. Hier zeigt sich die enge Anbindung an eine entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung. Stärkenorientierung zeigt sich jedoch nicht allein in den Lernumgebungen zur Kompetenzerfassung. Die dokumentierten Stärken sollen entsprechend einer stärkenorientierten Didaktik auch genutzt werden, um *Aufgabenstellungen zu individualisieren*. Dies kann beispielsweise erfolgen, indem besondere Stärken weiter ausgebaut werden (Lernzielperspektive) oder dazu genutzt werden, Aufgabenstellungen durch Nutzung eben dieser Stärken zu bewältigen (Lernwegperspektive). In diesem Sinne kann Stärkenorientierung als ein übergreifendes *didaktisches Prinzip* verstanden werden, das gleichsam das Handeln des einzelnen Lehrenden beeinflusst sowie als *Maxime* zu verstehen ist, die alle Aspekte zur Gestaltung von Lernumgebungen beeinflusst.⁵ Eine stärkenorientierte Didaktik verfolgt gleichzeitig das implizite Ziel, den Lernenden selbst zu stärken (Resilienztheorie⁶). Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Person und der Aufdeckung mglw. bisher an sich noch unentdeckter Stärken sowie durch deren Dokumentation und Erweiterung im und entlang des Lernprozesses kann es gelingen, das Selbstkonzept des Lernenden zu stärken und

⁴ Der Stärkenbegriff ist nur schwer einheitlich zu definieren (vgl. hierzu Kremer / Knust 2012; Beutner / Gockel 2010). Vorliegend werden Stärken als Kompetenzen (Kenntnisse / Fähigkeiten / Bereitschaft) verstanden, die den Lernenden in seiner Persönlichkeit ausmachen. Mit Ausrichtung auf die Lernenden ergeben sich Stärken aus der Fragestellung „Was kannst Du besonders gut? Was zeichnet Dich als Person aus / ist an Dir besonders? In welchen Bereichen findest Du Dich selbst stark / besonders gut?“. Damit ist natürlich keine saubere definitorische Klärung vorgenommen sondern eher eine Überführung des Kompetenzbegriffes in die Alltagssprache. Der Stärkenbegriff wird damit eher aus einer didaktischen Perspektive verwendet, um den Lernenden einen zielgruppenadäquaten und positiv gerichteten Zugang zur Kompetenzerfassung anzubieten. Gleichzeitig sind Stärken in diesem Sinne immer Ergebnis einer subjektiven (Selbst-)Wahrnehmung.

⁵ Ein didaktisches Prinzip „bietet dem Lehrenden eine normative Orientierung für sein didaktisches Handeln, die er dann auf die konkrete sich ihm stellende Situation auszulegen hat“ (Euler / Hahn 2007, S. 56f.).

⁶ Vgl. exemplarisch zur Resilienztheorie und Stärkenorientierung Fröhlich-Gildhoff / Rönnau-Böse (2011), Brahm / Euler (2013) und Kremer / Knust (2012).

ihn damit widerstandsfähig (resilient) zu machen bzw. ihn bzgl. des Umgangs mit sich in Zukunft stellenden Herausforderungen und Problemstellungen zu rüsten. Aus dieser Perspektive zeigt sich Stärkenorientierung als *Zieldimension*. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass auch die Lehrkraft bereit ist, sich von einer Defizitorientierung zu lösen, die mglw. auch ihr bisheriges Lehrhandeln geprägt hat. Eine rein technokratische Umsetzung von Stärkenorientierung in Lehr-Lernmethoden erscheint wenig aussichtsreich, da gerade in Bezug auf die hier vertretene Zielgruppe die Beziehung zwischen Lehrendem und Lernendem besonders bedeutsam erscheint. Stärkenorientierung erfordert damit allgemein auch eine Professionalisierung von Lehrkräften bezogen auf eine stärkenorientierte *Haltung* gegenüber Lernenden. Dies gilt gerade mit Blick auf die Lernenden der vorliegenden Zielgruppen, die in der Regel eher anhand ihrer Defizite charakterisiert werden als anhand positiver Merkmalszuschreibungen.

Stärkenorientierung, verstanden als ein übergreifendes *didaktisches Prinzip*, beeinflusst die Gestaltung von Lernumgebungen, erfordert jedoch gleichzeitig eine dem Lernsubjektiv gegenüber positiv und lernförderlich ausgerichtete *Haltung* des Lehrenden. Stärkenorientierung kann sich als ein Instrument zur *Individualisierung* von Lernwegen und -zielen darstellen und letztlich selbst zur *Zieldimension* werden, wenn der Lernende aus solchen stärkenorientierten Lernumgebungen individuell gestärkt und resilient bzgl. sich (in Zukunft) stellender Herausforderungen hervorgeht.

Das Instrument der **Kompetenzbilanz**⁷ nimmt diesen stärkenorientierten Ansatz auf und bietet ein alternatives Verfahren zur Kompetenzerfassung an. Es handelt sich dabei um ein subjektorientiertes Verfahren: Der Lernende und sein Entwicklungsprozess stehen im Vordergrund. Damit geht es nicht – wie in tradierten, überwiegend standardisierten Testverfahren – um die Erstellung eines möglichst objektiven Ergebnisses zu Vergleichs-, Prognose- oder Selektionszwecken, die auf einen Lernenden (das Erfassungsobjekt) angewandt werden. Der Lernende selbst ist zunächst Entdecker und Erfasser seiner eigenen, ganz subjektiv reflektierten Kompetenzen bzw. Stärken. Der Fokus wird also auf das gerichtet, was der Lernende subjektiv und individuell wahrgenommen gut oder besonders gut kann, was ihn als Person kennzeichnet und ausmacht. Charakteristisch für Verfahren der Kompetenzbilanzierung ist dabei, dass diese Stärken oder Kompetenzen durch die Reflexion von Tätigkeiten in informellen Lebensbereichen aufgedeckt und dokumentiert werden. Es liegt damit die Annahme zugrunde,

⁷ Im Rahmen der Entwicklungsarbeit zur rbKB wurden verschiedene Verfahren der Kompetenzbilanzierung betrachtet, insbesondere die DJI Kompetenzbilanz (Erler et al. 2000), die Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en (Jaeckel / Erler o. J.), der Kompetenzreflektor (Gillen / Proß 2005) sowie die Kompetenzbiographie von Erpenbeck / Heyse (2007).

dass Stärken nicht situationsgebunden sind, sondern über einzelne Situationen hinaus Bestand haben und auch in anderen Kontexten wie bspw. der Arbeitswelt abgerufen und genutzt werden können (Transferierbarkeit von Stärken). Als Zugang und Rahmen der Kompetenzerfassung dient dabei häufig der Blick in die Vergangenheit, in dem bspw. Berufs- und Lebensbiographien aufgearbeitet werden. Für die rbKB wird die Grundidee der Kompetenzbilanz aufgenommen. Insbesondere die Berücksichtigung informeller Kontexte zum Aufdecken von Stärken spielt eine besondere Rolle. Abgrenzend zu bestehenden Verfahren der Kompetenzbilanzierung wird der Blick jedoch nicht in die Vergangenheit gerichtet. Hier wird die Gefahr gesehen, dass die Auseinandersetzung mit Schul- und Übergangsbio graphien dazu führen könnte, dass Negativerlebnisse erneut thematisiert werden und so möglicherweise (wieder) der Blick auf die individuellen Defizite überwiegt. Der Fokus der Lernenden soll im Rahmen der rbKB auf ihre gegenwärtige Situation gerichtet werden. Als Hilfestellung zur Analyse der eigenen, gegenwärtigen Lebenssituation dient die Aufdeckung und Auseinandersetzung mit hier eingenommenen Rollen aus dem Alltag der Lernenden (**→ Rollenkonzept**). Mit Bezug zur Berufsorientierung und der damit verbundenen Vorbereitung auf einen Übergang in das Berufsleben ergibt sich gleichzeitig auch eine zukunftsgerichtete und optimistisch gestimmte Perspektive auf die eigene Person.

1.4 Rollenbasierung

Wie sich aus der Namensgebung des Instruments bereits erkennen lässt, wird hier auf das Rollenkonzept rekurriert. An dieser Stelle muss jedoch bereits darauf verwiesen werden, dass der rbKB zwei Rollenbegriffe immanent sind: (a) *Rollen aus der Lebenswelt der Lernenden* (subjektiv zentrierte Rollen) und (b) *didaktisch konstruierte Rollen im Rahmen der Berufsorientierung*, die jeweils als Reflexions- bzw. Handlungsrahmen aufgenommen werden.

(a) *Subjektiv zentrierte Rollen aus der Lebenswelt der Lernenden*: Aus den Erfahrungsberichten der mitentwickelnden und erprobenden Lehrkräfte geht hervor, dass Lernende sich ihre Stärken in den meisten Fällen nicht problemlos vergegenwärtigen oder ins Bewusstsein rufen können. Zum einen scheint eine generelle Scheu zu bestehen, sich positiv darzustellen und vom eigenen, meist negativ geprägten Selbstbild abzuweichen. In anderen Fällen schreiben sich die Lernenden sehr hohe Kompetenzen zu; Misserfolge werden aus dieser Perspektive durch das Fehlverhalten Dritter begründet (Lehrer, Eltern, Mitschüler/-innen) oder widrigen Bedingungen zugesprochen. Als dritte Ausprägung wird berichtet, dass die Lernenden auch stark durch allgemeingültige und insbesondere in der Arbeitswelt anerkannte Kompetenzen geprägt sind und unreflektiert Stärken wie Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit etc. aufzählen und auf sich beziehen. Für alle Lernenden wird die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person als eine anspruchsvolle und insbesondere kognitiv herausfordernde Aufgabe eingeschätzt. Bildlich gesprochen liegt die Schwierigkeit darin begründet, dass die individuellen Stärken eben nicht an der Oberfläche schwim-

men und einfach ausgemacht und abgeschöpft werden können. Es wird erforderlich, der Sache auf den Grund zu gehen. Dazu bedarf es, wie bei jedem Tauchgang, einer methodischen Herangehensweise und der richtigen Hilfsmittel. Es gilt daher den Lernenden einen motivierenden Zugang zur Analyse der eigenen Stärken anzubieten. Aus der Wahrnehmungspsychologie geht hervor, dass Menschen ihre Umwelt selektiv wahrnehmen. Die Kapazitätstheorie (engl.: capacity theory) geht davon aus, dass der Mensch über ein begrenztes geistiges Fassungsvermögen verfügt und daher nur einen Teil der Umgebung empfinden wie repräsentieren kann, ebenso, „wie eine Literflasche nur einen Liter aufnehmen würde und ein zweiter Liter daneben laufen würde“ (An-sorge / Leder 2011, S. 18). Umgekehrt kann vermutet werden, dass auch für die Reflexion der eigenen Person dem Lernenden ein ‚Behälter‘ angeboten werden muss, in dem nach eigenen Stärken gesucht werden kann. Dieser Behälter muss für den Lernenden eindeutig, von anderen abgrenzbar sowie überschaubar und mit subjektiven Erfahrungen verbunden sein. Es geht also darum, die Komplexität der eigenen Lebenswelt durch Kategorisierung zu reduzieren und so eine tiefergehende Analyse – nämlich das Entdecken und ergründen individueller Stärken – zu ermöglichen. Unter Berücksichtigung der innerhalb des Instruments aufgenommenen Gegenwartsorientierung soll an dieser Stelle nicht die (Schul- und/oder Übergangs-)Biographie herangezogen werden, sondern Rollen, die die Lernenden in ihrer Lebenswelt subjektiv einnehmen. Dabei liegt jedoch keine streng definitorische, einer wissenschaftlichen Disziplin zuordenbare Grundlegung des Rollenbegriffs (wie etwa dem Rollenbegriff der Soziologie) vor. Ausgehend von einer eher allgemeingehaltene theoretischen Orientierung am Rollenbegriff, die in den Lehr-Lernmaterialien durch Beispielrollen aufgenommen wird, bestimmen die Lernenden selbst ihre wahrgenommenen Rollen. Diese gehen aus der Analyse insbesondere informeller Lebensbereiche wie Familie, Hobby, Freundeskreis, Nebentätigkeit, Ehrenamt etc. hervor. Solche subjektiv zentrierten Rollen dienen dem Lernenden dann dazu, Tätigkeiten, die sie in diesen Rollen aufnehmen, zu bestimmen und aus diesen schließlich individuelle Stärken abzuleiten. Als subjektiv zentrierte Rollen aus diesen informellen Lebensbereichen können sich z. B. ergeben: ‚Die große Schwester‘, ‚der Fußballspieler‘, ‚die Pizzabotin‘, ‚der beste Freund‘, ‚der Hip-Hopper‘ etc.

(b) Didaktisch konstruierte Rollen zur Berufsorientierung: Die Rollenidee wird in der rbKB jedoch nicht allein als Reflexionshilfe auf dem Weg zur Aufdeckung und Dokumentation von Stärken genutzt. Abgesehen von dieser eher wahrnehmungspsychologisch motivierten Nutzung des Rollenkonzepts handelt es sich bei den Rollen zur Berufsorientierung um didaktisch konstruierte Rollen. Es handelt sich damit um Rollen, die in der Lebenswelt der Lernenden nicht bewusst artikuliert und aufgenommen werden. Ziel des Instrumentes ist es genau, typische Rollen und damit verbundene An-

forderungen und Tätigkeiten im Rahmen der Berufsorientierung (BO-Rollen) kennenzulernen und sie durch ihr eigenes Handeln zum Leben zu erwecken und sie somit als Handlungsrahmen aufzunehmen. Rollentheoretisch⁸ ist hiermit die Annahme verbunden, dass Rollen sich aus zwei Perspektiven definieren: Zum einen aus den Anforderungen, die Außenstehende an diese Rolle herantragen. In diesem Fall werden die Lehrenden als Außenstehende betrachtet – was bezogen auf den Lernprozess des Individuums grundsätzlich zutrifft. Sie definieren die Anforderungen an die jeweilige Rolle im Sinne von Lernzielen (Kompetenzformulierungen). Diese gehen wiederum aus den Handlungssituationen beruflicher Orientierung (siehe Abb. 4) hervor. Es geht damit nicht um beliebige Kompetenzziele sondern um Fach-, Sozial- und Personalkompetenz, die auf verschiedene Wissensarten rekurriert und den Lernenden zur Bewältigung dieser Situation befähigt (vgl. Kremer 2007, S. 30). Zum anderen wird – neben dieser anforderungsorientierten Perspektive resp. Lehrendenperspektive auf die BO-Rolle – auch dem Individuum eine rollenprägende Funktion zugesprochen. Aus der Rollentheorie geht hervor, dass jedes Individuum die an ihn gestellten Anforderungen interpretiert und rezipiert. Gleichzeitig verfügt jedes Individuum über Dispositionen (Kompetenzen, Werte und Einstellungen, Interessen und Motivationen etc.), die dazu eingesetzt werden können, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Der Lernende muss also zum einen durchdringen, was von ihm in der jeweiligen Rolle erwartet wird, zum anderen wird ihm zugesprochen, diese Rolle entsprechend der individuell vorliegenden Kompetenzen und Stärken, Interessen und Motivationen auszufüllen und damit die Rolle letztlich erst ‚zum Leben zu erwecken‘. Didaktisch betrachtet bedeutet dies, dass die BO-Rolle aus den Zielen und Anforderungen der Handlungssituation der Berufsorientierung hervorgeht und vom Lehrenden definiert wird. Das Handeln in der Rolle wird jedoch durch den Lernenden bestimmt, der hier seine Dispositionen einbringt, um den Anforderungen – in der je individuell rezipierten Form – gerecht zu werden. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass Lehrende *und* Lernende über eine gemeinsame Wissensbasis bezüglich der Anforderungen der Rolle verfügen.⁹ Didaktisch gewendet bedeutet dies, dass die Zielformulierungen resp. Anforderungen zunächst an den Lernenden kommuniziert werden müssen, damit dieser eine Vorstellung davon bekommt, was von ihm erwartet wird. Eine Individualisierung des Lernens ist damit integriert, indem eine gewisse Zielvorgabe bestimmt ist, der Lernweg jedoch individuell aufgenommen werden kann. Bezogen auf die rbKB bedeutet dies nun, dass die Handlungssituationen zur Berufsorientierung durch Rollenhandeln bewältigt werden. In der rbKB werden daher nicht länger die Handlungssituationen, die die Anforderungen beschrei-

⁸ Hier werden insbesondere Anleihen aus der Soziologie (symbolischer Interaktionismus) aufgenommen. Eine vertiefende Auseinandersetzung zur Rollentheorie wird für diese Handreichung als wenig nutzenbringend eingeschätzt.

⁹ Dies geht auf die Rollendefinition nach Berger / Luckmann (1969) zurück.

ben, als Referenzpunkt angenommen, sondern Rollen zur Berufsorientierung definiert. Hier wird aus der Ich-Perspektive des Lernenden formuliert, um die Schwelle zur Identifikation mit der BO-Rolle möglichst gering zu halten und gleichzeitig zu verdeutlichen, dass der Lernende eine aktive, selbstgestaltende Haltung einnimmt. Mit der Formulierung von Berufsorientierungsrollen wird vorliegend ein Perspektivwechsel vorgenommen, in dem beschrieben wird, welche Aufgaben sich dem rollenhandelnden Lernenden stellen und welche Ziele zu verfolgen sind. So entstehen die BO-Rollen ‚Selbstentdecker‘, ‚Berufsweltentdecker‘, ‚Chancenauswerter‘ und ‚Realisierer‘. Jeder BO-Rolle, die didaktisch als Lernumgebung zu gestalten ist, unterliegen dabei entsprechende Kompetenzformulierungen. Dieser rollenbasierte Zugang soll dazu beitragen, dass der Lernende...

- ... sich als **aktiv Handelnder** wahrnimmt.
- ... zum **Gestalter und Verantwortlichen** seines eigenen, ganz persönlichen Berufsorientierungsprozesses wird.
- ... die **Problemstellung der Berufsorientierung als eine für ihn subjektiv bedeutsame Herausforderung** aufnimmt, die nicht im Sinne einer tradierten ‚Unterrichtsreihe‘ (zur Berufsorientierung) wahrgenommen wird, sondern als individuelle Entwicklungsaufgabe.

1.5 Zusammenfassung: Kurzportrait der Rollenbasierten Kompetenzbilanz

Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz (rbKB) hat zum Ziel, den Prozess der Berufsorientierung als Ankerpunkt für individuelle Entwicklungs- und Lernwege aufzunehmen. Berufsorientierung wird dabei als ganzheitlicher Prozess verstanden, in dem zunächst Erkundungs- und Orientierungsprozesse zu durchlaufen sind, die die Grundlage für fundierte Entscheidungen liefern. Eine so verstandene Berufsorientierung mündet letztlich in eine Realisierung auf Basis eines reflektierten und begründeten Berufswunsches resp. einer beruflichen Vorstellung.

Charakteristisch für die rbKB ist die durchgängige *Stärkenorientierung*: Als didaktisches Prinzip schlägt sie sich auf alle pädagogischen Handlungsfelder nieder (z. B. Unterrichtsvorbereitung, Gesprächsführung mit Lernenden, Auswahl von Lern- und Entwicklungszielen, Individualisierung von Lernaufgaben etc.). Durch die rbKB soll es gleichzeitig gelingen, den Lernenden aus seinem Lern- und Entwicklungsprozess in seinem Selbstbild gestärkt hervorgehen zu lassen. So zeigt sich Stärkenorientierung nicht nur als pädagogischer Leitgedanke, sondern gleichsam als Zieldimension.

Die rbKB ermöglicht eine *entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung*. Die strenge Abgrenzung von Schritten der Kompetenzerfassung und (darauf abgestimmter) Kompetenzentwicklungsprozesse bzw. -ziele wird hier bewusst verwischt: Die Situation der Kompetenzerfassung ist selbst als Lernumgebung zu verstehen und in Konsequenz

auch didaktisch zu gestalten. Der Lernende deckt die eigenen Stärken dabei zunächst selbst auf, bevor er sich mit den Einschätzungen Dritter (Mitschüler/-innen, Lehrende) auseinandersetzt. Entwicklungsförderliche Kompetenzerfassung versetzt den Lernenden in eine aktive Position, die die Fähigkeit zur Selbstreflexion erfordert und gleichzeitig fördert. Ziel ist es, dass Lernende und Lehrende gemeinschaftlich individuelle Entwicklungs- und Lernziele aufdecken und benennen sowie mögliche Lernwege ausmachen und einleiten.

Die *Rollenbasierung* zeigt sich nun einerseits als Hilfestellung zur Ergründung individueller Stärken in der gegenwärtigen Lebenswelt und damit insbesondere in informellen Kontexten der Lernenden: Ihr Alltag wird bzgl. hier eingenommener Rollen analysiert (z. B. ‚die große Schwester‘, ‚der Fußballspieler‘, ‚der Kinoexperte‘ etc.), die dann wiederum als Suchraster genutzt werden, um über die hier ausgeübten Tätigkeiten (z. B. ‚auf die kleine Schwester aufpassen‘) auf Stärken zu schließen (z. B. ‚Verantwortungsbewusstsein‘, ‚Zuverlässigkeit‘ etc.). Andererseits werden Rollen zur Berufsorientierung didaktisch konstruiert: Innerhalb des Prozesses der Berufsorientierung zeigen sich in den Handlungsfeldern ‚Erkundung und Orientierung‘ sowie ‚Realisation‘ typische Situationen, die es durch den Lernenden zu bewältigen gilt. Diese werden in so genannte Berufsorientierungsrollen (BO-Rollen) transferiert. Der Lernende wird also in die Rollen des ‚Selbstentdeckers‘, des ‚Berufsweltentdeckers‘, des ‚Chancenauswerters‘ und des ‚Realisierers‘ versetzt, die jeweils mit einem kompetenzorientiertes Anforderungsprofil hinterlegt sind. Hier ist formuliert, was von den Lernenden in der jeweiligen Rolle erwartet wird (z. B. in der Rolle des Berufsweltentdeckers: Nutzung verschiedener Informationskanäle, reflektierte Informationsbeschaffung und Auswertung zu Berufsfeldern, Aufbereitung von Informationen in tabellarischer Form, etc.). Der Lernende steht vor der Herausforderung, entsprechend des Kompetenzprofils der BO-Rolle zu handeln, kann hierzu jedoch auch die individuellen Voraussetzungen / Dispositionen (z. B. Kompetenzen, Werte und Einstellungen, Interessen und Motivationen etc.) einsetzen und damit die jeweilige BO-Rolle individuell füllen (Beispiel: Der internetaffine Schüler zieht zur Informationsbeschaffung die Recherche in Online-Datenbanken einem persönlichen Gespräch mit dem Berufsberater der Agentur für Arbeit vor).

Über den gesamten Prozess werden Dokumentationen verschiedenster Form vorgenommen. Mit Blick auf den Lernprozess ist für die rbKB charakteristisch, dass erstellte Materialien immer wieder weiterentwickelt oder als Reflexionshilfe hinzugenommen werden. So wird bspw. über den gesamten Prozess eine Stärkentabelle mitgeführt (hier werden die aufgedeckten Stärken der Lernenden dokumentiert), die sich erweitert und verändert. Neben dieser begleitenden Dokumentation wird auch eine abschließende Dokumentation vorgenommen, in der nach Durchlaufen der rbKB der Prozess der Berufsorientierung nochmals dokumentiert und aufgearbeitet wird, so dass bspw. auch

für Dritte (z. B. potenzielle Arbeitgeber) ersichtlich wird, dass die Berufswahl vor dem Hintergrund einer fundierten Berufsorientierung erfolgt ist.

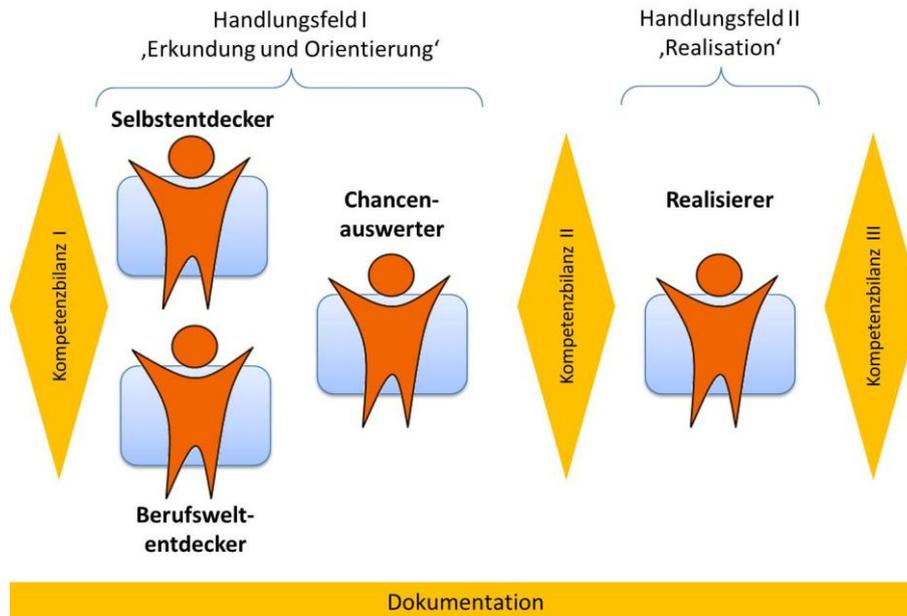


Abb. 4: Rahmenkonzept Rollenbasierte Kompetenzbilanz

2 Hinweise zur Implementation der Rollenbasierten Kompetenzbilanz

2.1 Verankerung in der pädagogischen Praxis

Die rbKB ist zeitlich über den Verlauf eines gesamten Bildungsgangs angelegt. Erprobungserfahrungen wurden dabei sowohl in einjährigen als auch in zweijährigen Bildungsgängen gesammelt. Es zeigt sich, dass Start- und Endpunkt der rbKB dabei auch an (äußeren) Bedingungen auszurichten sind. So stellt sich bspw. die Frage, ob vor der Aufnahme der Arbeit mit der rbKB zunächst eine gewisse Zeit eingeplant werden muss, in der sich die Lerngruppe stabilisieren kann. Gerade zu Beginn eines Bildungsgangs sind die Klassen von Zu- und Abgängen betroffen und müssen sich die Lernenden untereinander zunächst kennenlernen und eine Beziehung zu den Lehrenden aufbauen. Wie bereits angedeutet, zeichnet sich die rbKB dadurch aus, dass eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person erfolgt. Dies erfordert eine Öffnung seitens der Lernenden, die wiederum eine stabile und vertrauenswürdige Bezugsgruppe (Lernende und Lehrende) erfordert. Eine Bedingung, die eher von außen an die Umsetzung der rbKB herangetragen wird, ist der Startpunkt der Bewerbungszeiten und -fristen der Betriebe in den entsprechenden Berufsfeldern. Die zeitliche Durchführung der rbKB ist ggf. so zu gestalten, dass die Lernenden vorbereitet durch oder innerhalb der Rolle des Realisierers Bewerbungsverfahren aufnehmen können. Auch Betriebspraktika sind in den meisten Bildungsgängen als berufsorientierende Maßnahme integriert. An dieser Stelle ist es ebenfalls sinnvoll zu hinterfragen, wo ein Praktikum mit Blick auf die Rollenabfolge der rbKB zeitlich sinnvoll umgesetzt werden kann. Ähn-

lich verhält es sich mit weiteren Maßnahmen zur Berufsorientierung, die an vielen Berufskollegs bereits durchgeführt werden, wie z. B. der Besuch einer Berufsbildungsmesse, Bewerbungstrainings etc. Teilweise nehmen Bildungsgänge die Thematik Berufsorientierung auch traditionsgemäß in ihrem Fachunterricht auf, häufig in den Fächern Deutsch / Kommunikation oder Datenverarbeitung / PC-Unterricht. Dies bedeutet, dass die didaktische Auseinandersetzung mit der Thematik an vielen Berufskollegs gar nicht neu ist, sondern durchaus Aktivitäten durchgeführt werden, zu denen ggf. auch bereits konkrete Lehr-Lernmaterialien entwickelt worden sind. Die rbKB bietet nun eine Struktur an, diese Maßnahmen, Materialien und Aktivitäten entsprechend des zugrunde liegenden Berufsorientierungskonzepts inhaltlich zu gliedern bzw. zuzuordnen. Dies kann insgesamt zu einer innerhalb des Bildungsgangs durchgängigen und zeitlich-inhaltlich abgestimmten Durchführung von Berufsorientierung führen.

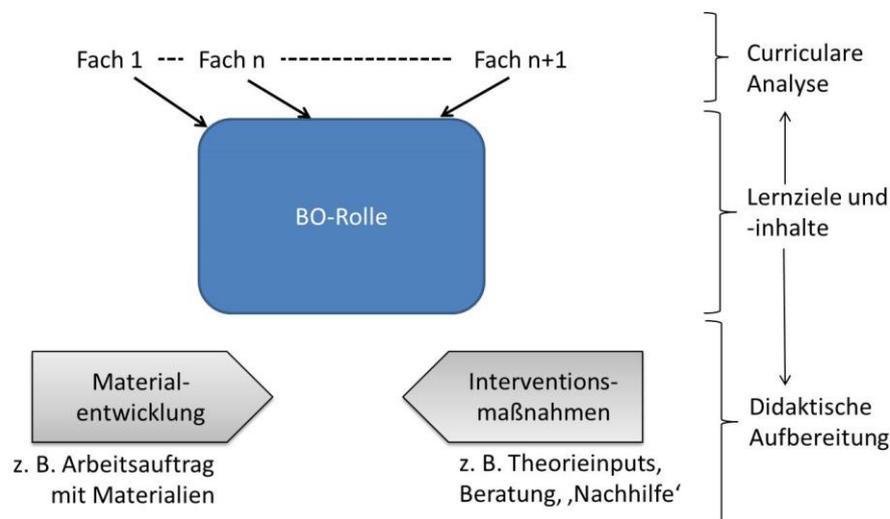


Abb. 5: BO-Rollen als Ausgangspunkt des Lehren und Lernens
(in Anlehnung an Sloane 2003; Kremer 2003)

Innerhalb der Erprobung haben sich verschiedene Varianten gezeigt, wie die rbKB curricular-organisatorisch in den Bildungsgang aufgenommen werden kann. Es lassen sich sowohl fachgebundenen Ansätze (z. B. Umsetzung im Deutschunterricht) wiederfinden als auch überfachliche Ansätze. Im zweitgenannten Fall wurde an einem Berufskolleg während der Projektlaufzeit bspw. das Zusatzfach Berufsorientierung eingerichtet, an einem anderen Berufskolleg wurden Stunden zu Projekttagen gebündelt und so eine projektartige Durchführung vorgenommen. Teilweise fand auch eine Anbindung der Lerninhalte der rbKB an den Fachunterricht statt, in dem bspw. das Recherchieren in Datenbanken zu verschiedenen Berufen in den PC-Unterricht aufgenommen wurde oder Techniken der Selbstpräsentation Eingang in den Deutschunterricht fanden. Als didaktisch besonders reizvoll wird es entsprechend eines ganzheitlichen Kompetenzverständnisses betrachtet, die Kompetenzentwicklung nicht an fachlichen Strukturen sondern situations- bzw. handlungslogisch auszurichten. Aus dieser Perspektive werden Lerninhalte nicht aus einem bestimmten Fach heraus inhaltslogisch

betrachtet und gelehrt. Maßgebend ist vielmehr, was die entsprechend zu bewältigende (in diesem Fall berufsorientierende) Situation an Kompetenzen erfordert. Zum einen ist also eine curriculare Analyse vorzunehmen, aus welchen Fächern Inhalte zur Bewältigung der BO-Rolle aufgenommen werden können, zum anderen ist die BO-Rolle didaktisch-methodisch aufzuarbeiten und zu konkretisieren. Hier lassen sich Bezüge zur Lernfelddidaktik herstellen. Nicht vernachlässigt werden darf in diesem Zusammenhang auch die Berücksichtigung personeller Ressourcen. Zum einen stellt sich hier aus quantitativer Perspektive die Frage, wie viele Lehrkräfte zur Durchführung von Lernsequenzen benötigt werden. Dies ist bspw. dann bedeutsam, wenn darüber nachgedacht wird in Kleingruppen zu arbeiten oder Einzelgespräche mit Lernenden durchzuführen. Zum anderen macht es Sinn, den Personaleinsatz auch aus qualitativer Perspektive zu bedenken. Möglicherweise verfügen bestimmte Lehrpersonen über gewisse (fachliche) Kompetenzen, die hier von besonderer Relevanz sein können. Der Begriff Lehrende ist in diesem Zusammenhang nicht allein auf Lehrkräfte beschränkt. Innerhalb des Berufskollegs können bspw. auch Sozialpädagogen, Referendare oder Praktikanten eingebunden werden. Auch über den Einbezug externer Gäste bspw. der Agentur für Arbeit oder Vertreter von potenziellen Ausbildungsbetrieben kann nachgedacht werden.

2.2 Die Rollenbasierte Kompetenzbilanz als didaktisches Rahmenkonzept

Die rbKB stellt ein Rahmenkonzept dar. Dies bedeutet, dass es insbesondere Strukturierungs- und Orientierungspunkte zur Umsetzung von entwicklungsförderlicher Kompetenzerfassung im Kontext von Berufsorientierung liefert. So werden den Lehrenden Anregungen zur didaktischen Gestaltung der einzelnen BO-Rollen gegeben. Die konkrete methodisch-didaktische Umsetzung in Form von z. B. Arbeitsaufträgen, Materialien, didaktischen Interventionen etc. obliegt jedoch den Lehrenden. Es liegen jedoch Beispielmateriale für die Umsetzung der drei Kompetenzbilanzen innerhalb der rbKB vor. Rahmenkonzept meint in diesem Zusammenhang also auch, die zu Verfügung gestellten Hilfestellungen und Materialien entsprechend der individuellen didaktischen Handlungsbasis (z. B. didaktische Modelle) aufzunehmen, zu prüfen und ggf. weiterzuentwickeln. Im folgenden Abschnitt wollen wir Ihnen die entsprechenden Orientierungshilfen näherbringen: Ausgehend von dem in Punkt 1 dargestellten Rahmenkonzept wird die rbKB über die curricularen Strukturen schrittweise bis auf Ebene konkreter Unterrichtsmaterialien (**→ *Materialsammlung***) differenziert und konkretisiert.

3 Didaktische Arbeit mit der rbKB: Orientierungshilfen und Anregungen

Im Folgenden werden nun die einzelnen Lernumgebungen in Form von Kompetenzbilanzen (1-3) und BO-Rollen dargestellt. In tabellarischer Form werden zu jeder Lernumgebung, die gleichzeitig den Handlungsrahmen darstellt und absteckt, das übergreifende Lernziel, die zu fördernden Kompetenzen, mögliche inhaltliche Anbindungen (inkl. Arbeitstechniken) und methodische Vorschläge zur Umsetzung aufgenommen. Die Lernumgebungen sind dabei so angelegt, dass eine vollständige Handlung vollzogen wird, in dem sowohl Planungs-, Durchführungs- als auch Reflexionshandlungen erforderlich sind. Am Ende einer jeden Lernumgebung wird mindestens ein Lernprodukt erstellt. Die hier aufgenommenen Lernprodukte sind als Mindestanforderung zu verstehen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sie innerhalb weiterer Kompetenzbilanzierungen und BO-Rollen nochmals aufgenommen und ggf. weiterentwickelt werden.¹⁰ Zu den Kompetenzbilanzen existieren darüber hinaus jeweils exemplarische Materialien ([→ *Materialsammlung*](#)).

3.1 Kompetenzbilanz 1:

Eigene Stärken aufdecken, reflektieren und dokumentieren

Die erste Kompetenzbilanz hat zum Ziel, auf motivierende Art und Weise eine erste Auseinandersetzung mit der eigenen Person einzuleiten. Kompetenzerfassende sind zunächst die Lernenden selbst, indem sie ihre gegenwärtig eingenommenen Rollen in ihrer Lebenswelt mit besonderer Berücksichtigung der außerschulischen Bereiche (informelle Lernbereiche) analysieren. Hier aufgenommene Rollen werden ausgemacht, darin ausgeführte Tätigkeiten entdeckt und darüber besonderen Stärken aufgedeckt. Im Weiteren ist eine Fremdeinschätzung durch vertraute Mitschüler/-innen und Lehrende erforderlich. Der Lernende ist dann dazu aufgefordert, Selbst- und Fremdwahrnehmung selbstkritisch aufzunehmen und schließlich seine Stärken zu dokumentieren. Eine ausführliche Beschreibung und exemplarische Materialien zu dieser einleitenden Kompetenzbilanz finden Sie in der [→ *Materialsammlung*](#) dieser Handreichung.

¹⁰ Der Aufbau der Lernumgebungen orientiert sich sehr stark an den Gestaltungselementen von Lernsituationen nach Sloane (2003) und Buschfeld (2003).

	Warum ich gut bin! Ich entdecke Stärken an mir...	
	Lernziel: Eigene Stärken aufdecken, reflektieren und dokumentieren.	
	Kompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Der Lernende stellt seine gegenwärtige Lebenswelt in kreativer Form dar. • Der Lernende kann verschiedene Lebensbereiche und darin ausgeführte Tätigkeiten unterscheiden. • Der Lernende entdeckt, dass er insbesondere in außerschulischen Bereichen über Stärken verfügt und dokumentiert diese. • Der Lernende präsentiert seine Ergebnisse Personen, denen er vertraut. • Der Lernende nimmt die Rückmeldungen Dritter zur Einschätzung der eigenen Stärken auf und reflektiert seine Selbsteinschätzung. 	Mögliche Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Techniken zur (Selbst-) Präsentation • Feedback-Regeln • Umgang mit Kritik • Selbst- und Fremdwahrnehmung: Wie sehe ich mich und wie sehen mich andere? • Rollenbegriff • Graffitis: Was ist das Besondere? • ...
	Methodische Hinweise: <ul style="list-style-type: none"> • Graffiti • Mindmap • Stärkentabelle • Rollenspiel • ... 	
Lernprodukt(e) <ul style="list-style-type: none"> • Selbstdarstellung (Graffiti, Plakat, Collage, Steckbrief etc.) • Stärkentabelle • ... 		

3.2 Selbstentdecker:

Private und berufliche Zielperspektiven entwickeln

Innerhalb der Rolle des Selbstentdeckers geht es um eine erneute Auseinandersetzung mit der eigenen Person. Vertiefend werden vor dem Hintergrund der bereits entdeckten Stärken die jeweils vorliegenden individuellen Interessen und Wertvorstellungen in den Fokus gerückt. Ebenfalls wird in dieser BO-Rolle die Perspektive von der Gegenwartsbeschreibung in eine zukunftsgerichtete Perspektive auf sich selbst gewendet. Es geht um die Formulierung erreichbarer Ziele für die private wie auch berufliche Zukunft. In dieser Lernumgebung soll auch eine Auseinandersetzung mit den Interessen, Vorstellungen und Zielen der Mitschüler/-innen erfolgen. Die Lernenden lernen so verschiedenste, teils kulturell geprägte Wertvorstellungen kennen. In dieser Rolle kann es auch gelingen, Probleme der Stereotypenbildung, die für diese Zielgruppe im Kontext von Berufswahl oft als problematisch eingeschätzt wird, zu thematisieren und den Lernenden neue, möglicherweise bisher noch nicht bekannte Optionen und Zukunftsmodelle zu eröffnen. Auch bietet sich innerhalb dieser Lernumgebung die Möglichkeit, sich kritisch mit einer Zukunft auseinanderzusetzen, die als Zielperspektive ‚Haushalt und Kinder‘ oder ‚Hartz IV‘ enthält.

In der Rolle des Selbstentdeckers zeigt sich deutlich die enge Verbindung zwischen der ersten Kompetenzbilanz zur Stärkenentdeckung, -reflexion und -dokumentation. In der Implementation an den mitentwickelnden Berufskollegs wurden hier häufig Überschneidungen festgestellt bzw. fand die Stärkenentdeckung ebenfalls im Rahmen der Rolle des Selbstentdeckers statt. Ungeachtet einer konkreten Zuordnung zeigen die Implementationserfahrungen jedoch sehr deutlich, dass neben der gegenwartsorientierten Stärkenentdeckung ebenfalls eine zukunftsorientierte Sichtweise auf die eigene Person in Form individueller Zielsetzungen, auf die hingearbeitet werden kann, von besonderer Bedeutung zu sein scheint.

Selbstentdecker	Welche Ziele habe ich für mein Leben – privat und beruflich?	
	Lernziel: Private und berufliche Zielperspektiven entwickeln.	
	<p>Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Lernende reflektiert, welche Interessen und Wertvorstellungen bei ihm vorherrschen. • Der Lernende ist in der Lage, Ziele für verschiedene, zukunftsgerichtete Zeitintervalle zu formulieren (1 Jahr, 3 Jahre, 5 Jahre, 10 Jahre). • Der Lernende unterscheidet zwischen beruflichen und privaten Zielsetzungen und setzt sich mit deren Vereinbarkeit auseinander. • Der Lernende nimmt Rückmeldungen Dritter zu seinen Zielvorstellungen auf und bezieht diese in eine Selbstreflexion mit ein. • Der Lernende formuliert Meilensteine, wie er die Ziele erreichen kann. • Der Lernende lernt verschiedene kulturelle Werte und Normen kennen. • Der Lernende ist in der Lage, die eigenen Interessen und Zukunftsvorstellungen vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Prägung einzuschätzen. 	<p>Mögliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielformulierungen und Meilensteine • Beruf ‚Hausfrau‘: Vor- und Nachteile • Leben mit Hartz IV: Was bedeutet das wirklich? • Normen und Werte in verschiedenen Kulturen: ‚Das ist doch (k)ein Frauenberuf!‘
	<p>Methodische Hinweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Malen / Zeichnen des persönlichen Lebenswegs mit Stationen und Zielen. • Brief an mich selbst: Wo sehe ich mich in 3, 5, 10 Jahren? • Mein Wikipedia-Eintrag: Was soll über mich einmal in einem Wikipedia-Beitrag stehen? Was will ich in meinem Leben erreicht haben? • Steps: Welche Meilensteine bringen mich meinem Ziel näher? Formulierung von Meilensteinen auf Schuhabdrücken aus Pappkarton. • Diskussionsrunden / Talkshows • Hartz IV einfach so? Ein Tag voller Formulare und Behördengänge • ... 	
<p>Lernprodukt(e):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielformulierungen und Meilensteine (verschiedene Darstellungsformen denkbar) • ... 		

3.3 Berufsweltentdecker:

Informationssuche und -aufbereitung zu möglichen (Ausbildungs-)Berufen

In der Rolle des Berufsweltentdeckers soll der Blick der Lernenden von der eigenen Person nun auf die berufliche Wirklichkeit gerichtet werden. Zielsetzung dieser BO-Rolle ist es, berufliche Optionen zu entdecken, zu erkunden und die Ergebnisse systematisch aufzubereiten und zu dokumentieren. Wie breit bzw. wie tief die Berufsweltentdeckung dabei angelegt ist, ist abhängig davon, wie gefestigt die beruflichen Vorstellungen des Lernende jeweils sind bzw. in wie fern durch die Lehrenden der Bedarf der Erkundung weiterer beruflicher Möglichkeiten eingeschätzt wird. Als Produkt soll aus der Rolle des Berufsweltentdeckers eine Auswahl an entdeckten (Ausbildungs-)Berufen hervorgehen, die in ihren Anforderungen und typischen Tätigkeiten sowie bzgl. ihrer Einstiegsqualifikationen und geforderter Kompetenzen bzw. Stärken analysiert, aufbereitet und dokumentiert wurden. Dies stellt nicht allein eine bedeutende Informationssammlung für den Lernenden dar, sondern liefert auch die Grundlage für die Matching-Aufgabe, die sich dem Lernenden in der Rolle des Chancenauswerter stellt, in der individuelle Stärken, Interessen und Zielvorstellungen mit Anforderungen der Berufswelt übereingebracht werden sollen.

Berufsweltentdecker	Welche beruflichen Möglichkeiten gibt es?	
	Lernziel: Informationssuche und -aufbereitung zu möglichen (Ausbildungs-)Berufen.	
	Kompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Der Lernende entdeckt neue, bisher unbekannte (Ausbildungs-)Berufe. • Der Lernende ermittelt und erkundet (Ausbildungs-)Berufe im Berufsfeld des Bildungsgangs. • Der Lernende analysiert verschiedene Informationsquellen und kann typische Aufgaben / Tätigkeiten sowie geforderte Qualifikationen und Kompetenzen des (Ausbildungs-)Berufes systematisiert aufbereiten (tabellarische Übersichten, etc.). • Der Lernende nimmt ausgewählte Berufe in den Fokus, vertieft Wissen/Kenntnisse und sammelt und dokumentiert Informationen dazu. • Der Lernende nutzt verschiedene Informationsmedien (Datenbanken, Informationsbroschüren, etc.). • Der Lernende tauscht sich mit Mitschüler/-innen über verschiedene (Ausbildungs-)Berufe aus, gibt Hinweise und Tipps und nimmt diese gleichsam entgegen. • Der Lernende nimmt Befragungen von Experten vor (z.B. Berufsberater, Vertreter von Betrieben, Auszubildenden). • Der Lernende erkennt Unterschiede in der Kommunikation mit unterschiedlichen Personengruppen und richten sein Kommunikationshandeln daran aus. 	Mögliche Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Reflektierter Umgang mit dem Internet • Computerbasierte Aufarbeitung und Systematisierung von Informationen (Excel, Word, etc.) • Präsentationstechniken (Poster-Erstellung, Powerpoint-Präsentationen, etc.) • Kommunikationsregeln innerhalb und außerhalb der Peergroup
	Methodische Hinweise: <ul style="list-style-type: none"> • Aufsatz: „Mein Traumberuf“ • Erstellen einer Favoritentabelle mit Berufen mit relevanten Informationen. • Erkundungsauftrag: „Finde im Internet einen Ausbildungsberuf, von dem Du noch nie etwas gehört hast und stelle ihn der Klasse vor!“ • „Markt der Möglichkeiten“: Posterpräsentation zu verschiedenen Berufen im Klassenzimmer. • Expertenbefragung • Mentoring- / Begleitprogramm durch Jugendliche, die bereits eine Ausbildungsstelle (im Berufsfeld des Bildungsgangs) haben. • Besuch Berufsbildungsmesse / Berufsinformationszentrum • Sammelmappe ‚Metallbauer‘ • ... 	
Lernprodukt(e): <ul style="list-style-type: none"> • Berufe-Portfolio zu Berufsfeldern / (Ausbildungs-)Berufen (Detaillierungsgrad ist jeweils von den Lehrkräften festzulegen) • ... 		

Möglichkeit der Anbindung des Betriebspraktikums als Erkundungsumfeld!!!

3.4 Chancenauswerter:

Informationssuche und -aufbereitung zu möglichen (Ausbildungs-)Berufen

In der Rolle des Chancenauswerter geht es darum, dass der Lernende *aktiv* die Ergebnisse der vorangegangenen Lernumgebungen zusammenführt und analysiert. Hier kann insbesondere auf die Stärkentabelle (Kompetenzbilanz 1), die Interessens- und Zielformulierungen (Selbstentdecker) sowie auf die Informationszusammenstellung zu ausgewählten Berufen (Berufsweltentdecker) zurückgegriffen werden. Als besonders wichtig wird es erachtet, dass der Lernende selbst die (sicherlich schwierige) Herausforderung aufnimmt, begründet eine Entscheidung für oder gegen die Weiterverfolgung des Übergangs in einen (Ausbildungs-)Beruf zu treffen. Berufsorientierung soll in dieser BO-Rolle gerade nicht als ‚Black-Box‘ erlebt werden, in der durch standardisierte Verfahren Informationen über den Lernenden gesammelt werden, die dann für diesen durch intransparente Verfahren ausgewertet werden und deren Ergebnisse zu einer Zuordnung zu bestimmten Berufsfeldern oder -bildern führt, ohne dass der Lernende diese Form der Zuweisung nachvollziehen kann oder gar an Entscheidungen für die Vorschläge beteiligt ist. Als weiterer wichtiger Aspekt wird entsprechend des zugrundeliegenden Berufsorientierungsverständnisses darauf geschaut, dass das Matching zwischen Person und Beruf aus zwei Perspektiven aufgenommen wird: Zum einen aus einer anforderungsorientierten Perspektive, in dem die Frage geklärt wird, inwiefern der Lernenden den geforderten Anforderungen und Ansprüchen entspricht. Zum anderen stellen sich die Lernenden jedoch auch die Frage, inwiefern der jeweilige (Ausbildungs-)Beruf mit den individuellen Stärken, Interessen und Zielsetzungen vereinbar ist. Eine ganzheitliche Berufsorientierung soll eben nicht allein dazu führen, dass ein Übergang in Ausbildung bzw. Arbeit erfolgen kann, sondern auch dazu, dass die Lernenden sich entsprechend wohl fühlen und bereit sind, die teilweise nicht ganz einfache Zeit der Ausbildung / als Berufsstarter durchzuhalten. Gerade bei der hier betrachteten Zielgruppe sind hohe Abbruchquoten besonders symptomatisch und führen letztlich dazu, dass die Anforderungen der Betriebe weiter in die Höhe schnellen und die Lernenden erneut in Bildungsgängen des Übergangssystems oder andere Maßnahmen einmünden (Goltz et al. 2008). Obgleich die aktive Rolle des Lernenden in der Chancenauswertung eine hohe Bedeutung einnimmt, stellt sich dies gleichzeitig als sehr große Herausforderung für den Einzelnen dar. Feedback zu Entscheidungen, Einschätzungen Dritter und insbesondere die Beratung und Begleitung durch Lehrende nimmt in dieser BO-Rolle einen hohen Stellenwert ein. Schließlich geht es hier nicht allein um ein (Ab-)Wählen einer beruflichen Möglichkeit, sondern auch darum, mögliche Kompromisse in Betracht zu ziehen oder Entwicklungserfordernisse aufzudecken und für den weiteren Lernweg aufzunehmen.

Chancenauswerter	Passt dieser Beruf zu mir und passe ich zu diesem Beruf?	
	Lernziel: Matching von individuellen Dispositionen und Berufswahl	
	<p>Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Lernende nimmt eine anforderungsorientierte Perspektive auf die eigene Person auf und untersucht, inwiefern er den Ansprüchen des /der (Ausbildungs-)Berufe(s) gerecht wird. • Der Lernende nimmt eine subjektorientierte Perspektive auf die eigene Person auf und untersucht, inwiefern der/die (Ausbildungs-) Beruf(e) den eigenen Stärken, Interessen und Zielvorstellungen entspricht/en. • Der Lernende schätzt seine Chancen ein, für den Beruf ein erfolgreiches Bewerbungsverfahren zu durchlaufen. • Der Lernende schätzt die Chancen ein, eine Ausbildung / berufliche Tätigkeit in diesem Beruf (über mehrere Jahre) durchzuhalten. • Der Lernende nimmt Beratungsangebote Dritter (Mitschüler/-innen, Lehrer, Experten) an. • Der Lernende kann die Entscheidungen (für oder gegen einen Beruf) argumentativ begründen. • Der Lernende stellt Entwicklungsbedarfe fest, die bei Erreichen zu einem Matching von individuellen Voraussetzungen und den Anforderungen des Berufes führen würden. • Der Lernende erkennt Kompromisse und geht diese bewusst ein / lehnt diese bewusst ab. 	<p>Mögliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungen treffen • Kompromisse eingehen: Was heißt das? • Durchhaltevermögen: Unter welchen Voraussetzungen ist das möglich? • Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern • Life-Work-Balance • Arbeiten oder Ausbildung? Vor- und Nachteile. • Chancenverbesserung auf dem Arbeitsmarkt: Was kann ich tun?
	<p>Methodische Hinweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampelmethode (rot, gelb, grün): Welcher Beruf passt zu mir / zu welchem Beruf passe ich? (grün); welche(r) Beruf(e) lässt/lassen sich ausschließen (rot) und wo muss ich Kompromisse eingehen / mich weiterentwickeln (gelb)? • Tagesablauf: Wie könnte ein Tagesablauf in dem gewählten Beruf aussehen? Wie lässt sich dies mit meinen Interessen verbinden? • Beratungsgespräche • Austausch unter den Schüler/-innen • Shadowing-Day in einem Betrieb • ... 	
<p>Lernprodukt(e):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitetes Berufe-Portfolio → Hier werden die Berufe aufgenommen, bei denen die Lernenden Chancen einer beruflichen Tätigkeit / Aufnahme einer Ausbildung sehen • ... 		

Betriebspraktikum kann als berufs- und betriebspezifische Chancenauswertung eingebunden werden

3.5 Kompetenzbilanz 2:

Positionsbestimmung und weitere Planung des Entwicklungsprozesses zur Berufsorientierung.

Die zweite Kompetenzbilanz ist zeitlich nach Handlungsfeld I mit den BO-Rollen Selbstentdecker, Berufsweltentdecker und Chancenauswerter zu verorten. Damit wurde bereits eine einführende Kompetenzbilanz durchgeführt und die drei ersten Handlungssituationen zur Berufsorientierung in den Entwicklungsprozess mit einbezogen. Zielsetzung ist es erstens, durch eine retrospektive Perspektive auf die Handlungen und Handlungsprodukte der ersten drei BO-Rollen eine Positionsbestimmung mit Blick auf die Fragestellung vorzunehmen, inwiefern hier die Anforderungen (Kompetenzziele der jeweiligen BO-Rolle) erreicht wurden. Die Lernenden werden aufgefordert (aus einer Vorauswahl) zunächst verfolgte Kompetenzziele aus der jeweiligen BO-Rolle zu benennen, im Weiteren zu beschreiben, wie sie vorgegangen sind, um im dritten Schritt eine Einschätzung vorzunehmen, wie sie die Erfüllung dieser Anforderung bewerten. Die → *Materialsammlung* enthält einen Vorschlag für ein Arbeitsblatt zur Selbstreflexion und Positionierung in der Rolle des Berufsweltentdeckers, in der die Lernenden ihr jeweiliges ‚BO-Rollen-Profil‘ erarbeiten (M1). Nach einer Selbsteinschätzung sollen die Lernenden auch untereinander in einen Austausch gebracht werden. Dabei sollen sich die Lernenden über verfolgte Aufgaben in den jeweiligen BO-Rollen austauschen, sich über Vorgehensweisen und Strategien der Mitschüler/-innen informieren und für sich abwägen, inwiefern diese auch für das eigene Rollenhandeln nutzenbringend sein könnten. Beispielhaft wurde hier ebenfalls für die Rolle des Berufsweltentdeckers ein Beispielmateriale erstellt (M2). Diese Ergebnisse der Selbst- und Fremdeinschätzung der BO-Rollen durch die Schüler können als eine Grundlage dienen, das zweite Ziel dieser Kompetenzbilanz aufzunehmen, nämlich aus der Einschätzung der Bewältigung der BO-Rollen aus Handlungsfeld I eine Entscheidung über die Richtung des weiteren Entwicklungswegs im Berufsorientierungsprozess zu treffen. Hat der Lernende die BO-Rollen Selbstentdecker, Berufsweltentdecker und Chancenauswerter sowohl subjektiv wahrgenommen als auch durch die Einschätzung Dritter und insbesondere durch die der Lehrkraft erfolgreich und im Sinne der gesetzten Kompetenzziele durchlaufen, kann der weitere Entwicklungsweg in der Aufnahme der BO-Rolle des Realisierers gesehen werden. Hier werden dann insbesondere die aus dem Chancenauswerter hervorgehenden beruflichen Vorstellungen weiter konkretisiert und die Vorbereitung auf die Bewerbungsphase eingeleitet. Stellt sich jedoch heraus, dass bspw. Kompetenzziele in einzelnen BO-Rollen nicht zufriedenstellend verfolgt wurden oder insbesondere in der Rolle des Chancenauswerter Probleme im Matching von Dispositionen der Person mit Anforderungen der Berufswelt festgestellt worden sind, denen nicht über Kompromissfindungen oder Formulierung weiterführender Lernziele entgegengewirkt werden kann, ist ein erneutes Durchlaufen des Handlungsfelds I bzw. einzelner BO-Rollen erforderlich.

 <p>2</p>	Wo befinde ich mich auf dem Weg der Berufsorientierung und was sind meine nächsten Schritte?	
	Lernziel: Positionsbestimmung und weitere Planung des Entwicklungsprozesses zur Berufsorientierung	
	Kompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Der Lernende reflektiert das Handeln in den bereits durchlaufenen BO-Rollen. Er kann die aufgenommenen Aufgaben / Tätigkeiten benennen und beschreiben, wie er sie ausgeführt hat. • Der Lernende bewertet die Bewältigung der BO-Rollen aus Handlungsfeld I. • Der Lernende tauscht sich mit Lernenden über Methoden und Strategien sowie Schwierigkeiten im Umgang mit den BO-Rollen aus Handlungsfeld I aus. • Der Lernende nimmt Anregungen Dritter (Mitschüler/-innen / Lehrkraft) auf und nutzt diese als Reflexionsgrundlage für das eigene Rollenhandeln. • Der Lernende trifft begründet eine Entscheidung, welche BO-Rolle als nächstes aufgenommen wird. • Der Lernende realisiert, dass der Prozess der Berufsorientierung nicht schnellstmöglich, sondern individuell nutzenbringend erfolgen sollte. • Der Lernende überlegt Lernziele, die er für die nächste BO-Rolle verfolgen möchte und stimmt diese mit der Lehrkraft ab, so dass eine partizipativ entwickelte Zielvereinbarung entsteht. 	Mögliche Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Selbstreflexion • Entscheidungen treffen • Argumentieren • Feedback nehmen und Feedback geben • Mitschüler/-innen beraten • Ziele formulieren • Verträge: Rechte und Pflichten • Zukunft planen, Meilensteine setzen
	Methodische Hinweise: <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Positionsbestimmung: Was habe ich gemacht, wie bin ich vorgegangen und wie bewerte ich mein Handeln rückblickend (z.B. Erstellen eines individuellen BO-Rollen-Profiles)? • Diskussionsrunden: Lernende finden sich an Gruppentischen zu je einer BO-Rolle zusammen und nehmen z.B. durch vorbereitete Diskussionskarten einen Erfahrungsaustausch vor. • Beratungsgespräch mit Lehrkraft • Grafische Darstellung des eigenen BO-Prozesses • Zielvereinbarung → Lernvertrag • ... 	
Lernprodukt(e): <ul style="list-style-type: none"> • Profil zu den BO-Rollen Selbstentdecker, Berufsweltentdecker, Chancenauswerter • Positionsbestimmung und Bestimmung des weiteren Wegs in einer Darstellung des BO-Prozesses • Schriftliche Vereinbarung zu Lernzielen • ... 		

In jedem Fall ist zunächst also die Richtung zu bestimmen, in die sich der Berufsorientierungsprozess wendet, zum anderen sind Zielformulierungen zu vereinbaren, die mit der Realisation der (nächsten) BO-Rolle(n) verbunden werden. Hier können die Ziele, die sich der Lernende selbst vorgenommen hat (z. B. aus **M2**, Arbeitsschritt 4) heran-

gezogen werden und um weitere Vorschläge kooperativ zwischen Lehrendem und Lernendem ergänzt bzw. Adaptionen vorgenommen werden. Die gemeinsame Vereinbarung der weiteren Richtung im BO-Prozess sowie damit in Zusammenhang stehende Zielvereinbarungen können in **M3** aufgenommen werden.

3.6 Realisierer:

Suche nach konkreten Stellenangeboten und Vorbereitung von Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Die Rolle des Realisierers bedeutet für den Lernenden, nach Handlungsfeld I die Ergebnisse der Erkundungs- und Orientierungsprozesse aufzunehmen und Wege zur Realisation des Handlungsfeldes I zu finden. In einem ersten Schritt geht es darum, den Blick vom reinen (Ausbildungs-)Berufsbild zu lösen und nach konkreten Betrieben zu suchen, die entsprechende Stellen anbieten. Im zweiten Schritt geht es dann um die Vorbereitung anstehender Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Diese Vorbereitung erstreckt sich dabei sowohl auf inhaltliche (Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Einüben von Bewerbungsgesprächen) als auch organisatorische Aufgaben, die es zu bewältigen gilt (Organisation und Koordination von Terminen, Kontaktdaten, Zeitmanagement etc.). Gerade bei der hier betrachteten Zielgruppe scheint es von besonderer Wichtigkeit, dass die Betreuung und Begleitung durch die Lehrenden nicht mit der Überprüfung der Bewerbungsunterlagen abschließt. Während und nach der Durchführung von Bewerbungsverfahren gilt es, den Lernenden insbesondere bei der Bewältigung von Absagen zu unterstützen, die gemachten Erfahrungen konstruktiv aufzunehmen und den Lernenden neu zu motivieren, sich weiteren Bewerbungsverfahren zu stellen und nicht aufzugeben.

Realisierer	Wie kann ich meinen Berufswunsch realisieren?	
	Lernziel: Konkrete Stellenangebote recherchieren sowie Bewerbungs- und Auswahlverfahren vorbereiten und koordinieren.	
	<p>Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Lernende sucht entsprechend des überarbeiteten Berufe-Profiles (→ Chancenauswerter) nach konkreten (Ausbildungs-)Betrieben im erreichbaren Umkreis. • Der Lernende informiert sich über Bewerbungsfristen. • Der Lernende nutzt verschiedene Informationskanäle, um nach konkreten Stellenangeboten zu suchen. • Der Lernende erstellt vollständige Bewerbungsunterlagen (Motivationsschreiben, Lebenslauf, Anlagen). • Der Lernende präsentiert sich in Bewerbungsgesprächen angemessen. • Der Lernende plant die Organisation des Tages, an dem die Bewerbung / das Auswahlgespräch stattfindet (Aufstehen, Kleidung, Busverbindung etc.). • Der Lernende bereitet Bewerbungs- und Auswahlgespräche inhaltlich vor (Formulierung von Fragen, Sammeln von Informationen über die Firma). • Der Lernende kennt typische Fragestellungen, Aufgaben und Methoden in Bewerbungs- und Auswahlverfahren. • Der Lernende dokumentiert laufende Bewerbungsverfahren übersichtlich und behält den Überblick. • Der Lernende kann mit Rückschlägen professionell umgehen. • Der Lernende reflektiert bereits durchlaufene Bewerbungsverfahren, analysiert positive und negative Aspekte und erkennt Verbesserungsbedarfe, die für zukünftige Verfahren aufgenommen werden. 	<p>Mögliche Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzung von Jobbörsen / Suchmaschinen im Internet • Suche nach Stellenangeboten in verschiedenen Medien • Analyse von Stellenangeboten • Erstellen von Bewerbungsunterlagen • Selbstmarketing: Sich selbst gut verkaufen • Verhalten und Kommunikation in Bewerbungssituationen • Zeitmanagement • Organisation • Wie Word, Excel etc. helfen können, den Überblick zu bewahren • Selbstreflexion • Professioneller Umgang mit Absagen: Etwas nicht ‚persönlich nehmen‘

Methodische Hinweise:

- Vervollständigung des überarbeiteten Berufe-Portfolios mit konkreten Stellenanzeigen und Informationen über den jeweiligen (Ausbildungs-) Betrieb
- Perspektivwechsel: Formulierung eines Stellengesuchs in einer Zeitung
- Werbeanzeige über sich selbst: Entwickeln eines Werbespots über die eigenen Person
- Üben von typischen Auswahlverfahren/-tests (Allgemeinbildung, logisches Denken, Kommunikation, Konzentrationsfähigkeit)
- Beratungsgespräche mit Lehrkräften bzgl. erstellter Bewerbungsmaterialien
- Modeberatung: Die richtige Kleidung für den Bewerbungstag
- Planung: Mein Bewerbungstag – vom Aufstehen bis zum anschließenden Telefonat mit der besten Freundin / dem besten Freund
- Üben von Bewerbungsgesprächen (ggf. auf Video aufgezeichnet zur Selbstreflexion)
- Erfahrungsaustausch Bewerbungsverfahren: Kleingruppengespräche zu durchlaufenen Bewerbungsverfahren
- ...

Lernprodukt(e):

- Bewerbungsmappe
- Übersicht: Meine Bewerbungen – Ansprechpartner, Termine, Kontakt etc.
- ...

3.7 Kompetenzbilanz 3:**Rückblick und Bilanzierung der Aktivitäten und des Lernprozesses im Rahmen der Berufsorientierung**

Die dritte Kompetenzbilanz nimmt zum Abschluss des Berufsorientierungsprozesses eine eher dokumentarische und produktorientierte Perspektive auf. Rückblickend wird aus dem gesamten Prozess der Berufsorientierung eine zusammenfassende Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung erstellt. In ihrer Rolle als Realisierer haben die Lernenden sich bereits für einen konkreten Tätigkeitsbereich entschieden. Vor diesem Hintergrund sollen einzelne Schritte und Aufgaben der Berufsorientierung nochmals beleuchtet werden und Eingang in das Formular ‚Individuelle Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung‘ (M1 in der → *Materialsammlung*) finden. Ziel ist es, den Lernenden nochmals ihre Stärken vor Augen zu führen und diese mit ihrer beruflichen Zukunft zu verzahnen. Die Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung ist ein Gemeinschaftsprodukt von Lernendem und Lehrenden. Individuelle Interessen und Stärken werden insbesondere aus im Prozess der Berufsorientierung erstellten Produkten und Dokumentationen gewonnen. Der Lehrende gibt daneben eine Einschätzung über die Bewältigung der Rollen beruflicher Orientierung ab. Aus dieser Lehrendenperspektive soll der Stärkenansatz verfolgt werden und insbesondere formuliert werden, was der Lernende in den jeweiligen Rollen (besonders) gut bewältigt hat. Es ist ebenfalls möglich, diese letzte Kompetenzbilanz in ansprechender Form aufzubereiten und den Be-

werbungsunterlagen beizufügen. Darüber kann belegt werden, dass der Bewerber sich intensiv mit seiner Berufsorientierung auseinandergesetzt und eine begründete Berufswahl getroffen hat. Als sinnvoll erachtete Gestaltungskriterien können der **→ Materialsammlung** entnommen werden. Daraus ergibt sich, dass die Rolle des Realisierers nicht mit Erstellung des Formularblattes aus Kompetenzbilanz 3 abgeschlossen ist, sondern hier eine zeitliche Überschneidung – gerade mit Blick auf die Begleitung der Lernenden während und nach ihrem Bewerbungsprozess – durchaus möglich ist.

 <p>3</p>	Wie habe ich den Prozess der Berufsorientierung bewältigt?	
	Lernziel: Rückblick und Bilanzierung der Aktivitäten und des Lernprozesses zur Berufsorientierung.	
	Kompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> • Der Lernende reflektiert den gesamten Berufsorientierungsprozess in den durchlaufenen BO-Rollen. • Der Lernende kann begründet formulieren, in welchem beruflichen Bereich / (Ausbildungs-)Beruf er gerne tätig werden möchte. • Der Lernende kann seine Interessen und Stärken formulieren und Dritten gegenüber kommunizieren. • Der Lernende kann anführen, wie er die individuellen Stärken und Interessen in berufliche Tätigkeiten (insbes. bezogen auf den (Ausbildungs-)Beruf) einsetzen kann. 	Mögliche Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Selbstreflexion • Unterschiede zwischen mündlichem und schriftlichem Kommunizieren • Formulare ausfüllen • Gestaltung und Aufbereitung von Medien zur Selbstpräsentation
	Methodische Hinweise: <ul style="list-style-type: none"> • Zeichnen des eigenen Berufsorientierungsweges • Einzelgespräch mit Lehrkraft zur Einholung von Fremdwahrnehmung und -einschätzung • Vorbereitung des Formulars ‚Individuelle Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung‘ • Ansprechende Gestaltung des Formulars (M1) → z.B. durch das Graffiti aus Kompetenzbilanz 1 	
Lernprodukt(e) <ul style="list-style-type: none"> • Formular: ‚Individuelle Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung‘ (M1) oder eine Abschlussbilanz in anderer Form • ... 		

4 Materialsammlung

Einführung und Hinweise für den schnellen Leser

Exemplarische Materialien stellen für Praktiker oft den werthaltigen Kern einer Handreichung dar. Für den schnellen Leser empfehlen wir, zuvor das Kurzportrait zur Rollenbasierten Kompetenzbilanz (Punkt 1.5) sowie die tabellarischen Beschreibungen der einzelnen Lernumgebungen in Kapitel 3 durchzugehen, da die einzelnen Sequenzen aufeinander Bezug nehmen und der Gesamtzusammenhang für Verständnis und Nachvollziehbarkeit als bedeutsam erachtet wird.

Mit der Materialsammlung begeben wir uns damit auf die ausdifferenzierteste Ebene dieser Handreichung. Konkrete Arbeitsblätter sowie didaktische Hinweise zur Umsetzung liegen hier zu den insgesamt drei Kompetenzbilanzen des Instrumentes vor. Alle Arbeitsblätter sind auch digital unter <http://cevet.eu/forschung/aktuelle-projekte/inbig/> abrufbar.

Exemplarische Materialien zur Füllung der BO-Rollen, die von den an der Entwicklung beteiligten Lehrkräften erstellt wurden, können Sie darüber hinaus online unter <https://bscw.uni-paderborn.de/pub/bscw.cgi/990737> einsehen.

„Implementieren bedeutet Weiterentwicklung!“

Die hier vorliegenden Materialien sind als beispielhaft zu verstehen. Die Einbindung und Umsetzung für den eigenen Unterricht bedürfen der Prüfung durch den Lehrenden, inwiefern diese für die konkrete Zielgruppe und vor dem Hintergrund der eigenen pädagogischen Haltung als anwendbar / umsetzbar / sinnvoll erscheinen. Die Materialien und didaktischen Hinweise sind dabei keinesfalls in Stein gemeißelt. Scheuen Sie sich nicht, Anpassungen, Erweiterungen oder Änderungen vorzunehmen! Möglicherweise ergeben sich so auch weitere Transfermöglichkeiten, bspw. bezogen auf eine andere Zielgruppe o.Ä.

Für Hinweise und Anregungen, Feedback und Kommentierungen sind wir jederzeit offen.

Petra Frehe & H.-Hugo Kremer

4.1 Kompetenzbilanz 1:

Eigene Stärken aufdecken, reflektieren und dokumentieren

Ziel der ersten Kompetenzbilanz ist es, die Lernenden anzuleiten, ihre eigenen Lebenswelten zu reflektieren und die darin eingenommenen Rollen zu identifizieren. Zunächst wird ein sehr offener Zugang gewählt, um den Reflexionsprozess einzuleiten: Die Lernenden werden in Form eines Aufgabenblattes (M1) aufgefordert, ein individuelles Graffiti zu erstellen. Dabei werden im Sinne einer vollständigen Handlung systematisch Planungs-, Durchführungs- und Reflexionsaufgaben bearbeitet. Nach einer kurzen situativen Einführung werden Leitfragen formuliert, die die Aufgabenstellung verständlich machen sowie relevante Inhalte des zu erstellenden Lernprodukts festhalten und letztlich die Lernenden zur Selbstreflexion anregen sollen. Konkrete Beispiele dienen dazu, den Schülerinnen und Schülern den Zugang zur Fragestellung zu erleichtern und erste Denkanstöße zu liefern. Thematisiert werden die Fragen (1) „Was ist mir besonders wichtig?“, (2) „Was macht mich besonders? / Was kann ich besonders gut?“ und (3) „Wie stelle ich mir meine berufliche und private Zukunft vor?“. Um die Lernhandlung von der Planungs- in die Durchführungsphase überzuleiten, wird auf das Instrument Graffiti verwiesen. Hier wird in einfacher Ausdrucksweise versucht, den Lernenden die Besonderheit und Möglichkeiten dieser Darstellungsform näherzubringen und die Relevanz für die Aufgabenstellung darzulegen. Dabei wird Bezug auf mögliche Inhalte (Meinungen, Gefühle, Pläne), Gestaltungsformen (Worte, Bilder, Symbole, farbliche Gestaltung) sowie auf die Aktualität (veraltete Graffiti werden ‚übersprayed‘) von Graffiti genommen. Den Lernenden soll verdeutlicht werden, dass sie in ihrer Gestaltung frei und kreativ arbeiten können und selbst entscheiden, wie sie Informationen darstellen – ob offen erkennbar oder symbolisiert. Ergänzend werden Tipps zur Erstellung von Graffiti gegeben. Für diejenigen Schülerinnen und Schüler, die noch Schwierigkeiten in der Umsetzung haben, wird eine konkrete Vorgehensweise angeboten. Ein angefügtes Beispielgraffiti hat motivierende Funktion und kann zur Aufnahme der Arbeit anregen. In einem letzten Schritt werden die Lernenden aufgefordert, ihr Produkt zu präsentieren. Dies kann bspw. im Klassenplenum erfolgen (und somit gerade zu Beginn des Bildungsgangs zum gemeinsamen Kennenlernen beitragen) und später in mögliche Einzelgespräche (Lernende in Kleingruppen, Lernende und Lehrende) mit aufgenommen werden. Alternativ zur Erstellung eines Graffiti wurde den Lernenden in der Praxiserprobung durch die beteiligten Berufskollegs bspw. die Aufgabe gestellt, ein individuelles Wappen zu entwerfen oder eine individuelle Poster-Collage zu gestalten. Anhand eines weiteren Arbeitsblatts (M2 - M3) soll das erstellte Graffiti systematisiert und auf relevante Lebensbereiche, aus denen Rollen abgeleitet werden können, ausgerichtet werden. Die Lernenden können Inhalte, die sie schon im Graffiti thematisiert haben, schriftlich in ein vorstrukturiertes Mind-Map einarbeiten. So werden die Lernenden zu einer erneuten Selbstreflexion angehalten und aufgefordert, festgelegte und als für relevant erachtete Lebensbereiche in ihre Überlegungen mit einzubeziehen. In einem weiteren Schritt wird intendiert, aus dem

erstellten Mind-Map Rollen zu identifizieren. Dabei wird zunächst anhand einiger Beispiele (M4) versucht zu verdeutlichen, wie aus individuellen Lebensbereichen Rollen abgeleitet werden können: Auf einem Arbeitsblatt werden vier verschiedenen Charaktere und ihre Besonderheiten aus der Lebenswelt der Jugendlichen vorgestellt. So wird versucht, den Lernenden zum einen eine Basis zur Identifikation und Selbsterkennung zu liefern. Zum anderen soll den Lernenden auf diesem Wege das vorliegende Rollenverständnis verdeutlicht werden, nach dem Rollenhandeln auf der einen Seite auf die Erfüllung erwartungsgebundener Aufgaben gerichtet ist, gleichzeitig aber auch individuell ausgefüllt und gestaltet werden kann. Die Lehrkräfte aus der Entwicklungsgruppe stellen im Reflexionsprozess die Bedeutung von anschaulichen Beispielen heraus. Als eine weitere mögliche Gestaltungsform wurde die Darbietung der Beispiele zur Rollenidentifikation in Form von Podcasts, Kurzvideos oder durch Rollenspiele angeführt. Daneben wurde als Quelle zur Rollenidentifikation ebenfalls der Zugang über den individuellen Tagesablauf der Lernenden vorgeschlagen. Die Lernenden stehen schließlich vor der Aufgabe, aus dem systematisierten Mind-Map konkrete Rollen abzuleiten. Dafür steht ihnen eine vorgefertigte Tabelle (M5) zur Verfügung, in die sie nach Lebensbereichen unterteilt die identifizierten Rollen eintragen können.

Die oben thematisierte Tabelle enthält neben einer Spalte für die Rollenformulierung zwei weitere Spalten. Hier können zum einen an die Rolle gestellte Aufgaben bzw. Tätigkeiten eingetragen werden, in einer weiteren Spalte können Stärken aufgenommen werden, die die Lernenden je individuell in die Rolle einbringen. Das Ausfüllen der Tabelle soll zunächst durch Einzelbearbeitung erfolgen. Nach einem festzulegenden Zeitfenster soll sich die Aufgabenstellung jedoch öffnen, so dass die Lernenden in gegenseitigen Austausch kommen können. So können Momente der Selbstreflexion, Fremdeinschätzung und gegenseitigen Beratung eingebunden werden. Ergänzend kann die Aufgabenstellung durch die Recherche nach Informationen zu den formulierten Rollen erweitert werden und den Lernenden so einen weiteren Zugang zu mit bestimmten Rollen verbundenen Aufgaben und Stärken eröffnen. Sowohl die eigenen Gedanken, die Anregungen der Mitschüler/-innen als auch weiterführende Informationen (z. B. aus dem Internet oder Printmedien) können in die Tabelle aufgenommen werden. Im Ergebnis kann aus den gesammelten Informationen eine erste Stärkentabelle aufbereitet werden. In einem letzten Schritt werden die Lernenden dazu aufgefordert, die gesammelten Aufgaben, Tätigkeiten und Stärken auf ihre Relevanz im Kontext von Berufsorientierung bzw. von Ausbildungs- und Arbeitswelt zu analysieren. So wird die Ausrichtung auf Berufsorientierung untermalt und das erstellte Lernprodukt liefert eine gute Möglichkeit für ein erstes Entwicklungsgespräch zwischen Lehrendem und Lernenden. Flankiert wird der gesamte Prozess, der vom Graffiti zur Stärkentabelle führt, durch die immer wieder eingebundenen Aufforderungen zur Selbst- und Fremdeinschätzung. Insbesondere die Fremdeinschätzung durch Mitschüler/-innen und / oder die Lehrenden soll dazu beitragen, dass die Lernenden ein möglichst vollständiges und realistisches Selbstbild in Form einer Stärkentabelle erhalten.

Nachdem die persönliche Stärkentabelle von den Lernenden erstellt wurde, geht es nun im dritten Schritt der ersten Kompetenzbilanz darum, die Ergebnisse aufzunehmen und für weitere Entwicklungsschritte mit der Ausrichtung auf Berufsorientierung zu nutzen. In der Entwicklungsgruppe fand eine Verständigung auf die Durchführung von Gesprächen zwischen Lehrendem und Lernendem statt. Die erstellten Materialien (Graffiti, Mind-Map, Stärkentabelle) können dabei als Erinnerungs- und Reflexionsinstrument verwendet werden. Um durch das Gespräch auch eine Ausrichtung auf Berufsorientierung erreichen zu können, wurden Leitfragen entwickelt, die sich auf die Kompetenzanforderungen der ersten Lernumgebung beziehen. An dieser Stelle zeigt sich die deutliche Nähe zwischen Kompetenzbilanz 1 und der ersten BO Rolle ‚Selbstentdecker‘. Das Gespräch kann somit dazu genutzt werden, zur ersten BO-Rolle überzuleiten und den Lernenden entsprechend einzustimmen.

Die Dokumentation der ersten Lernumgebung zur Kompetenzbilanz 1 ergibt sich aus der Sammlung der erstellten Lehr-/Lernmaterialien. Das Graffiti, das Mind-Map, die Stärkentabelle sowie Aufzeichnungen zum Lehrenden-Lernenden Gespräch können hier eingebunden werden. Im Rahmen des Projektes wurden Sammelordner angeschafft. Die rbKB bietet hier die Möglichkeit, die Lernprodukte entsprechend des Rahmenkonzeptes gegliedert bzw. strukturiert aufzunehmen und für den Lernenden sichtbar zu machen. Innerhalb des weiteren Lernprozesses kann immer wieder auf bereits erstellte Arbeitsergebnisse zurückgegriffen werden.

M1: Erstellen eines individuellen Graffitis

Seit einigen Tagen / Wochen bist Du nun Schüler/-in der Berufsfachschule für Gesundheit und Soziales am Erich-Kästner-BK. Vielleicht bist Du ganz neu an dieser Schule, vielleicht kennst Du aber auch schon das ein oder andere Gesicht Deiner Mitschüler/-innen und Lehrer/-innen. Um Euch in der Klasse untereinander besser kennen zu lernen und mehr darüber zu erfahren, wie Eure beruflichen und privaten Zukunftsvorstellungen aussehen, habt Ihr die Aufgabe, ein persönliches **Graffiti** zu erstellen! Folgende Fragen und Beispiele können Dir helfen, ein Graffiti zu erstellen, über das Dich Deine Mitschüler/-innen und Lehrer/-innen besser kennen lernen können:

1) Was ist mir besonders wichtig?

Zum Beispiel:

- Freunde
- einen Ausbildungsberuf zu finden
- Selbstständigkeit

2) Was macht mich besonders? / Was kann ich besonders gut?

Zum Beispiel:

- Ich spreche mehrere Sprachen
- Ich habe einen großen Freundeskreis
- Ich bin geschickt im Umgang mit dem Computer

3) Wie stelle ich mir meine berufliche und private Zukunft vor?

Zum Beispiel:

- einen festen Arbeitsplatz
- Familie
- Auto
- eigene Wohnung



Was ist eigentlich das Besondere an Graffiti?

- Graffiti bieten die Möglichkeit, **Meinungen, Gefühle oder Pläne** anderen Menschen auf **begrenztem Platz** (z. B. Mauer, Poster etc.) mitzuteilen.
- Der Inhalt des Graffiti kann aus **Worten, Bildern oder Symbolen** bestehen. Damit hast Du die Möglichkeit frei zu entscheiden, ob Du lieber etwas schreiben oder zeichnen möchtest. Symbole machen es möglich, bestimmte Informationen, die nicht jeder erfahren soll, zu verschlüsseln. Wem Du die Symbole erklärst, kannst Du selbst entscheiden. Mit **Farben** kannst Du z. B. Gefühle verdeutlichen (z. B. grün = positiv; rot = negativ) oder etwas besonders hervorheben.
- Graffiti sind nicht für die Ewigkeit bestimmt. Wenn sich etwas ändern werden **veraltete Graffiti einfach übersprayt**. Diese Möglichkeit kannst auch Du nutzen, wenn sich bei Dir zum Beispiel aus einem neuen Nebenjob oder einem Praktikum Veränderungen für deine berufliche Zukunft ergeben.
- Wie wäre es, wenn Ihr die **Graffiti in der Klasse aufhängt**? So habt Ihr Eure Ideen und Zukunftsvorstellungen immer im Auge und könnt Euch mit Euren Mitschüler/-innen darüber austauschen. Außerdem ist so schon der erste Schritt zur Klassenraumverschönerung gemacht!

Tipps zum Erstellen von Graffiti

Ggf. könnte es sich als sinnvoll erweisen, die Thematik „Graffiti“ (Eigenschaften, Gestaltungsmöglichkeiten, Besonderheiten, Vorteile beim Präsentieren) im Klassenplenum zu besprechen, da sich diese Aufgabe an alle Schülerinnen und Schüler wendet.

Ebenfalls Gegenstand eines Klassengesprächs könnte die Erarbeitung von Vorschlägen zur Gestaltung des Graffiti sein. Möglichkeiten sind bspw. die Erstellung

- auf einem Plakat / Poster,
- mit spezieller Graffiti-Software,
- mit vorhandener Software (z. B. Powerpoint, Paint etc.).

Du weißt nicht genau, wie Du anfangen sollst?

- 1.) Überleg Dir zunächst Antworten auf die Fragen, die am Anfang dieses Arbeitsblattes aufgeführt sind.
- 2.) Wenn Du Antworten gefunden hast, mach Dir Gedanken darüber, wie Du die einzelnen Informationen gestalten willst (z. B. als Bild oder als Wort, verschlüsselt oder nicht usw.).
- 3.) Hier ein Beispiel, wie Dein Graffiti aussehen könnte:



Die Poster sollen von jedem Einzelnen in der Klasse kurz vorgestellt werden. Für die Präsentation kannst Du Dich ebenfalls an den Anfangsfragen dieses Arbeitsblattes orientieren. Wenn Du anderen Rückmeldung zu Ihren Graffiti gibst, beachte unbedingt die Feedback-Regeln der Klasse! So kannst auch Du sicher sein, ehrliche und sachliche Meinungen zu erfahren, die Du für Dich nutzen kannst!

Viel Spaß!

Didaktische Hinweise zur Vorstellung:

- **Bevor die Graffiti vorgestellt werden, sollten innerhalb der Klasse spezifische und für alle Fächer / Lernfelder verbindliche Feedback-Regeln vereinbart werden. Sie sollten die konkreten Problemlagen in der Klasse aufnehmen und für die Schüler/-innen verständlich und einsichtig sein.**
- **Die Graffiti sollen im Anschluss an ihre Erstellung diskutiert werden. Möglicherweise bietet es sich an, die Vorstellung in Kleingruppen (2-3 Schüler/-innen) vornehmen zu lassen. So können die Schülerinnen und Schüler sukzessive an Situationen der (Selbst-)Präsentation herangeführt werden. Zudem handelt es sich um sehr persönliche Informationen, so dass es unter Umständen leichter fällt, diese einer „vertrauten“ Person innerhalb der Klasse zu beschreiben.**

M2: Reflexion des Graffitis

Super, Du hast wirklich ein tolles und kreatives Graffiti erstellt! Damit hast Du schon den ersten Schritt gemacht, Dich mit Deiner beruflichen Zukunft zu beschäftigen!

Glaubst Du nicht? Dann nimm´ Dir Dein Graffiti noch einmal vor und bearbeite folgende Aufgaben! Du wirst schon sehen!

In einem nächsten Schritt kannst Du Dein Graffiti aktualisieren und sehen, was Du daraus für deine berufliche Zukunft verwenden kannst! Und so geht´s:

Schritt 1: Schau Dir Dein Graffiti noch einmal genau an! Kannst Du bestimmte Themenbereiche erkennen, in die sich Dein Bild aufteilen lässt? Versuche einmal herauszufinden, ob sich folgende Bereiche in Deinem Graffiti finden lassen:

- Hobby (Sport, Musik, etc.)
- Familie
- Freunde
- Schule
- Nebenjob

Schritt 2: Hast Du vielleicht schon Dinge in Dein Graffiti aufgenommen, die sich auf die Zukunft beziehen? Das könnte z. B. sein:

- Private Zukunft
- Berufliche Zukunft

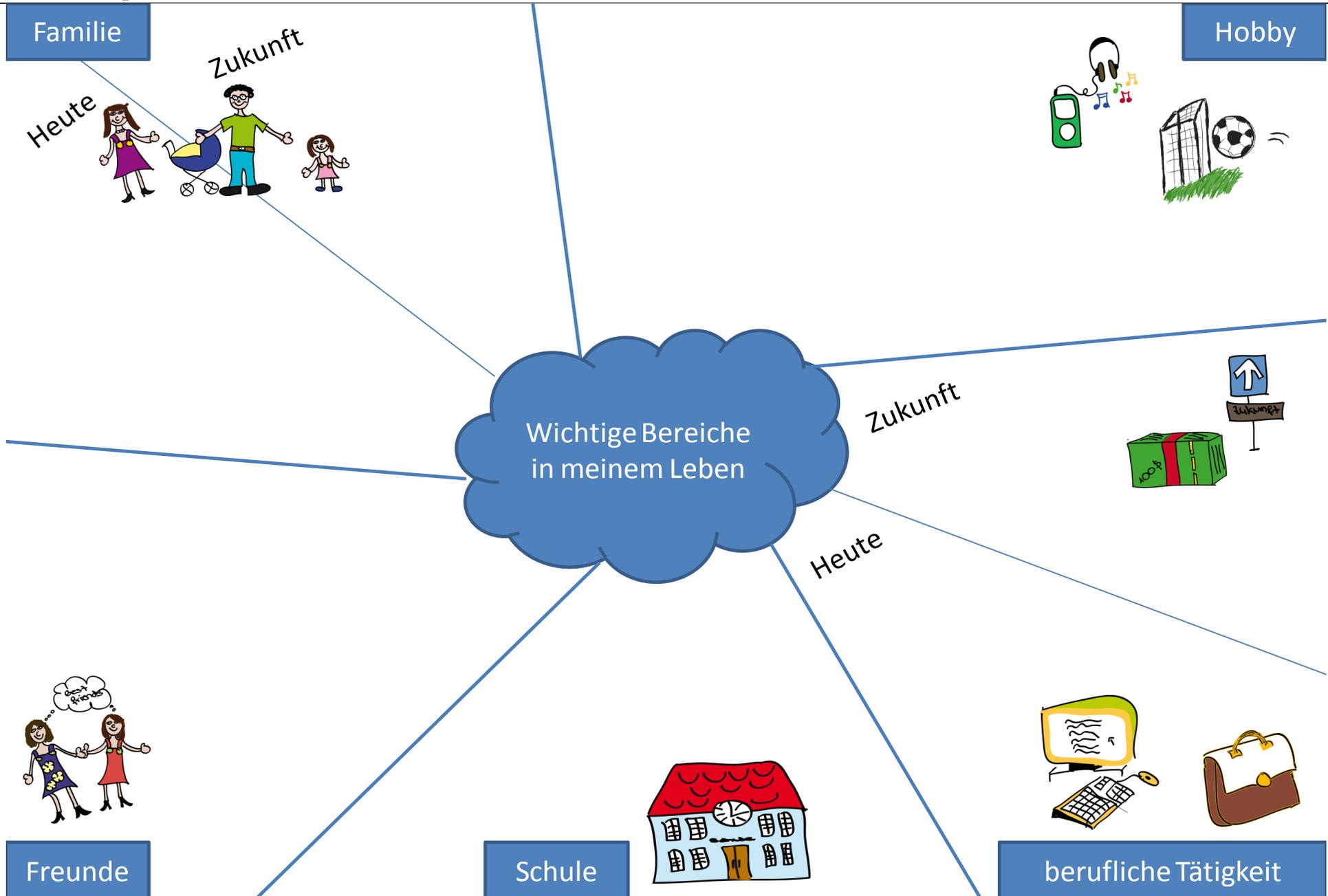
Schritt 3: Das folgende Arbeitsblatt hilft Dir, die Inhalte aus Deinem Graffiti geordnet aufzuschreiben. Dabei kannst Du auch Ergänzungen vornehmen, falls Du einige Bereiche vorher noch nicht berücksichtigt hast.

- Versuche die Themen aus Deinem Graffiti den Bereichen in dem Arbeitsblatt zuzuordnen.
- Gibt es Bereiche auf dem Arbeitsblatt, die noch leer sind? Fällt Dir hierzu noch etwas ein? Dann ergänze einfach das Arbeitsblatt!
- Achtung: Die Bereiche „Familie“ und „berufliche Tätigkeit“ sind in die Bereiche „Heute“ und „Zukunft“ unterteilt. Bitte fülle beide Bereiche aus!

Die Lernenden sollen in einem nächsten Schritt ihr Graffiti systematisieren. So kann eine sukzessive Ausrichtung auf Rollen erfolgen, aus denen Aufgaben / Tätigkeiten abgeleitet werden. An dieser Stelle kann überlegt werden, die Mind-Map-Methode zu thematisieren. Das Arbeitsblatt ist jedoch so konzipiert, dass das Vorgehen auch durch die Lernenden erfasst und umgesetzt werden kann.

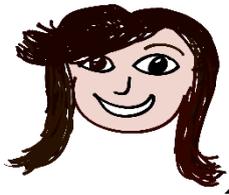
M3: Vorstrukturiertes Mindmap

Rollenbasierte Kompetenzanz



M4: Beispielhafte Rollen

Schritt 4: Jeder von uns nimmt in den ganz persönlichen Bereichen seines Lebens **Rollen** ein. Wenn wir diese Rollen einnehmen (z. B. im Sport oder in der Schule), wird von uns erwartet, dass wir in ihnen bestimmte Aufgaben erfüllen. Unsere Stärken helfen uns dabei, in diesen Bereichen Aufgaben und Tätigkeiten zu lösen. Es ist ganz unterschiedlich, wie viele Rollen jemand in seinem Leben einnimmt: **Hier findest Du einige Beispiel, die Dir deutlich machen können, was mit „Rollen“ gemeint ist und wie man sie herausfinden kann:**



Isa (22 Jahre) lebt mit ihrer Familie in einer Wohnung am Stadtrand. Sie ist die Älteste von drei Geschwistern. Wenn ihre Eltern nicht da sind, passt sie oft auf ihren kleinsten Bruder auf und kümmert sich um den Haushalt. Das macht ihr nichts aus: Sie übernimmt gerne Verantwortung und ist hilfsbereit! Sie nimmt im Bereich Familie die Rolle der „**großen Schwester**“ ein und erfüllt damit bestimmte Aufgaben und bringt ihre Stärken ein.



Momo (20 Jahre) ist Hip-Hop-Fan! Er liebt die Musik und den Tanz! Draußen auf der Straße zeigt er gerne seinen Kumpels, was er drauf hat: Er kann vor einer Gruppe aus sich heraus gehen und sein Können präsentieren. Er hat ein Gespür dafür, was seine Zuschauer sehen möchten. Außerdem trainiert er eisern und hält sich immer über aktuelle Musik-Neueinsteiger auf dem Laufenden. Momo füllt im Bereich Hobby die Rolle des „Hip-Hop-Fans“ aus.



Tom (19) ist sehr selbstbewusst. Er sagt offen seine Meinung und setzt sich auch für andere ein, wenn er das Gefühl hat, dass sie ungerecht behandelt werden. Seine Mitschüler/-innen haben ihn deshalb wohl auch zum Klassensprecher gewählt. Sie erwarten von ihm, dass er z. B. ihre Interessen vertritt, wenn es um Schwierigkeiten mit Mitschülern oder Lehrern geht, und auch organisatorische Aufgaben wie z. B. die Planung des Klassenausflugs mit übernimmt. Er nimmt innerhalb der Schule die Rolle des „**Klassensprechers**“ ein.



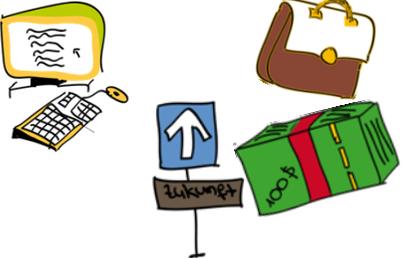
Elena (17 Jahre) kann besonders gut zuhören. Ihre beste Freundin Lara kommt oft zu ihr, wenn sie Probleme in der Schule, mit Freunden oder ihren Eltern hat. Zwar weiß Elena auch nicht immer eine Lösung, aber sie ist gut darin, ihren Freundinnen Mut zu machen und sie wieder aufzubauen. Elena übernimmt im Bereich Freunde die Rolle der „**besten Freundin**“.

M5: Rollen- und Stärkentabelle

Jetzt hast Du sicher ein Gefühl dafür bekommen, wie sich Rollen aus Deinen Lebensbereichen ableiten lassen. Vielleicht hast Du auch schon Ideen, welche Rollen Du selbst einnimmst! Die folgende Tabelle kann Dir helfen, aus den Bereichen **Deine Rollen geordnet aufzuschreiben**. Außerdem kannst Du herausfinden, welche **Stärken** sich in ihnen verbergen und welche **Aufgaben** Du in ihnen erfüllst! Du wirst überrascht sein, was Du alles kannst oder bis jetzt vielleicht immer als selbstverständlich aufgefasst hast!

Tipp: Natürlich kannst Du innerhalb eines Bereiches auch **mehrere** Rollen einnehmen! Je mehr Du findest, umso mehr Aufgaben / Tätigkeiten und Stärken lassen sich herausfinden!

Bereich	Rolle	Aufgaben / Tätigkeiten	Stärken
Familie (Heute / Zukunft) 			
Hobby 			

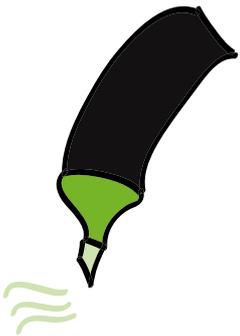
<p>Berufliche Tätigkeit (Heute / Zukunft)</p> 			
<p>Schule</p> 			
<p>Freunde</p> 			

M6: Verwertbarkeit in beruflichen Kontexten

Schritt 5: Sicher konntest Du schon einige Rollen in die Tabelle eintragen und damit verbundene Aufgaben / Tätigkeiten und Stärken herausfinden. An einigen Stellen hast Du vielleicht noch Schwierigkeiten. Setz Dich mit einem/-r Mitschüler/-in zusammen und tauscht Euch abwechselnd über folgende Punkte aus:

- a) Stellt Euch zunächst gegenseitig die gefundenen und eingetragenen Rollen für jeden Bereich vor. Beschreibe dabei Deinem/-r Partner/-in, wie Du auf die Rolle gekommen bist.
- b) Frage Deinen Partner, ob ihm/ihr noch weitere Aufgaben / Tätigkeiten für Deine Rolle einfallen.
- c) Vielleicht findet Ihr gemeinsam noch einige Stärken, die Ihr jeweils in Eure Tabelle eintragen könnt!

Schritt 6: Du hast jetzt bestimmt schon eine Menge über Dich herausgefunden. Außerdem hast Du noch die Meinung anderer über Dich in Deine Tabelle mit aufnehmen können. Das ist doch ein sehr guter Startpunkt, Dir Gedanken darüber zu machen, wie Du deine Stärken auch für berufliche Aufgaben nutzen kannst!



Nimm Dir Deine vervollständigte Tabelle noch einmal zur Hand. Lies Dir noch einmal deine Tätigkeiten und Stärken genau durch. Überlege dabei, welche der gefundenen Punkte auch für berufliche Aufgaben wichtig und nützlich sein könnten!

Kreise diese Stärken und Tätigkeiten mit einem farbigen Stift ein.

Nach diesem Schritt sind die Vorbereitungen seitens der Schüler für ein erstes Reflexionsgespräch erfolgt. An die Tabelle können Beratungsgespräche seitens der Lehrenden anknüpfen. Ihre Aufgabe ist in diesem Zusammenhang, den Entstehungsprozess der Rollen aufzunehmen und eine weitere Fremdeinschätzung (neben denen der Mitschüler/-innen) abzugeben. Scheint die Tabelle ausreichend und realistisch gefüllt, kann sie dazu genutzt werden, die analysierten Fähigkeiten und Stärken auf Berufsorientierung auszurichten.

M7: Gesprächsleitfaden zur Ausrichtung auf Berufsorientierung

1. Du hast ein sehr ausführliches Graffiti erstellt. Welche Erfahrungen hast Du bei der Gestaltung gemacht?
2. Warum hast Du Dich für diese Darstellungsform (Bilder, Worte, Symbole) entschieden?
3. Hast Du Dinge mit aufgenommen, über die Du zuvor eher selten nachgedacht hast?
4. Stellt das Graffiti Deine derzeitige Situation dar?
5. Ist es Dir leicht gefallen, Dein Graffiti in das Mindmap zu übertragen?
6. Wo gab es Probleme? Wie sahen diese konkret aus?
7. Hast Du die Aufgabe als leicht empfunden?
8. Wie hast Du die Aufgabe empfunden, Rollen aus Deinem Mindmap abzuleiten?
9. Konntest Du schnell Aufgaben und Tätigkeiten formulieren, die Du in den Rollen wahrnimmst?
10. Hast Du durch die Aufgabenbearbeitung Stärken entdeckt, die Du schon ganz vergessen hast?
11. Hast Du durch die Aufgabenbearbeitung Stärken herausgefunden, die Du von Dir vorher noch gar nicht kanntest?
12. Konntest Du bei Dir Stärken entdecken, die auch für deine berufliche Zukunft wichtig sind?
13. Welche Stärken sind das?
14. Warum scheinen genau diese Stärken wichtig zu sein?
15. Wie würdest Du diese Stärken zur Berufsorientierung einsetzen?
16. Wie würdest Du diese Stärken im Arbeitsleben einsetzen?

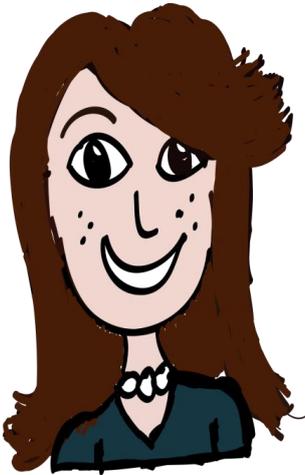
4.2 Kompetenzbilanz 2:

Positionsbestimmung und weitere Planung des Entwicklungsprozesses zur Berufsorientierung

In dieser exemplarischen Ausdifferenzierung zur zweiten Kompetenzbilanz wird vorgeschlagen, die Kompetenzerfassung an einem individuellen Berufsorientierungsprofil vorzunehmen. Für jede der drei eingenommenen BO-Rollen sollen in Anlehnung an die Social Software Plattform Facebook Profilbögen ausgefüllt werden, in denen zunächst Fragen zur Bewältigung der BO-Rolle gestellt werden: Anforderungen und Herausforderungen der Rolle, Vorgehen / Rollenhandeln und Bewertung des eigenen Vorgehens / Rollenhandelns. Das Profil kann als Aufgabenblatt formuliert werden. Ggf. ist auch die Darbietung eines digitalen Formulars, in das Bilder und Textfelder eingefügt werden können, denkbar. Ein erster Umsetzungsvorschlag auf Ebene eines Arbeitsblattes findet sich in der Materialiensammlung unter **M1** und **M2**.

M1: Positionierung – Profil zur Rolle des Berufsweltentdeckers

_____ Marcella _____ als Berufsweltentdecker(-in)



Als Berufsweltentdecker(-in) hast Du in den vergangenen Wochen verschiedene Aufgaben gelöst, die Dich dem Arbeitsleben ein Stück näher bringen. Aber **welche** Aufgaben waren das eigentlich und **wie** hast Du sie gelöst?

Bitte fülle Dein persönliches Berufsweltentdecker-Profil aus. Auf der letzten Seite dieses Arbeitsblattes findest Du eine Wolke mit möglichen Antworten, die Dir dabei helfen kann!

Viel Spaß!

a) Als Berufsweltentdecker(-in) habe ich folgende Aufgaben gelöst:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
-
-

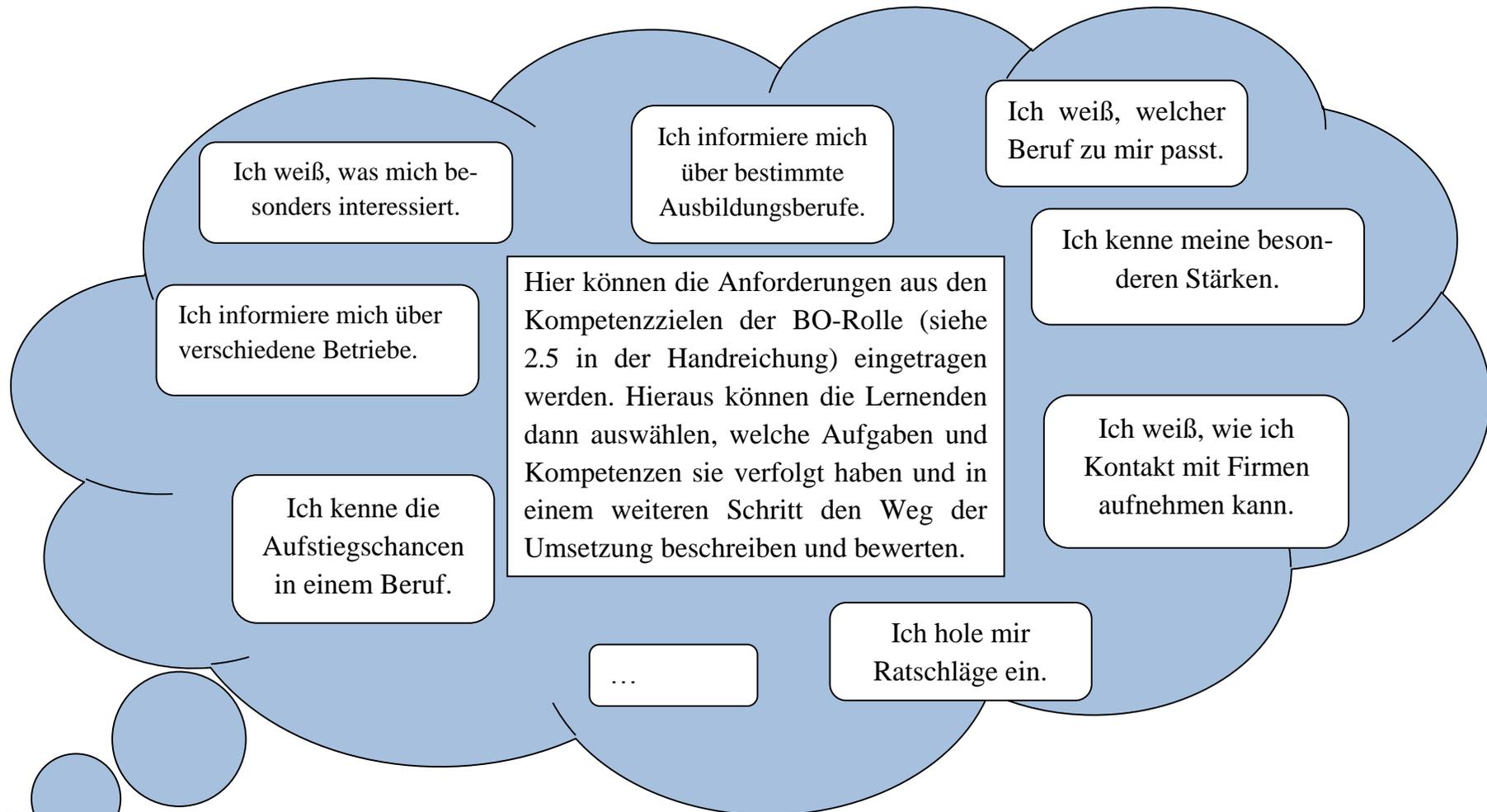
b) Wie hast Du diese Aufgaben gelöst? Versuche Dich zu erinnern, wie Du vorgegangen bist.

Nr.	Aufgabe: Was hast Du gemacht?	Dein Lösungsweg: Wie bist Du vorgegangen?	Deine Bewertung: Wie schätzt Du Dich selbst ein?		
1					
2					
3					
4					

5					
6					
7					
8					

- c) Bist Du zufrieden damit, wie Du die Aufgaben in dieser Berufsorientierungs-Rolle gelöst hast? Kreuze den Smiley in der rechten Spalte an, der zu Deiner Meinung passt!

Diese Wolke enthält Aufgaben, die Du den verschiedenen Profilen zuordnen kannst. Du kannst die Begriffe auch mehrfach verwenden oder die Tabelle mit eigenen Worten füllen.



M2: Positionierung – Austausch der Lernenden in Kleingruppen

Super, jetzt hast Du drei persönliche Profile über Dich als „Selbstentdecker“, „Berufsweltentdecker“ und „Chancenauswerter“ ausgefüllt.

Aber wie haben eigentlich Deine Mitschülerinnen und Mitschüler ihre Profile ausgefüllt? Vielleicht kennst Du die Internetseite Facebook. Auch hier kann man die Profile von Freunden oder Bekannten ansehen und etwas über sie erfahren. Manchmal bekommt man so auch Ideen darüber, wie man sein eigenes Profil gestalten kann...

Bitte bearbeite die folgenden Arbeitsschritte:

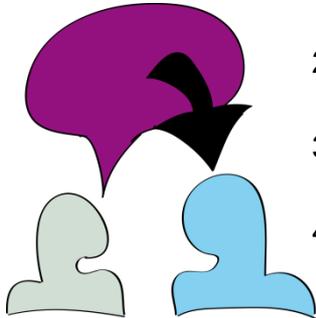
Arbeitsschritt 1:

Schau Dir die Arbeitsblätter mit Deinen Profilen noch einmal genau an. Die Smileys verraten Dir, bei welchem Profil Du Dich besonders gut bewertet hast. Suche Dir zunächst das Profil aus, bei dem Du nach Deiner Meinung die Aufgaben am besten lösen konntest. Falls Du Dich in mehreren Profilen gut einschätzt, suche Dir eines aus! Im Klassenzimmer befinden sich Gruppentische. Suche den Gruppentisch, der zu dem Profil (BO-Rolle) passt, das Du Dir ausgesucht hast.

[Die Lernenden erhalten so die Gelegenheit, den Austausch an den BO-Rollen anzusetzen, die sie aus ihrer Sicht am besten bewältigt haben. Dies hat gerade zu Beginn der Einheit motivierende Funktion.]

Arbeitsschritt 2:

Tauscht Euch in der Profil-Gruppe [\[hier exemplarisch Berufsweltentdecker\]](#) über die Aufgaben aus, die ihr gelöst habt. Bitte besprecht dabei folgende Fragen:



- 1.) Gibt es Aufgaben, die einige von Euch ähnlich gelöst haben? Welche waren das? Wie habt ihr sie gelöst?
- 2.) Gibt es Aufgaben, die ihr ganz unterschiedlich behandelt habt?
- 3.) Was fiel Euch bei der Bearbeitung der Aufgaben besonders leicht?
- 4.) Wo hattet ihr Probleme? Welche Probleme waren das?

Arbeitsschritt 3:

Nachdem Du nun auch von Deinen Mitschülerinnen und Mitschülern erfahren hast, wie sie die Aufgaben als Berufsweltentdecker gelöst haben, kannst Du die folgenden Fragen sicher gut beantworten. Bitte fülle den Fragebogen aus. Kreuze jeweils den Smiley an, der zu Deiner Antwort passt:

☺ = stimmt 😐 = weiß nicht ☹ = stimmt nicht

In dem Gespräch mit der Gruppe habe ich neue Aufgaben des Berufsweltentdeckers kennen gelernt, über die ich mir vorher keine Gedanken gemacht habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte meinen Mitschülern helfen, indem ich ihnen erklärt habe, wie ich die Aufgaben gelöst habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe meinen Mitschülern Tipps gegeben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tipps von meinen Mitschülern haben mir weitergeholfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe das Gefühl, die Aufgaben als Berufsweltentdecker gut gelöst zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als Berufsweltentdecker habe ich noch Schwierigkeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

M3: Weiterer Weg im Berufsorientierungs-Prozess – Nächste BO-Rolle und individuelle Zielformulierungen

Die Entscheidung für den weiteren Weg in der Berufsorientierung treffen!

Super! Nachdem Du nun sehr stark darüber nachgedacht hast, wie Du **bisher** die Aufgaben der verschiedenen Rollen Selbstentdecker, Berufsweltentdecker und Chancenauswerter gemeistert hast, kümmern wir uns jetzt darum, was Deine nächsten Schritte sind!

Hinweis:

Für den Lernenden, der ggf. BO-Rollen des Handlungsfeldes I erneut aufnehmen muss, kann dies möglicherweise als Rückschlag empfunden werden. Hier ist die betreuende Lehrkraft aufgefordert, diese erneute Aufnahme als Chance und Notwendigkeit zur Weiterentwicklung positiv zu kommunizieren. Der Lernende kann ermuntert werden, in dem bspw. formuliert wird, dass er nicht bei ‚Null‘ anfangen muss, sondern die bisher gesammelten Erfahrungen und die in der Kompetenzbilanz 2 gewonnenen Anregungen seiner Mitschüler sehr gut nutzen kann. Ebenfalls sollte kommuniziert werden, dass es bei der rbKB nicht darum geht, die BO-Rollen möglichst schnell zu durchlaufen, sondern so, dass der Lernende für sich daraus am meisten mitnehmen kann. Manchmal macht es dann eben Sinn, in einige Rollen etwas genauer hineinzuschauen.

Arbeitsschritt 1:

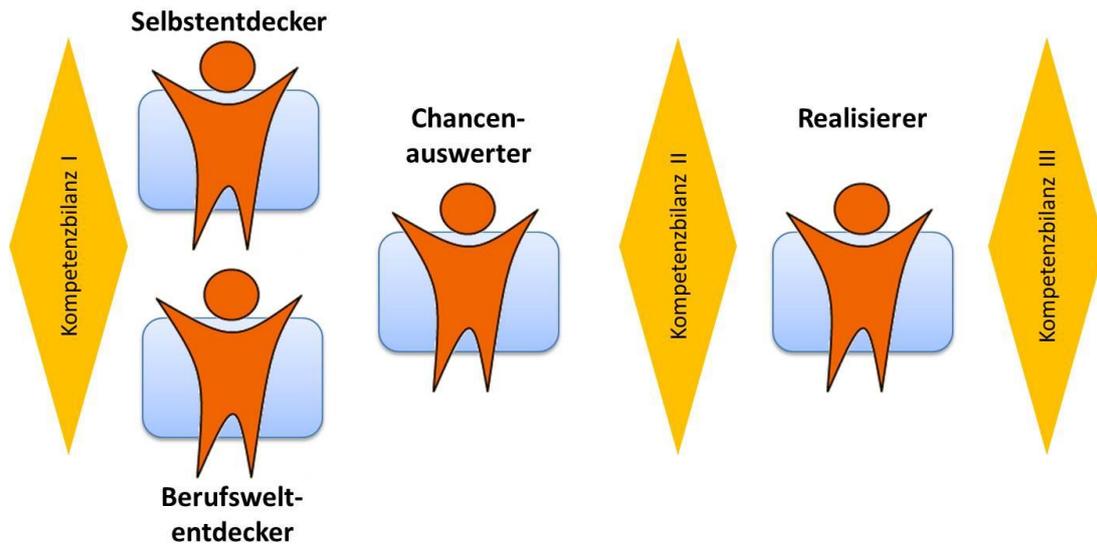
Vor Dir ist der Weg der Berufsorientierung mit den verschiedenen Berufsorientierungs-Rollen abgebildet. Du befindest Dich gerade bei Kompetenzbilanz 2. Entscheide Dich im Gespräch mit Deiner Lehrkraft, welchen weiteren Weg Du nun einschlagen möchtest und zeichne diesen mit Pfeilen auf der Abbildung ein!

- a) Gibt es Rollen, die Du noch einmal genauer in den Blick nehmen willst? Vielleicht gibt es hier noch Neues zu entdecken und zu erkunden? Lass Dir diese Chance nicht entgehen!
- b) Fühlst Du Dich sicher und bereit, den nächsten großen Schritt aufzunehmen? Dann geht der Pfeil für Dich in Richtung der Rolle des Realisierers.

Denke daran! Am besten ist nicht, wer die Rollen der Berufsorientierung am schnellsten durchläuft. Viel besser ist es, wenn Du Dich in der Rolle sicher fühlst und den Eindruck hast, diese gut gemeistert zu haben. Erst dann solltest Du die neue Herausforderung in der Rolle des Realisierers aufnehmen.

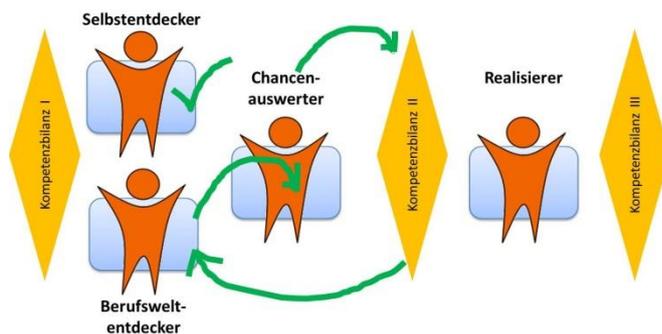
Aber Achtung: Voraussetzung ist, dass Du in den Rollen Selbstentdecker, Berufsweltentdecker und Chancenauswerter gute Vorarbeit geleistet hast!

Zeichne nun Deinen weiteren Weg der Berufsorientierung ein:

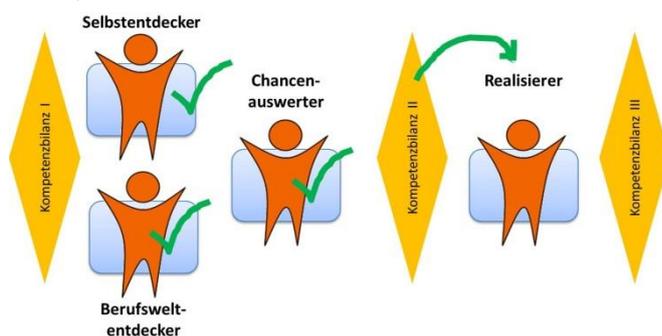
**Hinweis:**

Hier nun zwei Beispiele, wie die Grafik mit Pfeilen gefüllt werden kann:

a) Neuaufnahme des Berufsweltentdeckers und der Chancenauswertung



b) Aufnahme der Rolle des Realisierers

**Arbeitsschritt 2:**

Welche Ziele nimmst Du Dir für die nun zu meisternde BO-Rolle vor? Besprich sie zunächst mit Deiner Lehrkraft. Einigt Euch dann auf fünf Zielsetzungen und schreibt diese in einem **Lernvertrag** auf! Vergesst nicht, einen Termin für ein nächstes Gespräch zu vereinbaren, in dem ihr schaut, ob und wie Du diese Ziele erreicht hast!

**Exemplarischer Lernvertrag zum erneuten Durchlaufen
der Rolle des Berufsweltentdeckers**

-- Lernvertrag --

zwischen *Marcella Rosenberg* und *Frau Meier* (Lehrkraft)
vom _____ [Datum] aus Kompetenzbilanz 2.

Die Lernende nimmt die Rolle des **Berufsweltentdeckers** auf. Sie konzentriert sich dabei besonders auf folgende Punkte:

- Nutzung der Internetseite der Arbeitsagentur, um sich über Ausbildungsberufe im Pflegesektor zu informieren.
- Aufnahme von mindestens zwei weiteren Ausbildungsberufen in der Sammelmappe zu Berufen. In einer Tabelle werden die folgenden Informationen aufbereitet:
 - Ausbildungszeit
 - Ausbildungsvergütung
 - Einstiegsanforderungen / Qualifikationen
 - drei typische Tätigkeiten aus dem Beruf
 - drei Ausbildungsbetriebe im Umkreis von 30 km
- Nachdem drei Berufe aus dem Pflegebereich im Berufsweltentdecker gefunden wurden, werden diese mit den persönlichen Stärken, Interessen und Zielvorstellungen mit Hilfe der Lernprodukte aus Kompetenzbilanz 1 und aus dem Selbstentdecker verglichen und eine Einschätzung durch die Ampelmethode vorgenommen.
- Im nächsten Gespräch werden die konkreten Berufswünsche mit der Lehrkraft besprochen.

Vereinbarung eines nächsten Termins:

Unterschrift der Vertragspartner

(Lernende/r)

(Lehrkraft)

4.3 Kompetenzbilanz 3:

Rückblick und Bilanzierung der Aktivitäten und des Lernprozesses im Rahmen der Berufsorientierung

Durch Kompetenzbilanz 3 sollen die individuellen Stärken des Lernenden in einem abschließenden Formular zur Stärkung des Selbstbewusstseins aufgenommen werden, das gleichzeitig auch zur Außendarstellung – bspw. als Ergänzung zu den erstellten Bewerbungsunterlagen – verwendet werden kann. So kann es dazu genutzt werden, darzustellen, dass die Berufswahl nicht wahllos, sondern aufgrund eines intensiven Prozesses beruflicher Orientierung und unter Beratung und Hilfestellung von Lehrenden erfolgt ist. Aus dieser Funktion heraus ergeben sich jedoch auch verschiedene Anforderungen, denen das Formular gerecht werden muss:

Ansprechende Gestaltung für die Außendarstellung

Soll das Formular als Beigabe zu Bewerbungsunterlagen oder zur Unterstützung in Gesprächen genutzt werden, ist eine ansprechende Gestaltung wichtig. Ein seriöses Design sowie das Siegel oder Logo der Schule unterstreichen die Wirkung des Dokuments. Die Unterschrift des Bildungsgangleisters bzw. des entsprechenden Ansprechpartners und des Lernenden zeugen daneben von Einvernehmen und Verbindlichkeit.

Übersichtliche Darstellung

Eine übersichtliche Darstellung ist für die Leser/-innen in Betrieben (Personalverantwortliche u. a.) besonders wichtig. Die Rezipienten müssen sich einen schnellen und deutlichen Überblick über das Dokument verschaffen können. Neben einem ansprechenden Deckblatt ist daher ein Inhaltsverzeichnis mit richtungweisenden Überschriften wichtig. So können Inhalte in tabellarischer Form schnell und eingängig eingesehen werden. Ausformulierte Beschreibungen sollten knapp und präzise formuliert sein.

Tätigkeitswunsch als Ausgangspunkt

Der konkrete Tätigkeitswunsch / Berufswunsch des Lernenden steht zum Zeitpunkt der dritten Kompetenzbilanz fest. Um den Lesern im Betrieb die Relevanz des Formulars im Kontext des Bewerbungsverfahrens zu verdeutlichen, wird zunächst auf dieses Tätigkeitsfeld verwiesen. Um die Kompetenzbilanz für mehrere Bewerbungsverfahren einsetzen zu können, wird diese nicht bezogen auf ein Unternehmen formuliert. Daneben können mehrere Berufe in diesem Bereich aufgenommen werden.

Umfassende Berufsorientierung

Im Rahmen der Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung soll den Lesern auch verdeutlicht werden, wie sich der Prozess der beruflichen Orientierung vollzogen hat. Dazu wird ein standardisierter Text aus Sicht des Lernenden eingefügt, in dem die Aufgaben in den Rollen beruflicher Orientierung kurz beschrieben werden. So kann den Lesern das Ausmaß der beruflichen Orientierung vor Augen geführt werden.

Darstellung persönlicher Interessen und individueller Stärken

Die Darstellung persönlicher Interessen und individueller Stärken ist für die Leser von besonderer Relevanz. Für den Lernenden gilt es, aus den erstellten Materialien (Stärkentabelle, Gesprächsdokumentationen etc.) Stärken zu übernehmen, die für das Tätigkeitsfeld relevant erscheinen. In diesem Zusammenhang ist auch von Belang, das mit dem Tätigkeitsfeld verbundene Interesse offenzulegen.

Ausrichtung auf das Tätigkeitsfeld

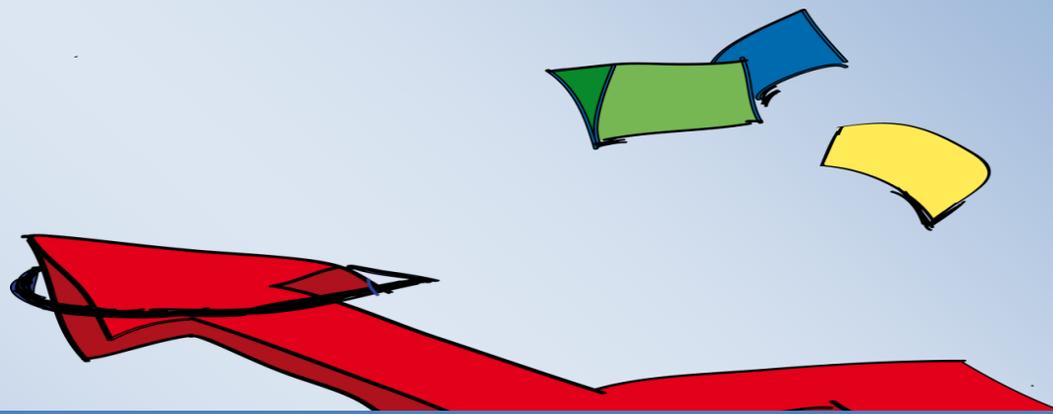
Der Lernende kann durch das Formular ‚Individuelle Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung‘ zeigen, dass er sich auch mit der Verknüpfung individueller Stärken sowie mit seinem Tätigkeits- resp. Berufswunsch auseinandergesetzt hat. Dies kann durch eine weitere Übersicht erfolgen, in der der Lernende Anwendungsbeispiele formuliert, wie er seine Stärken / Interessen in bestimmten beruflichen Situationen einbringen würde. Dies zeigt erneut, dass sich der Lernende mit entsprechenden Aufgaben / Tätigkeiten auseinandergesetzt hat.

Verwendungshinweise

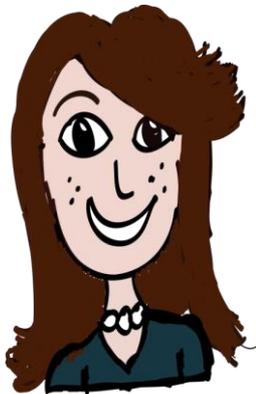
Möglicherweise sollte für den Einsatz im Kontext von Bewerbungsverfahren ein Hinweisblatt für Personalverantwortliche erstellt werden. So sollte deutlich kommuniziert werden, vor welchem Hintergrund das Formblatt ‚Individuelle Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung‘ erstellt wurde und welches Ziel es verfolgt. Möglicherweise ist insbesondere darauf zu verweisen, dass Formulierungen in keinem Fall im Sinne gängiger, zweideutiger Floskeln aus Arbeitszeugnissen etc. zu verstehen sind. Es handelt sich bei den Ausführungen um tatsächliche Einschätzungen, die die besonderen Stärken des Lernenden herausstellen sollen.

Umsetzung

Das ausgearbeitete Material (**M1**) zeigt eine mögliche Ausgestaltungsform der Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung. Diese wurde exemplarisch von der fiktiven Schülerin Marcella Rosenberg gefüllt.



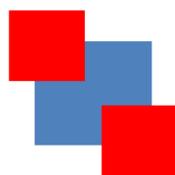
Individuelle Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung



Name, Vorname: Rosenberg, Marcella

Geburtsdatum: 27.07.1996

Schuljahr: 2012/2013



Berufskolleg für Wirtschaft &
Verwaltung Musterhausen

- 1. Hier möchte ich beruflich tätig werden**
- 2. Mein Weg der beruflichen Orientierung**
- 3. Das macht mich besonders: Meine Interessen und Stärken**
- 4. So kann ich meine Stärken für berufliche Aufgaben einsetzen**

In diesem Bereich möchte ich gerne tätig werden:

Ich möchte gerne in dem Bereich Altenpflege tätig werden.

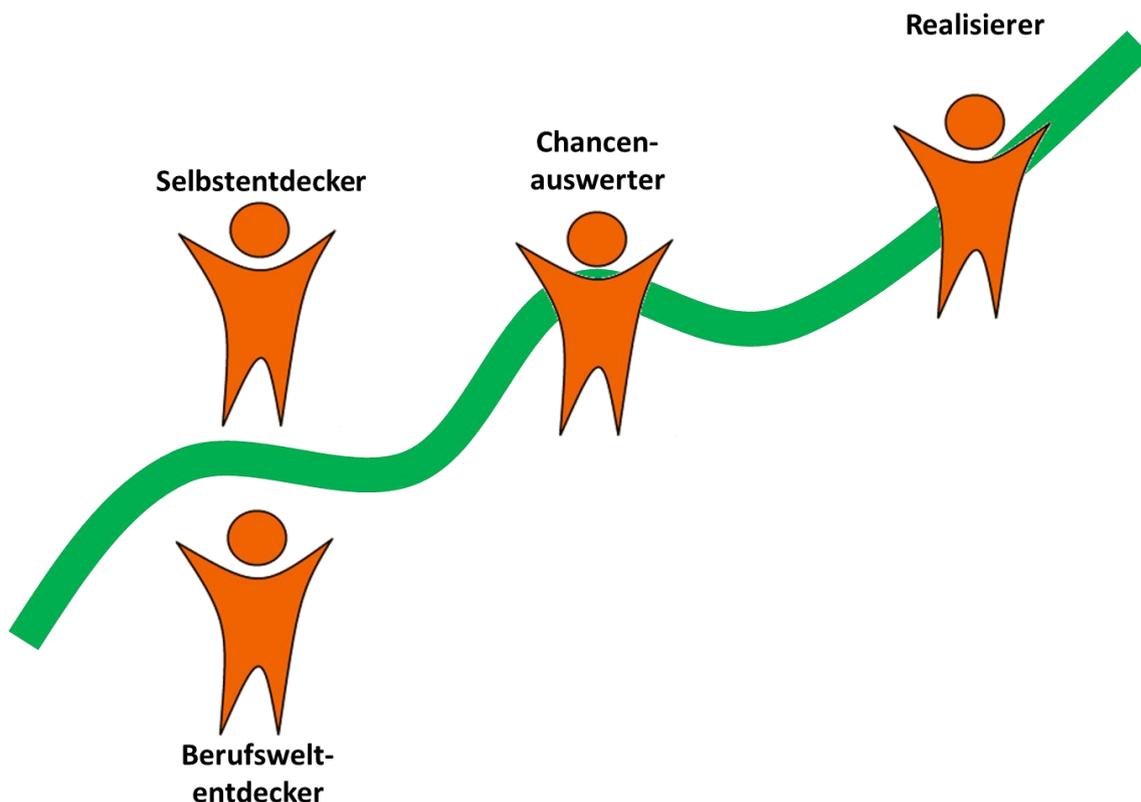
Dabei interessiert mich besonders...

... der Umgang mit Menschen. Ich möchte mich um die alten Leute kümmern, die zu Hause niemanden haben und allein sind.

In folgenden Berufen würde ich gerne arbeiten:

- Hilfskraft in der Altenpflege
- Krankenpflegehelferin in der Altenpflege
- Fachkraft Betreuung
- Altenpflegerin

Während meiner Zeit im ____*[Bildungsgang einsetzen]*____ habe ich mich gründlich mit meiner beruflichen Zukunft beschäftigt. Dabei habe ich viel über die Arbeitswelt, aber auch über mich selbst erfahren! Als **Selbstentdecker/-in** habe ich mir Gedanken über meine Interessen gemacht und herausgefunden, welche Fähigkeiten und besonderen Stärken in mir stecken. Als **Berufsweltentdecker/-in** habe ich mir die Arbeitswelt genauer angesehen. Es gibt viele verschiedene Berufe, die ganz unterschiedliche Anforderungen an die Menschen stellen. Welcher Beruf mit seinen Anforderungen zu meinen Interessen, Fähigkeiten und Stärken passt, habe ich als **Chancenauswerter/-in** herausgefunden. Als **Realisierer/-in** bin ich nun dabei, mich bei ausgesuchten Unternehmen für einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz zu bewerben.



Meine Interessen

Für meine berufliche Zukunft ist mir wichtig:

Mir ist es wichtig, einen sicheren Job zu haben. Die Arbeitszeiten sollten so sein, dass ich später auch eine Familie mit meinem Beruf verbinden kann. Um in meinem Beruf wirklich gut zu sein, möchte ich mich informieren und dazulernen. Dazu würde ich gerne Angebote wie Weiterbildungen und Fortbildungen nutzen.

Ich interessiere mich besonders für:

Alten Menschen helfen, z. B. in dem ich sie pflege, beim Essen helfe, mich mit ihnen unterhalte

Besonders Spaß macht mir:

Es macht mir Freude, wenn ich Menschen helfen kann. Besonderen Spaß macht es mir, mich mit Patienten zu beschäftigen, z. B. wenn wir gemeinsam malen, basteln oder ich ihnen aus der Zeitung vorlese.

Meine Stärken sind:

Ich kann mich in andere Menschen hineinversetzen	Ich kann andere aufmuntern
Ich kann zuhören	Andere hören gerne meinen Geschichten zu
Ich bin geduldig	
Ich habe viele neue Ideen	
Ich bin ein lebensfroher Mensch	
Ich übernehme Verantwortung	
Ich bin zuverlässig	

So schätzen mich meine Lehrerinnen und Lehrer mit Blick auf meine Berufsorientierung ein:

Marcella Rosenberg als...

... **Selbstentdeckerin:**

Marcella hat ein sehr kreatives Graffiti erstellt, in dem sie sich und ihre außerschulischen Aktivitäten darstellt. Hieraus konnte sie Kompetenzen und Stärken ableiten, die auch für berufliche Aufgaben einsetzbar sind. Hier fiel besonders ihr soziales Engagement immer wieder auf!

... **Berufsweltentdeckerin:**

Die Einschätzung von Mitschüler/-innen und Lehrkräften hat Marcella geholfen, für sie interessante Tätigkeitsfelder auszumachen. Informationen konnte sie dann besonders gut für sich auswerten, wenn diese durch Gespräche vermittelt wurden. Marcella bewies hier oft den Mut, Gesprächspartner offen anzusprechen und ihnen Fragen zu stellen.

... **Chancenauswerterin:**

Im Prozess der Berufsorientierung hat sich Marcellas Blick für ihre berufliche Zukunft geschärft. Sie hat nun eine klare Vorstellung davon, was sie von ihrem Beruf erwartet. Ebenso hat sie erkannt, dass sich ihre Stärken insbesondere für die Verwendung in sozialen Bereichen einsetzen lassen.

... **Realisiererin:**

Marcella möchte aufgrund der gesammelten Informationen und ihrer Selbsteinschätzung einen Beruf im Bereich der Altenpflege aufnehmen. Dazu hat sie sich als Berufsweltentdeckerin und Chancenauswerterin mit verschiedenen beruflichen Möglichkeiten auseinandergesetzt. Als Realisiererin fiel Marcella als fleißig und sorgfältig in der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen auf.

Es gibt viele Beispiele, in denen ich meine Interessen und Stärken für Aufgaben im Bereich Altenpflege einsetzen kann:

Stärke / Interessen	Beispiel, in dem Du sie einsetzt
Ich kann gut zuhören; ich bin geduldig	Alte Leute haben viel zu erzählen. Manchmal wiederholen sie sich. Das geht einigen Menschen auf die Nerven. Ich kann gut zuhören und bin geduldig. Ich glaube, dass das vielen alten Menschen gefällt.
Ich kann mich in andere Menschen hineinversetzen	Alte Leute haben oft Probleme beim Essen, Waschen oder Anziehen. Bestimmt ist es nicht immer einfach für sie, wenn sie plötzlich die Hilfe anderer brauchen. Ich finde Respekt hier ganz wichtig. Auslachen oder Lästern kommt für mich nicht in Frage!
Ich bin ein lebensfroher Mensch; ich habe viele neue Ideen	Ich kann mir vorstellen, dass einige alte Leute oft traurig sind - vielleicht weil sie keinen Besuch bekommen oder ihnen langweilig ist. Ich würde versuchen, die Leute mit meiner guten Laune anzustecken. Eigentlich habe ich immer gute Ideen, was man unternehmen kann!
...	...

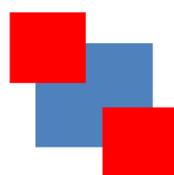
Diese Kompetenzbilanz zur Berufsorientierung wurde gemeinsam mit Marcella Rosenberg und den Lehrkräften des Berufskollegs für Wirtschaft und Verwaltung XY erstellt.

Musterhausen, 30.06.2013

Unterschrift Schüler/-in

Unterschrift Lehrkraft

Unterschrift
Bildungsgangleiter/-in



Berufskolleg für Wirtschaft &
Verwaltung Musterhausen

Literatur

- Ansorge, U. / Leder, H. (2011): Wahrnehmung und Aufmerksamkeit. Wiesbaden.
- Berger, P. L./ Luckmann, T. (1969): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt am Main.
- Beutner, M. / Gockel, C. (2010): Stärkenorientierte Beratung in der beruflichen Bildung. In: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, 25 / 49, S. 3-98.
- Buschfeld, D. (2003): Draußen vom Lernfeld komm' ich her ...? Plädoyer für einen alltäglichen Umgang mit Lernsituationen. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 4. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe4/buschfeld_bwpat4.pdf [Stand: 2014-07-18].
- Erler, W./ Gerzer-Sass, A./ Nußhart, C./ Sass, J. (2000): Die Kompetenzbilanz. Eigene Stärken erkennen und beruflich nutzen. Online: http://cgi.dji.de/bibs/33_633komp.pdf [Stand: 2009-06-16].
- Erpenbeck, J./ Heyse, V. (2007): Die Kompetenzbiographie – Wege der Kompetenzentwicklung. 2. Auflage. Münster (u. a.).
- Euler, D. / Hahn, A. (2007): Wirtschaftsdidaktik. 2., aktualisierte Auflage. Bern / Stuttgart / Wien.
- Frehe, P. (2014): Rollenbasierte Kompetenzbilanz in der Praxis. Basistext zur kategoriengestützten Rekonstruktion der Erprobungsphase. Unveröffentlichtes Arbeitspapier.
- Fröhlich-Gildhoff, K. / Rönnau-Böse, M. (2011): Resilienz. 2., durchgesehene Auflage. München / Basel.
- Gillen, J. / Proß, G. (2005): Kompetenzreflektor. Handreichung des Projektes Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen. Hamburg. Online: www.igbce.de/download/14064-14116/2/kompetenzreflektor.pdf [Stand: 2014-07-18].
- Goltz, M. / Christe, G. / Bohlen, E. (2008): Chancen für Jugendliche ohne Berufsausbildung. Problemanalyse – Beschäftigungsfelder – Förderstrategien. Freiburg im Breisgau.
- Jaekel, M. / Erler, W. (o. J.): Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en. Checkliste zum Einschätzen der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten. Online: www.stiftung-interkultur.de/jt2007_workshop.ppt [Stand: 2009-06-16].
- Kremer, H.-H. (2003): Implementation didaktischer Theorie – Innovationen gestalten. Annäherung an eine theoretische Grundlegung im Kontext der Einführung lernfeldstrukturierter Curricula.
- Kremer, H.-H. (2007): Selbstgesteuertes Lernen in medienbasierten kooperativen Lernumgebungen. In: Kremer, H.-H. (Hrsg.): Lernen in medienbasierten kooperativen Lernumgebungen – Modellversuch KooL. Paderborn, S. 25-46.

Kremer, H.-H. (2010): Berufsorientierung – Neue Profilierung als Chance und Herausforderung der Bildungsgänge im Übergangssystem. Grundlagentext zur Entwicklungsarbeit. InfoLab 2. Online: http://groups.uni-paderborn.de/cevet/cevetblog/wp-content/uploads/2010/06/infolab2_onlineversion-final.pdf [Stand: 2014-07-18].

Kremer, H.-H. / Knust, S. (2012): Stärkenbasierte Bildungsarbeit zur individuellen Kompetenzentwicklung im Übergang von Schule zu Berufs- und Arbeitswelt. In: Kremer, H. / Beutner, M. / Zoyke, A. (Hrsg.): Individuelle Förderung und berufliche Orientierung im Berufsschulischen Übergangssystem. Ergebnisse aus dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt InLab. InLab, Band 2. Paderborn, S. 89-107.

Sloane, P.F.E. (2003): Schulnahe Curriculumarbeit. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 4, Online: http://www.bwpat.de/ausgabe4/sloane_bwpat4.pdf [Stand: 14-07-18].

InBig Akteure und Ansprechpartner

Projektträger:

Ministerium für Schule und Weiterbildung
NRW
Detlef Zech

Projektkoordination:

Geschäftsstelle für EU-Projekte und berufliche

Qualifizierung der Bezirksregierung Düsseldorf (GEB)

Diskurs-Berufskollegs:

Berufskolleg Ostvest Datteln
Juliane Brüggemann

Paul-Spiegel-Berufskolleg Dorsten
Raint Sondermann-Frauenfelder

Karl-Schiller-Berufskolleg Dortmund
Isabella Knochenhauer

Berufskolleg Erkelenz
Paul-Günther Threin

Robert-Schmidt-Berufskolleg Essen
Dirk Ruttko

Thomas-Eßer-Berufskolleg Euskirchen
Kerstin Rutwalt-Berger

Berufskolleg Eifel Kall
Holger Stürmer

Berufskolleg für Technik Moers
Dr. Norbert Thiele

Hermann-Gmeiner-Berufskolleg Moers
Maria Kalaitzidou und Sandra Osterholz

Mildred-Scheel-Berufskolleg Solingen
Claudia Jetter

Georg-Kerschensteiner-Berufskolleg Troisdorf
Katharina Odenthal

cevet – Wissenschaftliche Begleitung

Projektleitung:

Prof. Dr. H.-Hugo Kremer
Prof. Dr. Marc Beutner
Dr. Andrea Zoyke

Projektsteuerung und Querschnittsbereiche:

Heike Kundisch
Sebastian Rohde

Schwerpunktbereiche und individuelle Bildungsgangarbeit:

Anne Eickhoff
Petra Frehe
Thomas Kranert
Sebastian Rose

Pilot-Berufskollegs:

Robert-Bosch-Berufskolleg Dortmund
Klaus Manegold

Berufskolleg West der Stadt Essen
Georg Greshake

Berufskolleg Ernährung, Sozialwesen,
Technik in Geilenkirchen

Rolf-Dieter Crott

Querschnittsbereich 1:

Nicolaus-August-Otto Berufskolleg Köln
Armin Ahlheim

Querschnittsbereich 2:

Bezirksregierung Detmold
Jochen Bödeker

Freiherr vom Stein Berufskolleg Minden
Nicole Heinz

Richard-von-Weizsäcker Berufskolleg Paderborn



Kontakt:

Universität Paderborn

cevet – centre for vocational education and training

Warburger Straße 100

D – 33098 Paderborn