

Potenzialanalyse: Kompetenzmodell mit Indikatoren

In der Potenzialanalyse werden vorrangig methodische, personale und soziale Kompetenzen beobachtet. Die Erfassung dieser Kompetenzen unterscheidet sich im Land bzw. zwischen den Maßnahmeträgern in der *Zuordnung* zu den Bereichen, der *Anzahl* der zu beobachtenden Kompetenzen, den *Bezeichnungen* für eine Kompetenz (Synonyme bspw. für Teamfähigkeit - Teamarbeit, konstruktive Zusammenarbeit, Kooperation, Kooperationsbereitschaft und den *Definitionen* sowie den *Indikatoren* (Verhaltensanker).

Vor diesem Hintergrund hat die PAB ein **Kompetenzmodell** entwickelt. Die Auswahl der Kompetenzen ist eine Schnittmenge der bestehenden Verfahren sowie etablierter Verfahren anderer Bundesländer. Für die Erstellung von Indikatoren bzw. Verhaltensankern wurden zunächst etablierte Indikatoren gesammelt (bspw. Bundesagentur für Arbeit, 2006; Klein, 2011), intern diskutiert und geschärft. Anschließend wurden die Indikatoren in Gesprächen mit einem Experten aus der Praxis überarbeitet.

Wichtig:

- 1) Das Modell soll **KEINE VORGABE** darstellen, sondern als Orientierungshilfe dienen.
- 2) Das Modell wurde theoretisch erstellt und **nicht evaluiert!** Es besteht kein Anspruch auf Fehlerfreiheit!

Kompetenzmerkmal	Indikatoren
Sozialkompetenz „Soziale Kompetenzen kommen zum Ausdruck in der Fähigkeit, soziale Beziehungen kooperativ und konstruktiv zu gestalten.“ ¹	
Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ spricht andere Teammitglieder direkt an ▪ reagiert auf Fragen, Aussagen und Gesten anderer ▪ argumentiert sachlich mit Anderen, z.B. über Gründe dafür oder dagegen ▪ nutzt Gestik und Mimik zur Unterstützung der Verständigung
Teamfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tauscht wichtige Informationen im Team aus ▪ erfragt die Meinungen der anderen Teammitglieder ▪ geht auf Vorschläge anderer Teammitglieder ein ▪ bittet andere Teammitglieder um Hilfe oder übernimmt Teilaufgaben für die Gruppe

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2018). Talente entdecken. Handlungsleitlinien zur Durchführung von Potenzialanalysen für die Berufsorientierung. Verfügbar unter https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31149_Talente_entdecken.html

Kompetenzmerkmal	Indikatoren
Konfliktfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> lässt andere Teammitglieder, die eine (stark) von der eigenen Meinung abweichende Vorstellung vertreten, ausreden und bleibt dabei ruhig
	<ul style="list-style-type: none"> stellt Verständnisfragen zu Vorstellungen anderer, die von der eigenen Meinung abweichen (bspw. bei geäußelter oder sichtbarer Abwehr)
	<ul style="list-style-type: none"> sagt oder zeigt, dass Kompromisse möglich sind oder trägt trotz gegenteiliger Meinung zu einer gemeinsamen Lösung bei
	<ul style="list-style-type: none"> versucht unterschiedliche Vorstellungen durch Diskussionen zu lösen
Methodenkompetenz „Methodische Kompetenzen beziehen sich Fähigkeiten, bestimmte Tätigkeiten und Aufgaben angemessen und „erfolgreich“ zu gestalten und zu lösen.“ ¹	
Arbeitsplanung	<ul style="list-style-type: none"> verschafft sich einen Überblick über alle erforderlichen Informationen und Hilfsmittel
	<ul style="list-style-type: none"> teilt den Arbeitsauftrag in eigene Arbeitsschritte ein oder hält sich an die vorgegeben Arbeitsschritte (z.B. legt eine Reihenfolge oder Prioritäten fest)
	<ul style="list-style-type: none"> macht Vorschläge zum Vorgehen in der Gruppe (z.B. Arbeitsteilung)
Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> benennt das Ziel/das zu lösende Probleme oder unterstützt sichtbar die Ideen anderer Teammitglieder, die zur Lösung des Problems beitragen
	<ul style="list-style-type: none"> behält auch im Laufe der Übung das Ziel im Blick
	<ul style="list-style-type: none"> trägt mit Ideen, Vorschlägen zur Lösung der Aufgabe bei
	<ul style="list-style-type: none"> führt geeignete Handlungen aus, um das Ziel zu erreichen, führt bspw. einen wichtigen Arbeitsschritt aus
Präsentationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> positioniert sich und Hilfsmittel so im Raum, dass das gesamte Publikum die Informationen erkennen kann
	<ul style="list-style-type: none"> die Sprache ist laut, deutlich und ausdrucksstark
	<ul style="list-style-type: none"> verwendet passende Visualisierungen (Mimik, Gestik, ggf. Hilfsmittel) zur Darstellung der Informationen
	<ul style="list-style-type: none"> Informationen sind vollständig und umfangreich (in Bezug auf die Vorgaben)

Kompetenzmerkmal	Indikatoren
Personalkompetenz „Personale Kompetenzen meinen Fähigkeiten, sich selbst einzuschätzen, weiterzuentwickeln und die eigene Person in die Gestaltung von Aufgaben einzubringen.“ ¹	
Sorgfalt ²	<ul style="list-style-type: none"> geht mit schriftlichen Unterlagen, Dokumenten, Arbeitsmaterialien und Werkzeugen achtsam, pfleglich und sachgerecht um oder übernimmt/korrigiert dies bei anderen Teammitgliedern
	<ul style="list-style-type: none"> kontrolliert bei sich oder den Teammitgliedern während oder nach einer (Teil-)Aufgabe kritisch die Ergebnisse, um etwaige Mängel oder Fehler zu korrigieren
	<ul style="list-style-type: none"> hält sich bei der Aufgabe an sämtliche Hinweise und Vorschriften oder zeigt die Nicht-Einhaltung derselben von Teammitgliedern an
Ausdauer	<ul style="list-style-type: none"> beendet die Aufgabe erst, wenn sie vollständig erfüllt ist oder die Zeit abgelaufen ist (ohne eigenes Verschulden)
	<ul style="list-style-type: none"> arbeitet durchgängig aktiv und intensiv an der Aufgabe mit / bleibt durchgängig bei der Aufgabe oder kehrt bei kurzen Ablenkungen sofort zurück zur Aufgabe
	<ul style="list-style-type: none"> verfolgt ein Ziel/eine Aufgabe mit erneuter Anstrengung angemessen weiter, wenn vorübergehende Schwierigkeiten auftauchen oder erste Erfolge ausbleiben
Kreativität ²	<ul style="list-style-type: none"> entwickelt originelle und ungewöhnliche Ideen oder kombiniert vorgegebene oder von Anderen geäußerte Ideen neu
	<ul style="list-style-type: none"> probiert sich in der Aufgabe mit verschiedenen Ausdrucksformen wie Sprache, Klänge, Bilder, Material, Formen oder Bewegungen aus
	<ul style="list-style-type: none"> inszeniert, visualisiert oder manipuliert die Aufgabenstellung mit Erzählungen, Witzen oder Theatralik

Bewertungsskalen

Bewertung der Indikatoren	1 trifft nicht zu 2 trifft eher nicht zu 3 teils/teils 4 trifft eher zu 5 trifft zu
Bewertung Kompetenzmerkmale (Angabe auf dem Stärkenprofil)	1 sehr gering ausgeprägt 2 gering ausgeprägt 3 teilweise ausgeprägt 4 stark ausgeprägt 5 sehr stark ausgeprägt

² Für die Kreativität sowie die Sorgfalt gibt es in verschiedenen Kompetenzfeststellungsverfahren (vgl. u.a. Lippegaus-Grünau & Stolz, 2010, S. 36) sowohl die Zuordnung bei Methoden- als auch Personalkompetenz. Im Modell der PAB werden Kreativität und Sorgfalt als Teile der Personalkompetenz, im Sinne einer persönlichen Eigenschaft (Big Five) und nicht als methodische Herangehensweise verstanden.