

Prototypische Aufgaben

SOZIALE UND PERSONELLE KOMPETENZEN

- Unterrichtsmethoden zur Förderung sozialer und personaler Kompetenzen
- Exemplarische Methoden-/Unterrichtsbeispiele

Prototypische Beispiele Soziale und personelle Kompetenzen

a) Unterrichtsmethoden zur Förderung sozialer und personaler Kompetenzen

Vor dem Anführen prototypischer Beispiele werden exemplarisch Unterrichtsmethoden zur Förderung sozialer und personaler Kompetenzen vorgestellt. Diese Unterrichtsmethoden wurden auch in die Methoden-/Unterrichtsbeispiele für die laufende Pilotierung integriert.

Fallarbeit/Fallstudien

Fallstudien veranschaulichen einen Sachverhalt an einer konkreten Situation (Hugenschmidt & Technau, 2010; S. 61 ff.).

Einsatzmöglichkeiten: Sie eignen sich, um neue Lerninhalte zu erarbeiten, ein Lerngebiet zu vertiefen, Entscheidungsfälle aus der beruflichen Praxis vorzustellen, auf den Beruf vorzubereiten (wenn die Schüler/innen für die Fallbearbeitung Tätigkeiten durchführen, die für die betriebliche Praxis relevant sind).

Ziele und angesprochene Deskriptoren: Fallstudien eignen sich vorrangig zur Förderung folgender Kompetenzen: Selbstständigkeit und Eigeninitiative, Selbstkontrolle und die Kompetenz, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, Entscheidungsbereitschaft, Arbeits- und Lernprozesse planen und steuern zu können, vernetztes Denken, die Fähigkeit, Aufgaben ergebnis-orientiert zu Ende zu bringen. Im Team bearbeitet, können sie zur Förderung von Konfliktfähigkeit und kommunikativen Kompetenzen eingesetzt werden.

Spezielle methodische Hinweise: Beim Einsatz von Fallstudien ist besonders wichtig, dass die gefundenen Lösungen diskutiert werden, z. B. mit einer Musterlösung verglichen werden, und dass Abweichungen von der Musterlösung diskutiert und reflektiert werden.

Stolpersteine: Bei der Entwicklung eines Fallbeispiels sollte man darauf achten, dass die Fallschilderung wirklichkeitsnah und überschaubar ist, ein Problem bzw. einen Konflikt und eine Entscheidungssituation zur Erarbeitung von Lösungsvarianten enthält. Der Fall sollte so gewählt sein, dass sich die Schüler/innen mit ihm identifizieren können.

Eignung: Einzelarbeit, Erarbeitung in Gruppen, selbstgesteuertes Lernen, handlungsorientiertes Lernen, entdeckendes Lernen, problemorientiertes Lernen, situiertes Lernen, fächerübergreifende Lernformen, Förderung der Motivation, Förderung der Reflexion, Förderung der Persönlichkeits-entwicklung, Förderung von Schlüsselkompetenzen, Diskussionsgrundlage, Herstellen von Querverbindungen, Hausübung, Prüfungsaufgabe, Entwicklungs- und Übungsaufgabe, Vorbereitung auf abschließende Prüfungen.

Feedback

Feedback stellt eine Rückmeldung über das Lernverhalten, über Leistungen, über Einstellungen dar, die in das weitere Unterrichtsgeschehen und das Verhalten einfließen (Peterßen, 2001, S. 95 ff.). Im ausgewählten Methoden-/Unterrichtsbeispiel geben

Schüler/innen und Lehrer/innen Feedback zu der Präsentation eines Schülers/einer Schülerin.

Einsatzmöglichkeiten: Feedbackmethoden geben Rückmeldung zu gezeigtem Verhalten, zeigen Verhaltensalternativen auf und unterstützen Lerner/innen dabei, sich in ihrem Verhaltens-repertoire weiterzuentwickeln.

Ziele und angesprochene Deskriptoren: Feedbackmethoden eignen sich vorrangig zur Förderung folgender Kompetenzen: Selbstbewusstsein und Reflexion, Selbstkontrolle und die Kompetenz, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, Respekt und Akzeptanz, Einfühlungsvermögen, Gesprächsführung (sowohl die Feedbackgeber/innen als auch Feedbacknehmer/innen profitieren), Fähigkeit situationsgerecht aufzutreten, Rollensicherheit.

Spezielle methodische Hinweise: Beim Einsatz von Feedbackmethoden ist wichtig, dass vorab die Feedbackregeln für die Geber/innen und die Empfänger/innen festgelegt werden. Es soll klar festgelegt werden, auf welche Merkmale/Aspekte sich das Feedback beziehen soll.

Stolpersteine: Beim Einsatz von Feedback sollte man darauf achten, dass das Feedback wertschätzend gegeben wird, so dass die Feedbackempfänger/innen dieses annehmen können, ohne sich rechtfertigen zu müssen. Feedback sollte nur zu veränderbarem Verhalten gegeben werden und es sollen Verhaltensalternativen aufgezeigt werden.

Eignung: Erarbeitung in Gruppen, handlungsorientiertes Lernen, entdeckendes Lernen, problemorientiertes Lernen, situiertes Lernen, fächerübergreifende Lernformen, Förderung der Motivation, Förderung der Reflexion, Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, Förderung von Schlüsselkompetenzen, Diskussionsgrundlage, Herstellen von Querverbindungen.

Gruppenarbeit (inklusive Gruppenpuzzle)

Diese Lehr-Lern-Methoden zeichnen sich dadurch aus, dass die Schüler/innen die gemeinsame Arbeit koordinieren, ihr Wissen austauschen und eine gemeinsame Lösung entwickeln. Kennzeichnend ist, dass alle Gruppenmitglieder Verantwortung für das Arbeitsergebnis tragen und dass die Güte der Lösung davon abhängig ist, dass alle Gruppenmitglieder ihr Wissen in der Gruppe mitteilen.

Als Beispiel wird hier das Gruppenpuzzle vorgestellt (Hugenschmidt & Technau, 2010, S. 75): Ein Rahmenthema wird in möglichst gleichwertige Unterthemen zerlegt. In einer ersten Lernphase kommen Schüler/innen ohne spezielle Kenntnisse in Gruppen zusammen und werden zu Expertinnen/Experten in einem bestimmten Themenbereich. In der zweiten Lernphase werden die Schüler/innen neu in Gruppen aufgeteilt, und zwar so, dass in den neu gebildeten Gruppen jedes Gruppenmitglied zu einem anderen Themenbereich Expertise aufweist.

Einsatzmöglichkeiten: Das Gruppenpuzzle wird zur Erarbeitung umfangreicher Informationen eingesetzt, wenn sich ein Lerngebiet in mehrere Lerninhalte aufteilen lässt.

Ziele und angesprochene Deskriptoren: Das Gruppenpuzzle eignet sich vorrangig zur Förderung folgender Kompetenzen: Selbstbewusstsein und Reflexion, Selbstkontrolle und die Kompetenz Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, Entscheidungsbereitschaft, vernetztes Denken, Respekt und Akzeptanz, Einfühlungsvermögen, kommunikative Kompetenzen.

Spezielle methodische Hinweise: In der zweiten Phase bearbeitet die Gruppe eine Aufgabe, die nur gelöst werden kann, wenn jedes Gruppenmitglied sein individuelles Wissen mit den anderen teilt. Die Aufgabe muss sorgfältig entwickelt werden.

Stolpersteine: Arbeitsaufträge sollten klar formuliert werden und es sollte gesichert werden, dass alle Gruppenmitglieder die Aufgabe verstanden haben. Alle Schüler/innen sollen sich für das Ergebnis verantwortlich fühlen. Es muss darauf geachtet werden, dass auch leistungsschwächere Schüler/innen zur Aufgabe beitragen können.

Eignung: Erarbeitung in Gruppen, handlungsorientiertes Lernen, entdeckendes Lernen, problemorientiertes Lernen, situiertes Lernen, fächerübergreifende Lernformen, Förderung der Motivation, Förderung der Reflexion, Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, Förderung von Schlüsselkompetenzen, Diskussionsgrundlage, Herstellen von Querverbindungen.

Reflexion

Reflexion bzw. Auswertung einer abgelaufenen Situation ermöglicht einen Blick auf besondere Vorkommnisse, das eigene Verhalten, auf die Frage nach anderen Verhaltensmöglichkeiten in einer ähnlichen Situation. Im ausgewählten Methoden-/Unterrichtsbeispiel „Verbindliche Regeln im Schulalltag“ bezieht sich die Reflexion auf das Schulleben.

Einsatzmöglichkeiten: Reflexion ist ein Zurückschauen, z. B. auf das eigene Verhalten oder auf Prozesse. Sie ist sowohl von einer einzelnen Person als auch in der Gruppe durchzuführen und ist ein wesentlicher Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Nach dem Auseinandersetzen mit laufenden oder abgelaufenen Prozessen ist das bewusste Ziehen von Konsequenzen für zukünftige Abläufe ein weiterer Schritt der Reflexionsfähigkeit.

Ziele und angesprochene Deskriptoren: Reflexion eignet sich vorrangig zur Förderung folgender Kompetenzen: Selbstbewusstsein und Reflexion, Selbstkontrolle, Entscheidungsbereitschaft, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, Einfühlungsvermögen, Fähigkeit situationsgerecht aufzutreten, Rollensicherheit.

Spezielle methodische Hinweise: Beim Anregen zur Reflexion kann das Betrachten von verschiedenen Blickwinkeln bzw. das Übernehmen von verschiedenen Rollen als Denkkonstrukt unterstützen. Bei einer gemeinsamen Reflexion ist das Einhalten sachlicher Feedbackregeln zu beachten.

Stolpersteine: Bei der Durchführung einer Reflexion sollte man darauf achten, dass Fehler nicht grundsätzlich als etwas Negatives dargestellt werden, sondern vielmehr Lernchancen bieten.

Eignung: Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, Förderung von Schlüsselkompetenzen, Diskussionsgrundlage, Herstellen von Querverbindungen.

Rollenspiel

Im Rollenspiel erfahren die Teilnehmer/innen durch Reden und Spielen eigene und fremde Situationen des Erlebens und Verhaltens (Hugenschmidt & Technau, 2010; S. 155 ff.).

Einsatzmöglichkeiten: Rollenspiele dienen zur Aktivierung der Teilnehmer/innen, zur Veranschaulichung einer Problemstellung, einer Lebenssituation, zur Darstellung von Konflikten, zur Vorbereitung für Entscheidungsprozesse, zum Einüben neuer Verhaltensweisen.

Ziele und angesprochene Deskriptoren: Rollenspiele eignen sich vorrangig zur Förderung folgender Kompetenzen: Selbstbewusstsein und Reflexion, Selbstkontrolle und die Kompetenz, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, Entscheidungsbereitschaft, vernetztes Denken, Respekt und Akzeptanz, Einfühlungsvermögen, kommunikative Kompetenzen, Fähigkeiten im konstruktiven Umgang mit Konflikten, Fähigkeit situationsgerecht aufzutreten.

Spezielle methodische Hinweise: Beim Einsatz von Rollenspielen ist besonders wichtig, dass die Situation präzise beschrieben wird, die Rollendefinitionen der einzelnen Spieler/innen genau festgelegt werden, verdeutlicht wird, dass die Teilnehmer/innen eine Rolle übernehmen sollen und nach der Spielphase die Rollenträger/innen wieder aus ihrer Rolle entlassen werden. Die Ergebnisse des Rollenspiels sollten aus der eigenen Perspektive (der Übernahme der Rolle durch den Spieler, die Spielerin) und aus einer Fremdperspektive einer beobachtenden Person nach klaren Kriterien reflektiert werden.

Stolpersteine: Beim Einsatz von Rollenspielen sollte man besonders darauf achten, dass die Rollen wirklich genau vorgegeben werden, dass alle Teilnehmer/innen während des Spiels beschäftigt sind (z. B. als Rollenspieler/in oder Beobachter/in), dass ein vertrauensvolles Klima in der Gruppe hergestellt wird, dass für die Reflexion ausreichend Zeit genommen wird.

Eignung: Erarbeitung in Gruppen, selbstgesteuertes Lernen, handlungsorientiertes Lernen, entdeckendes Lernen, problemorientiertes Lernen, situiertes Lernen, fächerübergreifendes Lernen, Förderung der Motivation, Förderung der Reflexion, Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, Förderung von Schlüsselkompetenzen, Diskussionsgrundlage, Herstellen von Querverbindungen, Entwicklungs- und Übungsaufgabe.

Problem-Based-Learning

Problem-Based Learning (PBL) ermöglicht den Lernenden, sich differenziert mit konkreten Situationen bzw. praxisnahen Aufgabenstellungen auseinanderzusetzen.

Einsatzmöglichkeiten: Die Methode ermöglicht den Lernenden, Wissen, Können und Fertigkeiten in konkreten Situationen bzw. an praxisnahen Aufgabenstellungen anzuwenden.

Ziele und angesprochene Deskriptoren: PBL eignet sich vorrangig zur Förderung folgender Kompetenzen: Selbstständigkeit und Eigeninitiative, Selbstkontrolle und die Kompetenz, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, Entscheidungsbereitschaft, Arbeits- und Lernprozesse planen und steuern zu können, vernetztes Denken, die Fähigkeit, Aufgaben ergebnisorientiert zu Ende zu bringen, Förderung von Konfliktfähigkeit und kommunikativen Kompetenzen.

Spezielle methodische Hinweise: Die Lehrperson fungiert als Coach. Die Beratung zielt auf die Entwicklung neuer Sichtweisen und auf die Erweiterung der persönlichen Potenziale ab. Neben dieser *aufgabenorientierten* Funktion hat der Coach auch eine *gruppenorientierte* Funktion, wobei die Verantwortung für den Lernprozess weitgehend bei den Lernenden liegt.

Stolpersteine: Bei der Unterrichtsplanung ist im Vorfeld besonders zu berücksichtigen, dass die Verantwortung für den Lernprozess weitgehend bei den Lernenden liegt.

Eignung: PBL eignet sich sehr gut zum Aufbau verschiedener Kompetenzen. Neben der Erweiterung der fachlichen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen erwerben die Lernenden Lösungskompetenz durch Arbeit an konkreten, praxisbezogenen Fällen. Sie lernen dabei Probleme aufbauend auf ihrem Vorwissen zu analysieren und durch Aneignung von neuem Wissen zu lösen. Durch die Arbeit im Team erweitern sich insbesondere auch die sozial-kommunikativen Kompetenzen.

b) Exemplarische Methoden-/Unterrichtsbeispiele

Für die Methode **Feedback** ist im Folgenden das Methoden-/Unterrichtsbeispiel „Feedback zu einer Präsentation“ abgebildet:

METHODEN-/UNTERRICHTSBEISPIEL FEEDBACK ZU EINER PRÄSENTATION

Titel	Feedback zu einer Präsentation
Kompetenzbereich(e)	Soziale Kompetenzen
Inhaltsbereich(e)	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Verantwortung Respekt und Akzeptanz <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation Gesprächsführung <ul style="list-style-type: none"> • Konflikte Standpunktklärung

Relevante Deskriptoren	Ich kann mich im Umgang mit anderen Menschen wertschätzend und achtsam verhalten. Ich kann mich klar und deutlich ausdrücken. Ich kann konstruktives Feedback geben. Ich kann Feedback annehmen.
Schulart	entsprechende adaptiert für alle Schularten ab Sekundarstufe I
Schulstufe	ab der 5. Schulstufe
Unterrichtsgegenstand/-stände	für alle Fächer geeignet
Zeitbedarf (min)	5 Minuten pro Schüler/in
Hilfsmittel (Material- und Medienbedarf)	Arbeitsblatt für Feedbacknehmer/innen, Arbeitsblatt für Feedbackgeber/innen, Kriterienliste
Methode	Feedback
Methodisch-didaktische Hinweise	Im Anschluss an das Referat einer Schülerin, eines Schülers werden die Zuhörenden aufgefordert, der/dem Referierenden ein konstruktives Feedback gemäß den Feedbackregeln zu geben.
Besondere Anmerkungen	-
Quelle(n)	Entwicklung der AG „Soziale und Personale Kompetenzen“ Kriterienliste in Anlehnung an Söllner, C. (2009). <i>Kommunikationstraining, Teamentwicklung und Moderation</i> . Wien: Lemberger.

AUFGABENSTELLUNG

Ausgangssituation

Ein Schüler, eine Schülerin oder eine Schüler/innengruppe hat vor der Klasse ein selbst ausgearbeitetes Referat gehalten. Inhalt und Gegenstand sind beliebig austauschbar.

Aufgabenstellung

Die Schüler/innen werden gebeten, das Referat in 2er-Gruppen nach einer vorgegebenen Kriterienliste zu analysieren und dem Referenten, der Referentin oder den Referent/innen ein konstruktives Feedback nach den Regeln des Feedbacksandwiches zu geben.

Die beiliegende Kriterienliste ist als Hilfestellung für die Analyse des Referates gedacht. Das Feedback soll aber keineswegs durch „Abarbeiten“ der Kriterienliste geschehen. Vielmehr sollen die wesentlichen Punkte der Analyse in einem Feedbacksandwich verpackt werden.

ARBEITSBLATT FÜR FEEDBACKNEHMER/INNEN

Ziel und Zweck von Feedback ist es ...

- mir mein Verhalten bewusst zu machen,
- zu lernen, wie mein Verhalten/meine Arbeit auf andere wirkt,
- zu erfahren, welche Reaktionen ich bei anderen auslöse,
- Bestätigung zu erhalten und
- Verbesserungspotential und Alternativen aufgezeigt zu bekommen.

Damit dieser Prozess funktionieren kann, ist es wichtig, dass Sie dem/der Feedbackgeber/in einfach nur zuhören ohne zu diskutieren oder sich zu verteidigen. Der/die Feedbackgeber/in teilt Ihnen seinen/ihren Eindruck mit und Sie entscheiden für sich, was Sie davon annehmen und wie Sie damit umgehen.

- Hören Sie zu, ohne den/die andere/n zu unterbrechen.
- Akzeptieren Sie dessen/deren Sichtweise und fragen Sie nur bei Unklarheiten nach.
- Argumentieren, verteidigen und entschuldigen Sie sich nicht.
- Bedanken Sie sich für das Feedback und teilen Sie dem/der anderen mit, ob das Feedback für Sie hilfreich war.
- Denken Sie über die Feedbackpunkte nach und entscheiden Sie, wie Sie damit umgehen.

ARBEITSBLATT FÜR FEEDBACKGEBER/INNEN

Ziel und Zweck von Feedback ist es ...

- mir mein Verhalten bewusst zu machen,
- zu lernen, wie mein Verhalten/meine Arbeit auf andere wirkt,
- zu erfahren, welche Reaktionen ich bei anderen auslöse,
- Bestätigung zu erhalten und
- Verbesserungspotential und Alternativen aufgezeigt zu bekommen.

Feedbackregeln – Das Feedbacksandwich

Feedback erreicht nur dann das Ziel, wenn die Feedbacknehmer/innen es auch annehmen können. Dazu gibt es ein paar grundsätzliche Regeln:

- Formulieren Sie wertschätzend, respektvoll und positiv.
- Geben Sie Rückmeldung nur zu Verhalten, das der oder die andere auch ändern kann.
- Sprechen Sie in der Ich-Form statt in der Du-Form.
- Unterscheiden Sie klar zwischen dem, was Sie wahrnehmen, und dem, was Sie fühlen oder interpretieren.
- Formulieren Sie konkret und nicht allgemein.
- Nicht alles, was gesagt werden könnte, muss auch gesagt werden.

Es hat sich bewährt, Feedback nach dem sogenannten „Feedbacksandwich“ aufzubauen:

- Formulieren Sie zuerst die positiven Details.
(Was war gut an dem Referat, was hat Ihnen gefallen?)
- Sagen Sie anschließend, was Ihnen aufgefallen ist, das man besser machen könnte.
(Inhaltlich, in der Darstellung, im Verhalten oder der Ausdrucksweise ...)
 - Erläutern Sie, was das bei Ihnen ausgelöst hat.
 - Wenn möglich, machen Sie Vorschläge, wie man es besser machen könnte.
- Finden Sie einen positiven Abschluss.

KRITERIENLISTE ZUR ANALYSE VON REFERATEN UND PRÄSENTATIONEN

Bitte schätzen Sie die Präsentation Ihres Mitschülers bzw. Ihrer Mitschülerin anhand der folgenden Kriterien ein. Kreuzen Sie an, was am ehesten Ihrem Eindruck entspricht. Bitte antworten Sie spontan und ehrlich.

	trifft völlig zu		↔ trifft überhaupt nicht zu			
	6	5	4	3	2	1
Informationsgehalt						
- Die Präsentation war informativ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Die Inhalte waren interessant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufbau/Gliederung						
- Die Präsentation war gut verständlich aufgebaut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Es gab eine Einleitung/Begrüßung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Es gab eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte/Inhalte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Es gab eine Verabschiedung/ein Schlusswort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprache						
- verständlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- flüssig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- passende Lautstärke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- frei gesprochen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Abwechslung in Lautstärke/Redetempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- guter Wortschatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- guter, korrekter Satzbau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körpersprache						
- natürlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- unterstrich das Gesprochene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- strahlte Sicherheit aus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Blickkontakt zu den Zuhörenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsunterlagen/Medien						
- leicht verständlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- übersichtlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- unterschiedliche Medien passend eingesetzt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zeiteinteilung

- Er/sie wurde in der vorgesehenen Zeit fertig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Gesamteindruck

Insgesamt empfand ich die Präsentation als:	sehr gut	6	5	4	3	2	1	sehr schlecht
---	-----------------	---	---	---	---	---	---	----------------------

ERWARTUNGSHORIZONT/LÖSUNGSVORSCHLAG

Dieses Methoden-/Unterrichtsbeispiel bezieht sich auf die folgenden (Inhalts-)Bereiche sozialer Kompetenzen:

- Respekt und Akzeptanz
- Gesprächsführung
- Standpunktklärung

Respekt und Akzeptanz umfassen ...

- den wertschätzenden Umgang mit anderen Menschen unabhängig von Status, Kultur oder persönlichen Merkmalen,
- das Anerkennen anderer Meinungen, Einstellungen und Werthaltungen,
- die Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit unterschiedlichen Wertesystemen.

Gesprächsführung umfasst ...

- eine verständliche, klare Formulierung,
- ein personen- und situationsadäquates Gesprächsverhalten,
- den Einsatz von Kommunikationstechniken, um Missverständnisse zu minimieren oder aufzuklären.

Standpunktklärung umfasst ...

- die Fähigkeit, eigene Standpunkte, Gefühle und Bedürfnisse angemessen zu äußern,
- die Standpunkte, Gefühle und Bedürfnisse anderer wertschätzend zur Kenntnis zu nehmen,
- die Offenheit für konstruktive Kritik.

Folgende Kompetenzen der Schüler/innen sollen demnach vorrangig gefördert und in der Bearbeitung des Methoden-/Unterrichtsbeispiels deutlich werden (siehe u. a. Deskriptoren und Arbeitsblätter):

- Feedback-Gabe in Form des Feedbacksandwiches
 - Äußerung von klaren und verständlichen Kommentaren
 - wertschätzende, respektvolle und positive Formulierung
 - ausschließlicher Bezug auf veränderbares Verhalten
 - Nutzung der Ich-Form
 - klare Trennung zwischen Wahrnehmungen, Empfindungen und Interpretationen
 - konkrete, nicht allgemeine Formulierungen
 - Einhaltung der Sandwich-Struktur (Positives, Verbesserungswürdiges, Positives)
 - klare und hilfreiche Verbesserungsvorschläge

- Feedback-Aannahme
 - Reflektion des eigenen Verhaltens und der Wirkung auf andere
 - Akzeptanz der Sichtweise der Feedbackgeber/innen
 - Zuhören ohne zu unterbrechen
 - Nachfragen bei Unklarheiten
 - kein Argumentieren, Verteidigen oder Entschuldigen
 - Dank für Feedback
 - Rückmeldung, inwiefern das Feedback hilfreich war

- Wertschätzender und achtsamer Umgang miteinander im Rahmen der Feedback-Gabe und -Annahme

Das folgende Methoden-/Unterrichtsbeispiel „Verbindliche Regeln im Schulalltag“ ist ein Beispiel für die Methode **Reflexion**:

METHODEN-/UNTERRICHTSBEISPIEL

VERBINDLICHE REGELN IM SCHULALLTAG

Titel	Verbindliche Regeln im Schulalltag
Kompetenzbereich(e)	Soziale Kompetenzen, Personale Kompetenzen
Inhaltsbereich(e)	<p><u>Soziale Kompetenzen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kooperation <p>Rollenverständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situationsgerechtes Auftreten <p>Äußeres Erscheinungsbild und Umgangsformen</p> <p>Rollensicherheit</p> <p><u>Personale Kompetenzen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstverantwortung <p>7.3 Normverständnis und Werteorientierung</p> <p>7.4 Selbstkontrolle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lern- und Arbeitsverhalten <p>8.2 Sorgfalt und Zuverlässigkeit</p>
Relevante Deskriptoren	<p><u>Soziale Kompetenzen:</u></p> <p>Ich kann Aufgaben und Verantwortungsbereiche entsprechend meiner Rolle übernehmen.</p> <p>Ich kann mein äußeres Erscheinungsbild auf den jeweiligen gesellschaftlichen und kulturellen Kontext abstimmen.</p> <p>Ich kann situations- und personengerechte Umgangsformen an den Tag legen.</p> <p>Ich kann meine Umgangsformen reflektieren.</p> <p>Ich kann mein Verhalten an meine jeweilige soziale Rolle anpassen.</p> <p><u>Personale Kompetenzen:</u></p> <p>Ich kann in Übereinstimmung mit Normen und Regeln und den eigenen Werten handeln.</p> <p>Ich kann regelkonformes Verhalten und meine eigenen Bedürfnisse aufeinander abstimmen.</p> <p>Ich kann Vereinbarungen einhalten.</p>
Schulart	entsprechend adaptiert für alle Schularten
Unterrichtsgegenstand/-stände	für alle Fächer geeignet

Zeitbedarf (min)	je nach Vorgabe
Hilfsmittel (Material- und Medienbedarf)	Hausordnung der eigenen Schule, Arbeitsblatt, Reflexionsblätter
Methode	Einzel- und Gruppenarbeit
Methodisch-didaktische Hinweise	<p>Die Vorgehensweise bei diesem Methoden-/Unterrichtsbeispiel ist prozessorientiert. Weiterentwicklungen bzw. Verbesserungen sind im vorgegebenen Zeitrahmen ununterbrochen möglich.</p> <p>Das Beispiel betont auch die Individualisierung im Rahmen der Bildung, da jeder Schüler, jede Schülerin die Regeln und Kompetenzen zu dem von ihm/ihr gewählten Zeitpunkt anhand selbst gewählter Situationen auf persönliche Art und Weise bearbeiten und reflektieren kann. Theoretisch könnten Lehrer/innen aller Fächer in die Umsetzung der Aufgabenstellung eingebunden werden und Reflexionspartner/innen sein. Die Lehrperson ist Begleiterin mit Anleitungs- und Rückmeldefunktion.</p>
Besondere Anmerkungen	<p>Welche Kompetenzen noch zusätzlich zu den genannten bei den Schüler/innen gefördert werden, hängt auch von der Auswahl der Regeln für den Schulalltag ab.</p> <p>Die Schüler/innen haben bei diesem Methoden-/Unterrichtsbeispiel die Möglichkeit, ihre eigenen Überlegungen zu Regeln im Schulalltag und in weiterer Folge zu den zu erwerbenden Kompetenzen einzubringen.</p>
Quelle(n)	Entwicklung der AG „Soziale und Personale Kompetenzen“

AUFGABENSTELLUNG

Schüler/innen konkretisieren Themen zum Umgang miteinander, legen Regeln fest und reflektieren diese.

Durchführung

Vorbereitung

- Die Schüler/innen wählen gemeinsam mit der Lehrperson 5 Themen aus der Hausordnung der Schule aus, die für die Klasse bzw. die Schüler/innen wichtig sind.
- Ist keine Hausordnung der Schule vorhanden, nennt die Lehrperson 5 Themen zum Umgang miteinander bzw. zum Verhalten in der Klasse und in der Schule.

1. Phase – Klärung

- Die Schüler/innen einer Klasse teilen sich in Gruppen (z. B. 5 Gruppen zu je 5 Schüler/innen).
- Jede Gruppe bekommt ein Thema zugeteilt.
- Jede Gruppe findet Beispiele für das Thema, um zu verdeutlichen, was damit angesprochen werden soll bzw. gemeint ist, wie der Umgang miteinander bzw. das Verhalten in der Klasse und der Schule aussehen soll, was gestattet ist und was nicht etc. (Arbeitsblatt). Dadurch soll Klarheit für die Schüler/innen entstehen, was unter den einzelnen Themen zu verstehen ist.
- Die Schüler/innen einer Gruppe einigen sich schließlich auf 3 Beispiele, die das eigene Thema deutlich machen.

2. Phase – Austausch der Beispiele

- Die Schüler/innen wechseln die Gruppen, so dass sich dann in jeder Gruppe jeweils ein Vertreter, eine Vertreterin der anderen Gruppen befindet.
- Jede/r erklärt den anderen die erarbeiteten 3 Beispiele und beantwortet gegebenenfalls Fragen.
- Wenn gewünscht, können die Beispiele abgeändert oder ergänzt werden.

3. Phase – Regelerarbeitung

- Nach dem Austausch verschriftlicht jede Ursprungsgruppe auf dem Arbeitsblatt zu ihrem Thema maximal 3 Regeln, die für diese Klasse für eine gewisse Zeitdauer (dieses Schuljahr/Semester, dieses Monat, die kommende Woche) bindend sind.

4. Phase – Austausch der Regeln

- Der Austausch der Regeln zwischen den Gruppen erfolgt wie in Phase 2 (Austausch der Beispiele).

5. Phase – Verschriftlichung und Beschluss

- Ein Handzettel mit allen Regeln (z. B. bei 5 Gruppen insgesamt 15 Regeln) wird von einem Schüler, einer Schülerin oder der Lehrperson verfasst.
- Die Schüler/innen nehmen den Handzettel entgegen und beschließen die von ihnen aufgestellten Regeln.

6. Phase – Einhaltung und Reflexion

- Jede Schüler, jede Schülerin kann wählen, welche Regeln (z. B. 4 von insgesamt 15 Regeln) er/sie im vorgegebenen (von der Lehrperson bestimmen) Zeitraum besonders beachten und schriftlich reflektieren möchte (Reflexionsblätter).
- Die Situationen zur Überprüfung und Reflexion ergeben sich aus dem normalen Schul- und Unterrichtsalltag.
- Die Reflexion wird nach Fertigstellung der Lehrperson vorgelegt. Die Lehrperson zeichnet die Reflexion, wenn sie den vorher festgelegten Anforderungen entspricht, als erbracht ab und gibt dem Schüler, der Schülerin eine mündliche oder schriftliche Rückmeldung.
- Die abgezeichnete Reflexion und gegebenenfalls schriftliche Rückmeldung wird von dem Schüler, der Schülerin abgelegt (z. B. in einem Portfolio).

ARBEITSBLATT

Unser Thema

Beispiele

Regeln

- 1)
- 2)
- 3)

REFLEXIONSBLATT

Gewählte Regel

Begründung der Auswahl

Einhaltung der Regel von bis

Kurzbeschreibung der Situation, in der die Regel eingehalten/erlebt wurde

Reaktionen – Wie habe ich gehandelt/reagiert? Wie waren die Reaktionen der anderen?

Was ist mir schwer gefallen, was leicht?

Zukünftiges Verhalten – Was würde ich beim nächsten Eintreten dieser oder einer ähnlichen Situation anders machen? Warum?

ERWARTUNGSHORIZONT/LÖSUNGSVORSCHLAG

Dieses Methoden-/Unterrichtsbeispiel bezieht sich auf die folgenden (Inhalts-)Bereiche sozialer Kompetenzen:

- Rollenverständnis
- Äußeres Erscheinungsbild und Umgangsformen
- Rollensicherheit

3.2 Rollenverständnis umfasst ...

- das Erkennen und die adäquate Zuteilung notwendiger Positionen (in einer Arbeitsgruppe),
- die Bereitschaft, eine den eigenen Fähigkeiten entsprechende Rolle zu übernehmen,
- die Einsicht in gruppendynamische Prozesse.

6.1 Äußeres Erscheinungsbild und Umgangsformen umfassen ...

- die Abstimmung des eigenen Erscheinungsbildes mit den jeweiligen situationsbedingten Erwartungen,
- die Einhaltung berufsbedingter Bekleidungsvorschriften,
- die Anwendung von Benimmregeln, über die im gesellschaftlichen Umfeld ein Konsens besteht.

6.2 Rollensicherheit umfasst ...

- die Wahrnehmung der eigenen Rolle und der Rolle anderer im Hinblick auf verschiedene Situationen und Erwartungen,
- die Fähigkeit, andere Rollen zu übernehmen und sich rollenadäquat zu verhalten.

Das Methoden-/Unterrichtsbeispiel bezieht sich zudem auf die folgenden (Inhalts-)Bereiche personeller Kompetenzen:

- Normverständnis und Werteorientierung
- Selbstkontrolle
- Sorgfalt und Zuverlässigkeit

7.3 Normverständnis und Werteorientierung umfassen ...

- das Verständnis für die gesellschaftliche Notwendigkeit eines Regel- und Normensystems,
- die Reflexion über das Zustandekommen der eigenen Werte und Normen,
- das kritische Abstimmen der eigenen Werte und Normen mit dem öffentlichen und rechtlichen Regel- und Normensystem.

7.4 Selbstkontrolle umfasst ...

- das Abstimmen der eigenen Wünsche und Bedürfnisse mit den in der Gesellschaft herrschenden Gesetzen, Regeln und Normen,
- die Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln,

- den verantwortungsbewussten Umgang mit der eigenen psychischen und physischen Verfassung,
- das Bewusstsein über die Folgen von Konsum- und Verbraucherverhalten für sich selbst, die Gesellschaft und die Umwelt.

8.2 Sorgfalt und Zuverlässigkeit umfassen ...

- die Anerkennung von Sorgfalt und Zuverlässigkeit als wesentliche Werthaltungen im beruflichen und privaten Bereich,
- das verlässliche und termingerechte Einhalten von Versprechen und Vereinbarungen,
- den gewissenhaften, adäquaten Einsatz von zur Verfügung stehenden Ressourcen und Materialien,
- die Aufrechterhaltung eines ordentlichen Arbeitsstils.

Folgende Kompetenzen der Schüler/innen sollen demnach vorrangig gefördert und in der Bearbeitung des Methoden-/Unterrichtsbeispiels deutlich werden (siehe u. a. auch Deskriptoren):

- Auseinandersetzung mit dem Sinn und Zweck von Normen und Regeln
- Ableitung von eigenen Regeln und Einigung auf verbindliche Regeln für den Schulalltag
- Übernahme von Aufgaben, Regeln und Verantwortungsbereichen entsprechend der eigenen Rolle als Schüler/in
- Anwenden von situations- und personengerechten Umgangsformen im Kontext Schule
- Einhaltung von Vereinbarungen, Regeln und Pflichten
- Abstimmung von eigenen Bedürfnissen mit regelkonformem Verhalten
- Reflexion des eigenen Verhaltens im Zusammenhang mit verbindlichen Regeln im Schulalltag und dem Miteinander innerhalb der Klasse bzw. Schule
- Ableiten von persönlichen Verbesserungs- bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Eigenverantwortung und Selbstorganisation (u. a. aufgrund der selbstständigen Einteilung und Durchführung der Aufgabenstellung und der selbstständigen Überprüfung des eigenen Lernprozesses)
- Aufrechterhaltung eines kontinuierlichen Lernprozesses

Die Beurteilung der Reflexionen könnte u. a. anhand der nachstehenden Kriterien erfolgen:

- Erstellung der vorgegebenen Anzahl von Reflexionen im entsprechenden Zeitrahmen
- Abgabe bzw. Gegenzeichnen zum vorgegebenen Zeitpunkt
- repräsentative Auswahl von Situationen für die Reflexionen
- verständliche Beschreibung der Situationen sowie der eigenen Reaktionen und der der anderen Personen
- klarer Bezug zur gewählten Regel
- konkrete, realistische Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich des zukünftigen Verhaltens
- schlüssige Argumentation und Erläuterungen
- erkennbare, nähere Auseinandersetzung mit den gewählten Regeln und dem eigenen Verhalten

Literatur

Anderson, L. W. & Krathwohl, D. R. (2001, Eds.), *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. NY: Addison Wesley Longman, Inc.

Becker, G. (2008). *Soziale, moralische und demokratische Kompetenzen fördern. Ein Überblick über schulische Förderkonzepte*. Weinheim: Beltz.

Broschüre Bildungsstandards: Soziale und personale Kompetenzen. 9.-13. Schulstufe. Bildungsstandards in der Berufsbildung. BMUKK, 2011.

Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives, Handbook I: The cognitive domain*. New York: David McKay Co Inc.

Frey, A. (2004). Kompetenzentwicklung und deren Diagnose in unterschiedlichen Ausbildungs-berufen – eine berufspädagogische Notwendigkeit. In K. Jenewein, P. Knauth, P. Röben & G. Zülch (Hrsg.), *Bildung und Arbeitswelt, Band 9: Kompetenzentwicklung in Arbeitsprozessen*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Frey, A. & Balzer, L. (2005). Der Beurteilungsbogen smk: Ein Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Fähigkeitskonzepten. In A. Frey, R. S. Jäger & U. Renold (Hrsg.), *Kompetenzdiagnostik – Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen* (Berufspädagogik, Band 5). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Hugenschmidt, B. & Technau, A. (2010). *Methoden schnell zur Hand*. Stuttgart: Klett.

Kanning, U. P. (2005). *Soziale Kompetenzen. Praxis der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.

Mehrwert (2011). *Lernziel Sozialkompetenz*. Zugriff am 10.07.2011. Verfügbar unter http://www.bildung-staerkt-menschen.de/service/downloads/Sonstiges/Broschuere_Mehrwert_Lernziel%20Sozialkompetenz.pdf

Peterßen, W. H. (2001). *Kleines Methoden-Lexikon* (2. Auflage). München: Oldenbourg.

Weinert, F. E. (2001). Concepts of competence: A conceptual clarification. In D. S. Rychen & L. H. Salganik (Eds.), *Defining and selecting key competencies* (pp. 45-65). Göttingen: Hogrefe.

Anhang

Kompetenzmodell Soziale und Personale Kompetenzen Aufbau des Kompetenzmodells

Inhaltsdimension	Handlungsdimension			
	A Wiedergeben	B Verstehen	C Anwenden	D Analysieren / Evaluieren
Inhaltsbereich 1 (SPK 1)				
Inhaltsbereich 2 (SPK 2)				
...				
Inhaltsbereich 9 (SPK 9)				

Deskriptoren = can-do-Statements



Methoden-/Unterrichtsbeispiele

Deskriptoren „Soziale Kompetenzen“

1. Soziale Verantwortung

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf den wertschätzenden Umgang mit anderen Menschen und deren Meinungen, Einstellungen und Werthaltungen. Einfühlungsvermögen und Reflexionsbereitschaft, Hilfsbereitschaft und Vertraulichkeit sind weitere wesentliche Haltungen in der gesellschaftlichen Mitgestaltung.

1.1 Respekt und Akzeptanz

Deskriptoren		
	1.1-C-1	Ich kann mich im Umgang mit anderen Menschen wertschätzend und achtsam verhalten.
	1.1-C-2	Ich kann andere Menschen und ihre Einstellungen und Verhaltensweisen unabhängig von meiner eigenen Meinung respektieren.
	1.1-D-3	Ich kann mein eigenes Verhalten in Bezug auf die spezifischen Bedürfnisse anderer Personen reflektieren.

1.2 Einfühlungsvermögen

Deskriptor		
	1.2-C-1	Ich kann auf die Bedürfnisse anderer adäquat reagieren.

1.3 Hilfsbereitschaft

Deskriptor		
	1.3-C-1	Ich kann anderen Personen angemessene Unterstützung bieten.

1.4 Vertraulichkeit

Deskriptor	1.4-C-1	Ich kann mit den mir anvertrauten Informationen angemessen umgehen.

1.5 Gesellschaftliche Mitgestaltung

Deskriptor	1.5-B-1	Ich kann Möglichkeiten beschreiben, wie ich gesellschaftliche Lebensbereiche mitgestalten kann.
	1.5-C-2	Ich kann mich an der Gestaltung gesellschaftlicher Lebensbereiche beteiligen.

2. Kommunikation

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf personen- und situationsadäquates Gesprächsverhalten, zielgerichtete Gesprächsleitung, sowie das Kommunizieren über verschiedene Medien und auf unterschiedlichen Ebenen.

2.1 Gesprächsführung

Deskriptoren	2.1-C-1	Ich kann mich klar und deutlich ausdrücken.
	2.1-C-2	Ich kann mein Kommunikationsverhalten auf meinen Kommunikationspartner/meine Kommunikationspartnerin abstimmen.
	2.1-D-3	Ich kann auf Kommunikationsprobleme mit entsprechenden Strategien reagieren.

2.2 Gesprächsleitung

Deskriptor	2.2-C-1	Ich kann ein Gespräch strukturiert vorbereiten.
	2.2-C-2	Ich kann ein Gespräch moderieren.

2.3 Kommunikationsebenen und nonverbale Kommunikation

Deskriptoren	2.3-B-1	Ich kann beschreiben, was ein Kommunikationsinhalt auf der Beziehungs- oder Sachebene aussagt.
	2.3-C-2	Ich kann mein nonverbales Verhalten adäquat einsetzen.
	2.3-C-3	Ich kann auf der Sachebene und auf der Beziehungsebene angemessen kommunizieren.
	2.3-D-4	Ich kann das nonverbale Verhalten meiner Kommunikationspartner/innen reflektieren.

2.4 Schriftliche und medienunterstützte Kommunikation

Deskriptoren	2.4-B-1	Ich kann Kommunikationsmedien zielorientiert und adressat/innengerecht auswählen.
	2.4-C-2	Ich kann in schriftlichen Mitteilungen meinen Kommunikationsstil adressat/innengerecht gestalten.
	2.4-C-3	Ich kann mein Kommunikationsverhalten auf unterschiedliche Kommunikationsmedien abstimmen.

3. Kooperation

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf adäquate Ressourcenorientierung, Verständnis der eigenen Rolle und der Rollen in Gruppen sowie konsens- und ergebnisorientierte Gestaltung von Arbeitsprozessen.

3.1 Ressourcenorientierung

Deskriptoren	3.1-C-1	Ich kann in der Zusammenarbeit meine eigenen Ressourcen und Kompetenzen einbringen.
	3.1-C-2	Ich kann andere unterstützen, ihre Ressourcen und Kompetenzen zu erweitern.
	3.1-D-3	Ich kann meine Ressourcen und Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit anderen weiterentwickeln.

3.2 Rollenverständnis

Deskriptoren	3.2-B-1	Ich kann die Aufgaben und Funktionen in einer Gruppe erklären.
	3.2-C-2	Ich kann Aufgaben und Verantwortungsbereiche entsprechend meiner Rolle übernehmen.
	3.2-D-3	Ich kann Gruppenprozesse reflektieren.

3.3 Konsensorientierung

Deskriptoren	3.3-C-1	Ich kann Strategien anwenden, um einen Konsens zu entwickeln.
	3.3-C-2	Ich kann die durch einen Konsens entwickelten Vereinbarungen einhalten.

3.4 Ergebnisorientierung

Deskriptoren	3.4-C-1	Ich kann mit anderen präzise und realistische Arbeitsziele festlegen.
	3.4-C-2	Ich kann mein Verhalten im Arbeitsprozess mit anderen auf das gemeinsame Ziel abstimmen.
	3.4-C-3	Ich kann in unvorhergesehenen Situationen in Abstimmung mit anderen ergebnisorientiert handeln.
	3.4-D-4	Ich kann die Ergebniserreichung und die Qualität der Zusammenarbeit in meiner Gruppe evaluieren.

4. Konflikte

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf das klare und konstruktive Einbringen des eigenen Standpunkts, wertschätzendes Feedback sowie lösungsorientiertes Verhalten in Konfliktsituationen.

4.1 Standpunktklärung

Deskriptoren	4.1-C-1	Ich kann meinen eigenen Standpunkt klar darlegen.
	4.1-C-2	Ich kann die Standpunkte anderer respektieren.
	4.1-C-3	Ich kann konstruktives Feedback geben.
	4.1-C-4	Ich kann Feedback annehmen.

4.2 Konfliktsteuerung

Deskriptoren	4.2-B-1	Ich kann Anzeichen eines entstehenden Konflikts erkennen.
	4.2-C-2	Ich kann mit Befindlichkeiten in der Gruppe umgehen.
	4.2-C-3	Ich kann Schritte zur Deeskalation setzen.
	4.2-D-4	Ich kann das Konfliktverhalten aller beteiligten Personen reflektieren.

4.3 Lösungsorientierung		
Deskriptoren	4.3-B-1	Ich kann die Ursachen, Auslöser und Inhalte von Konflikten beschreiben.
	4.3-C-2	Ich kann mich konstruktiv mit den eigenen und fremden Interessen und Bedürfnissen auseinandersetzen.
	4.3-C-3	Ich kann gemeinsam mit den Konfliktpartner/inne/n eine Lösung entwickeln.

5. Führung

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, das Treffen von Entscheidungen, Zielorientierung sowie den Einsatz motivationsförderlicher Maßnahmen.

5.1 Verantwortungsübernahme und -weitergabe		
Deskriptoren	5.1-C-1	Ich kann Führungsaufgaben in einem klar strukturierten Bereich übernehmen.
	5.1-C-2	Ich kann Führungsaufgaben in einem Bereich mit nicht vorhersehbaren Anforderungen übernehmen.
	5.1-D-3	Ich kann in nicht vorhersehbaren Situationen die nötigen Strategien finden/wählen, um Führungsaufgaben wahrzunehmen.

5.2 Entscheidungsfindung		
Deskriptoren	5.2-C-1	Ich kann Entscheidungen auf Basis der dafür notwendigen Informationen treffen.
	5.2-D-2	Ich kann überprüfen, ob meine Entscheidungen entsprechend umgesetzt werden.

5.3 Motivierungsvermögen		
Deskriptoren	5.3-B-1	Ich kann Möglichkeiten zur Förderung der Motivation erläutern.
	5.3-C-2	Ich kann motivationsfördernde Maßnahmen setzen.

5.4 Zielorientierung		
Deskriptoren	5.4-C-1	Ich kann Ziele an alle Mitarbeiter/innen klar vermitteln.
	5.4-C-2	Ich kann richtungsweisend auf die Zielerreichung der Mitarbeiter/innen einwirken.
	5.4-D-3	Ich kann den Prozess der Zielerreichung evaluieren.

6. Situationsgerechtes Auftreten

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf die situationsadäquate Wahrnehmung der eigenen Rolle in Hinblick auf verschiedene Anforderungen und Erwartungen.

6.1 Äußeres Erscheinungsbild und Umgangsformen		
Deskriptoren	6.1-C-1	Ich kann mein äußeres Erscheinungsbild auf den jeweiligen gesellschaftlichen und kulturellen Kontext abstimmen.
	6.1-C-2	Ich kann situations- und personengerechte Umgangsformen an den Tag legen.
	6.1-D-3	Ich kann meine Umgangsformen reflektieren.

6.2 Rollensicherheit		
Deskriptoren	6.2-C-1	Ich kann mein Verhalten an meine jeweilige soziale Rolle anpassen.
	6.2-C-2	Ich kann mit neuen sozialen Rollen und Situationen offen und selbstbewusst umgehen.

Deskriptoren „Personale Kompetenzen“

7. Selbstverantwortung

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf die realistische Einschätzung und den zielgerichteten Einsatz der eigenen Ressourcen, das situationsadäquate Setzen von Eigeninitiative, die kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Normen und Werten sowie das Abstimmen der eigenen Wünsche und Bedürfnisse mit den in der Gesellschaft herrschenden Regeln.

7.1 Selbstbewusstsein und Reflexion

Deskriptoren	7.1-C-1	Ich kann entsprechend meinen Stärken und Ressourcen handeln.
	7.1-C-2	Ich kann meine eigene Position vertreten.
	7.1-D-3	Ich kann meine Einstellungen, Haltungen, Gefühle, Werte und Bedürfnisse reflektieren.

7.2 Selbstständigkeit und Eigeninitiative

Deskriptoren	7.2-C-1	Ich kann Aufgaben/Arbeiten eigenständig erledigen.
	7.2-C-2	Ich kann die notwendigen Schritte zur Erreichung meiner Ziele setzen.

7.3 Normverständnis und Werteorientierung

Deskriptor	7.3-C-1	Ich kann in Übereinstimmung mit Normen und Regeln und den eigenen Werten handeln.
------------	---------	---

7.4 Selbstkontrolle

Deskriptoren	7.4-C-1	Ich kann die Verantwortung für mein Handeln übernehmen.
	7.4-C-2	Ich kann regelkonformes Verhalten und meine eigenen Bedürfnisse aufeinander abstimmen.
	7.4-D-3	Ich kann mich mit meinem gesundheitsförderlichen und gesundheitsgefährdenden Verhalten auseinandersetzen.
	7.4-D-4	Ich kann meinen Umgang mit Medien reflektieren.

7.5 Entscheidungsbereitschaft

Deskriptoren	7.5-C-1	Ich kann Entscheidungen verantwortungsvoll treffen.
	7.5-D-2	Ich kann meine Entscheidungen reflektieren.

8. Lern- und Arbeitsverhalten

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf Haltungen wie Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Sorgfalt, Zuverlässigkeit, die Offenheit gegenüber Neuem und beinhaltet auch die ergebnisorientierte Planung von Teilzielen und den situationsadäquaten Umgang mit komplexen Aufgaben.

8.1 Leistungsbereitschaft und Ausdauer

Deskriptoren	8.1-C-1	Ich kann Leistungsbereitschaft und Durchhaltevermögen aufbringen, um Aufgaben ergebnisorientiert zu Ende zu bringen.
	8.1-C-2	Ich kann aus Leistung Zufriedenheit und Motivation für neue Aufgaben schöpfen.
	8.1-C-3	Ich kann für mich wirkungsvolle Stressbewältigungsstrategien anwenden.
	8.1-C-4	Ich kann mit Frustration und Misserfolgen konstruktiv umgehen.

8.2 Sorgfalt und Zuverlässigkeit

Deskriptoren	8.2-C-1	Ich kann Vereinbarungen einhalten.
	8.2-C-2	Ich kann Arbeiten sorgfältig und verlässlich erledigen.

8.3 Kreativität

Deskriptoren	8.3-C-1	Ich kann meine Gestaltungsideen einbringen.
	8.3-D-2	Ich kann neue Sichtweisen und Ansätze entwickeln.

8.4 Planung und Steuerung von Arbeits- und Lernprozessen

Deskriptoren	8.4-B-1	Ich kann wesentliche Arbeits- und Lernschritte erkennen.
	8.4-C-2	Ich kann eigene Arbeits- und Lernprozesse steuern.
	8.4-D-3	Ich kann meine Arbeitsprozesse und -ergebnisse evaluieren.
	8.4-D-4	Ich kann meine Leistungsfähigkeit einschätzen.

8.5 Transfer und vernetztes Denken

Deskriptoren	8.5-C-1	Ich kann Zusammenhänge und Querverbindungen herstellen.
	8.5-C-2	Ich kann meine Kompetenzen bei neuen Aufgaben und Problemstellungen einsetzen.
	8.5-D-3	Ich kann verschiedene Gesichtspunkte komplexer Aufgaben und Problemstellungen abwägen.

9. Lebensgestaltung

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf die Wahrnehmung von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen im unmittelbaren und erweiterten Lebensbereich sowie das adäquate Reagieren auf Veränderungen, Herausforderungen und Belastungen.

9.1 Lebenslanges Lernen

Deskriptoren	9.1-B-1	Ich kann die Bedeutung von lebenslangem Lernen für meine persönliche und berufliche Entwicklung erklären.
	9.1-B-2	Ich kann Veränderungen als Teil von Entwicklung erklären.
	9.1-C-3	Ich kann geeignete Bildungsangebote auswählen.
	9.1-D-4	Ich kann meine Bildungsplanung reflektieren.

Mag. Ulrike Zug, BMUKK, Abt. I/1