

METHODE KEY

Methodenbeschreibung

Diese Veröffentlichung zur Methodik wurde im Rahmen des Projekts *TPPA/2013/03/26 «KRAFT – Kreative, praxisorientierte Methoden zur individuellen Förderungsarbeit»* in Kooperation mit der Stiftung Revita, dem Förderverein cocomo, der Stiftung CSAT und dem Landesverein KID erarbeitet.

Unter Mitwirkung von:

Prókai Orsolya
Varjú Tamás
Szerepi Anna
Sörös Anett

Crista Schlegel
Franz Ryser
Alex Della Valle
Cornelia Balsiger

Almási Mariann
Eszik Édua
Kovács Zsuzsanna
Takács Judit

Übersetzt von: Sándor Trippó

2014.

Methodenbeschreibung ist auf der Seite www.revitaalapitvany.hu auch eingesehen werden.
Das Projekt war von dem Schweizer-Ungarisch Kooperationsprogramm co-finanziert.



INHALTSVERZEICHNIS

I.	KEY – ein neuer Erfolgsschlüssel zum Berufseinstieg	5
II.	Ziele und Zielgruppen des Methodenpakets KEY	7
III.	Mit der Methode beobachtbare Schlüsselqualifikationen	10
III.1	Zum Begriff Schlüsselkompetenz.....	10
III.2	Mit der Methode beobachtbare Schlüsselqualifikationen.....	11
IV.	Prozessbeschreibung	17
IV.1	Rahmenbedingungen	17
IV.2	Ermittlung, Dokumentation der Schlüsselqualifikationen, Feedback	17
IV.3	Verlauf.....	18
IV.4	Allgemeine Grundsätze	23
V.	Output.....	25
VI.	Anforderungsprofil für den Einsatz: Fachleute und Organisationen.....	27
VI.1	Anforderungsprofil Organisationen	27
VI.2	Anforderungsprofil Fachleute	27
VII.	Testerfahrungen mit dem Methodenpaket KEY	29
VIII.	Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Ausblick	32
Anhänge.....		34
Anhang 1	– Theoretische und praxisbezogene Impulse bei der Entwicklung von KEY	34
Anhang 2	– Koffer mit LEGO®-Steinen – Inhalt und Arbeitsanweisungen	39
Anhang 3	– Koffer mit Holzmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen	42
Anhang 4	– Koffer mit Kreativmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen.....	44
Anhang 5	– Vorlage Tagesplan	48
Anhang 6	– Beobachtungsbogen.....	49
Anhang 7	– Raster zur Systematisierung & Evaluation	50
Anhang 8	– Portfolio Schlüsselkompetenzen.....	57



I. KEY – ein neuer Erfolgsschlüssel zum Berufseinstieg

KEY ist eine neuentwickelte handlungsorientierte Methode, die in Kooperation zwischen schweizerischen und ungarischen Fachgremien konzipiert wurde. Die Methode dient zur Ermittlung und Beobachtung beruflicher Schlüsselqualifikationen, welche in der Entwicklungsphase festgelegt wurden.¹ Die ermittelten Kompetenzen können auch die Grundlage für individuelle Förderung und Training auf das Berufsleben sein. Im Berufsleben ist es erforderlich, dass sich Arbeitssuchende bewusst sind, über welche berufsübergreifenden Kompetenzen sie verfügen und welche Fertigkeiten und Fähigkeiten sie zur Ausübung eines konkreten Berufs benötigen. Diese Kenntnisse sind die Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Berufsintegration. Wir sind der Meinung, dass unsere Methode als Bildungsangebot eine Lücke schliesst.² Es war unser Anliegen, einen innovativen Ansatz zu entwickeln, der unter Berücksichtigung mehrerer Aspekte die komplexe Ermittlung von Schlüsselqualifikationen des Berufslebens ermöglicht und gleichzeitig auch eine Verbindung aus praktischen Erfahrungen sowie den wichtigsten Inputs der theoretischen Fachliteratur schafft.

In unserem Projekt haben wir eine komplexe Methode entwickelt, die mehrere Tage andauert und zahlreiche Handlungssequenzen unter Berücksichtigung mehrerer Aspekte in Angriff nimmt. Dabei wird neben individuellen Kompetenzen auch auf Gruppendynamik Wert gelegt. Zur Erarbeitung der Methode haben wir auf zahlreiche Quellen der einschlägigen Fachliteratur zurückgegriffen. Ausserdem haben wir auf unseren Studienreisen, die wir im Rahmen des Projekts absolviert haben, wichtige und nützliche Impulse bekommen. Dank diesen gegenseitigen Besuchen konnten wir praxis- und handlungsorientierte Methoden kennenlernen, die in Ungarn und in der Schweiz bereits erfolgreich eingesetzt werden.³ Die Erfahrungen, die wir gemacht haben, haben wir nach einer gründlichen Auswertung adaptiert. Eventuelle Analogien werden somit bewusst vermieden.

Mit diesem Projekt haben wir einen wichtigen ersten Schritt zur Entwicklung des Methodenpakets KEY gemacht. KEY ermöglicht Teilnehmenden eine handlungsorientierte Ermittlung und Förderung von Schlüsselqualifikationen. In dieser Publikation finden Sie die ausführliche Beschreibung einer praxisorientierten Methode zur individuellen Ermittlung und Beobachtung der Schlüsselqualifikationen von (potenziellen) Arbeitnehmenden. Diese methodologische Innovation, welche weitgehend den realen Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht, wurde im Laufe des Projekts von Fachleuten im Integrations- und Bildungsbereich getestet und korrigiert. Dieses Dokument enthält auch praktische Hinweise

¹ KEY fokussiert auf die Ermittlung und Beobachtung von zehn Schlüsselqualifikationen. Berücksichtigt werden dabei auch bestimmte Teilkompetenzen. Die ausführliche theoretische Übersicht über diese Schlüsselqualifikationen sowie über ihre Teilkompetenzen siehe Kapitel 10. Eine Beschreibung der Schwerpunktkompetenzen des Methodenpakets (welche Aspekte und mit welchen Methoden sie hier ermittelt und beobachtet werden) siehe in Kapitel 12.

² Dass diese methodologische Entwicklung tatsächlich eine Lücke im Bildungsangebot schliesst, beweisen u. a. folgende Argumente: Zum Einsatz sind Werkzeuge erforderlich, die aus verschiedenen mobilen Elementen bestehen. Demzufolge bedeuten der Transport und der Aufbau der benötigten Anlagen keinen grossen Aufwand. Beinahe unter allen Umständen können die Anlagen eingerichtet werden, wenn eine minimale Infrastruktur vorhanden ist. Das Methodenpaket ist geeignet zur Ermittlung und Förderung von Schlüsselqualifikationen sowohl in Einzel- als auch in Gruppenarbeit, wobei verschiedene Tätigkeitsformen in die Bildungsarbeit integriert werden. Darüber hinaus wurden bei der Entwicklung praktische Anforderungen wie Wirtschaftlichkeit und Recycelbarkeit weitgehend berücksichtigt. Alle Werkzeuge sind einfach und kostengünstig zu erhalten, keine spezielle Einzelfertigungstechnologie ist erforderlich (ECO-Charakter); sogar der Abfall ist minimal und kann ohne Weiteres wiederverwertet werden (ÖKO-Charakter).

³ Über die verwendete Fachliteratur sowie über die Methoden, die während der Studienreisen untersucht wurden, finden Sie ausführliche Informationen in Anhang 1 – Theoretische und praxisbezogene Impulse bei der Entwicklung von KEY.

zur Anwendung. Mit KEY können die Schlüsselqualifikationen von motivierten Neu- und Wiedereinsteigerinnen und -einstiegern sowie von Personen, die vor einem Berufswechsel stehen, besser ermittelt und ausgewertet werden. Die Methode bietet Arbeitgebenden klare und übersichtliche Informationen zur Auswahl von Mitarbeitenden, die ihren Erwartungen bestens entsprechen. KEY soll dazu beitragen, dass die richtige Person am richtigen (Arbeits)platz eingesetzt wird.

II. Ziele und Zielgruppen des Methodenpakets KEY

Das übergeordnete Ziel ist, die Berufsaussichten von Randgruppen des Arbeitsmarkts zu verbessern sowie ihre Anstellungsmöglichkeiten mit Hilfe individueller Beratung & Coaching zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es unbedingt notwendig, dass Arbeitssuchende und andere Akteure auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitgeberinnen und -geber sowie Bildungs- und Beratungsexpertinnen und -experten) die Eigenschaften und Erwartungen voneinander kennen. **Das unmittelbare Ziel** ist deshalb, dass sich die Zielgruppen über ihre eigenen Schlüsselqualifikationen im Klaren sind und dass ihre Ressourcen und Möglichkeiten mit den Erwartungen und Bedürfnissen der anderen Akteure des Arbeitsmarkts so gut wie möglich im Einklang stehen.

KEY richtet sich an die künftigen motivierten **Arbeitnehmerinnen und -nehmer**, die gerade auf Arbeitssuche sind. Arbeitssuchende können die Informationen über ihre Schlüsselqualifikationen bei der Jobsuche (bei der Auswahl passender Positionen) und bei der Berufsorientierung (bei der Auswahl einer Weiterbildung oder einer Umschulung) effektiv nutzen.

In der Entwicklungsphase haben wir auf die **Schlüsselqualifikationen** fokussiert, **welche wir aufgrund unserer langjährigen Praxiserfahrung und Beratungspraxis für die meisten Berufe als wichtig erachten und die auf dem Arbeitsmarkt am meisten gefragt sind.** (Auch wenn dabei die Gewichtung der Kompetenzen unterschiedlich ausfallen kann.) Wir haben uns auf die Beobachtung und Auswertung dieser Schlüsselqualifikationen konzentriert: Ausgewählte Elemente dieser Schlüsselqualifikationen haben wir mit Hilfe von selbstentwickelten Handlungssequenzen **in einer standardisierten Form** ermittelt. Die Ergebnisse können dabei **unter Berücksichtigung von weiteren, im Vorfeld festgelegten Beobachtungskriterien ausgewertet und dokumentiert werden.** Im Einklang mit dieser doppelten Zielsetzung haben wir eine eigene Liste zur Beschreibung jener Kompetenzen zusammengestellt, die in den Handlungssequenzen beobachtet und ermittelt werden können. Diese Liste beinhaltet folgende Kompetenzen: Eigenverantwortung, Leistungsfähigkeit, Bewältigung von Stresssituationen, Kreativität, Prozessmanagement, Konfliktmanagement, Kritikfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Umgang mit Veränderungen, Lernfähigkeit, Kooperationsfähigkeit (siehe Kapitel 0). KEY beruht auf der Beobachtung von Einzelpersonen in Teamaktivitäten (künftige Arbeitnehmende), wobei sich diese Aktivitäten aus mehreren Handlungssequenzen zusammensetzen und mehrere Tage in Anspruch nehmen.

Mit unserer Methode ermöglichen wir einen Vergleich der Schlüsselqualifikationen von Arbeitssuchenden. Des Weiteren wird es auch möglich, anhand dieser Schlüsselqualifikationen die Eignung im Falle eines konkreten Berufs oder einer konkreten Position zu überprüfen. Anhand von Katalogen und Datenbanken⁴, die derzeit Anwendung

⁴ In der Schweiz wurde ein Berufskatalog erstellt, in dem die berufsübergreifenden Kompetenzen zur Ausübung bestimmter Berufe systematisch dargestellt wurden. **BERUFSKATALOG.ch 2014:** http://berufskatalog.ch/BKCH_BK01/#1/z. In Ungarn wurde ebenfalls eine ähnliche Datenbank eingerichtet: **AMIT® Aktuális Munkaköri Információ- és Tudástár** [ung.: «Aktuelle Datenbank und Verzeichnis von Arbeitsbereichen»]. Ähnlich wie die schweizerische Datenbank stellt auch dieses Verzeichnis sowohl Arbeitssuchenden als auch Arbeitgebern und -geberinnen nützliche Informationen in einer leicht verständlichen Form zur Verfügung. Die Informationen zu den einzelnen Berufen sind für diejenigen besonders nützlich, die zur erfolgreichen Berufswahl oder Jobsuche Hilfe suchen. Darüber hinaus können sich auch Arbeitgeber und -geberinnen bewusst machen, welche Bewerber und Bewerberinnen am besten ihren Anforderungen entsprechen würden, d. h., über welche nichtberuflichen Kompetenzen und beruflichen Interessen ihre künftigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfügen sollen. Ausserdem wird in der

finden, werden Schlüsselqualifikationen identifiziert und beschrieben, welche die Arbeitgebenden in einem bestimmten Beruf einfordern und benötigen. Später erfolgt auch die Bewusstmachung dieser Ansprüche und Bedürfnisse bei beiden Zielgruppen.

Um die oben formulierten Ziele erreichen zu können, haben wir in der Entwicklungsphase folgende **Kriterien** aufgestellt:

- **Mobilität:** Es sind Werkzeuge erforderlich, welche mobil und nicht an einem festen Ort gebunden sind, sich ohne Schwierigkeiten transportieren lassen und ohne geographische Einschränkungen einsetzbar sind. Gleichzeitig sollen die Werkzeuge jedoch Handlungssequenzen ermöglichen, welche je nach Bedarf miteinander einfach in einem Raum verbunden werden können.
- **Variabilität:** Es sind Werkzeuge erforderlich, welche aus vielfältigen Materialien und aus vielfältigen Elementen bestehen, sich beliebig erweitern und gut miteinander kombinieren lassen. Gleichzeitig soll die Herstellung dieser Werkzeuge keine speziellen Voraussetzungen benötigen.
- **Interkulturalität:** Es sind Handlungssequenzen und Werkzeuge erforderlich, welche in allen Kulturen einen klaren Bezug zum Alltagsleben haben, über eine eindeutige Bedeutung verfügen und demzufolge keine Abstraktion erfordern.
- **Intergenerationelles Lernen:** Es sind Handlungssequenzen und Werkzeuge erforderlich, welche in allen Altersgruppen anwendbar sind, eindeutige Inhalte vermitteln und nachvollziehbare Arbeitsanweisungen ermöglichen.
- **Gendersensibilität:** Es sind Handlungssequenzen und Werkzeuge erforderlich, welche bei beiden Geschlechtern anwendbar sind, eindeutige Inhalte vermitteln und nachvollziehbare Arbeitsanweisungen ermöglichen.

Teilnehmende können mit Hilfe der Methode KEY erfahren,

- welche Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Ausführung von beruflichen Tätigkeiten erforderlich sind;
- wo ihre Stärken liegen;
- wie effektiv ihre Handlungen sind;
- wie sie die Selbsterkenntnis über ihre Handlungen formulieren;
- wie sie ihre Entscheidungen begründen können;
- wie sie aus ihren eigenen Fehlern lernen;
- für welche Berufe sie sich interessieren;
- welche Wertvorstellungen sie von Arbeit haben.

Arbeitgebende können mit Hilfe der Methode KEY:

- sich bewusst machen, welche berufsübergreifenden Kompetenzen und Qualifikationen in ihren Arbeitsbereichen erforderlich sind und welche Prioritäten sie dabei haben;
- und der auf diese Weise bewusst gemachten Erwartungen effektiv diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswählen, die ihre Anforderungen am besten erfüllen.

ungarischen Datenbank auch Personen mit verminderter Arbeitsfähigkeit Aufmerksamkeit geschenkt. Zum Beispiel wird beschrieben, welche Veränderungen am Arbeitsplatz erforderlich sind, damit auch diese Personen einen bestimmten Beruf ausüben können. Die ungarische Datenbank finden Sie unter <http://psycho.unideb.hu/mptr/amit/index.html>.

Fachleute können mit Hilfe der Methode KEY:

- die einzelnen Schlüsselqualifikationen der Teilnehmenden beobachten und ermitteln;
- Teilnehmenden Informationen über die beobachteten Schlüsselkompetenzen in leicht verständlicher (schriftlicher) Form zur Verfügung stellen;
- Teilnehmenden einzeln bewusst machen, dass diese Schlüsselqualifikationen bei der Arbeitsfindung eine wichtige Rolle spielen;
- Arbeitgeberinnen und -geber dabei unterstützen, die besten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für eine konkrete Position zu finden.

Mit KEY ermitteln und beobachten Fachleute also handlungsorientiert die im Vorfeld ausgewählten Schlüsselqualifikationen unter Umständen, die einem realen Arbeitsplatz ähneln. Im Laufe des mehrtägigen Beobachtungsprozesses machen sich Teilnehmende bewusst, wie sie von ihren Kolleginnen und Kollegen in beruflichen Situationen wahrgenommen werden und welche Reaktionen sie dabei auslösen. Die Bewusstmachung erfolgt durch Selbsterkenntnis und auch dadurch, dass Teilnehmende von Fachleuten und von ihren Kolleginnen und Kollegen Feedback bekommen. Am Ende des Beobachtungsprozesses erhalten Teilnehmende eine leicht verständliche Dokumentation über ihre Schlüsselqualifikationen. (Diese enthält übrigens auch Informationen, die für potenzielle Arbeitgeberinnen und -geber nützlich sind.) Diese ausführliche Dokumentation bietet Teilnehmenden Anhaltspunkte für die erfolgreiche Jobsuche.

Wir haben für das Projekt die Zielgruppe so eng wie möglich definiert, damit diese Eigenentwicklung methodologisch fundiert ist und sich einfach einsetzen lässt. Darüber hinaus soll die Weiterentwicklung nach dem Projektabschluss ermöglicht werden. Wir haben unter Berücksichtigung arbeitsmarktspezifischer Anforderungen die jüngste Altersklasse unserer Zielgruppe für die erste Entwicklungsphase ausgewählt, als wir die Grundlagen der Methode festgelegt haben. Für Jugendliche ist es nämlich unbedingt notwendig, dass sie sich über ihre Schlüsselqualifikationen im Klaren sind. Darüber hinaus ist ihre Arbeitsbiographie verhältnismässig kurz, deswegen haben sie kein (oder nur ein unsicheres) berufliches Selbstbild zur Verfügung, das auf praktischen, zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration erforderlichen Erfahrungen basiert.

Mit Rücksicht auf diese Aspekte richtet sich KEY auf die folgende Zielgruppe: arbeitslose Jugendliche vor dem Berufseinstieg – unabhängig ihres Geschlechts, Alters- und Bildungsniveaus. Junge Menschen, die in jeder Hinsicht fit für ihren Einstieg ins Berufsleben sind und gesundheitlich nicht beeinträchtigt sind. **Derzeit ist diese Altersklasse stark von Arbeitslosigkeit betroffen, wobei die Gefahr besteht, dass sich ihr Berufseinstieg auf einen späteren Zeitpunkt verschiebt oder ausbleibt. Diese Zielgruppe verfügt über die wenigste Arbeitserfahrung, deshalb sind ihre Vorstellungen über das Berufsleben am wenigsten ausgereift. Gleichzeitig ist diese Altersklasse am meisten empfänglich für handlungsorientierte Techniken zur Entwicklung des Selbstverständnisses; sie zeigt am wenigsten Widerstand gegenüber innovativen Ansätzen.**

III. Mit der Methode beobachtbare Schlüsselqualifikationen

III.1 Zum Begriff Schlüsselkompetenz

In der KEY-Methodologie werden Schlüsselqualifikationen anhand des **DeSeCo**-Projekts *Definition and Selection of Competencies*⁵ definiert, das auf eine **OECD-Initiative** hin 1997 gestartet wurde.⁶ **Schlüsselqualifikationen** stellen dementsprechend Kompetenzen dar, die **«für ein erfolgreiches Leben und für eine gut funktionierende Gesellschaft nützlich sind»**.⁷

Schlüsselqualifikationen zeichnen sich durch folgende **drei** Merkmale aus:

- 1) Sie **tragen zu wertvollen Ergebnissen** für die Gesellschaft und die Menschen **bei**.
- 2) Sie helfen Menschen dabei, wichtige und komplexe Anforderungen unter verschiedenen Rahmenbedingungen zu erfüllen.
- 3) Sie sind für alle **wichtig**.⁸

Weiter haben wir zur Festlegung der untersuchten Kompetenzbereiche folgende Ansätze beachtet. Schlüsselqualifikationen sind Kompetenzen, die in einem der folgenden Lebensbereiche eine entscheidende Rolle spielen:

1. Entfaltung und lebenslange Entwicklung der Persönlichkeit (kulturelles Kapital)

Schlüsselqualifikationen sollen ermöglichen, dass Menschen im Laufe ihres Lebens persönliche Ziele verfolgen, welche von ihren individuellen Interessen, Bestrebungen und ihrem Wunsch nach fortdauerndem Lernen bestimmt sind.

2. Bürgerliches Engagement und gesellschaftliche Integration (gesellschaftliches Kapital)

Schlüsselkompetenzen sollen allen eine aktive Teilhabe am Gesellschaftsleben ermöglichen.

3. Beschäftigungsfähigkeit (humanes Kapital)

Alle Menschen sollen fähig sein, eine menschenwürdige Arbeit auf dem Arbeitsmarkt zu finden.»⁹

⁵ Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter <http://www.deseco.admin.ch/>.

⁶ Zur Erarbeitung unserer Definition von Schlüsselqualifikationen sowie zur Konkretisierung der einzelnen Kompetenzen wurden auch die Strategiepapiere der EU berücksichtigt. Beachtet wurde deshalb auch die Empfehlung der EU-Kommission zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen [*RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC)*], die 2006 herausgegeben wurde und in diesem Themenbereich zu den am meisten zitierten Dokumenten gehört. Die zwei Qualifikationsrahmen arbeiten zwar mit einer ähnlichen Definition von Schlüsselqualifikationen, aber in der Abgrenzung und Konkretisierung zeigen sich Unterschiede. Nichtsdestotrotz wird in beiden Dokumenten festgehalten, dass die Abgrenzung von Schlüsselqualifikationen zu einem bestimmten Zeitpunkt auf der Übereinkunft von bestimmten Fachleuten beruht. Dies schließt jedoch nicht aus, dass man weitere, bisher nicht klassifizierte Kompetenzen in anderen Kontexten ebenfalls als Schlüsselqualifikationen interpretiert.

⁷ Gábor Halász – Alain Michel: Key Competences in Europe – interpretation, policy formulation and implementation. In: *European Journal of Education* Vol. 46. No. 3, 2011

⁸ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. [Schlüsselqualifikationen: Antworten auf wichtige Herausforderungen des Lebens] <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

⁹ Gábor Halász: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák [Schlüsselqualifikationen zum lebenslangen Lernen] <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

III.2 Mit der Methode beobachtbare Schlüsselqualifikationen

Bei der Auswahl der Schlüsselqualifikationen, die mit KEY ermittelt und beobachtet werden sollen, wurden die folgenden **zwei Aspekte** beachtet: 1) Die ausgewählten Kompetenzen sollen **für die Mehrheit von Arbeitgeberinnen und -geber die wichtigsten berufsübergreifenden Kompetenzen** darstellen, wobei auf die Praxiserfahrungen jener angehenden Fachleute zurückgegriffen wurde, die zu Arbeitgeberinnen und -gebern eine unmittelbare und intensive Arbeitsbeziehung haben. 2) Die ausgewählten Kompetenzen sollen **qualitativ ermittelt und in einer strukturierten Form beobachtet werden können**.

KEY wird – unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte – zur **Ermittlung und Beobachtung folgender zehn Kompetenzen** eingesetzt:

1. Eigenverantwortung
2. Leistungsfähigkeit
3. Bewältigung von Stresssituationen
4. Kreativität
5. Prozessmanagement
6. Konfliktmanagement, kritische Kompetenz
7. Kommunikationskompetenz
8. Anpassungsfähigkeit, Umgang mit Veränderungen (Resilienz)
9. Lernfähigkeit
10. Kooperationsfähigkeit

In der KEY-Methodologie werden die Schlüsselqualifikationen, die unter Berücksichtigung der oben genannten Kriterien ausgewählt wurden, **in einem Qualifikationsrahmen dargestellt, der sich aus den Elementen zweier internationaler Qualifikationsrahmen zusammensetzt**. Wenn eine Schlüsselqualifikation nicht in diesen beiden Qualifikationsrahmen vorhanden war, wurden zur Bestimmung weitere Quellen aus der einschlägigen Fachliteratur herangezogen oder es wurde eine eigene Definition erarbeitet. Es wird deshalb immer auf die konkreten Quellen hingewiesen.

Zu den einzelnen Schlüsselqualifikationen werden jeweils kurze Definitionen angegeben. Weiterhin werden die Elemente dieser Schlüsselqualifikationen (wenn vorhanden) beschrieben. Hingewiesen wird auch auf die inhaltlichen Elemente, die in der Methode beachtet wurden. Sie finden die Handlungssequenzen, die zur Dokumentation der ausgewählten Schlüsselqualifikation benutzt werden, im Raster zur Systematisierung & Evaluation (Anhang 7 – Raster zur Systematisierung & Evaluation).

Die Validierung jener Kompetenzen, die nicht durch formales Lernen erworben wurden, bereitet keine Schwierigkeiten, solange der Anteil und die Bedeutung dieser Kompetenzen angesichts der individuellen Kompetenzen insgesamt zu vernachlässigen ist. Wenn jedoch diese nicht durch formales Lernen erworbenen Kompetenzen überwiegen, kann ihre Validierung eine Herausforderung darstellen. In den Transaktionen auf dem Arbeitsmarkt schätzen die einzelnen Akteure einander auf Grund von Kompetenzen und Kompetenzerwartungen ein. In diesen Verhandlungen spielen deshalb die Kompetenzen der einzelnen Akteure eine wichtige Rolle. Ebenfalls von Bedeutung ist auch die Fähigkeit zum Erwerb weiterer Kompetenzen. **Die Sichtbarmachung von Kompetenzen ist in diesem**

Sinne eine grundlegende Voraussetzung für Austauschprozesse auf dem Arbeitsmarkt.¹⁰

¹⁰ Vgl. Jakó Melinda: A kompetencia fogalmának értelmezése. [Zur Interpretation des Kompetenzbegriffes] www.erak.hu/szemelvenyek/kompetenciafogalom.pdf

Schlüsselqualifikation	Definition	Elemente	Inhaltliche Elemente
Eigenverantwortung	Die Einzelperson kommt während der Arbeit ihren Pflichten konsequent und erwartungsgemäss nach. ¹¹ Die Einzelperson schätzt die Konsequenzen ihrer Handlungen sowohl selbst- als auch gruppenbezogen ein und übernimmt die Verantwortung. ¹²	Entscheidungsfähigkeit	TN schätzt Konsequenzen ein.
			TN ist fähig, eine Wahl zu treffen.
		Umgang mit Verpflichtungen	TN übernimmt Verantwortung für die eigenen Entscheidungen.
			TN übernimmt Verantwortung für die eigene Arbeit.
			TN übernimmt Verantwortung für Werkzeuge und Materialien.
			TN übernimmt Verantwortung für Personen, mit denen er/sie arbeitet.
TN übernimmt Verantwortung für Ergebnisse.			
Leistungsfähigkeit	Niveauvolle Durchführung der vorgegebenen Arbeitssequenzen innerhalb verhältnismässig kurzer Zeit (im Vergleich zu anderen oder zur Norm); gleichzeitig erwartungsgemässe Durchführung der Arbeitssequenzen, sowohl formell als auch inhaltlich gesehen.	Geschwindigkeit (Durchführung innerhalb der vorgegebenen Zeit!)	TN kann innerhalb der (im Tagesprogramm) vorgegebenen Zeit Aufgaben und Informationen in Wort und Schrift verstehen.
			TN kann innerhalb der vorgegebenen Zeit so viele Produkte herstellen, wie erwartet.
			TN kann verhältnismässig lange schnell arbeiten.
			TN kann sein/ihr Arbeitstempo kontrollieren.
		Präzision, Fehler	Die vom TN hergestellten Produkte entsprechen der erwarteten Qualität.
			TN kann die eigene Arbeitsqualität überprüfen.

¹¹ *Kompetencialeltár* [Kompetenzinventar] und *Módszertani leírás* [Methodenbeschreibung]. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 42 Seiten. Im Rahmen des Projekts TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001, «A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II.» [Entwicklung des Nationalen Dienstleistungszentrums für Beschäftigungspolitik] Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12

¹² Krisztina Gaskó: Autónoμία és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képesítési Keretrendszer számára, [Autonomie und Verantwortung: Ein Überblick zur Erarbeitung der ungarischen Qualifikationsrahmen für Ausbildung], 2010; <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qDDisBvXxGEJ:tamop413.ofi.hu/okkr-orszagos-kepesitesi-keretrendszer/3-1-7-gasko+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>

Schlüsselqualifikation	Definition	Elemente	Inhaltliche Elemente
Bewältigung von Stresssituationen	Die Einzelperson kann effektiv mit schwierigen und auch emotional belastenden Situationen umgehen, weiterhin verfügt sie über effektive Strategien zur Bewältigung von Stresssituationen. ¹³	Umgang mit Eustress	TN löst die Stresssituation.
			Hohe Erwartungen motivieren TN zur besseren Arbeit.
		Umgang mit Disstress	TN lässt seine/ihre Produktivität durch Disstress nicht beeinflussen.
			TN bewältigt die Stresssituation.
Kreativität	Einstellung und Fähigkeit (eine Organisation von Fähigkeiten) zur Herstellung von Beziehungen zwischen Erfahrungen, die früher nicht miteinander verbunden waren; dies erfolgt in Form von neuen Denkmustern und erscheint als neue Erfahrungen, Vorstellungen oder Produkte.	Problemlösung	TN hat eine originelle Betrachtungsweise.
			TN kann isolierte Erfahrungen und Kenntnisse miteinander verbinden.
		Offenheit für Neues	TN ist einfallsreich.
			TN findet neue Lösungsmöglichkeiten.
Prozessmanagement	Fähigkeit, einzelne Arbeitsvorgänge bewusst als Prozess und System wahrzunehmen.	Bewusstes Handeln	TN kann Ziele festlegen.
			TN ist zielorientiert.
		TN strukturiert den Prozess	TN kann einzelne Schritte des Prozesses festlegen.
			TN kann einzelne Schritte des Prozesses strukturieren.
Bewältigung von Konfliktsituationen, kritische Kompetenz	Fähigkeit, mit Konflikten erfolgreich und konstruktiv umzugehen sowie gegensätzliche Interessen in Einklang zu bringen und so Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. ¹⁴ Fähigkeit, ein vertrauensvolles und	Umgang mit Kritik	TN kann Kritik akzeptieren.
			TN kann auf die Kritik reagieren.
			TN kann konstruktive Kritik üben.

¹³ Entwicklung von Messverfahren für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber <http://alexoft.hu/kompetencia/kompetencia7.php>

¹⁴ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. [Schlüsselqualifikationen: Antworten auf wichtige Herausforderungen des Lebens] <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

Schlüsselqualifikation	Definition	Elemente	Inhaltliche Elemente
	kooperatives Arbeitsklima in der Gruppe auszubauen. ¹⁵ Fähigkeit, anderen akzeptable und konstruktive Kritik zu übermitteln, sowie Fähigkeit, die Kritik anderer nachzuvollziehen, zu verstehen und auf diese Kritik zu reagieren.	Konfliktmanagement	TN ist bereit, mit Konfliktsituationen umzugehen.
			TN provoziert Konfliktsituationen.
			TN löst Konfliktsituationen.
Kommunikationskompetenz	Fähigkeit, Gedanken, Gefühle und Fakten in Wort und Schrift auszudrücken und ähnliche Äusserungen zu verstehen; Fähigkeit, Sprachen, Symbole und Texte effektiv und interaktiv (situationsbezogen) zu benutzen ¹⁶ , ausserdem Fähigkeit zur Überzeugung anderer. ¹⁷ Wichtige Bestandteile sind die muttersprachliche und fremdsprachliche Kommunikation (in Wort und Schrift).	Mündliche Kommunikation	TN kann sich angemessen und klar verständlich äussern.
			TN kann anderen aufmerksam zuhören.
			TN kann die Gedanken anderer zusammenfassen.
			TN kann anderen Personen Feedback geben.
			TN kann andere von seinen/ihren eigenen Vorstellungen überzeugen.
			TN kann effektiv Inhalte zusammenfassen und präsentieren (einseitige Kommunikation).
		Nonverbale Kommunikation	TN nutzt nonverbale Kommunikationsstrategien.
TN kann die nonverbalen Zeichen anderer verstehen.			

¹⁵ *Kompetencialeltár* [Kompetenzinventar] und *Módszertani leírás* [Methodenbeschreibung]. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 42 Seiten. Im Rahmen des Projekts TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001, «A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II.» [Entwicklung des Nationalen Dienstleistungszentrums für Beschäftigungspolitik] Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12

¹⁶ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. [Schlüsselqualifikationen: Antworten auf wichtige Herausforderungen des Lebens] <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen> und Gábor Halász – Alain Michel: Key Competences in Europe – interpretation, policy formulation and implementation. In: *European Journal of Education* Vol. 46. No. 3, 2011, sowie Crista Schlegel: Schlüsselqualifikationen, Siegrist-Wunderli, Beltz Verlag

¹⁷ *Kompetencialeltár* [Kompetenzinventar] und *Módszertani leírás* [Methodenbeschreibung]. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 42 Seiten. Im Rahmen des Projekts TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001, «A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II.» [Entwicklung des Nationalen Dienstleistungszentrums für Beschäftigungspolitik] Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12

Schlüsselqualifikation	Definition	Elemente	Inhaltliche Elemente
Anpassungsfähigkeit, Umgang mit Veränderungen (Resilienz)	Fähigkeit einer Einzelperson, sich an veränderte Umstände, Herausforderungen erfolgreich und kontinuierlich anzupassen; Fähigkeit zur Erneuerung und zur effektiven Problemlösung. ¹⁸		TN kann Veränderungen, Wandlungen wahrnehmen.
			TN kann mit Veränderungen umgehen.
Lernfähigkeit	Fähigkeit, Probleme zu verstehen, Lösungen zu finden und diese Lösungsmöglichkeiten auch zu verwirklichen; weiter sich diese Lösungen einzuprägen, um sie später in ähnlichen Situationen abzurufen.	Verarbeitung und Verstehen von Informationen	TN kann dank seiner/ihrer kognitiven Funktionen die Aufgaben verstehen und die Arbeit sinnvoll organisieren.
			TN zeigt sich offen für die Aufgaben.
		Anwendung von Gelerntem	TN kann vorhandene und neue funktionierende Lösungen wiederholt nutzen.
			TN kann früheres Wissen und Können in neuen Situationen einsetzen.
Kooperationskompetenz	Fähigkeit zur Kooperation und zur gemeinsamen Arbeit, um gemeinsame Ziele zu realisieren. ¹⁹		TN kann eigene Vorstellungen vortragen.
			TN kann anderen Personen zuhören und ihre Vorstellungen zusammenfassen.
			TN hat eine positive und zukunftsorientierte Attitüde.
			TN kann seine/ihre Vorstellungen in den Hintergrund stellen, wenn sich die Gruppe für eine andere Lösung entschieden hat.
			TN nimmt aktiv an Gruppenaktivitäten teil.

¹⁸ <http://www.coachszemle.hu/hirek/kepzesek/359-reziliencia-fejlesztési-program-2014-februar-22>

¹⁹ Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. [Schlüsselqualifikationen: Antworten auf wichtige Herausforderungen des Lebens] <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

IV. Prozessbeschreibung

IV.1 Rahmenbedingungen

KEY ist eine komplexe Arbeitsmethode, die auf vorbestimmten Handlungssequenzen beruht. Diese Gruppenmethode kann innerhalb von fünf Tagen durchgeführt werden und dient in erster Linie zur strukturierten Ermittlung und Dokumentation von Schlüsselqualifikationen.

Nach dem ersten Tag, der auf Teamaufbau und Bestimmung von Schlüsselqualifikationen abzielt, folgen drei Tage mit Teamarbeit. Ausgangspunkt für die Teamarbeit ist dabei an jedem Tag ein Koffer, jeweils mit unterschiedlichen Materialien. Arbeitsanweisungen werden sowohl schriftlich verteilt als auch von der Kursleitung erklärt. Jeden Tag werden Häuser gebaut, wobei die «Baumaterialien» jeweils in unterschiedlicher Menge und Qualität zur Verfügung stehen. Die Proportion von individuellen Tätigkeiten und Teamarbeit variiert und die Arbeitsanweisungen sind auch jeweils unterschiedlich ausführlich.

Fachleute beteiligen sich nicht an diesen Aktivitäten: Sie beobachten und dokumentieren die Schlüsselqualifikationen von Teilnehmenden. Am fünften Tag werden die Tätigkeiten ausgewertet und Teilnehmende erhalten Rückmeldung über die beobachteten und evaluierten Schlüsselqualifikationen.

Gruppengrösse: 4–5 Personen

Die Methode erfordert eine konstante und aktive Präsenz der Teilnehmenden!

Die Methode kann in mehreren Gruppen zum gleichen Zeitpunkt parallel nur dann eingesetzt werden, wenn die Gruppen am zweiten, dritten und vierten Tag komplett voneinander getrennt arbeiten können. Auf diese Weise soll nämlich vermieden werden, dass sich die Gruppen über ihre Erfahrungen austauschen. Tag 1 und 5 können gleichzeitig mit mehreren Gruppen durchgeführt werden. Ausserdem ist es Teilnehmenden nicht erlaubt, während der Durchführung ihre Gruppen zu wechseln.

Kursleitung: 1–2 qualifizierte Fachleute

Das Anforderungsprofil für Fachleute finden Sie in 0 dieses Dokuments. Während Teilnehmende die Aufgaben lösen, beobachten und dokumentieren Fachleute die Tätigkeiten.

Wird die Methode parallel in mehreren Gruppen durchgeführt, so sind Fachleute für jede einzelne Gruppe erforderlich.

Während der Durchführung kann die Kursleitung nicht gewechselt werden.

IV.2 Ermittlung, Dokumentation der Schlüsselqualifikationen, Feedback

KEY ermöglicht die standardisierte Beobachtung der Schlüsselqualifikationen, die unter III. beschrieben wurden. Die angemessene Dokumentation hat zum Ziel, dass Teilnehmende sowohl in mündlicher (Feedbackrunde) als auch in schriftlicher Form (Portfolio mit kurzen und eindeutigen Hinweisen) ausführliche Informationen über ihre eigenen Schlüsselqualifikationen bekommen.

Beobachterbogen: Während der Durchführung machen Fachleute Notizen anhand der Kriterien eines Beobachtungsbogens (siehe Anhang 6 – Beobachtungsbogen).

Systematisierung & Evaluation: Die wichtigsten Beobachtungen werden als Kompetenzen festgehalten; Evaluation und Feedback (sowohl in schriftlicher als auch in mündlicher Form)

beruhen auf diesen Aufzeichnungen (Beispiel hierfür: Anhang 7 – Raster zur Systematisierung & Evaluation, Beschreibung Kapitel V.)

Mündliches Feedback: Teilnehmende bekommen am Ende jedes Tages eine kurze und am fünften Tag eine ausführliche Rückmeldung über ihre Schlüsselqualifikationen, wobei auf eine systematisierte Auswertung zurückgegriffen wird und auch Beispiele angeführt werden. Das wird zusätzlich mit eigenen Beobachtungen und Reflexionen ergänzt (siehe Kapitel V.)

Portfolio der Schlüsselqualifikationen: Fünf Tage nach der Durchführung wird eine schriftliche Dokumentation erstellt, in der die beobachteten Schlüsselqualifikationen festgehalten werden und die später bei der Jobsuche auch als Zertifikat vorzuweisen ist (Beispiel hierfür: Anhang 8 – Portfolio Schlüsselkompetenzen, Beschreibung Kapitel V.).

IV.3 Verlauf

Während der fünftägigen Durchführung lösen Teilnehmende im Vorfeld genau festgelegte Aufgaben, die auch Teilmodule enthalten. Diese sollen die Ermittlung der ausgewählten Schlüsselqualifikationen ermöglichen. Innerhalb eines Tages werden die einzelnen Elemente voneinander nicht scharf getrennt, sie folgen einander in einer dynamischen Reihenfolge. Das Tempo der Durchführung wird jeweils von der Kursleitung so bestimmt, wie es den Kompetenzen und Fähigkeiten der Gruppe am besten entspricht. Die Fachperson stellt das Tagesprogramm anhand der methodologischen Hinweise und der Kompetenzen der Gruppe zusammen. In diesem Dokument wird der genaue Zeitplan für die aktuelle Gruppe festgehalten (Beispiel für das Tagesprogramm siehe Anhang 5 – Vorlage Tagesplan).

TAG 1 – «EINSTIEG»

Ziel: Vorbereitung der Teamarbeit sowie Erklärung von Schlüsselqualifikationen:

- Kennenlernen, Vorstellungsrunde
- Teamaufbau, Vorbereitung der gemeinsamen Arbeit
- Motivierung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen
- Festlegung von Gruppenregeln
- (Er)klärung der allgemeinen Grundsätze
- Schlüsselqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt; Erklärung der Schlüsselqualifikationen, die mit Hilfe der Methode beobachtet werden können
- Klärung der Rolle der Fachperson; Informationen darüber, was und wie während der Durchführung beobachtet wird
- Wissenswertes über Foto- und Videoaufnahmen (Einwilligung unterschreiben)
- Organisatorisches zum Wochenprogramm (zeitlicher Rahmen, Ort, Pausen usw.)
- Vorstellung der Methode (Gegenstand, Ziele, Output – jedoch keine Informationen über die Kofferinhalte!)
- Festlegung der Wochenziele

Methode: von der Kursleitung ausgewählte Arbeitsmethoden, die jeweils den Kompetenzen und Eigenschaften der Gruppe am besten entsprechen.

Werkzeuge: Werkzeuge, welche die von der Kursleitung ausgewählten Methoden erfordern.

Zur Präsentation der Teamarbeit eignen sich besonders Kurzfilme, die verschiedene Formen der Teamarbeit zum Thema haben. Auf diese Videos kann auch später zurückgegriffen werden.

Infrastruktur: ein Raum (mindestens 20 m²), wo sich Teilnehmende frei bewegen können und wo sich die von der Kursleitung ausgewählten Methoden durchführen lassen; 1 Computer mit Internetverbindung (PC oder Notebook); Kameras oder mobile Geräte für Foto- und/oder Videoaufnahmen.

Pausen: je nach Gruppenbedürfnissen; jede zweite Stunde mindestens 20 Minuten sowie einmal eine Mittagspause (mindestens 1 Stunde). Es ist untersagt, in den Pausen zu arbeiten.

TAG 2 – KOFFER MIT LEGO®-BAUSTEINEN

Ziel: Beobachtung und Dokumentation von Schlüsselqualifikationen, während Teilnehmende anhand der Arbeitsanweisungen mit einem Koffer mit LEGO®-Bausteinen arbeiten.

Kofferinhalt und Aufgaben: Teilnehmende haben die Aufgabe, aus einer Vielzahl von LEGO®-Bausteinen anhand schriftlicher Hinweise gemeinsam ein Haus zu bauen und auch die Serienherstellung von Häusern vorzubereiten.

Methode:

- Vormittag: Durchführung der Arbeitsanweisung Nr. 1 zum Koffer mit LEGO®-Bausteinen (Anhang 2 – Koffer mit LEGO®-Steinen – Inhalt und Arbeitsanweisungen). (Als Einstieg lohnt es sich, in der Gruppe einen Kurzfilm über die Sortierung von LEGO®-Bausteinen vorzuführen und diesen innerhalb von 5 bis 10 Minuten zu besprechen.)
Zwischen den Aktivitäten am Vor- und am Nachmittag sollen die Häuser, die am Vormittag gebaut wurden, montiert werden (mit oder ohne die Gruppe, je nach Beurteilung der Kursleitung). Alle Elemente müssen wieder in den Koffer gelegt werden.
- Nachmittag: Durchführung der Arbeitsanweisung Nr. 2 zum Koffer mit LEGO®-Bausteinen (Anhang 2 – Koffer mit LEGO®-Steinen – Inhalt und Arbeitsanweisungen). (Als Einstieg eventuell einen Kurzfilm über Serienherstellung vorführen und besprechen.)

Werkzeuge: Koffer mit LEGO®-Bausteinen wie in der Beschreibung vorgegeben (Anhang 2 – Koffer mit LEGO®-Steinen – Inhalt und Arbeitsanweisungen).

Strategieberatung: Während der Strategieberatung wird nicht gearbeitet. Die Besprechung dauert 5 Minuten und Teilnehmende konzentrieren sich auf folgende Fragestellungen:

- Was für eine Strategie haben wir bisher verfolgt, wie soll es nun weitergehen?
- Welche Rollen gab es im Team, wer wird nun welche Rollen übernehmen?

Die Fachperson nimmt die Ergebnisse der Strategieberatung ohne Bewertung zur Kenntnis. Diese Besprechungen finden unter Berücksichtigung der Gruppenspezifika statt, wobei es von der Einschätzung der Fachperson abhängt, wann und wie oft ein solcher Austausch erforderlich ist. Die Strategieberatung kann in Anwesenheit der Fachperson (passive Teilnahme!) oder ohne seine/ihre Präsenz stattfinden – dies hängt teils von der

Kursleitung ab, teils gelten diesbezüglich die länderspezifischen Konventionen der Beratungspraxis.

Interventionen: Fachleute dürfen sich nicht in die Arbeit einmischen. Fachleute dürfen nach dem Start der Gruppenarbeit keine Fragen mehr beantworten und dürfen keinesfalls die Arbeit beeinflussen (weder durch bestimmte Verhaltensweisen noch durch mündliche Kommunikation).

Evaluation, Feedback: Teilnehmende bekommen von der Kursleitung Rückmeldung nach den einzelnen Arbeitsphasen (spätestens nach der Durchführung der Arbeitsanweisungen Nr. 1 und Nr. 2). In der Feedbackrunde haben vor allem Teilnehmende die Möglichkeit, über ihre eigenen Erfahrungen zu berichten und sich gegenseitig auszutauschen. Die Feedbackrunde tagsüber dauert 10 bis 15 Minuten, am Ende des Tages 30 bis 45 Minuten.

Schwerpunkte sind dabei in erster Linie:

- Arbeitseffizienz
- Arbeits- und Produktqualität
- Schlüsselqualifikationen (Erscheinungsformen und Nutzen)

Infrastruktur: 1 Raum (mindestens 20 m²); Arbeitsfläche pro Person (1–1,5 m², Tisch); angemessene Bestuhlung je nach Gruppengrösse; 1 Computer mit Internetverbindung (PC oder Notebook); Kameras oder mobile Geräte für Foto- und/oder Videoaufnahmen.

Pausen: je nach Gruppenbedürfnissen; jede zweite Stunde mindestens 20 Minuten sowie einmal eine Mittagspause (mindestens 1 Stunde). Es ist untersagt, in den Pausen zu arbeiten.

TAG 3 – KOFFER MIT HOLZMATERIALIEN

Ziel: Beobachtung und Dokumentation von Schlüsselqualifikationen, während Teilnehmende anhand der Arbeitsanweisungen mit einem Koffer mit Holzmaterialien arbeiten.

Kofferinhalt und Aufgaben: Teilnehmende haben die Aufgabe, aus wenigen MDF-Platten (jeweils mit Löchern) anhand schriftlicher Hinweise ein Haus zu bauen und auch die Serienherstellung vorzubereiten.

Methode: Durchführung der Arbeitsanweisung zum Koffer mit Holzmaterialien (Anhang 3 – Koffer mit Holzmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen).

Werkzeuge: Koffer mit Holzmaterialien, wie in der Beschreibung vorgegeben (Anhang 3 – Koffer mit Holzmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen).

Strategieberatung: Während der Strategieberatung wird nicht gearbeitet. Die Besprechung dauert 5 Minuten und Teilnehmende konzentrieren sich auf folgende Fragestellungen:

- Was für eine Strategie haben wir bisher verfolgt, wie soll es nun weitergehen?
- Welche Rollen gab es im Team, wer wird nun welche Rollen übernehmen?

Die Fachperson nimmt die Ergebnisse der Strategieberatung ohne Bewertung zur Kenntnis. Diese Besprechungen finden unter Berücksichtigung der Gruppenspezifika statt, wobei es von der Einschätzung der Fachperson abhängt, wann und wie oft ein solcher Austausch erforderlich ist. Die Strategieberatung kann in Anwesenheit der Fachperson

(passive Teilnahme!) oder ohne seine/ihre Präsenz stattfinden – dies hängt teils von der Kursleitung ab, teils gelten diesbezüglich die länderspezifischen Konventionen der Beratungspraxis.

Interventionen: Fachleute dürfen sich prinzipiell nicht in die Arbeit einmischen. Fachleute dürfen nach dem Start der Gruppenarbeit keine Fragen mehr beantworten und dürfen keineswegs die Arbeit beeinflussen (weder durch bestimmte Verhaltensweisen noch durch mündliche Kommunikation).

Die Fachperson kann sich in die Aktivität erst dann einmischen (jedoch frühestens nach der Mittagspause), wenn die Gruppe noch keine konkreten Pläne und Vorstellungen über ihr eigenes Haus haben oder wenn die Arbeit seit längerem (ungefähr 10–15 Minuten) stagniert und die Gruppe keineswegs vorankommt. Mögliche Lösungsvorschläge (die Fachperson kann selber einschätzen, welche Option er/sie für angemessen hält):

- Ein Foto über das fertige Haus überreichen (ein Foto über das Erdgeschoss oder sogar über das ganze Haus)
- Weitere Informationen, damit eventuelle Schwierigkeiten überwunden werden (z. B.: Die Säulen sind nur für die Treppe da; aus dem grössten Element wird nicht die Seitenmauer usw.)

Evaluation, Feedback: Teilnehmende bekommen Rückmeldung seitens der Kursleitung nach den einzelnen Arbeitsphasen (mindestens zweimal, nach dem Nachmittagsprogramm und nach der Durchführung der Arbeitsanweisungen). In der Feedbackrunde haben vor allem Teilnehmende die Möglichkeit, über ihre eigenen Erfahrungen zu berichten und sich gegenseitig auszutauschen. Die Feedbackrunde tagsüber dauert 10 bis 15 Minuten, am Ende des Tages 30 bis 45 Minuten.

Schwerpunkte sind dabei in erster Linie:

- Arbeitseffizienz
- Arbeits- und Produktqualität
- Schlüsselqualifikationen (Erscheinungsformen und Nutzen)

Infrastruktur: 1 Raum (mindestens 20 m²); 1 Tisch mit einer Arbeitsfläche von 1–1,5 m² (der Tisch soll gross sein, damit sich alle Teilnehmenden um ihn versammeln können); 1 weiterer Tisch als Lagerfläche für unverwendete Materialien; angemessene Bestuhlung je nach Gruppengrösse; 1 Computer mit Internetverbindung (PC oder Notebook); Kameras oder mobile Geräte für Foto- und/oder Videoaufnahmen.

Pausen: je nach Gruppenbedürfnissen; jede zweite Stunde mindestens 20 Minuten sowie einmal eine Mittagspause (mindestens 1 Stunde). Es ist untersagt, in den Pausen zu arbeiten.

TAG 4 – KOFFER MIT KREATIVMATERIALIEN

Ziel: Beobachtung und Dokumentation von Schlüsselqualifikationen, während Teilnehmende anhand der Arbeitsanweisungen mit einem Koffer mit Kreativmaterialien arbeiten.

Kofferinhalt und Aufgaben: Teilnehmende bauen anhand minimaler Arbeitsanweisungen und aus besonderen und ungewöhnlichen Materialien individuell ein eigenes Haus,

anschliessend wird aus den fertigen Häusern eine Stadt gebaut; abschliessend werden die Häuser einzeln präsentiert.

Methode:

- Durchführung der Arbeitsanweisung Nr. 1 zum Koffer mit Kreativmaterialien (Anhang 4 – Koffer mit Kreativmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen).
- Durchführung der Arbeitsanweisung Nr. 2 zum Koffer mit Kreativmaterialien (Anhang 4 – Koffer mit Kreativmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen).
- Durchführung der Arbeitsanweisung Nr. 3 zum Koffer mit Kreativmaterialien (Anhang 4 – Koffer mit Kreativmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen). (Als Einstieg und zur Besprechung der Arbeitsanweisungen empfiehlt sich eventuell eine kurze Werbung, beispielsweise für Handys, vorzuführen und zu diskutieren.)

Werkzeuge: Koffer mit Kreativmaterialien, wie in der Beschreibung vorgegeben (Anhang 4 – Koffer mit Kreativmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen).

Strategieberatung: keine. (Bis auf Verständnisfragen, wie in der Beschreibung vorgegeben!)

Interventionen: Fachleute dürfen sich prinzipiell nicht in die Arbeit einmischen. Fachleute dürfen nach dem Start keine Fragen mehr beantworten und dürfen keineswegs die Arbeit beeinflussen (weder durch bestimmte Verhaltensweisen, noch durch mündliche Kommunikation).

Evaluation, Feedback: Teilnehmende bekommen nach den einzelnen Arbeitsphasen Feedback seitens der Kursleitung (dreimal, jeweils nach abgeschlossenen Sequenzen). In der Feedbackrunde haben vor allem Teilnehmende die Möglichkeit, über ihre eigenen Erfahrungen zu berichten und sich gegenseitig auszutauschen. Die Feedbackrunde tagsüber dauert 10 bis 15 Minuten, am Ende des Tages 30 bis 45 Minuten.

Schwerpunkte sind dabei in erster Linie:

- Arbeitseffizienz
- Arbeits- und Produktqualität
- Schlüsselqualifikationen (Erscheinungsformen und Nutzen)

Infrastruktur: 1 Raum (mindestens 20 m²), Arbeitsfläche pro Person (1–1,5 m²); 1 weiterer Tisch als Lagerfläche für Materialien, die allen zur Verfügung stehen; 1 Arbeitsfläche zur Arbeitssequenz «Stadtbau» (mindestens 3 m²); Fläche für die Präsentationen, angemessene Bestuhlung je nach Gruppengrösse, 1 Computer mit Internetverbindung (PC oder Notebook), Kameras oder mobile Geräte für Foto- und/oder Videoaufnahmen

Pausen: je nach Gruppenbedürfnissen; jede zweite Stunde mindestens 20 Minuten sowie einmal eine Mittagspause (mindestens 1 Stunde). Es ist untersagt, in den Pausen zu arbeiten.

TAG 5 – «ABSCHLUSS»

Ziel: Evaluierung der Woche sowie Feedback über die Schlüsselqualifikationen:

- Arbeitseffizienz
- Strategien und Rollen in der Teamarbeit sowie deren Wandel
- Evaluierung der drei Arbeitsformen

- Erfahrungen mit und über Schlüsselqualifikationen
- Selbstbewertung und gegenseitige Rückmeldungen in der Gruppe, jeweils auf die Schlüsselqualifikationen bezogen
- Mündliches Feedback seitens der Kursleitung (entweder vor dem Plenum oder individuell, je nach Einschätzung der Kursleitung)
- Abschluss der gemeinsamen Arbeit, Wissenswertes über die Zertifikate

Methode: von der Kursleitung ausgewählte Arbeitsmethoden, die jeweils den Kompetenzen und Eigenschaften der Gruppe am besten entsprechen.

Werkzeuge: Werkzeuge, welche die von der Kursleitung ausgewählten Methoden erfordern.

Wenn Fotos bzw. Videos über die Gruppe gemacht wurden, empfiehlt es sich eventuell, diese (oder ausgewählte Sequenzen) vorzustellen.

Infrastruktur: 1 Raum (mindestens 20 m²), wo sich Teilnehmende frei bewegen können und wo sich die von der Kursleitung ausgewählten Methoden durchführen lassen; 1 Computer mit Internetverbindung (PC oder Notebook); Kameras oder mobile Geräte für Foto- und/oder Videoaufnahmen.

Pausen: je nach Gruppenbedürfnissen; jede zweite Stunde mindestens 20 Minuten sowie einmal eine Mittagspause (mindestens 1 Stunde). Es ist untersagt, in den Pausen zu arbeiten.

Verlauf der KEY-Methode in tabellarischer Übersicht:

Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5
Einstieg Kennenlernen Teamaufbau Schlüsselqualifikationen Motivation Methode	LEGO® 1.	HOLZMATERIALIEN	KREATIVMATERIALIEN 1.	<i>Vorbereitung der Fachleute auf die Feedbackrunde</i>
	LEGO® 2.		KREATIVMATERIALIEN 2.	Mündliches Feedback über die Schlüsselqualifikationen Evaluation Abschluss
			KREATIVMATERIALIEN 3.	

IV.4 Allgemeine Grundsätze

Die folgenden allgemeinen Grundsätze sind während der ganzen Durchführung zu beachten. Diese Grundsätze sollen «horizontal» verstanden werden; d. h., sie bleiben unverändert während der Woche und gelten für alle Teilnehmenden sowie für die Kursleitung.

Allgemeine Grundsätze zur Durchführung von KEY:

- Teilnehmende können die Kofferinhalte erst an dem Tag kennenlernen, an dem die einschlägigen Arbeitsanweisungen verteilt werden.
- Die Gruppe bekommt jeweils ein Exemplar der Arbeitsanweisungen.
- Vor den Aufgaben und den Aktivitäten muss jederzeit sichergestellt werden, dass alle die Arbeitsanweisungen verstanden haben.
- Teilnehmende müssen alle Aktivitäten der Arbeitsanweisungen durchführen (keine Aktivität weglassen!) und dabei auch die vorgegebene Arbeitszeit einhalten.

- Während der ganzen Durchführung steht Teilnehmenden ein Computer mit Internetverbindung (PC oder Notebook) zur Verfügung. Sie können diesen Computer beliebig und je nach Bedürfnis zur Lösung der einzelnen Aufgaben benutzen.
- Während der ganzen Durchführung stehen Teilnehmenden Papierbögen (in verschiedenen Grössen), Bleistifte und Stifte zur Verfügung, damit sie jederzeit beliebig und je nach Bedürfnis Notizen machen, Entwürfe oder sonstige visuelle Darstellungen erstellen können.
- Vor dem ersten Einsatz der Koffer müssen Teilnehmende jeweils auf eventuelle Gefahren und Sicherheitsvorschriften aufmerksam gemacht werden.
- Fachleute dürfen nach dem Start keine Fragen mehr beantworten und dürfen keineswegs die Arbeit beeinflussen (weder durch bestimmte Verhaltensweisen noch durch mündliche Kommunikation).

Eine ausführliche Besprechung dieser Grundsätze am ersten Tag ist unentbehrlich!

V. Output

Unter anderem zeichnet sich KEY dadurch aus, dass Teilnehmende als Output sowohl in mündlicher als auch in schriftlicher Form eine ausführlich dokumentierte Rückmeldung über ihre Schlüsselqualifikationen bekommen. Von diesem Feedback können sie bereits bei der Jobsuche profitieren. Die Informationen über die ermittelten und beobachteten Schlüsselqualifikationen können auch in der arbeitsmarktorientierten Förderungs- und Beratungsarbeit verwendet werden. Ausserdem kann man diese Rückmeldung als eine Art «Zertifikat» ansehen, indem dieses Dokument potenziellen Arbeitgeberinnen und -gebern anhand von standardisierten Kriterien durchgeführte Beobachtungen zugänglich macht. Diese Rückmeldungen entstehen jeweils anhand des Rasters *Systematisierung & Evaluation*, in dem alle Beobachtungen aufgezeichnet werden.

Raster *Systematisierung & Evaluation*: Für jeden Teilnehmer/jede Teilnehmerin wird eine individuelle Evaluation erstellt (Anhang 7 – Raster zur Systematisierung & Evaluation). In diesem Dokument sind die täglichen Beobachtungen zu den einzelnen Kompetenzen enthalten und mit Beispielen belegt. Die Fachperson füllt dieses Raster zur Systematisierung & Evaluation anhand der Tagesdokumentation aus (d. h. jeden Tag und pro Person individuell). Am Vormittag des fünften Tages werden diese Tagesdokumentationen systematisiert und die wichtigsten Beobachtungen werden als Kompetenzen zusammengefasst. Das gilt als Vorbereitung auf das abschliessende mündliche und schriftliche Feedback.

Mündliches Feedback: Am fünften Tag bekommen Teilnehmende mündliches Feedback seitens der Kursleitung in einer systematisierten Form. Schwerpunkte sind dabei die ermittelten und beobachteten Kompetenzen. Zum mündlichen Feedback wird das Raster *Systematisierung & Evaluation* benutzt, da dieses Dokument eine individuelle Rückmeldung über die Schlüsselqualifikationen ermöglicht. Je nach Bedarf (zur Begründung der Bewertung) können gleichzeitig auch die Beispiele aus den Tagesdokumentationen herangezogen werden. Das mündliche Feedback kann vor dem Plenum oder individuell (zu einem vereinbarten Termin) erfolgen. Je nach Gruppenbesonderheiten kann der Berater/die Beraterin frei entscheiden, welche Form er/sie bevorzugt (eventuell kann auch die Gruppe in die Entscheidungsfindung einbezogen werden). (Besonders zu erwägen sind dabei Faktoren wie die künftige Beziehung zwischen Kursleitung und Teilnehmern/Teilnehmerinnen, die Fortsetzung der individuellen Förderungsarbeit, Konflikte und Spannungen innerhalb der Gruppe usw.) Beim mündlichen Feedback kann der Berater/die Beraterin eine Auswahl von Bildern präsentieren, wobei die Fotos über die gemeinsame Arbeit die wichtigsten Beobachtungen seitens der Kursleitung belegen.

Dieses Dokument und somit die Visualisierung kann eine gute Grundlage für die Besprechung der gemeinsamen Arbeit sowie der Schlüsselqualifikationen bilden.

Portfolio der Schlüsselqualifikationen: Dieses Dokument, das Teilnehmende später als Zertifikat und sogar als Anhang zum Lebenslauf benutzen können, enthält als Output eine kurze Beschreibung der ermittelten Schlüsselqualifikationen. Die schriftliche Evaluation ist kurz und fokussiert auf die Stärken. Das Portfolio enthält keine Beispiele, jedoch werden folgende Informationen festgehalten: die Durchführung der Methode und deren Art und Weise, die Validität der Beobachtungen, die Fachperson(en), die Organisation sowie

Kontaktangaben. Das Portfolio der Schlüsselqualifikationen wird innerhalb von fünf Tagen nach der Durchführung erstellt und den Teilnehmenden überreicht (Muster siehe: Anhang 8 – Portfolio Schlüsselkompetenzen.).

VI. Anforderungsprofil für den Einsatz: Fachleute und Organisationen

Sowohl für eine angemessene Berufsorientierung als auch für eine fundierte Personalentscheidung sollen nicht nur fachspezifische berufliche Kriterien beachtet werden: Fachübergreifende Qualifikationen, kommunikative Voraussetzungen und Führungsfähigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden entscheidender. Dementsprechend sollen Fachleute, die zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgeberinnen und -gebern vermitteln, zwangsläufig auch fähig sein, fachübergreifende Kompetenzen zu ermitteln. Das fünftägige Assessment unterstützt bei der Entscheidungsfindung die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer. Das Assessment ist gleichzeitig das zugeordnete psychodiagnostische Verfahren²⁰ für komplexe Fragestellungen. Wegen der methodischen Besonderheiten soll auch festgelegt werden, welche Anforderungen Fachleute und Organisationen erfüllen müssen, wenn sie diese Methode einsetzen möchten.

VI.1 Anforderungsprofil Organisationen

Die Methode KEY können Organisationen/Einrichtungen in der Schweiz einsetzen, die über ein anerkanntes und aktuelles Qualitätszertifikat (z. B. EFQM, ISO 9001, SVOAM etc.) verfügen. In Ungarn gibt es noch kein einheitliches Regelwerk zur Qualitätssicherung im Bereich der arbeitsmarktorientierten Bildungsarbeit. Aus diesem Grund sollen Organisationen/Einrichtungen mindestens drei Jahre Erfahrung im Bereich der arbeitsmarktorientierten Bildungsarbeit als Voraussetzung für die Durchführung nachweisen.

VI.2 Anforderungsprofil Fachleute

Um die Methode einsetzen zu können, müssen Fachleute über folgende Abschlüsse bzw. berufliche Kompetenzen verfügen.

1. Abschlüsse und Qualifikationen

a) In der Schweiz müssen Fachleute über einen der aufgelisteten Abschlüsse verfügen²¹:

- Eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder
- Dipl. Erwachsenenbildnerin/Erwachsenenbildner
- Ausbildungsleiterin/Ausbildungsleiter mit eidg. Diplom
- Anerkanntes eidg. Diplom in angewandter Psychologie mit Vertiefung in Arbeits- und Organisationspsychologie
- MAS in Supervision, Beratung und Organisationsentwicklung
- Diplom (BBT) Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin/Laufbahnberater
- Fachpsychologin/Fachpsychologe SBAP in Laufbahn- und Rehabilitationspsychologie

²⁰ Nach Karl Delhees von der ETH Zürich und Partner bei ABP Assessment AG ist Assessment der Schlüsselfaktor für zukunftsgerichtetes Human Resource Management.

²¹ Die Bezeichnungen im Anforderungsprofil richten sich nach den Berufsbezeichnungen des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung, Berufs-, Studien und Laufbahnberatung SDBB: www.sdbb.ch.

b) In Ungarn müssen Fachleute über einen der aufgelisteten Abschlüsse verfügen:

- Mindestens Bachelor-Abschluss im Bereich Human²²- oder Sozialwissenschaften²³
und
- Abschluss einer höheren Weiterbildung im Bereich arbeitsmarktorientierte Beratung/
Berufsorientierung **oder**
- mindestens drei Jahre Arbeitserfahrung im Bereich der arbeitsmarktorientierten
Bildungsarbeit

2. Berufliche Kompetenzen

- Mindestens drei Jahre Praxiserfahrung mit Arbeitslosen (sowohl in Gruppen- als auch
in Einzelberatung)
- Mindestens zwei Jahre Praxiserfahrung in der Durchführung von Trainings,
Motivationstechniken, Rollenspielen und von interviewbasierten Methoden
- Kenntnisse über die Anforderungen von Arbeitgeberinnen und -gebern im Land und
in der Region sowie Fähigkeit, Veränderungen bei diesen Anforderungen zu
verfolgen

3. Weitere Kompetenzen und Fähigkeiten

- Empathie
- Gute Kommunikationskompetenz
- Gute Beobachtungsfähigkeit
- Analytische Kompetenz, Kompetenz zur Systematisierung
- Flexibilität, Anpassungsfähigkeit
- Kreativität

4. Weitere Kenntnisse

Es ist erforderlich, dass Fachleute vor der Durchführung an einem methodenspezifischen Fortbildungstraining teilnehmen, das zwei Tage in Anspruch nimmt und Fachleute auf die praktische Anwendung des Methodenpakets vorbereitet. So wird eine angemessene Durchführung gewährleistet. (Der Weiterbildungskurs ist in Vorbereitung.)

²² Möglichst Andragogik

²³ Möglichst Sozialarbeit

VII. Testerfahrungen mit dem Methodenpaket KEY

Die schweizerischen und ungarischen Partner haben sich bereits in der Entwicklungsphase darauf verständigt, dass sie die Methode sowie deren Werkzeuge, d. h. sowohl die theoretischen als auch die konkreten Rahmenbedingungen in der Beratungspraxis, Schritt für Schritt testen und die Rückmeldungen der getesteten Zielgruppen berücksichtigen werden. In der Testphase haben sowohl die Schweizerischen als auch die ungarischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlreiche wichtige Beobachtungen festgehalten, die zur Überprüfung und Vervollständigung des ursprünglichen theoretischen Konzepts produktiv beigetragen haben.

Die Testphase hat zur Erschliessung der folgenden zwei Bereiche beigetragen:

- Einerseits wurde ersichtlich, wo das Gesamtkonzept geändert oder präzisiert werden muss, damit KEY besser und effektiver einzusetzen ist (das hat sowohl die Methoden als auch die Werkzeuge betroffen).
- Andererseits wurden auch fachspezifische Inhalte ersichtlich, die später in der Weiterentwicklung besonders zu berücksichtigen sind.

In der Testphase konnten wir im Zeitraum von August bis September 2014 die Methode insgesamt sechsmal erproben: sowohl in der Schweiz, als auch in Ungarn jeweils in drei Gruppen. Es folgt nun die Zusammenfassung unserer wichtigsten praktischen Erfahrungen.

Anzahl der Testgruppen: Die ursprüngliche Vorstellung war, dass die Methode parallel in zwei Gruppen getestet wird. Bereits in der Vorbereitung der Testphase hat es sich jedoch herausgestellt, dass dies nicht zu realisieren ist. Es ist nämlich besonders wichtig, dass sich Teilnehmende nicht austauschen (z. B. in den Pausen) und die Arbeit einer anderen Gruppe nicht mitverfolgen können. Demzufolge ist die Durchführung in parallelen Gruppen zum gleichen Zeitpunkt dann möglich, wenn diese Gruppen voneinander komplett getrennt werden und quasi zwei autonome Gruppen arbeiten, die nichts voneinander wissen und die einander nicht einmal in den Pausen begegnen können. Ausschliesslich der erste und der letzte Tag (an denen ja keine «Bauarbeiten» stattfinden) können am gleichen Ort abgehalten werden. An den anderen drei Tagen ist das nicht machbar. Wenn Gruppen also zum gleichen Zeitpunkt voneinander getrennt arbeiten, dann sind auch doppelt so viele Fachleute erforderlich, was jedoch nicht kosteneffektiv ist.

Allerdings kann es auch Vorteile haben, wenn mehrere Gruppen voneinander getrennt arbeiten: Es können sich weitere Beobachtungsmöglichkeiten ergeben (z. B. wenn die Zusammensetzung oder die Kooperation der Gruppen verändert wird). Ausserdem kann man dabei die Schlüsselqualifikationen von mehreren Personen in einem komplexeren Zusammenhang in den Blick nehmen.

Teilnehmende als Beobachter: Im Ausgangskonzept wurde geplant, dass einige Teilnehmende die Rolle eines Beobachters/einer Beobachterin bekommen. Voraussetzung dafür war, dass im vorhandenen Zeitraum alle Aktivitäten des Hausbaus wiederholt (d. h. zweimal durchgeführt) werden können und so alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben, sich an allen Aktivitäten zu beteiligen. Beobachter/Beobachterinnen aus der Gruppe zu wählen und dieses Element in die Arbeitssequenzen zu integrieren, war weder zu realisieren noch zuzulassen: einerseits aus Zeitmangel, andererseits weil Teilnehmende die Lösungen

voneinander nachgeahmt hätten. So konnte mit jedem Koffer jeweils nur eine Runde durchgeführt werden, ohne Wiederholung. Wenn sich einige Teilnehmende an einer Arbeitssequenz nicht beteiligt hätten, hätte das auch zur Folge gehabt, dass die Ermittlung und Beobachtung von Schlüsselqualifikationen in diesem Fall nicht möglich gewesen wäre. Gegenseitige Rückmeldungen zwischen Teilnehmenden wurden in die Methode zwar eingebaut, aber bei der Weiterentwicklung soll erarbeitet werden, wie Teilnehmende die Rolle als Beobachter/Beobachterinnen bekommen können und auf diese Weise einander Feedback geben können.

Unterschiedliche Gruppen: In der Testphase wurde mit Gruppen gearbeitet, die markante Unterschiede aufgewiesen haben. Da Teilnehmende über unterschiedliche Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen verfügten (z. B. kompletter Mangel an Erfahrungen mit LEGO®-Bausteinen), mussten die Fachleute – während der Durchführung – Änderungen am ursprünglichen Konzept vornehmen (Arbeitsanweisungen, Frequenz der einzelnen Arbeitssequenzen). Ausserdem mussten alternative Lösungen gefunden werden, damit die ursprünglichen Ziele realisiert werden konnten (zum Beispiel haben Teilnehmende im Endeffekt Häuser gebaut, die eine wesentlich einfachere Struktur aufwiesen als ursprünglich geplant und als in der Bauanleitung beschrieben). Diese Herausforderungen haben gleichzeitig bewiesen, dass sich das Tagesprogramm und die Arbeitsanweisungen – unter Leitung einer erfahrenen und gut vorbereiteten Fachperson – an die jeweilige Gruppenspezifik anpassen lassen. So kann das Rahmenkonzept von KEY sogar in unterschiedlichen Gruppen eingesetzt werden. In der Weiterentwicklung sollen Aufgaben mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad sowie dementsprechend unterschiedliche Kofferinhalte erarbeitet werden.

Feedback: Die Erfahrungen der Testphase haben die am Projekt beteiligten Fachleute eindeutig und klar davon überzeugt, dass Teilnehmende sowohl mündliche als auch schriftliche Rückmeldungen brauchen. Die fortdauernde Rückmeldung nach den einzelnen Arbeitssequenzen ermöglichen, dass nicht nur die Fachleute, sondern auch Teilnehmende einander gegenseitig Feedback geben und dabei über ihre Erfahrungen anhand von Beispielen berichten können. Die mündliche Feedbackrunde in der Gruppe hat sich während der Testphase zwar bewährt, aber in einigen Fällen wurden die Beobachtungen auch individuell besprochen. Nach dem Training ist auch eine schriftliche Rückmeldung (individuelles Portfolio) erforderlich, wobei dieses Dokument systematisierend sowohl für Teilnehmende als auch für weitere Fachleute verständliche Informationen enthalten soll. Es soll möglichst kurz gefasst werden und auch für Arbeitgeberinnen und -geber transparente und klar verständliche Hinweise beinhalten. Weiterhin können Teilnehmende dieses Dokument bei der Jobsuche quasi als Zertifikat ihrem Lebenslauf beilegen.

Dokumentation: Die Fachleute haben während der Durchführung ihre Beobachtungen zu den einzelnen Handlungs- und Arbeitssequenzen jeweils individuell aufgezeichnet. Der im Vorfeld der Testphase erarbeitete Beobachterbogen hat sich zur schnellen Aufzeichnung von Beobachtungen als unbrauchbar erwiesen, da diese vorläufige Version vom Format und Umfang her zum Einsatz in der Praxis nicht geeignet war. In der Testphase wurde deshalb ein praktikables Verfahren entwickelt, das sich als effektiver erwiesen hat und in dieser Veröffentlichung zur Methodik beschrieben wird. Hervorgehoben werden müssen noch unsere Erfahrungen mit visualisierten Dokumentationen: Sowohl für Teilnehmende als auch für die an der Vorbereitung und Durchführung beteiligten Fachleute können Video- und

Fotografien über die Arbeitssequenzen nützlich sein (bei unseren Testpersonen waren «Kurzfilme», d. h. eigentlich Fotostrecken, sehr beliebt, die mit einer fixierten Kamera jeweils nach fünf Sekunden Verzögerung nacheinander gemacht wurden). Die Geräte haben Teilnehmenden ermöglicht, ihre Meinung über ihre eigenen Arbeitsweisen zu äussern und auch die Handlungsweisen der anderen Teilnehmenden zu beobachten und zu analysieren.

Die individuellen Portfolios sind praktische Dokumente, aber eben wegen ihrer zielorientierten und bündigen Gestaltung kann es notwendig sein, dass Arbeitgeberinnen und -geber sowie weitere Fachleute, wenn sie das anfordern, auch in die strukturierten und standardisierten Aufzeichnungen der Kursleitung Einsicht bekommen. Diese Notizen sichern daher die Validität der dokumentierten Beobachtungen.

Ausbildung von Fachleuten: In der Testphase wurde es eindeutig, dass (künftig) ein kurzes methodenspezifisches Training (ein paar Tage) erforderlich sein wird. So kann nämlich die Effektivität der Methode garantiert werden, denn die Auslegung der Methodenbeschreibung, die richtige Aufzeichnungstechnik sowie die methodenspezifischen Beratungskompetenzen müssen vor dem Einsatz trainiert werden; Fachleute sollen im Vorfeld Erfahrungen mit der Methode machen und eine angemessene Attitüde zur Beobachtung entwickeln.

Dieses Fortbildungstraining basiert auf Kenntnissen und Erfahrungen, die in der Methodenbeschreibung in Kapitel 0 unter dem Anforderungsprofil für Fachleute systematisch festgehalten wurden.

VIII. Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Ausblick

In dem (besonders kurzen) Zeitraum, der uns zur Erarbeitung des Methodenpakets KEY zur Verfügung stand, konnten wir **das Grundkonzept einer innovativen, handlungsorientierten Methode zur Beobachtung festlegen, die neue Methode in der Bildungspraxis erproben und die Testerfahrungen ins Konzept einbauen**. Als Ergebnis des Projekts können wir Fachleuten mit Beratungsschwerpunkt Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen eine Methode und Werkzeuge präsentieren. Fachleute können diese Methode auch selber in ihrer Arbeitspraxis einsetzen und das Grundkonzept anhand ihrer eigenen Erfahrungen bewerten. **In unseren Augen kann unsere Entwicklung erst anhand dieser praktischen Anregungen und strukturierter Rückmeldungen fertiggestellt und fortdauernd verbessert werden. Dieses Feedback bedeutet nämlich die Grundlage zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Methode.**

Mit diesem Projekt haben wir die erste grosse Arbeitsphase dieser methodologischen Entwicklung abgeschlossen, was die Möglichkeit zur Weiterentwicklung in sich birgt. Dadurch, dass das Grundkonzept bereits festgelegt wurde, zeigt sich ein weiteres **Entwicklungspotenzial** in den folgenden Bereichen:

- KEY wurde mit Blick auf eine bestimmte Zielgruppe entwickelt, die sich von Jugendlichen vor ihrem Berufseinstieg zusammensetzt, und dabei wurden die Besonderheiten dieser Zielgruppe weitgehend berücksichtigt. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, **die Methode mit zielgruppenspezifischen Hinweisen zu ergänzen und auf diese Weise auf weitere Zielgruppen zu adaptieren**, welche auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind (Personen mit verminderter Arbeitsfähigkeit oder/und vor einem Berufswechsel stehen, ältere Arbeitssuchende, Wiedereinsteiger nach einer längeren Familienphase usw.). Die Handlungssequenzen, Werkzeuge und Symbole (z. B. ein Haus bauen), die zur Entwicklung verwendet werden, können durch kleinere Veränderungen bei der Beobachtung von Schlüsselqualifikationen anderer Zielgruppen angepasst werden.
- KEY wurde zwar ursprünglich für junge, arbeitslose Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger erarbeitet. Da das Projekt jedoch interkulturelle Elemente enthält und die Möglichkeit zum gemeinsamen und gleichzeitigen Lernen von Generationen bietet, sind auch weitere interessante Einsatzmöglichkeiten denkbar: Das Methodenpaket kann **in heterogenen Arbeitsgruppen (mit Teilnehmenden aus unterschiedlichen Zielgruppen)** eingesetzt werden. Für den interkulturellen Charakter sorgen dabei die Handlungssequenzen, die Werkzeuge sowie die Symbole der Methode.
- Die Methode eignet sich derzeit zur Beobachtung bestimmter Schlüsselqualifikationen und Teilkompetenzen, **kann aber zur Beobachtung des kompletten Spektrums von Schlüsselqualifikationen weiterentwickelt werden**. Auf diese Weise bietet sich später die Möglichkeit zum Einsatz in der Berufsorientierung, KEY könnte folglich die komplexen handlungsorientierten Methoden in diesem Bereich bereichern. Dadurch, dass die Komplexität der Aufgabenstellung erhöht wird (z. B. Erhöhung der Anzahl unerwarteter Situationen, komplexere Rechen- und Planungsaufgaben, Erstellung von Referaten über die

gelösten Aufgaben usw.), kann die Methode zur Ermittlung weiterer – sogar spezieller – Kompetenzen verwendet werden.

- KEY bietet die **Möglichkeit zur Erarbeitung eines berufs- und arbeitsbereichsspezifischen Messverfahrens**. KEY kann sich in der Bildungsarbeit im Bereich Arbeitsmarktintegration erst dann durchsetzen, wenn mit Hilfe dieses Methodenpakets die konkreten berufs- und arbeitsbereichsspezifischen Anforderungen und Schlüsselqualifikationen genau identifiziert und ermittelt werden können. Die Methode steht im engen Zusammenhang mit einem Verfahren, das durch Ergänzung und Weiterführung der derzeit eingesetzten Methoden erarbeitet werden soll und mit dem sich die Anforderungen von Arbeitgebern ermitteln lassen. Dabei soll geklärt und bewusst gemacht werden, welche konkreten arbeitsbereichsspezifischen Schlüsselqualifikationen Arbeitgeberinnen und -geber erwarten. Die Methode kann erst dann als umfassend bezeichnet werden, wenn die beobachteten individuellen Kompetenzen von Arbeitssuchenden an die konkreten arbeitsbereichsspezifischen Erwartungen (die von dem jeweiligen Arbeitgeber ermittelt wurden) genau angepasst werden können.
- KEY konzentriert sich in seiner jetzigen Form auf die Identifizierung und Beobachtung von Schlüsselqualifikationen, was die Grundlage für die Beratung und Kompetenzförderung bildet und im Endeffekt auch den Erfolg der Bildungsarbeit wesentlich beeinflussen kann. Durch die Erhöhung der Komplexität der Aufgaben und Handlungssequenzen sowie durch die Verlängerung der Durchführungszeit (was die Wiederholung und erneute Beobachtung und leichte Veränderung von Aufgabensequenzen ermöglicht) kann KEY **als ein innovativer Ansatz in der komplexen Methodologie von arbeitsmarktorientierter Kompetenzförderung und Vorbereitungstraining** verwendet werden.
- KEY ermöglicht in seiner jetzigen Form die Beobachtung aktueller, individueller Schlüsselqualifikationen. Zu dieser handlungsorientierten Beobachtungsmethode soll künftig **ein standardisiertes Evaluationsverfahren** entwickelt werden, das einen Vergleich bzw. eine Visualisierung der Ergebnisse ermöglicht. Dieses Verfahren soll auch quantitative Elemente enthalten und demzufolge mehrere Monate getestet werden. Auf diese Weise soll es möglich gemacht werden, dass nicht nur die individuellen Ergebnisse, sondern auch die früheren und späteren Ergebnisse einer Person miteinander verglichen werden können. So können also auch individuelle Entwicklungen und Veränderungen verfolgt werden.

Anhänge

Anhang 1 – Theoretische und praxisbezogene Impulse bei der Entwicklung von KEY

Zur Erarbeitung der Methode KEY haben wir zahlreiche Quellen verwendet, um unsere Kenntnisse zu erweitern, Erfahrungen zu sammeln sowie um Analogien zu vermeiden:

- Online-Datenbanken (AMIT²⁴, Berufskatalog²⁵)
- Handbücher von Methoden, die in unserer Arbeitspraxis bereits eingesetzt werden (*Lantegi*²⁶, *MOMAP Tool*²⁷, *Csoportos Önépítés*²⁸)
- Aufsätze und Artikel mit einem theoretischen Schwerpunkt
- Webseiten
- Persönliche Erfahrungen von unseren Studienreisen

Persönliche Erfahrungen auf Studienreisen zu machen, wurde einerseits durch dieses aktuelle Projekt, andererseits durch das Projekt «*Éltrevaló – U for Life*» möglich, das als wichtiges Vorläuferprojekt für das aktuelle Projekt *KRAFT* gilt und unter Mitwirkung derselben Partner des Konsortiums realisiert wurde.

Im Rahmen des Projektes «*Éltrevaló – U for Life*» (2012–2013)²⁹ haben sich die beteiligten Fachleute mit mehreren ungarischen und schweizerischen methodologischen Ansätzen im Bereich der arbeitsmarktorientierten Bildungsarbeit auseinandergesetzt. Diese Methode setzt zur Beurteilung und Förderung von Teilnehmenden jeweils (auch) ein handlungsorientiertes Werkzeug ein.³⁰

Im Rahmen des Projekts *KRAFT* haben Fachleute aus beiden Ländern 2014 je 10 ausgewählte praxisorientierte Methoden vorgestellt. Die Darstellungskriterien wurden gemeinsam erarbeitet und all diese **Methoden**³¹ werden bereits eingesetzt. Von diesen wurden je 5 Methoden aussortiert.³² Die am Projekt beteiligten Fachleute haben diese während der gegenseitigen Besuche auch in der Praxis beobachtet. Während dieser Besuche haben die Fachleute seitens der Gastgeber einen Vortrag und/oder eine Präsentation gehalten. Ausserdem hat sich die Möglichkeit zum Austausch mit Fachleuten ergeben, die mit der Durchführung dieser Methoden Erfahrungen haben. Öfters ist es auch

²⁴ **AMIT**[®] *Aktuális Munkaköri Információ- és Tudástár* [ung.: «Aktuelle Datenbank und Verzeichnis von Arbeitsbereichen»] <http://psycho.unideb.hu/mptr/amit/index.html>

²⁵ Der Berufskatalog wurde in der Schweiz zusammengestellt und enthält die Darstellung von Berufen sowie die zur Ausübung dieser Berufe erforderlichen Kompetenzen. http://www.berufskatalog.ch/BKCH_BK01/#30

²⁶ Weitere Informationen zur Lantegi-Methode: http://dolgoz6ok.hu/sites/default/files/feltoltesek/Kezenfogva_Alapitvany-Lantegi_modszer.pdf

²⁷ Webseite der MoMap-Methode: <http://cccc.eu/momap/hu/>

²⁸ Marco Siegrist – René Wunderli: *Csoportos önépítés* [Self-building in Gruppenarbeit]. 1996 Gödöllői Agrártudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Tanárképző Intézete

²⁹ Weitere Informationen zum Projekt *Éltrevaló – U for Life* finden Sie auf der Webseite der Stiftung Revita unter: <http://revitaalapitvany.hu/index.php?l=11&hir=213>

³⁰ Die untersuchten Projekte: BBI, Első lépés, Jucomo, KID Program, Prospettive CII, Támogatott foglalkoztatás [Unterstützte Beschäftigung]. Der Aufsatz, der zum Abschluss des Projektes veröffentlicht wurde, enthält die Beschreibung sowie die Analyse dieser Methoden und ist unter <http://www.csat.hu/swissproject2012> einzusehen.

³¹ Die Beschreibung dieser praxisorientierten Methoden (je 10 aus Ungarn und aus der Schweiz) finden Sie in deutscher und ungarischer Sprache auf der Website der Stiftung Revita unter <http://www.revitaalapitvany.hu/index.php?l=11&hir=217>

³² Die Fachleute haben die Auswahl unter Berücksichtigung folgender Aspekte getroffen: Welches sind die Methoden, die am wenigsten in ihrer Arbeitspraxis vorhanden sind; welche können besser zur Erweiterung von Kenntnissen beitragen; welche beinhalten beachtenswerte handlungsorientierte Elemente; welche würden sie gern während eines Besuchs im Ausland live erleben und kennenlernen.

zu Begegnungen gekommen mit den Zielgruppen. Die Einblicke und Erfahrungen wurden anschliessend in strukturierter Form reflektiert, negative und positive Eindrücke wurden festgehalten. Ebenfalls aufgezeichnet wurden die Methodenelemente, deren Adaptation für die neue Methode die Fachleute als möglich eingestuft haben.

Ausgewählte Methoden für die Studienreise in der Schweiz:

1. **«Marte Meo» – «Aus eigener Kraft».** Die Methode beruht auf der Analyse von kurzen Videosequenzen. Nach der Aufnahme wird das Filmmaterial vom Therapeuten gesichtet und nach bestimmten Kriterien analysiert. Anschliessend wird das Material mit den Betroffenen, einzeln oder auch als Kleingruppe, betrachtet und besprochen: Die Aufnahmen werden in Momentaufnahmen aufgeteilt, weiter wird der Film mehrmals gestoppt, damit sogar die kleinsten positiven Interaktionen hervorgehoben/untersucht werden können.

2. **«Arbeitspanorama».** Die Methode ermöglicht, dass Teilnehmende anhand ihrer bisherigen Arbeitserfahrungen ihre Stärken und Schwächen ressourcenorientiert betrachten. Durch die Panoramatechnik können Berufsbiografien, Berufserfahrungen als Ressourcen im Sinne einer Bestandesaufnahme visualisiert werden.

3. **«Ermittlung beruflicher Qualifikationen (EbQ)».** Im Mittelpunkt dieser komplexen Methode steht die Einschätzung des beruflichen Integrationspotenzials von Teilnehmern und -nehmerinnen. Ausserdem wird untersucht, wie gut sich Teilnehmende auf dem Arbeitsmarkt behaupten. Wichtige Bestandteile der Methode sind deshalb folgende Elemente: enge Verbindung von Ausbildung und Arbeitsmarkt, Qualifikations- und Potenzialanalyse, intensive Beratung über Berufswahl und Berufsorientierung sowie die Diagnostik der Leistungsfähigkeit. Teilnehmende werden in den einzelnen Werkstätten (zum Beispiel Textil-, Tischler- und Metallbearbeitungswerkstätte) von angehenden Fachleuten aus dem Bereich Handwerk beraten und betreut. Dies ermöglicht eine simultane, praxis- und handlungsorientierte Ermittlung und Förderung von mehreren Schlüsselqualifikationen. Teilnehmende bekommen vor dem Einstieg, d. h. vor dem Ausprobieren (genannt «stage»), mehrere Wochen zur Vorbereitung, was die Arbeitsqualität sowie die künftigen Karrierechancen beachtlich verbessert.

4. **«Wertvorstellungen».** Die Methode macht Teilnehmende darauf aufmerksam, wie die unterschiedlichen Wertvorstellungen Entscheidungen und Verhaltensweisen von Gemeinschaften und Einzelpersonen beeinflussen. Das übergeordnete Ziel der Übung ist, dass die Gruppenmitglieder erkennen, welche gemeinsamen und abweichenden Wertvorstellungen in der Gruppe vorhanden sind. Sie reflektieren ihre eigenen Werte und vergleichen diese mit den Wertvorstellungen der anderen Teilnehmenden.

5. **«Der Kunde als Regisseur».** Die Methode «der Kunde als Regisseur» bietet die Möglichkeit, verschiedene Lösungsansätze in einem «Idealfilm» verwirklichen zu lassen. Frei von Ängsten und Vorurteilen oder gar negativen Erlebnissen kann der Klient seine Wunschvorstellung formulieren, visualisieren und umsetzen.

6. **«Arbeitsplatzwechsel».** Teilnehmenden werden konkrete (kreative) Aufgaben zum Thema Berufsleben gestellt, wobei sie nebst Aktivierung auch «Überraschungen» (Positionswechsel) erleben, um möglichst viele Lernkanäle zu öffnen und neue Herangehensweisen zu erlernen.

Ausgewählte Methoden für die Studienreise in Ungarn:

1. **«Retextil».** Die technologische Grundlage für die Retextil-Methode bildet die Anwendung von klassischen Textilverarbeitungstechniken mit rezyklierten Stoffen. Auf diese Weise werden Müllentsorgung, künstlerische Tätigkeit und Therapie/Rehabilitation innerhalb derselben Tätigkeit realisiert. Die Techniken zur Herstellung von neuen Fäden aus gebrauchten Kleidungsstücken beinhalten auch einen therapeutischen Prozess, der auf der Neuinterpretation des Lebensfadens und auf der Vergangenheitsbewältigung beruht.

2. **«MoMap Tool».** Ziel von *MoMap Tool* ist die effektive Förderung der geographischen oder sozialen Mobilität. Um dieses Ziel zu erreichen, werden mit Hilfe der Methode die zur erfolgreichen Mobilität erforderlichen Kompetenzen ermittelt und gefördert. Es wird eine elektronische Online-Umfrage ausgefüllt. Nachdem Teilnehmende die Umfrage ausgefüllt haben, erhalten sie sofort eine schriftliche Rückmeldung. Weiter wird eine ausführliche statistische Analyse angefertigt. Diese Analyse wird von Fachleuten anhand des sog. *MoMap-Kompasses* ausgewertet.

3. **«Lantegi».** Die Lantegi-Methode ist ein in Spanien entwickeltes Werkzeug zur Untersuchung der Arbeitsfähigkeit und fördert den Berufseinstieg von Personen mit verminderter Arbeitsfähigkeit (insbesondere von geistig behinderten Personen). Die Methode beinhaltet zwei Profilbeschreibungen: die von Arbeitssuchenden und die des Arbeitsbereichs. In den Profilbeschreibungen werden die Kompetenzen und die Arbeitsanforderungen des gewünschten Arbeitsbereichs visuell dargestellt. Diese Profilbeschreibungen werden einzeln ausgewertet, wobei die Kompetenzen und die Anforderungen miteinander abgestimmt werden.

4. **«LEGOstics – GReTA».** Das *Laboratory of LEGOstics* bietet Teilnehmenden eine interaktive Möglichkeit, die Theorie der modernen Logistik durch erfahrungsbasiertes Lernen (*learning by doing*) kennenzulernen. Diese innovative Lernumgebung kann sogar im Bereich Forschung & Entwicklung eingesetzt werden, um reale Probleme zu modellieren, computergesteuerte Simulationen durchzuführen und anschliessend Vorgänge/Strategien durch Handeln zu verifizieren. Im Projekt sollen Teilnehmende einen speziellen Kleinwagen («GReTA») aus LEGO®-Bausteinen bauen, die unendlich viele Baumöglichkeiten und Variationen bieten. Die einzelnen Etappen der Methode werden in unterschiedlichen Modellanlagen (Mini-Arbeitsstationen) durchgeführt.

5. **«Sozialer Zirkus».** Ziel der Methode ist die Förderung der Handfertigkeit, des Körpersinns, der koordinativen Fähigkeiten, der Disziplin, der Ausdauer und der sensomotorischen Fähigkeiten mit Zirkus- und Balancegeräten sowie mit verschiedenen akrobatischen Übungen. Die Methode wird in Ungarn zur Förderung der sozialen Integration von extrem benachteiligten Randgruppen eingesetzt.

Die gegenseitigen Besuche im Rahmen des Projekts haben nicht nur die Vorbereitungsarbeiten mit vielfältigen Erfahrungen und Erlebnissen bereichert, sondern haben wesentlich dazu beigetragen, dass die konkreten Grundsätze, Merkmale sowie Elemente der Methode anhand gemeinsamer Erfahrungen festgelegt werden konnten. Dies war eine herausragende Leistung angesichts der Tatsache, dass die Fachleute aus zwei

Ländern über unterschiedliche berufliche Erfahrungen verfügen und eine ebenfalls unterschiedliche Fachsprache sprechen.

Darüber hinaus haben diese Projektbesuche – *last but not least* – die Erweiterung beruflicher Netzwerke und dadurch die Steigerung des Beratungs- und Förderungspotenzials aller beteiligten Organisationen zur Folge gehabt.

Artikel, Aufsätze und Webseiten

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (2006/962/EK)

In ungarischer Sprache: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=EN>

In deutscher Sprache: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=HU>

Gábor Halász – Alain Michel: Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. In: *European Journal of Education* Vol 46. No 3, 2011

Dominique Simone Rychen: Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. [Schlüsselqualifikationen: Antworten auf wichtige Herausforderungen des Lebens] <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/dominique-simone-rychen>

Melinda Jakó: A kompetencia fogalmának értelmezése [Zur Interpretation des Kompetenzbegriffes]: <http://www.erak.hu/szemelvenyek/kompetenciafogalom.pdf>

Kompetenciaeltár [Kompetenzinventar] und *Módszertani leírás* [Methodenbeschreibung]. IKE Consulting Kft. Pécs, 2013. 42 Seiten. Im Rahmen des Projekts TÁMOP 1.3.1-12/1-2012-0001, «A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése II.» [Entwicklung des Nationalen Dienstleistungszentrums für Beschäftigungspolitik]

Marco Siegrist – René Wunderli: *Csoportos önépítés* [Self-building in Gruppenarbeit]. 1996 Gödöllői Agrártudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Tanárképző Intézete

Krisztina Gaskó: Autonómia és felelősségvállalás. Áttekintés az Országos Képesítési Keretrendszer számára, [Autonomie und Verantwortung: Ein Überblick zur Erarbeitung der ungarischen Qualifikationsrahmen für Ausbildung] 2010

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qDDisBvXxGEJ:tamop413.ofi.hu/okkr-orszagos-kepesitesi-keretrendszer/3-1-7-gasko+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>

Crista Schlegel: *Schlüsselqualifikationen*, Siegrist-Wunderli, Beltz Verlag

Gábor Halász: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák [Schlüsselqualifikationen zum lebenslangen Lernen] <http://www.ofi.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>

Weitere Internetquellen:

<http://www.ofi.hu/tudastar/esely-2000-konferencia/felnottkori-tanulas>

<http://www.deseco.admin.ch/>

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131_12

<http://www.coachszemle.hu/hirek/kepzesek/359-reziliencia-fejlesztési-program-2014-februar-22>

<http://alexoft.hu/kompetencia/kompetencia7.php>

<http://www.kerekvilag.sulinet.hu/iskola/kongitiv.php>

Anhang 2 – Koffer mit LEGO®-Steinen – Inhalt und Arbeitsanweisungen

Koffer mit LEGO®-Bausteinen

Inhalt

LEGO®-Bausteine für 8 Häuschen

1 Bauanleitung

10 Plastischalen

2 Arbeitsanweisungen (LEGO®-Anweisung Nr. 1 und Nr. 2)

Koffer mit LEGO®-Bausteinen

LEGO®-Arbeitsanweisung Nr. 1

Lesen Sie die ganze Arbeitsanweisung. Sie haben 10 Minuten Zeit und können auch Fragen an den Trainer/die Trainerin stellen. Wenn Sie den Koffer geöffnet haben, dürfen Sie keine Fragen mehr stellen.

Ihre Aufgabe

1. Sie sind ein Team und arbeiten in einer Fabrik, die kleine Häuschen genau nach Plan baut.
2. Jeder soll ein Häuschen genau nach Anleitung aufbauen. Versuchen Sie möglichst schnell und präzise zu bauen.
3. Melden Sie sich bei dem Trainer/der Trainerin, wenn Sie bereit sind und mit der Arbeit starten wollen.
4. Sie erhalten dann
 - einen Koffer mit Bausteinen für 8 LEGO®-Häuschen
 - 10 Plastikschaalen
 - eine Bauanleitung
5. Maximal 2 Stunden stehen Ihnen zur Verfügung.
6. Melden Sie sich beim Trainer/bei der Trainerin, wenn Sie die Aufgabe beendet haben.
7. Viel Vergnügen bei der Arbeit!

Wir beobachten Sie bei der Arbeit und achten dabei auf die verschiedenen Schlüsselqualifikationen.

Koffer mit LEGO®-Bausteinen

LEGO®-Arbeitsanweisung Nr. 2

Lesen Sie die ganze Arbeitsanweisung. Sie haben 10 Minuten Zeit und können auch Fragen an den Trainer/die Trainerin stellen. Wenn Sie den Koffer geöffnet haben, dürfen Sie keine Fragen mehr stellen.

Ihre Aufgabe

1. Sie arbeiten in einer Fabrik, die kleine Häuschen genau nach Plan baut.
2. Sie sind also ein Team, das in dieser Fabrik in einer Produktionsstrasse arbeitet.
3. Bauen Sie in der Produktionsstrasse die 8 LEGO®-Häuschen genau nach Anleitung auf! Versuchen Sie möglichst schnell und präzise zu bauen.
4. Bevor Sie den Koffer öffnen, besprechen Sie in der Gruppe, wie Sie vorgehen möchten, und richten Sie die Produktionsstrasse ein. Das bedeutet auch, dass Sie Strategien entwickeln und die Arbeitsfläche vorbereiten sollen.
5. Die Produktionsstrasse soll mindestens aus 3 Arbeitsstationen bestehen.
6. Für die Planung haben Sie maximal 20 Minuten Zeit.
7. Melden Sie sich bei der Kursleitung, wenn Sie bereit sind und mit der Produktion starten wollen.
8. Benutzen Sie die Werkzeuge aus dem Koffer zur vorigen Aufgabe:
 - ein Koffer mit LEGO®-Bausteinen für 8 Häuschen
 - 10 Plastischalen
 - Bauanleitung
9. Für die Aufgabe haben Sie maximal anderthalb Stunden (90 Minuten) Zeit.
10. Viel Vergnügen bei der Arbeit!

Wir beobachten Sie bei der Arbeit und achten dabei auf die verschiedenen Schlüsselqualifikationen.

Anhang 3 – Koffer mit Holzmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen

Koffer mit Holzmaterialien

Inhalt

Anzahl	Material	Funktion	Länge in mm	Breite in mm
5	MDF 3 mm	Seitenwände längs	600	200
2	MDF 3 mm	Dach	600	350
4	MDF 3 mm	Seitenwand quer	200	394
6	MDF 3 mm	Seitenwände kurz/Boden	200	200
3	MDF 3 mm	Türe/Fenster	200	100
8	MDF 3 mm	Treppe	100	50
6	Holz Ø 20 mm	Säule	200	20 x 20
2		Seitenschneider		
2		Multizange		
3 Sets		LED-Beleuchtung		
80		Kabelbinder		
1		Messband		

1 Arbeitsanweisung

1 Handreichung zum Hausbau (mit zwei Fotos: das eine über das Erdgeschoss, das andere über das komplett fertiggestellte Haus)

Koffer mit Holzmaterialien

Arbeitsanweisung

Lesen Sie die ganze Arbeitsanweisung. Sie haben 10 Minuten Zeit und können auch Fragen an den Trainer/die Trainerin stellen. Wenn Sie den Koffer geöffnet haben, dürfen Sie keine Fragen mehr stellen.

Sie sind Architekten und Architektinnen eines Planungsbüros. Sie sollen nun die Serienherstellung von Häuschen aus leichten, nicht tragenden Elementen vorbereiten.

1. Erarbeiten Sie eine Konzeption für den Hausbau. Sie können zum Beispiel zeichnen, Entwürfe oder Bauanleitungen anfertigen. Die Aufgaben können Sie in der Gruppe aufteilen.
2. Zur Aufgabe erhalten Sie einen Koffer, in dem Sie verschiedene Materialien finden. Beachten Sie die folgenden Hinweise:
 - a. Das Haus muss mindestens 50 cm, aber maximal 70 cm hoch sein.
 - b. Eine Treppe in den ersten Stock.
 - c. Ein Fenster im ersten Stock.
 - d. Ein Dachstock mit Satteldach (Dachstock ist auf zwei Seiten offen).
 - e. Im Erdgeschoss und im ersten Stock muss eine Lampe brennen.
 - f. Das Haus muss alleine stehen können.
 - g. Es dürfen nur die Materialien und Werkzeuge verwendet werden, die im Koffer sind.
3. Die Baumaterialien sollen unverändert eingesetzt werden (die Elemente dürfen nicht zerschnitten, gebogen, bemalt werden).
4. Zeigen Sie dem Trainer/der Trainerin Ihre Konzeption für den Hausbau (falls Sie eine solche Konzeption mit Zeichnungen, Entwürfen, Bauanleitungen und Aufgabenverteilung erarbeitet haben).
5. Anschliessend bauen Sie das Haus anhand der erarbeiteten Konzeption auf. Sie können Änderungen vornehmen und die Konzeption korrigieren, falls nötig.
6. Nachdem Sie die Aufgabe beendet haben, präsentieren Sie Ihre endgültige Konzeption Schritt für Schritt und erklären Sie, wie dann die Serienherstellung möglich wird.
7. Sie haben maximal 3 Stunden, inklusive Planung und Durchführung.
8. Melden Sie sich bei dem Trainer/der Trainerin, wenn Sie bereit sind und mit der Aufgabe starten wollen.

Wir beobachten Sie bei der Arbeit und achten dabei auf die verschiedenen Schlüsselqualifikationen.

Anhang 4 – Koffer mit Kreativmaterialien – Inhalt und Arbeitsanweisungen

Koffer mit Kreativmaterialien

Inhalt

Aufgabe 1

Pro Teilnehmer/Teilnehmerin:

Verbrauchsmaterialien:

- Zeitungspapier (zum Beispiel 3 bis 4 Zeitungen)
- 10 Holzspiesse
- 1 Rolle Abdeckband, 2,5 cm breit
- 1 m² Stoff
- 10 Sichtmappen
- 2 Kartonpapier (DIN-A4)

Wiederverwertbare Materialien und Werkzeuge:

- 3 Grundlagen für die Häuschen
- 1 Schere
- 1 Lineal/Messband

Zur freien Verfügung:

- Hefter
- Zange
- Tapetenmesser
- Knete

Aufgabe 2

- Materialien, die nach Aufgabe 1 übrig geblieben sind
- Plankarten (lang und kurz)

Aufgabe 3

Zur freien Verfügung:

- Flipchart-Papier (DIN-A3)
- Malerfarbe (mehrere Farben) und Pinsel
- Filzstifte
- Bleistifte
- Radiergummis
- Plankarten
- Kittel (Schutzkleidung)
- Folie (zur Bedeckung der Tische)

Koffer mit Kreativmaterialien

Arbeitsanweisung Nr. 1

Lesen Sie die ganze Arbeitsanweisung. Sie haben 10 Minuten Zeit und können auch Fragen an den Trainer/die Trainerin stellen.

1. Sie erhalten einen Koffer mit verschiedenen Materialien:
 - Zeitungspapier
 - 10 Holzspiesse
 - 1 Rolle Abdeckband
 - 1 m² Stoff
 - 10 Sichtmäppchen
 - 2 Kartonpapierbögen (DIN-A4)
 - 1 Schere
 - 1 Lineal/Messband
2. Es steht weiterhin Schutzbekleidung zur Verfügung, falls Sie das benötigen.
3. Sie werden selbstständig arbeiten. Sie sollen drei verschiedene Häuschen aufbauen.
4. Jedes Häuschen muss auf maximal einem Sichtmäppchen Platz haben.
5. Alle drei Häuschen müssen jeweils mindestens aus drei unterschiedlichen Materialien bestehen. (Klebstoff gilt dabei nicht als eigenständiges Material.)
6. Sie müssen alle Materialien mindestens einmal einbauen. (Sie müssen jedoch nicht alle Materialien verbrauchen!)
7. Die Häuschen müssen alleine stehen können.
8. Sie haben maximal anderthalb Stunden (90 Minuten) Zeit.
9. Viel Vergnügen bei der Arbeit!

Wir beobachten Sie bei der Arbeit und achten dabei auf die verschiedenen Schlüsselqualifikationen.

Koffer mit Kreativmaterialien

Arbeitsanweisung Nr. 2

Lesen Sie die ganze Arbeitsanweisung. Sie haben 10 Minuten Zeit und können auch Fragen an den Trainer/die Trainerin stellen.

Ihre Aufgabe:

1. Bauen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen eine Stadt aus den fertigen Häuschen.
2. Sie können aus den übrig gebliebenen Materialien auch öffentliche Anlagen bauen, die eine Stadt braucht.
3. Diskutieren Sie, welches Haus wo platziert wird und warum.
4. Beginnen Sie mit der Aufgabe und bauen Sie Ihre Stadt auf.
5. Für diese Aufgabe haben Sie insgesamt 45 Minuten Zeit!
6. Viel Vergnügen bei der Arbeit!

Wir beobachten Sie bei der Arbeit und achten dabei auf die verschiedenen Schlüsselqualifikationen.

Koffer mit Kreativmaterialien

Arbeitsanweisung Nr. 3

Lesen Sie die ganze Arbeitsanweisung. Sie haben 10 Minuten Zeit und können auch Fragen an den Trainer/die Trainerin stellen.

Sie werden nun selbstständig arbeiten.

1. Wählen Sie eines Ihrer Häuschen aus!
2. Machen Sie Werbematerialien oder verfassen Sie eine Anzeige für dieses Häuschen, da Sie es verkaufen wollen.
3. Auf dem Tisch finden Sie Materialien, die Sie zu Ihrer Werbekampagne benutzen können.
4. Sie haben 1 Stunde Zeit für die Vorbereitung der Werbung.
5. Anschliessend werden Sie 3 bis 5 Minuten Zeit bekommen und Sie können für Ihr Häuschen Werbung machen.
6. Viel Vergnügen bei der Arbeit!

Wir beobachten Sie bei der Arbeit und achten dabei auf die verschiedenen Schlüsselqualifikationen.

Anhang 5 – Vorlage Tagesplan

KEY Tagesprogramm		Tag 1 (...) TT. MM. JJJJ	
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - - ... 		
Zeit	Inhalt	Methodische Hinweise	Evaluierung/Bemerkungen
09.00			
..			
16.00			
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bemerkungen der Fachleute:</i> - <i>abgegebene Arbeitsblätter:</i> 			

Anhang 6 – Beobachtungsbogen

KEY – Beobachtungsbogen

Datum:	
Ort:	
Fachperson:	
Koffer:	

Notieren Sie Ihre Beobachtungen zu den Schlüsselkompetenzen anhand der KEY Methodenbeschreibung! Zu allen Beobachtungen geben Sie auch ein Beispiel an. Achten Sie darauf, dass diese Beispiele auch später eindeutig zu entschlüsseln sind. Geben Sie jeweils die Namen der Teilnehmer und -nehmerinnen an, auf die sich die Beobachtungen beziehen (zum Beispiel Anfangsbuchstaben).

Am Ende des Tages heften Sie alle Notizblätter zusammen und nummerieren die Seiten durch.

Anhang 7 – Raster zur Systematisierung & Evaluation

(Dieses Raster zur Systematisierung & Evaluation wurde als MS-Excel-Datei erstellt. Dieses Format ist übersichtlich und benutzerfreundlich.
Dieses Dokument wird pro Teilnehmer/Teilnehmerin erstellt!

Schlüssel-qualifikationen	Teilelemente	Inhaltliche Elemente	Beispiele für beobachtbare Handlungsweisen	Koffer mit LEGO®-Bausteinen	Koffer mit Holzmaterialien	Koffer mit Kreativmaterialien	FAZIT
Eigenverantwortung	Entscheidungsfähigkeit	TN kann die Umstände einschätzen.	TN listet die Ergebnisse verschiedener Handlungsweisen auf. TN kann für und gegen diese Möglichkeiten argumentieren.				
		TN kann eine Wahl treffen.	TN trifft eine Entscheidung, welche die ganze Teamarbeit beeinflusst, und kommuniziert diese Entscheidung auch. TN trifft eine Entscheidung, welche seine/ihre eigene Arbeit beeinflusst, und kommuniziert diese Entscheidung auch.				
	Umgang mit Verpflichtungen	TN übernimmt die Verantwortung für die eigenen Entscheidungen.	TN übernimmt die Verantwortung für seine/ihre eigenen Fehlentscheidungen, trägt auch die Konsequenzen dafür (offene, ehrliche Kommunikation).				
		TN übernimmt die Verantwortung für die eigene Arbeit.	TN übernimmt die Verantwortung für die eigenen Fehler bei der Arbeit und trägt auch die Konsequenzen dafür (offene, ehrliche Kommunikation).				
		TN übernimmt die Verantwortung für die Werkzeuge und Materialien.	TN übernimmt die Verantwortung für die Werkzeuge und Materialien, die entweder kaputt oder verloren gegangen sind; trägt auch die Konsequenzen dafür (offene, ehrliche Kommunikation).				
		TN übernimmt die Verantwortung für die Personen, deren Arbeit er/sie koordiniert.	Wenn TN eine Führungsrolle in der Gruppe übernommen hat, dann hat er/sie die Verantwortung für die Entscheidungen und Konsequenzen übernommen.				

		TN übernimmt die Verantwortung für die Ergebnisse.	TN erkennt seine/ihre eigene Verantwortung, wenn die Ergebnisse der Gruppenarbeit nicht zufriedenstellend sind und trägt auch die Konsequenzen dafür. TN erkennt seine/ihre eigene Verantwortung in seinem/ihrer Kompetenzbereich, wenn die Ergebnisse nicht zufriedenstellend sind, und trägt auch die Konsequenzen dafür.				
Leistungsfähigkeit	Geschwindigkeit (Durchführung der Aufgabe innerhalb der vorgegebenen Zeit)	TN kann innerhalb der (im Tagesprogramm) vorgegebenen Zeit Aufgaben und Informationen in Wort und Schrift verstehen.	TN geht nicht den schriftlichen und mündlichen Anweisungen entsprechend vor.				
		TN kann innerhalb der vorgegebenen Zeit so viele Produkte herstellen wie erwartet.	TN führt die Aufgabe innerhalb der vorgegebenen Zeit durch.				
		TN kann verhältnismässig lange schnell arbeiten.	TN kann vor und nach der Pause mit demselben Tempo arbeiten.				
		TN kann sein Arbeitstempo kontrollieren.	TN kann schneller und mehr arbeiten, wenn sich der Deadline nähert und er zeitlich etwas zurückliegt.				
	Präzision, Fehler	Die hergestellten Produkte entsprechen der erwarteten Qualität.	Die Hausteile, die TN gebaut hat, entsprechen den Vorgaben. Die Hausteile, die TN gebaut hat, funktionieren den Vorgaben entsprechend.				
		TN kann die eigene Arbeitsqualität überprüfen.	TN überprüft, ob seine/ihre Arbeit den Qualitätserwartungen entspricht. TN behebt Qualitätsprobleme, auf die er/sie aufmerksam wird.				

Umgang mit Stresssituationen	Umgang mit Eustress	TN bewältigt Stresssituationen.	TN kann in Stresssituationen Probleme allein lösen. Falls TN die Probleme nicht beheben kann, bittet er/sie um Hilfe und begründet dies sinnvoll.				
		Hohe Erwartungen motivieren TN zur besseren Leistung.	Die Leistung wird durch Stresssituationen gesteigert.				
	Umgang mit Distress	TN lässt durch Distress seine/ihre Produktivität nicht beeinflussen.	TN zeigt Stresssymptome (z. B. Schwitzen, Zittern, Stottern, Weinen, erhöhte Lautstärke usw.). TN kann sogar unter Druck sein/ihr Tempo halten. TN kann sogar unter Druck seine/ihre Präzision bewahren.				
		TN bewältigt Herausforderungen.	TN kann Distress bewältigen.				
Kreativität	Problemlösung	TN hat eine originelle Betrachtungsweise.	TN hat Ideen, die andere nicht haben. TN macht beim Hausbau anderen TN nach. TN entwickelt die Lösungen anderer weiter.				
		TN kann isolierte Erfahrungen und Kenntnisse miteinander verbinden.	TN nutzt beim Hausbau Erfahrung aus anderen Situationen.				
	Offenheit für Neues	TN ist einfallsreich.	TN hat mehrere Lösungsvorschläge für ein Problem. Bei Koffer 3 unterscheiden sich die drei Häuschen voneinander. Vielfältige Ideen beim Stadtbau (Einfallsreichtum).				
		TN findet neue Lösungsmöglichkeiten.	TN hat innovative Lösungsvorschläge (im Vergleich zum Durchschnitt). TN hat phantasievolle Ideen beim Aufgabenteil «Wohnpark».				

Prozessmanagement	bewusstes Handeln	TN kann Ziele festlegen.	TN stellt Verständnisfragen. TN kann das Ziel formulieren.				
		TN ist zielorientiert.	TN macht andere auf die Ziele des Arbeitsprozesses aufmerksam. TN macht andere darauf aufmerksam, wenn etwas von den festgelegten Zielen abweicht. TN kann erklären, was warum gemacht wird.				
	Strukturierung des Prozesses	TN kann die einzelnen Schritte des Prozesses festlegen.	TN erklärt in der Planungsphase, wie er/sie sich die einzelnen Handlungsmomente vorstellt. TN stellt Fragen, damit er/sie den Prozess kennenlernt.				
		TN kann die einzelnen Schritte des Prozesses strukturieren.	TN erklärt die einzelnen Schritte des Hausbaus in chronologischer Reihenfolge.				
Konfliktmanagement, kritische Kompetenz	Umgang mit Kritik	TN kann Kritik akzeptieren.	TN hört der Kritik zu. TN reagiert negativ auf die Kritik (fühlt sich beleidigt, weint, zeigt Aggression usw.).				
		TN reagiert auf die Kritik.	TN versucht seine/ihre Handlung zu verändern, wenn er/sie mit der Kritik einverstanden ist.				
		TN übt konstruktive Kritik.	TN nutzt die Möglichkeit zur Kritik. TN macht zu persönliche und negative Anmerkungen, wenn er/sie Kritik übt.				
	Konfliktmanagement	TN ist bereit, mit Konfliktsituationen umzugehen.	TN verlässt Konfliktsituationen sofort. TN geht mit Konflikten offen um. TN zeigt seine/ihre Gefühle in Konfliktsituationen.				
		TN provoziert Konfliktsituationen.	TN provoziert Konflikte mit Handgreiflichkeiten. TN provoziert Konflikte mit Worten.				
		TN löst Konfliktsituationen.	TN nimmt aktiv an der Lösung von Konfliktsituationen teil. TN kann ernst gewordene Konfliktsituationen lösen. (z. B. mit Humor). TN macht Vorschläge zur Lösung eines Konfliktes.				

Kommunikationskompetenz	Mündliche Kommunikation	TN kann sich angemessen und klar verständlich äussern.	TN teilt seine/ihre Vorstellungen den anderen mit. TN bekommt das Feedback von den anderen, dass sie seine/ihre Aussagen nicht verstehen. TN stellt eindeutige Fragen.				
		TN hört anderen aufmerksam zu.	TN unterbricht andere.				
		TN kann die Gedanken anderer zusammenfassen.	TN fasst seine/ihre Vorstellungen kurz und bündig zusammen und konzentriert sich dabei auf das Wesentliche.				
		TN kann anderen Feedback geben.	TN gibt mündliches Feedback über die Vorstellungen anderer.				
		TN kann andere von seinen/ihren eigenen Vorstellungen überzeugen.	TN listet Argumente und Gegenargumente bei der Diskussion auf. TN benutzt statt Argumente auch andere Mittel in der Diskussion, um andere zu überzeugen. (z. B. Drohung, Erpressung, Aggression usw.).				
		TN kann effektiv Inhalte zusammenfassen und präsentieren (einseitige Kommunikation).	TN spricht fließend vor dem Plenum. TN ist selbstsicher vor dem Plenum.				
	Nonverbale Kommunikation	TN nutzt nonverbale Kommunikationsstrategien.	TN hat Schwierigkeiten, seine/ihre verbalen und nonverbalen Zeichen in Einklang zu bringen. TN benutzt nonverbale Zeichen, ohne dabei zu sprechen.				
		TN kann die nonverbalen Zeichen anderer verstehen.	TN gibt mündliches Feedback über die nonverbalen Zeichen anderer.				

Anpassungsfähigkeit, Umgang mit Veränderungen (Resilienz)		TN kann Veränderungen, Wandlungen wahrnehmen.	TN zeigt in neuen, unerwarteten Situationen Stresssymptome (z. B. Schwitzen, Zittern, Stottern, Schwindeln, Weinen, lautere Stimme).				
		TN kann mit unerwarteten Situationen umgehen.	TN hat mindestens einen Lösungsvorschlag in neuen, unerwarteten Situationen. TN unterbricht seine/ihre Arbeit in neuen, unerwarteten Situationen. TN arbeitet nach neuen, unerwarteten Situationen angemessen weiter. Die Produktivität vom TN lässt nach neuen, unerwarteten Situationen nach.				
Lernfähigkeit	Verarbeitung und Verstehen von Informationen	TN kann dank seiner/ihrer kognitiven Funktionen die Aufgabe verstehen und die Arbeit sinnvoll organisieren.	TN kann sich nur auf die Aufgabe konzentrieren. TN prägt sich die Situationen und deren Lösungsmöglichkeiten ein.				
		TN zeigt sich offen für die Aufgaben.	TN betrachtet Aufgaben als Probleme. TN betrachtet Aufgaben als Herausforderungen, die bewältigt werden sollen. TN ist motiviert, die Aufgabe zu lösen.				
	Verwendung vom Gelernten	TN kann vorhandene und neue Lösungen wiederholt einsetzen.	TN erinnert sich an Lösungsmöglichkeiten in ähnlichen Situationen. TN kann frühere Lösungen wiederholen und frühere Handlungsweisen reproduzieren.				
		TN kann in neuen Situationen auf früher erworbenes Wissen und Können zurückgreifen.	TN baut seine/ihre Erfahrungen ein, die er/sie in früheren Aufgaben der Methode gemacht hat. TN wiederholt fehlerhafte Lösungen.				

Kooperationsfähigkeit		TN kann seine/ihre eigenen Vorstellungen präsentieren.	TN hat eigene und originelle Gedanken. Seine/ihre Gedanken kongruieren mit der Gruppendynamik. Seine/ihre Gedanken kongruieren mit der aktuellen Situation. TN kann seine/ihre Gedanken impulsiv und intensiv vortragen.				
		TN kann anderen zuhören und die Meinung von anderen zusammenfassen.	TN hört anderen aufmerksam zu. TN baut die Ideen von anderen ein. TN geht objektiv mit den Gedanken anderer um (ohne emotionelle Beeinflussung).				
		TN hat eine positive, zukunftsorientierte Attitüde.	TN verweigert die Bewertung anderer. TN trägt zum positiven Arbeitsklima bei (Humor, Freundlichkeit, Offenheit usw.).				
		TN kann seine/ihre Interessen zugunsten gemeinsamer Interessen in den Hintergrund stellen.	TN ist frustrationstolerant genug für die Gruppenarbeit. TN kann seine/ihre Ideen fallen lassen, wenn sich die Gruppe für eine andere Idee entschieden hat.				
		TN nimmt aktiv an der Gruppenarbeit teil.	TN übernimmt eine Funktion in der Gruppe und agiert dementsprechend konsequent. TN trägt mit seiner/ihrer Arbeit zur Gruppenarbeit bei.				

Anhang 8 – Portfolio Schlüsselkompetenzen

Arbeitsmarktrelevante Schlüsselqualifikationen

Zertifikat

Name:	
Organisation:	
Kursleitung:	
Kontaktangaben der Kursleitung:	
Ausstellungsdatum ³³	

Die arbeitsmarktrelevanten Schlüsselqualifikationen wurden mit dem Methodenpaket KEY im Sinne der einschlägigen methodischen Hinweise³⁴ ermittelt. KEY ist eine handlungsorientierte Methode, in der Kompetenzen durch im Vorfeld festgelegten Handlungssequenzen und anhand standardisierter Beobachtungskriterien ohne kognitive Testverfahren dokumentiert werden.

Bei Nachfragen können Sie sich an die Kursleitung wenden und die Dokumentationsunterlagen zu den Ergebnissen einsehen (innerhalb von zwei Jahren nach Ausstellungsdatum).

Eigenverantwortung:

Leistungsfähigkeit:

Bewältigung von Stresssituationen:

Kreativität:

Prozessmanagement:

Bewältigung von Konflikten, kritische Kompetenz:

³³ Zertifikate werden innerhalb von fünf Tagen nach Durchführung der Methode ausgestellt.

³⁴ Die Dokumentation zur KEY-Methodik ist abrufbar unter: www.revitalapitvany.hu

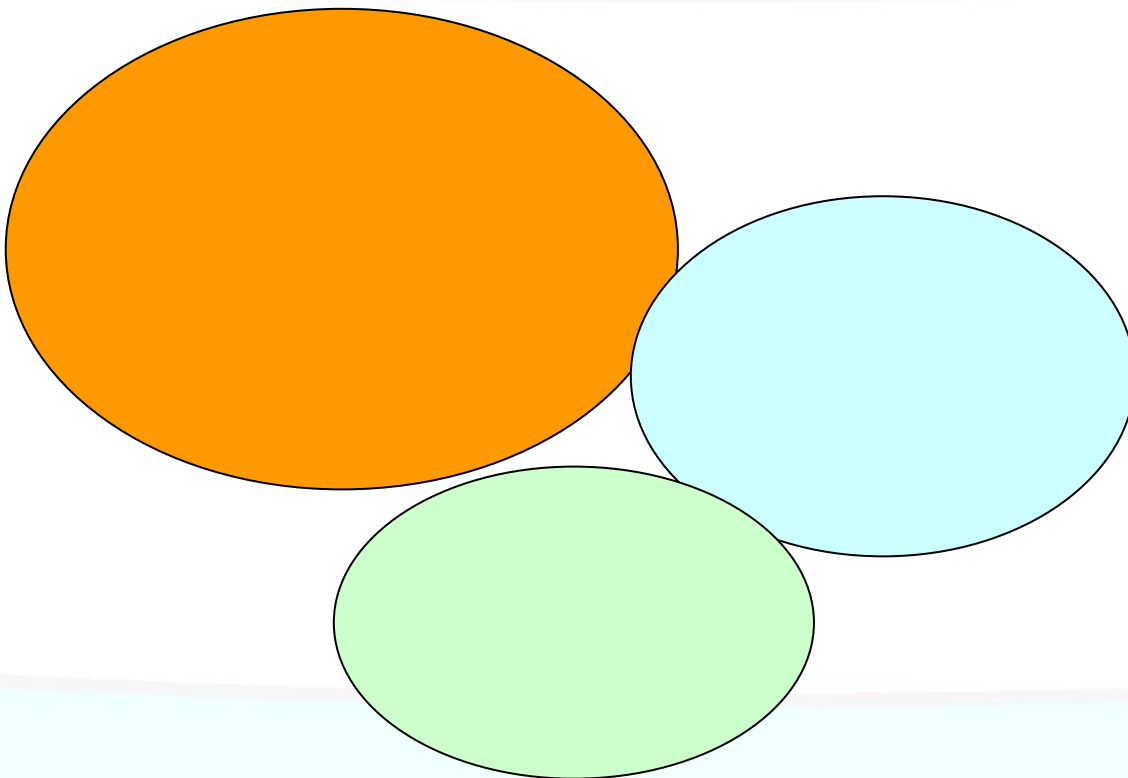
Kommunikationskompetenz:

Anpassungsfähigkeit:

Lernfähigkeit:

Kooperationskompetenz:

Die stärksten arbeitsmarktrelevanten Schlüsselqualifikationen des Inhabers/der Inhaberin dieses Zertifikats³⁵:



Die Beobachtungen im Zertifikat sind unter den Rahmenbedingungen der Methode valide. In Situationen, die von diesen Rahmenbedingungen wesentlich abweichen, können die obigen Schlüsselqualifikationen Unterschiede zur Dokumentation aufweisen. Die Auswertung informiert über den aktuellen Entwicklungsstand der Schlüsselqualifikationen. Die Ergebnisse im Zertifikat sind dementsprechend nicht die Beschreibung eines konstanten Zustandes, sondern sind vielmehr als Merkmale anzusehen, die sich mit der Zeit verändern und die entwickelt werden können.

³⁵ Die drei stärksten Schlüsselqualifikationen sowie je eine wichtige Aussage werden visualisiert.