



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement

**Sie engagieren sich mit und für andere,
Sie machen Erfahrungen und lernen dabei,
Sie gewinnen Kompetenzen!**

Das Projekt Kompetenznachweis „Lernen im sozialen Umfeld“ ist Bestandteil des Programmbereichs Lernen im sozialen Umfeld (LisU) im Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF) / Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement

Nutzen Sie die Kompetenzbilanz,
um sich Ihre Erfahrungen bewusst zu machen,
um zu erfassen, was Sie gelernt haben,
um zu bewerten, über welche Kompetenzen Sie verfügen!

Setzen Sie die Ergebnisse ein,
für Ihre Lebensplanung,
für Ihr weiteres freiwilliges Engagement,
für Ihre berufliche Weiterentwicklung,
für Ihren beruflichen Aufstieg!

Diese Kompetenzbilanz ist Ihr persönliches Eigentum. Sie beschäftigen sich hier mit Ihrem freiwilligen Engagement, den damit verbundenen Lernerfahrungen und den dabei entwickelten Kompetenzen. Was Sie hier tun, ist Ihre ganz private Angelegenheit. Sie allein entscheiden, welche Teile, welche Ergebnisse aus dieser Kompetenzbilanz Sie an wen wie weitergeben! Was Sie an wen weitergeben und wie Sie das tun, wird vor allem davon abhängig sein, was Sie damit erreichen wollen.

Diese Kompetenzbilanz ist Eigentum von

Name:

Vorname:

Was Sie erwartet – ein Überblick!



Zum Einstieg

- Wozu eine Kompetenzbilanz für Freiwilligen-Engagement? Seite 5
- Für wen ist die Kompetenzbilanz? Seite 7
- Wie funktioniert die Kompetenzbilanz? Seite 8



Wie Sie vorgehen

1. Ihr Freiwilligen-Engagement im Überblick Seite 9
2. Ihr Tätigkeitsbereich im Freiwilligen-Engagement Seite 10
3. Ihre Tätigkeiten und Ihre Lernerfahrungen Seite 12
4. Ihre Kompetenzen –
die Selbsteinschätzung Seite 19
5. Ihre Kompetenzen –
die Fremdeinschätzung Seite 22
6. Das Ergebnis: Ihre Kompetenzbilanz Seite 23



- Wie Sie die Kompetenzbilanz nutzen** Seite 27
- Weiterarbeit mit der Kompetenzdokumentation**



Zum Einstieg

Wozu eine Kompetenzbilanz für Freiwilligen-Engagement?

Die Kompetenzbilanz macht Ihre Lernerfahrungen sichtbar

Die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement bietet die Möglichkeit festzustellen, welche Kompetenzen Sie in Ihrem Freiwilligen-Engagement erworben haben und wie Sie diese nutzen können.

Die Kompetenzbilanz unterstützt Sie dabei, Bilanz zu ziehen über das, was Sie können: Sie erweitern damit Ihr Selbst-Bild und gewinnen (noch mehr) Klarheit darüber, wie es um Ihre Kompetenzen steht, wo Ihre Stärken liegen und wo evtl. Entwicklungsbedarf ist. Vielleicht stehen Sie auch in einer Umbruchsituation und wollen sich neu orientieren? Vielleicht wollen Sie sich beruflich weiterentwickeln und wollen sehen, wo Ihre Stärken liegen? Viel-

leicht wollen Sie Ihr künftiges Freiwilligen-Engagement gezielt planen?

Anhand des Kompetenzprofils, das Sie hier erstellen, können Sie gezielt entscheiden, wie Sie Ihre Kompetenzen künftig nutzen und einsetzen wollen. Und Sie können entscheiden, in welchen Bereichen Sie sich weiterentwickeln wollen.

Lassen Sie sich also anregen, Ihr Freiwilligen-Engagement einmal aus einer anderen Perspektive anzusehen: Entdecken Sie, was Sie dabei bereits gelernt haben und welche Kompetenzen Sie dabei erworben oder weiterentwickelt haben.

Lebensgeschichte als Lerngeschichte

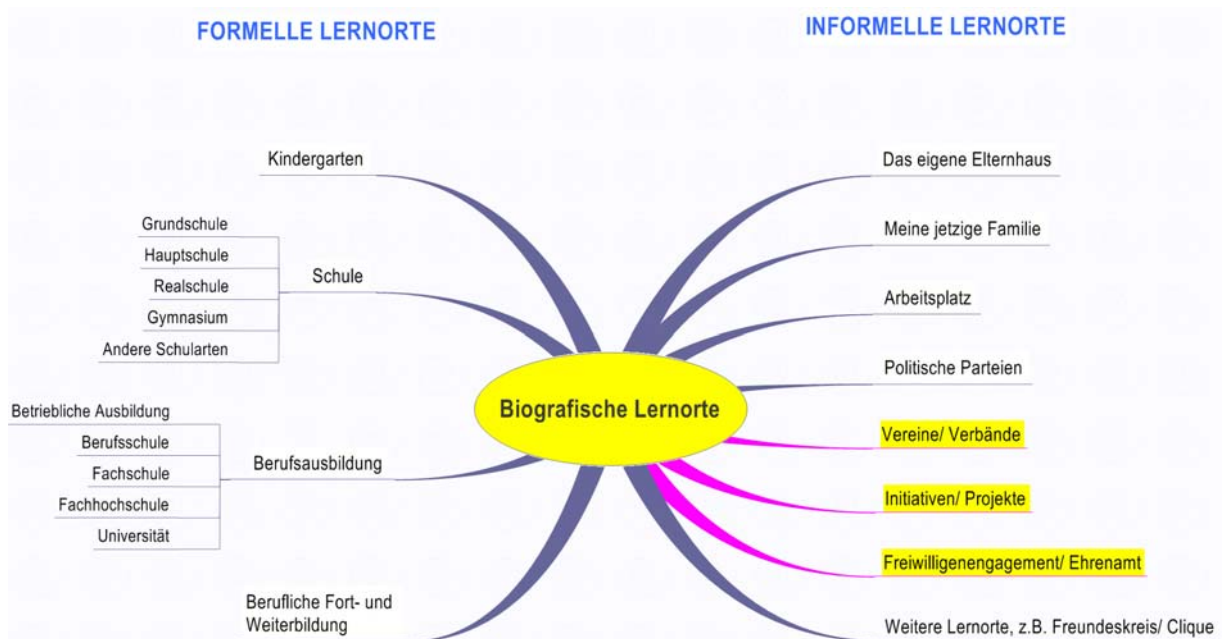
Wir lernen auf vielerlei Weise: Etwa, wenn uns jemand sein Wissen weitergibt, wenn wir zuhören oder lesen oder wenn wir neue Fertigkeiten einüben. Am meisten lernen wir dann, wenn wir Anforderungen bewältigen (müssen). Und wir lernen an vielen Orten und bei vielen Gelegenheiten – lebenslang. Im Laufe Ihres Lebens haben Sie sicherlich bereits viele Anforderungen bewältigt, mit großem Erfolg die einen, vielleicht mit einem enttäuschenden Ergebnis die anderen. Sie haben in jedem Fall Erfahrungen gemacht und dabei etwas gelernt.

Schule und Ausbildung sind nur ein Teil unseres Lerngeschichte; der berufliche Alltag, Familientätigkeit und das Engagement im sozialen Umfeld sind weitere Lernorte, in denen wir Erfahrungen machen, Neues lernen und Kompetenzen erwerben. Anders als in der Schule lernen wir hier jedoch nicht nach Lehrplan, machen keine Prüfungen und erhalten keine Zeugnisse. Es geht nicht um abprüfbares und vorhersehbares Wissen und Können wie bei einer Qualifikation, sondern um die Möglichkeit einer Person, sich in einer bestimmten Situation erfolgreich zu verhalten.

Damit die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die man erwirbt, sichtbar werden und genutzt werden können, braucht es geeignete Überlegungen und Schritte. **Genau dies ermöglicht Ihnen die Kompetenzbilanz: Mit Ihr können Sie die Kompetenzen aus Ihrem Freiwilligen-Engagement erfassen, bewerten und nutzen!**

In der folgenden Mind Map „Biografische Lernorte“ finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Lernorte:

1. Die **formellen Lernorte**: in denen nach einem festgelegten Lehrplan gelernt und damit das erworbene Wissen abgeprüft werden kann, z. B. in der Schule, Ausbildung, Weiterbildung.
2. Die **informellen Lernorte**: Die in unterschiedlichen Situationen gestellten Aufgaben bewältigen wir entsprechend unserer eigenen Ziele und Möglichkeiten und damit auf eine sehr persönliche Weise. Informelle Lernfelder sind z. B. die Familie, der Arbeitsplatz, das Ehrenamt und alle freiwilligen Tätigkeiten.



Freiwilligen-Engagement fördert die Kompetenzentwicklung

Sie engagieren sich für die Interessen und Bedürfnisse Ihrer Mitmenschen und auch Ihrer eigenen: Damit leisten Sie einen Beitrag zu einem lebendigen, offenen, menschlichen und kreativen Miteinander in unserer Gesellschaft.

Freiwilligen-Engagement gibt es in verschiedener Weise: Zum Beispiel als „Ehrenamt“, als „bürgerschaftliches Engagement“, als „Freiwilligendienst“, als „Freiwilligenarbeit“, als Nachbarschaftshilfe, als politische Interessensvertretung usw. Im Begriff Freiwilligen-Engagement sind diese unterschiedlichen Formen zusammengefasst. Freiwilligen-Engagement steht in der Kompetenzbilanz als Ausdruck für jede Form von freiwilliger Tätigkeit.

Beispiele für solche freiwilligen Tätigkeiten sind das Engagement in einem lokalen Bürgerverein oder in einem bundesweiten Interessensverband, die Mitarbeit in einer Freiwilligenagentur oder in einem selbst organisierten Stadtteilcafé,

die Tätigkeit als Übungsleiter oder Vorstand in einer Sportgruppe oder in der freiwilligen Feuerwehr, einer Gewerkschaftsgruppe oder in einem Theaterverein, die Mitarbeit in einer Bürgerinitiative oder in einer Eine-Welt-Gruppe, die Leitung einer Spielgruppe, die Mitarbeit beim Roten Kreuz, die Gestaltung von Seniorentreffs oder die Redaktion einer Schülerzeitung, der Freiwilligendienst im Altersheim usw.

Das Gemeinsame an diesen vielfältigen Formen ist: Freiwilligen-Engagement bringt Menschen zusammen, ermöglicht Beziehungen, neue Erfahrungen und Erkenntnisse. Freiwilligen-Engagement ermöglicht darüber hinaus auch neue Lernerfahrungen. Dadurch werden sowohl Kompetenzen als auch die persönlichen Handlungsmöglichkeiten von Menschen entwickelt und weiterentwickelt.



Für wen ist die Kompetenzbilanz?

Sie ist für alle Menschen im Freiwilligen-Engagement, die ihre dabei erworbenen Kompetenzen erfassen und nutzen wollen

Als freiwillig Engagierte können Sie die Kompetenzbilanz nutzen:

- für Ihre persönliche Entwicklung: Wissen, wo Ihre Stärken, evtl. auch Schwächen sind, wie Ihre Interessen gelagert sind und wie Sie diese in Ihre Lebensziele einbinden können;
- für Ihre berufliche Entwicklung: z.B. bei Bewerbungen. Hier können Sie die Kompetenzen aus dem Freiwilligen-Engagement einbringen als Grundlage für die zielgerichtete Planung einer beruflichen Um- oder Neuori-

entierung oder zur Vorbereitung für ein Mitarbeitergespräch, um z.B. neue Aufgaben zu übernehmen, etc. Ebenso zur Orientierung bei einer beruflichen Veränderung etwa nach Arbeitslosigkeit;

- oder auch für Ihr weiteres Engagement: Sie können auch hier Ihre identifizierten Kompetenzen sinnvoll einsetzen und nutzen; anhand der Kompetenzbilanz können Sie gezielt überlegen, welche Kompetenzen Sie in einem anderen, neuen Tätigkeitsfeld weiter entwickeln oder neu erwerben wollen.

Sie ist für private und öffentliche Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen, die Kompetenzen aus Freiwilligen-Engagement anerkennen und nutzen wollen

Als Arbeitgeber oder als Personalverantwortlicher können Sie die Kompetenzbilanz in der Personalarbeit einsetzen:

- um Kompetenzen aus dem Freiwilligen-Engagement als zusätzliches Plus bei der Personalauswahl zu berücksichtigen;
- weil das durch die Kompetenzbilanz erstellte Kompetenzprofil eine ausgezeichnete Grundlage dafür bietet, Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter effizient und entsprechend ihren Wünschen einzusetzen, nach dem Motto „die richtige Person an der richtigen Stelle“;

- weil sich den Unternehmen die Möglichkeit bietet, mit der Kompetenzbilanz einen konkreten Nutzen aus Projekten im Sinne des Corporate Citizenship für die Personalarbeit zu ziehen.

Sie ist für Organisationen usw., denen die Kompetenzentwicklung ihrer freiwillig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Anliegen ist

Als Vorsitzende in einem Verband oder als Mitarbeiter / Mitarbeiterin in einem Verein oder als Berater / Beraterin in einer Freiwilligenagentur können Sie die Kompetenzbilanz einsetzen:

- als Anreiz zur Gewinnung von freiwillig Tätigen / ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- zur Erfassung von Kompetenzprofilen in

Freiwilligenagenturen: Dies ermöglicht ein organisationsspezifisches Kompetenzmanagement und damit eine passgenaue Vermittlung von freiwillig Tätigen in Einrichtungen usw.;

- als Grundlage für Begleitung und Weiterbildung von freiwillig Tätigen / Ehrenamtlichen in der Organisation.



Wie funktioniert die Kompetenzbilanz?

1. Sie erstellen einen Überblick, wo Sie gegenwärtig engagiert sind oder sich früher bereits engagiert haben.
2. Sie schildern die Rahmenbedingungen Ihres Engagements.
3. Sie erfassen Ihre Tätigkeiten und die dabei gewonnenen Lernerfahrungen.
4. Sie erstellen daraus Ihre persönliche Kompetenzbilanz und bewerten anhand Ihrer Selbsteinschätzung, wo Sie die Kompetenzen einsetzen können.
5. Sie holen über eine Fremdeinschätzung eine Rückmeldung zu Ihrer Selbsteinschätzung ein.
6. Sie stellen Selbst- und Fremdeinschätzung gegenüber und entwickeln daraus Ihr persönliches Kompetenzprofil.
7. Sie nutzen das Kompetenzprofil entsprechend Ihrer persönlichen Wünsche. Wenn Sie Ihre Kompetenzen beruflich oder im Freiwilligen-Engagement einsetzen wollen, erstellen Sie eine Kompetenzdokumentation.

Tipps zur Arbeit mit der Kompetenzbilanz:

Damit die Kompetenzbilanz den gewünschten Erfolg bringt, braucht es drei Dinge:

- Ausreichend **Zeit**: Für die Arbeit mit der Kompetenzbilanz sollten Sie sich mindestens drei, besser noch mehr Stunden Zeit nehmen.
- Den **passenden Ort**: Ein ruhiger schöner Platz, an dem Sie ungestört arbeiten können
- **Arbeitsmaterialien**: Papier und Stifte tragen zu einem guten Arbeitsergebnis bei. Dies gilt übrigens auch dann, wenn Sie mit der CD arbeiten: Mind Maps, Zeichnungen, Malen unterstützen Sie beim Nachdenken.



Wie Sie vorgehen

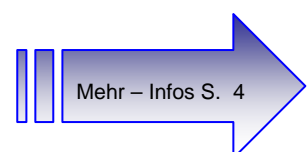
1. Ihr Freiwilligen-Engagement im Überblick

Was ist zu tun?

- Beschreiben Sie, wo Sie sich derzeit engagieren oder früher bereits engagiert haben.
- Erläutern Sie, was Ihre Aufgabe dabei ist, beziehungsweise war.
- Geben Sie an, seit wann und wie lange Sie sich hier engagieren bzw. engagiert haben.

Arbeitsblatt 1: Freiwilligen-Engagement im Überblick

	Wo? Wo sind Sie derzeit bzw. wo waren Sie engagiert?	Was? Welche Aufgabe haben Sie / hatten Sie?	Wie lange? Seit wann sind / von wann bis wann waren Sie jeweils tätig?
1.			
2.			
3.			
4.			





2. Ihr Tätigkeitsfeld im Freiwilligen-Engagement

Was ist zu tun?

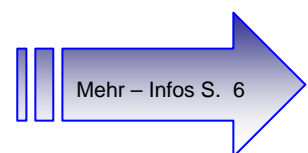
- Hier geht es um die Rahmenbedingungen des Tätigkeitsfelds: Wählen Sie dazu aus dem Arbeitsblatt 1 das derzeitige oder bei mehreren, das für Sie wichtigste Handlungsfeld aus. Wenn mehrere davon für Sie wichtig sind, stellen Sie jeden Bereich auf einem eigenen Arbeitsblatt dar (dazu bitte vorher diese Seite kopieren).
- Beschreiben Sie dazu das ausgewählte Tätigkeitsfeld genauer: Wie ist es organisiert, was ist Ihre Position? An wen richtet sich Ihre Aufgabe? Was können Sie dort lernen?
- Überlegen Sie, warum Sie genau in diesem Feld tätig sind.
- Klären Sie, wie Sie eingebunden sind und wie Sie mitgestalten können!

Arbeitsblatt 2: Angaben zum ausgewählten Tätigkeitsfeld

Ausgewähltes Tätigkeitsfeld	
Mein Tätigkeitsfeld ist in folgender Organisation – gehört zu keiner Organisation ...	
Ziel meiner Gruppe / Organisation usw. ist ...	
Der Anlass / die Motivation mich hier zu engagieren war ...	
Ich bin hier Mitglied / ich habe eine Leitungsaufgabe / ich wurde über eine Freiwilligenagentur vermittelt ...	
Meine Tätigkeit richtet sich an eine einzelne Person / an Gruppen / an ...	
Ich arbeite dabei allein / zusammen mit ...	



Die gestellten Anforderungen sind mir oder waren mir bekannt / ich habe ganz neue Anforderungen zu bewältigen ...	
Ich kann meine Aufgabe selbst bestimmen / ich arbeite nur nach Vorgaben ...	
Ich kann meine Zeit selbst einteilen / die Zeiten sind mir vorgegeben ...	
Ich führe immer die selben Tätigkeiten aus / ich übernehme verschiedene Aufgaben ...	
Das Ergebnis, die Qualität meiner Tätigkeit prüfe ich selbst / es gibt gemeinsame Auswertungen / es gibt ein Qualitätsmanagement ...	
Die Organisation / der Verein usw. bietet mir folgende Weiterbildungsmöglichkeiten ...	





3. Ihre Tätigkeiten und Ihre Lernerfahrungen

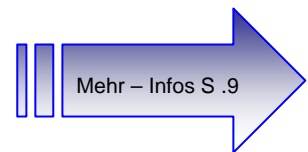
Was ist zu tun?

Ausgangspunkt ist das bereits vorher von Ihnen ausgewählte Tätigkeitsfeld. Wenn Sie hier mehrere Engagementfelder beschreiben wollen (oder im vorhergehenden Arbeitsschritt bereits mehrere ausgewählt haben und damit das Arbeitsblatt 2 mehrmals ausgefüllt haben), dann erstellen Sie auch hier jeweils ein eigenes Arbeitsblatt.

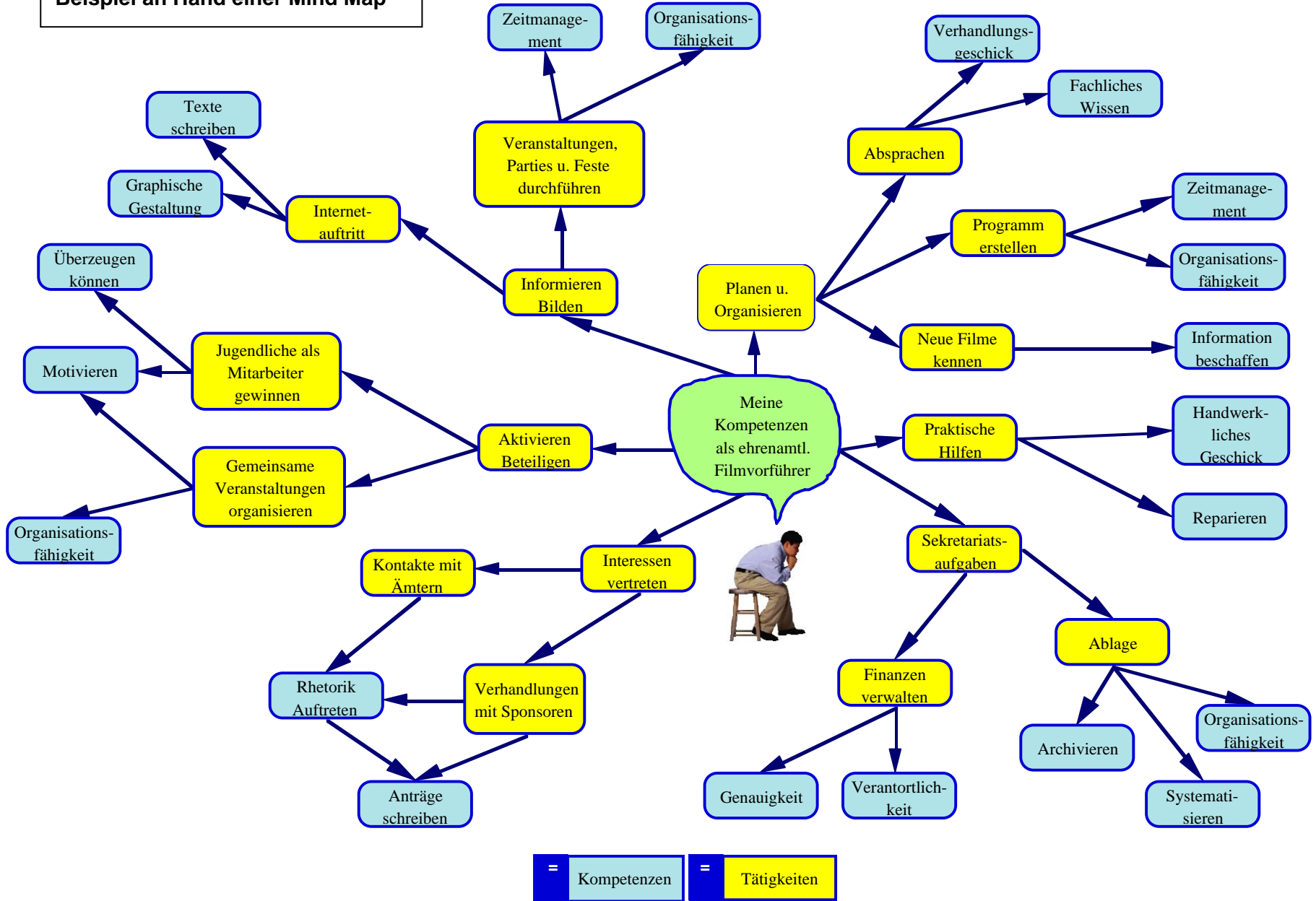
- Damit aus Lernerfahrungen Kompetenzen werden, die Sie in verschiedenen Situationen immer wieder einsetzen können, müssen Sie sich diese Erfahrungen bewusst machen und benennen können. Das erfordert intensives Nachdenken. Dabei kann Ihnen eine Mind Map helfen; Das folgende Praxis-Beispiel „ehrenamtlicher Filmvorführ

er in einem Kulturprojekt“ zeigt, wie ein erster Blick auf Ihre Tätigkeiten und Ihre Lernerfahrungen aussehen könnte. Gestalten Sie danach Ihre persönliche Mind Map als Grundlage für diesen Arbeitsschritt.

- Ihre persönliche Mind Map besteht aus:
 - Ihrem Tätigkeitsfeld,
 - Ihren Tätigkeitsbereichen,
 - den Angaben, was Sie dabei tun,
 - und den Lernerfahrungen, die Sie dabei gewonnen haben.



Beispiel an Hand einer Mind Map





Ihre persönliche Mind Map!



Auf dem folgenden Arbeitsblatt 3 finden Sie in der ersten Spalte unterschiedliche Tätigkeiten angegeben. Gehen Sie zunächst diese Liste durch: Welche dieser Tätigkeiten treffen auf Sie zu? Diese wählen Sie aus und geben dann an, was Sie bei diesen Tätigkeiten genau tun. Es geht um die Anforderungen, die Sie bewältigen und die Ihnen Lernerfahrungen vermitteln.

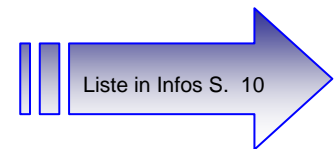
Was davon machen Sie gerne? Auch das ist für Ihre Lernerfahrungen wesentlich, denn der Lernertrag ist dort am größten, wo die Aufgabe, die Anforderung Spaß machen und eine Herausforderung darstellen.

Welche Bedeutung haben die einzelnen Tätigkeiten? Versuchen Sie, diese in etwa in Prozent anzugeben.

Sicher sind nicht alle Tätigkeiten aus Ihrem Freiwilligen-Engagement in dieser Liste enthalten; bitte fügen Sie die Tätigkeiten ein, die Sie bei sich zusätzlich herausgefunden haben.

Aus diesen verschiedenen Überlegungen leiten Sie Ihre Lernerfahrungen ab: Versuchen Sie, diese möglichst genau zu benennen.

Und denken Sie auch an die praktischen Tätigkeiten und die dabei gewonnenen Lernerfahrungen!





Arbeitsblatt 3: Tätigkeiten und Lernerfahrungen

Art der Tätigkeit	Was tun Sie dabei?	Anteil in %	Was davon tun Sie gerne?	Gelernt habe ich dabei
Aktivieren und Beteiligen				
Anleiten				
Beraten				
Betreuen				
Finanzen beschaffen				
Finanzen verwalten				
Handwerkliche Tätigkeiten				
Hauswirtschaftliche Tätigkeiten				

Art der Tätigkeit	Was tun Sie dabei?	Anteil in %	Was davon tun Sie gerne?	Gelernt habe ich dabei
Informationen weitergeben				
Interessen vertreten				
Lehren, Bilden				
Leiten und Managen				
Marketing				
Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter führen				
Musische Tätigkeiten				
Öffentlichkeitsarbeit				
Pflegen				





Art der Tätigkeit	Was tun Sie dabei?	Anteil in %	Was davon tun Sie gerne?	Gelernt habe ich dabei
Planen und organisieren				
Verwaltungs- Aufgaben				
Sich mit anderen vernetzen				
Technische Aufgaben lösen				
Technische Kommunikation				
Veranstaltungen moderieren				
Weitere Tätigkeiten				
Weitere Tätigkeiten				

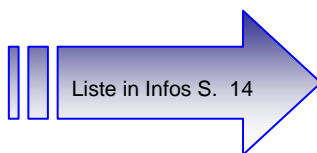


4. Ihre Kompetenzen – die Selbsteinschätzung

Was ist zu tun?

Sie haben nun einen sehr guten Überblick über Ihre Lernerfahrungen und damit auch über Ihr Wissen und Können, die Sie im Freiwilligen-Engagement erworben haben. Die Selbsteinschätzung erfolgt in drei Schritten:

1. **Zur Übersetzung** Ihrer Lernerfahrungen in allgemein gültige Kompetenzbegriffe, finden Sie eine Liste mit wichtigen Kompetenzerläuterungen in den Infos.



2. **Zur Erfassung** tragen Sie der Reihe nach Ihre verschiedenen Kompetenzen in das Arbeitsblatt 4 ein. Wenn Sie Lernerfahrungen beschrieben haben, die Sie keiner Kompetenz zuordnen können, dann tragen Sie diese Erfahrung auf jeden Fall auch in die Kompetenzliste ein. Dies gilt vor allem auch für beruflich-fachliche Kompetenzen.

Zur besseren Orientierung werden die Kompetenzen nach folgenden Kriterien unterschieden:

- Personale Kompetenzen
- Sozial-kommunikative Kompetenzen
- Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen
- Fachlich-methodische Kompetenzen

3. **Zur Bewertung** legen Sie fest, wo und wie Sie die jeweilige Kompetenz erfolgreich anwenden und einsetzen können. Dazu finden Sie im Arbeitsblatt 4 drei verschiedene Möglichkeiten:

- **Jetziges Tätigkeitsfeld:**
derzeitiges Freiwilligenengagement
- **Vergleichbare Situation:**
zum Beispiel Arbeitsplatz, Berufliche Entwicklung, neues Freiwilligenengagement – schließt das jetzige Tätigkeitsfeld mit ein, also beide ankreuzen.
- **Neue Situation / neue Anforderungen:**
zum Beispiel neuer Arbeitsplatz, beruflicher Aufstieg, Arbeitsplatzwechsel usw. – schließt das jetzige Tätigkeitsfeld und vergleichbare Situationen mit ein – in diesem Fall also alle drei ankreuzen.



Arbeitsblatt 4: Ihre im Freiwilligen-Engagement erworbenen Kompetenzen – eine Selbsteinschätzung

Aus meinen Lernerfahrungen habe ich folgende Kompetenzen erworben:		Und so beherrsche ich diese Kompetenzen:		
		Ich kann diese Kompetenz selbstständig in meinem <i>jetzigen Tätigkeitsfeld</i> einsetzen.	Ich traue mir zu, diese Kompetenz in einem anderen Bereich mit ähnlichen Anforderungen selbstständig einsetzen zu können.	Ich traue mir zu, diese Kompetenz in einem gänzlich anderen Bereich mit neuen Anforderungen selbstständig einsetzen zu können.
1.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aus meinen Lernerfahrungen habe ich folgende Kompetenzen erworben:		Und so beherrsche ich diese Kompetenzen:		
		Ich kann diese Kompetenz selbstständig in meinem <i>jetzigen Tätigkeitsfeld</i> einsetzen.	Ich traue mir zu, diese Kompetenz in einem anderen Bereich mit ähnlichen Anforderungen selbstständig einsetzen zu können.	Ich traue mir zu, diese Kompetenz in einem gänzlich anderen Bereich mit neuen Anforderungen selbstständig einsetzen zu können.
9.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



5. Ihre Kompetenzen – die Fremdeinschätzung

Was ist zu tun?

Das Bild, das wir von uns selbst haben, ist oftmals nicht genau dasselbe, das andere Menschen von uns haben. So verhalten wir uns in unseren verschiedenen Lebensbereichen und Rollen unterschiedlich, z.B. als Tochter / Sohn anders als in unserer Rolle als Angestellter oder Führungskraft etc. Die Fremdeinschätzung ist eine Chance, die eigene Wahrnehmung von sich und den eigenen Kompetenzen durch die Rückmeldung anderer Personen zu überprüfen.

- Gewinnen Sie eine oder mehrere Personen dafür, Ihnen durch die Fremdeinschätzung eine Rückmeldung zu Ihrer Selbsteinschätzung zu geben. Welche Person Sie auswählen wird davon abhängig sein, für welchen Zweck Sie Ihre Kompetenzbilanz nutzen wollen: Für eine Bewerbung sollten Sie z. B. eine Person wählen, die Sie und Ihre Kompetenzen aus beruflichen Zusammenhängen kennt, also z.B. ein guter Kollege oder eine Vorgesetzte.
- Sie können selbstverständlich auch Gespräche mit Vorgesetzten, Personalverantwortlichen oder Freunden vereinbaren.
- Vereinbaren Sie auf jeden Fall genügend Zeit für ein anschließendes Gespräch, in dem Sie Rückfragen stellen können. Durch diesen Dialog kann die Fremdeinschätzung ihre Wirkung erst voll entfalten.
- Damit Ihre Gesprächspartnerin / Ihr Gesprächspartner die Verfahrensweise der Kompetenzbilanz versteht, sollten Sie sie / ihn über das Instrument, die Arbeitsweise und Zielsetzung informieren sowie die Liste der Kompetenzbeschreibungen zur Verfügung stellen. Anschließend können Sie Ihre Gesprächspartnerin / Ihren Gesprächspartner bitten, die Einschätzung zu Ihren Kompetenzen in das dafür vorgesehene Arbeitsblatt einzutragen.
- Die von Ihnen für die Fremdeinschätzung ausgewählte Person bzw. ausgewählten Personen erhalten das Arbeitsblatt 5 „Fremdeinschätzung“. Sie finden es – zu-

sammen mit der vollständigen Kompetenzliste - in Ihrer Mappe. Tragen Sie hier zunächst die Kompetenzen ein, die Sie in der Selbsteinschätzung bei sich herausgefunden haben, jedoch ohne die Bewertung.

- Diejenige Person, die die Fremdeinschätzung vornimmt, hat hier folgendes zu tun:
 - Die von Ihnen erstellte Liste der im Freiwilligen-Engagement erworbenen Kompetenzen (die Sie vom Arbeitsblatt 4 auf Arbeitsblatt 5 übertragen haben) durchsehen. Dabei werden aus der Sicht der Fremdeinschätzer fehlende Kompetenzen ergänzt und gegebenenfalls eingetragene Kompetenzen, die aus Sicht der Fremdeinschätzer nicht vorhanden sind, kenntlich gemacht.
 - Im zweiten Schritt bewertet die Person, die die Fremdeinschätzung vornimmt, wie Sie die jeweilige Kompetenz beherrschen und zwar nach dem gleichen System, wie Sie in Ihrer Selbsteinschätzung vorgegangen sind.
- Wenn die Fremdeinschätzung erfolgt ist, treffen Sie sich mit der Person, die Sie erstellt hat, zu dem vereinbarten Gespräch. Gehen Sie dabei Kompetenz für Kompetenz durch und stellen Sie fest, wo Abweichungen sind. Tauschen Sie aus, worin die jeweilige Einschätzung begründet ist. Bringen Sie Beispiele dafür, wie Sie zur Selbsteinschätzung bei der jeweiligen Kompetenz gekommen sind; bitten Sie um Beispiele oder nähere Hinweise, wie Ihre Gesprächspartnerin / Ihr Gesprächspartner zu ihrer bzw. seiner Fremdeinschätzung gekommen ist. Es geht bei diesem Gespräch keinesfalls um „richtig“ oder „falsch“. Vielmehr geht es darum, in einem offenen Dialog Wahrnehmungen auszutauschen und Einschätzungen gegenseitig verstehen zu können.



6. Das Ergebnis = Ihre Kompetenzbilanz

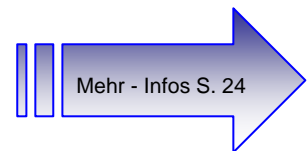
Was ist zu tun?

Sie haben vor sich liegen:

1. Ihre Kompetenzliste mit Ihrer Selbsteinschätzung,
 2. Ihre Kompetenzliste mit der Fremdeinschätzung (evtl. sogar mehrere Fremdeinschätzungen).
- Überprüfen Sie nochmals Ihre Selbsteinschätzung anhand der Ergebnisse aus der Fremdeinschätzung. Es kann sein, dass die Fremdeinschätzung von Ihrer Selbsteinschätzung abweicht. Sie entscheiden, welche Aspekte der Fremdeinschätzung Sie in welchem Maße berücksichtigen. Das heißt, welche Kompetenzen in der Kompetenzbilanz dann tatsächlich stehen und wie sie bewertet werden, bleibt Ihre ganz persönliche Entscheidung.
 - Bei Abweichungen blenden Sie nochmals zurück zu Ihrer Selbsteinschätzung. Was

hat Sie bewogen, sich so einzuschätzen – versuchen Sie, Ihre eigene Begründung nochmals nachzuvollziehen. Überlegen Sie auch: In welcher Situation zeige ich diese Kompetenz noch? Stärkt dies eher meine Selbsteinschätzung oder die Fremdeinschätzung? In welcher Situation erlebt mich die Person, die die Fremdeinschätzung gegeben hat? Auf welche Erfahrung usw. gründet sich deren Einschätzung der jeweiligen Kompetenz?

- Tragen Sie in der folgenden Liste die endgültigen Ergebnisse ein; damit ist Ihre persönliche Kompetenzbilanz aus freiwilligem Engagement zunächst fertig.





Arbeitsblatt 6: Ihre persönliche Kompetenzbilanz

Durch meine Lernerfahrungen habe ich mir folgende Kompetenzen erworben:		Und so beherrsche ich diese Kompetenzen:		
		Ich kann diese Kompetenz selbstständig in meinem <i>jetzigen Tätigkeitsfeld</i> einsetzen.	Ich traue mir zu, diese Kompetenz in einem anderen Bereich mit <i>ähnlichen Anforderungen</i> selbstständig einsetzen zu können.	Ich traue mir zu, diese Kompetenz in einem anderen Bereich mit <i>neuen Anforderungen</i> selbstständig einsetzen zu können.
1.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Durch meine Lernerfahrungen habe ich mir folgende Kompetenzen erworben:		Und so beherrsche ich diese Kompetenzen:		
		Ich kann diese Kompetenz selbstständig in meinem <i>jetzigen Tätigkeitsfeld</i> einsetzen.	Ich traue mir zu, diese Kompetenz in einem anderen Bereich mit <i>ähnlichen Anforderungen</i> selbstständig einsetzen zu können.	Ich traue mir zu, diese Kompetenz in einem anderen Bereich mit <i>neuen Anforderungen</i> selbstständig einsetzen zu können.
9.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Wie Sie die Kompetenzbilanz nutzen: Weiterarbeit mit der Kompetenzdokumentation

Was ist zu tun?

Sie haben nun Ihre persönliche Kompetenzbilanz aus Ihrem Freiwilligen-Engagement vor sich liegen.

Wie Sie diese nutzen und welche Ergebnisse Sie davon nach außen geben, ist allein Ihre Entscheidung.

Folgende Möglichkeiten bieten sich an:

- Sie können sich dadurch anregen lassen, wie Sie sich persönlich weiterentwickeln wollen.
- Sie können Ihre persönliche und berufliche Weiterbildung entsprechend organisieren.
- Sie können für sich entscheiden, welche Stärken Sie weiter ausbauen wollen.
- Sie können auch darüber nachdenken, ob Sie Veränderungen in Ihrem Freiwilligen-Engagement ins Auge fassen.
- Sie können die Ergebnisse für Ihre berufliche (Weiter-)Entwicklung nutzen.



Die Kompetenz-Dokumentation enthält folgende Unterlagen:

- 1. Eine Vorlage zur Darstellung Ihres Tätigkeitsfeldes und für den Nachweis von Kompetenzen aus Freiwilligen-Engagement.**
- 2. Ein Muster für eine Bestätigung Ihres Freiwilligen-Engagements durch Ihre Organisation etc.**

Die Unterlagen
dazu finden Sie
in der Mappe!

Wenn Sie feststellen wollen, welche Kompetenzen Sie sich in anderen Lernfeldern und Lernorten erworben haben: Die Anleitungen und Arbeitsblätter können Sie selbstverständlich auch auf alle weiteren Lernorte übertragen, wie Familie oder Arbeitsplatz. Sie können auf diese Weise ein umfassendes Kompetenzprofil entwickeln.

Sie können aber auch auf andere Instrumente zurückgreifen, z.B. auf die

Kompetenzbilanz Familientätigkeit (www.dji.de/familienkompetenzen) oder den ProfilPASS (www.profilpass.de).

Sie sind am Ende der Kompetenzbilanz angelangt, aber sicherlich nicht am Ende Ihrer Kompetenzentwicklung und Ihres Freiwilligen-Engagements: Denn wir lernen lebenslang!

Nehmen Sie diese Kompetenzbilanz immer wieder zur Hand und stellen Sie fest, welche Kompetenzen Sie neu erworben haben, wo vielleicht Entwicklungsbedarf ist.

Wir wünschen Ihnen lebenslang immer wieder neue Herausforderungen und Lernerfahrungen und einen ständigen Zuwachs an Kompetenzen!

Impressum

Das Instrument Kompetenzbilanz wurde entwickelt im Projekt *Kompetenznachweis „Lernen im sozialen Umfeld“*. Erfassen von Kompetenzen, die im sozialen Umfeld erworben wurden - Anerkennung, Wertung und Nutzung durch Unternehmen und Institutionen.

Laufzeit des Projekts: 01.10.2004 – 30.06.2006

Das Projekt *Kompetenznachweis „Lernen im sozialen Umfeld“* ist Bestandteil des Programmbereichs Lernen im sozialen Umfeld (LisU) im Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)/Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

Projektdurchführung

Deutsches Jugendinstitut e. V.
Abt. Familie und Familienpolitik
Postfach 90 03 52
81503 München
www.dji.de

Kooperationspartner

KAB-Institut für Fortbildung
& angewandte Sozialethik gGmbH (kifas)
Hofgartenstr. 2
93449 Waldmünchen
www.kifas.org

Projektbearbeitung

Annemarie Gerzer-Sass (DJI)
Andrea Reupold (DJI)
Christine Nußhart (kifas)

