



LIPSCITY

Orientierungsverlust

Teil - IV



Methoden der Kompetenzbilanzen variieren auch je nach Alter und Situation

Für Schüler/innen und Jugendliche werden zum einen gern Gruppenaktivitäten etwa innerhalb einer Schulklasse vorgeschlagen und gut begründet. Zum anderen werden Ergebnisse oft mit eindrücklichen pädagogischen Mitteln dargestellt, so etwa mit der »Fähigkeitenfigur« bei Breuer (2005), die festgestellte Kompetenzen und Eigenschaften mit Körperzonen verbindet und damit schnell die Einsicht herstellen kann, ob jemand eher kopf- oder herzugesteuert ist, geschickte Hände hat oder über ausgeprägte feinmotorische Fähigkeiten verfügt. Auch ist es für Jugendliche, die noch nie gearbeitet haben, schwierig, sich zukünftige Tätigkeiten konkret vorzustellen. Die Erfassung ihrer Präferenzen muss daher oft über Analogien zu Freizeittätigkeiten und Hobby erfolgen, gelegentlich sogar über Metapher.

Bei Erwachsenen werden teils Mindmap- Methoden eingesetzt (KAB Süddeutschlands/DJI 2000), die einzelne biographische Lernorte in besonderer Weise erhellen, weil sie deren Anforderungen präzise und detailliert herausarbeiten, so dass die zu ihrer Bewältigung erforderlichen Kompetenzen erkannt und benannt werden können. Auch die auf den ersten Blick eher narrativ anmutenden biographischen Methoden münden in intelligente und »handfeste« Zusammenfassungen erworbener Kompetenzen, die der von uns vorgeschlagenen In-Wert-Setzung sehr nahe kommen.

Eine besondere Vorgehensweise und Methodik bietet der Ansatz des Life/Work Planning von Richard N. Bolles (2002), auf dem in Deutschland John C. Webb seine Seminarkonzeption zum Life/Work Planning präzise und detailliert herausarbeiten hat. Auch der recht gut bekannte Talent Kompass ist in enger Anlehnung an Bolles und Webb entwickelt worden (Arbeitsministerium NRW 2012; Röwe 2013). Der Ansatz zeichnet sich durch eine ganzheitliche Betrachtung der Person aus. Das Konzept der übertragbaren Fähigkeiten und die Entwicklung der Persönlichkeit im Prozess der Auseinandersetzung mit dem Life/Work Planning.

Ein wesentliches Ziel des Verfahrens darf als Förderung von Eigenverantwortung, Motivation und aktiver Lebensgestaltung verstanden werden. Durch eine konsequent an den Interessen der Ratsuchenden orientierte Vorgehensweise sollen neue Tätigkeitsfelder identifiziert und der Eintritt auch in den nicht berufsfachlich strukturierten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Ein weiteres wichtiges Ziel besteht in der Förderung der Sprachkompetenz, um eine positive Selbstdarstellung zu unterstützen. Das schlägt sich auch in der Sprache des Ansatzes und seiner Instrumente selbst nieder, wenn von Kraftfeldern und Magnetfeldern im Sinne persönlicher Wünsche, Interessen, Präferenzen, Fähigkeiten und Werte die Rede ist. So sind Ratsuchende nach Durchlaufen des Life/Work Planning- Prozesses in der Lage, ihre Erkenntnisse entlang der folgenden Kategorien zu benennen:

So bin ich gerne
 Das tue ich gerne
 Das hätte ich gerne
 Das ist mir wichtig
 Das interessiert mich
 Das Wissen wende ich gerne an (Talent Kompass 2012).

Wer diese Fragen relativ flüssig beantwortet, ist eher in der Lage, Perspektiven für sich zu entwerfen und einen Plan zu machen, der ihn/sie seinen/ihren Wünschen näher bringt.

Der Ansatz des Work/Life Planning ist anderen Vorgehensweisen der Kompetenzbilanzierung nicht entgegen gesetzt. Er zeichnet sich jedoch durch eine noch dezidiert positivere Betrachtung von Interessen und Wünschen aus und entwickelt bewusst die Sprach- und Sprechfähigkeit von Ratsuchenden im Sinne einer klaren Selbstauskunft. Insofern geht die Kritik von Christoph Burger, die der Bolles-Methode vorwirft, sich auf verkaufbare Fähigkeiten und nicht auf Persönlichkeitsentwicklung zu konzentrieren, weitgehend ins Leere (Burger 2012)