

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

BYLINSKI, URSULA: Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität. Berichte zur beruflichen Bildung. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bielefeld 2014

4 Entwicklung von Kompetenzprofilen

Ziel des Forschungsprojektes war, ausgehend von den veränderten Anforderungen an die Professionalität der pädagogischen Fachkräfte im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, Kompetenzprofile aller vier in die Untersuchung einbezogenen Berufsgruppen für *pädagogisches Übergangshandeln* zu entwickeln. Das heißt, es sollte ein spezifisches Kompetenzprofil für jeden Tätigkeits- und Aufgabenbereich entwickelt werden. Im Forschungsprozess und insbesondere bei der Analyse und Kategorisierung der einzelnen Kompetenzbündel zeigte sich, dass sich Aufgabenbereiche der Fachkräfte im Kontext der Übergangsgestaltung nicht exakt voneinander abgrenzen lassen und dass explizierte „Kern“-Kompetenzen der einen Berufsgruppe auch für die andere gelten.

Als ergebnisreicher erwies sich deshalb, ein **Gesamttabelleau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln** zu entwickeln, das alle für die Übergangsgestaltung notwendigen Aufgabengebiete enthält und von den Anforderungen ausgehend **Kompetenzfelder** sowie **Teilkompetenzen** bestimmt. Das heißt, nicht jede Berufsgruppe benötigt Spezialkompetenzen, sondern das *Gesamttabelleau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln* gilt für alle, jedoch mit unterschiedlicher Gewichtung und mit unterschiedlicher Intensität, je nach fachlicher Schwerpunktsatzung. Die Vorzüge eines *Gesamttabelleaus an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln* werden darin gesehen, dass damit alle beteiligten Berufsgruppen eine gemeinsame Verantwortung an der Übergangsgestaltung junger Menschen erhalten. Darüber hinaus eröffnet es die Möglichkeit, *Kompetenzfelder für einen Tätigkeitsbereich* zu formulieren, die unterschiedliche pädagogische Fachkräfte einbezieht. Gerade vor dem Hintergrund eines sich weiter ausdifferenzierenden Aufgabenbereichs – bspw. auf Übergangs-Coachs und Berufseinstiegsbegleitung – sowie einer immer stärkeren Einbeziehung von ehrenamtlich Tätigen gewinnt ein **Kompetenzprofil für das Tätigkeitsfeld bzw. den Aufgabenbereich** an Bedeutung.

4.1 Gesamttabelleau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln

Das entwickelte *Gesamttabelleau* weist *curriculare Eckpunkte* aus und ist als Prototyp zu verstehen. Es ist kontextgebunden anzuwenden und jeweils zu modifizieren, z. B. auf eine jeweilige Region und entsprechende institutionelle Gegebenheiten zuzuschneiden bzw. dafür weiterzuentwickeln.

Ausgehend von den Anforderungsbereichen wurden *Kompetenzfelder* und *Teilkompetenzen* expliziert, die für die einzelnen pädagogischen Fachkräfte in unterschiedlicher fachlicher Ausprägung von Bedeutung sind. Entscheidend ist, dass *alle*

Teilkompetenzen in die drei Dimensionen WISSEN, KÖNNEN und REPLEKTIEREN differenziert werden. Eine Addition von Wissen und die Handhabung von Instrumenten alleine reichen für pädagogische Professionalität nicht aus; vielmehr werden in allen Teilbereichen die reflexive Bearbeitung und eine Auseinandersetzung mit der eigenen Person notwendig.

Das Gesamtableau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln enthält zwei Anforderungsbereiche:

- I. Anforderungsbereich: Die individuelle Begleitung und (Lern-)Unterstützung der jungen Menschen
- II. Anforderungsbereich: Die Vernetzung und Kooperation der Institutionen und Akteure sowie die multiprofessionelle Zusammenarbeit

Daraus abgeleitete Kompetenzfelder gliedern sich in vier Ebenen:

- 1. Ebene: Die individuelle Gestaltung von Lernprozessen und Lernprozessbegleitung im Kontext von Berufsorientierung, Berufswahlunterricht und Unterweisung
Kompetenzfeld: → Kompetenzen zur Individualisierung von Lernprozessen und Lernprozessbegleitung
- 2. Ebene: Die individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung der jungen Menschen auf ihrem Weg in den Beruf
Kompetenzfeld: → Kompetenzen zur biografieorientierten Berufswegbegleitung und -beratung
- 3. Ebene: Die Vernetzung und Kooperation der relevanten Institutionen im regionalen Bezugsrahmen (z. B. Schulen, Betriebe, Bildungsdienstleister, Koordinierungsstellen)
Kompetenzfeld: → Intermediäre Kompetenzen
- 4. Ebene: Die multiprofessionelle Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte im regionalen Übergangsgeschehen (innerhalb und außerhalb der eigenen Institution)
Kompetenzfeld: → Intra- und intersystemische Verständigungskompetenzen

Für jedes Kompetenzfeld werden jeweils vier Teilkompetenzen formuliert und diese wiederum in die drei Dimensionen von Professionalität WISSEN, KÖNNEN, REPLEKTIEREN differenziert.

Im Folgenden wird zunächst das Gesamtableau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln als Übersicht dargestellt; anschließend werden die vier explizierten Kompetenzfelder mit ihren jeweils vier Teilkompetenzen und ihren Dimensionen ausgeführt. Verwiesen sei darauf, dass diese curricularen Eckpunkte exemplarisch zu verstehen sind. Eine weitere konkrete curriculare Ausarbeitung sollte darauf aufbauend erfolgen.

Tabelle 5: Gesamtableau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln

Ebenen	Kompetenzfeld	Teilkompetenzen				
I Individuelle Gestaltung von Lernprozessen	Kompetenzen zur Individualisierung von Lernprozessen und Lernprozessbegleitung im Kontext von Berufsorientierung, Berufswahlunterricht, Berufsorbereitung und Unterweisung	A Kompetenz zur Gestaltung von individualisierten Lernsituationen, einer Lernberatung und zur Unterstützung von Lernprozessen (Fokus: Person)				
		B Kompetenz zur pädagogischen Arbeit mit heterogenen Lerngruppen (Fokus: Gruppe)				
		C Kompetenz zur Entwicklung und Umsetzung zielgruppenadquirier Lernkonzepte (Didaktik/Methodik)				
		D Kompetenz zur Entwicklung und Umsetzung integrierter (berufbezogener) Lernsettings				
		II Individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung	Kompetenzen zur Berufswegbegleitung, die am Individuum ausgerichtet ist, sich biografienorientiert gestaltet und gemeinsam mit dem jungen Menschen den Weg von der Schule in den Beruf und in die Arbeitswelt im Fokus hat	A Kompetenzen zur Einbeziehung von Lebens- und Erfahrungswelten von Jugendlichen, ihren Handlungskonkreten, Bezugsrahmen und Umgangsformen		
				B Kompetenzen zur Begleitung von Berufswahlprozessen der Jugendlichen und Förderung ihrer Berufswahlkompetenz		
				C Kompetenzen zur Förderung der Persönlichkeit der jungen Menschen (soziale, personale und emotionale Kompetenzen)		
				D Kompetenzen zur Gestaltung von Beratungsprozessen (Scherkswann u. a. 2008)		
				III Regionale Vernetzung und Kooperation	Intermediäre Kompetenzen: intermediäres Agieren in und zwischen unterschiedlichen Kontexten, den relevanten Institutionen und Gruppen im regionalen Bezugsrahmen (z. B. Schulen, Betrieb, Bildungsdienstleister, Koordinierungsstellen)	A „Interdisziplinäre Dolmetscherkompetenz“ (Brook, 2005, S. 4) zur institutionenübergreifenden Zusammenarbeit
						B Kompetenzen zur Identifizierung und Unterstützung von regionalen Strukturentwicklungsprozessen und regionalen Entwicklungsaufgaben im Bereich (beruflicher) Bildung
						C Kompetenz zum Aufbau und zur Weiterentwicklung einer Kooperations- und Kommunikationskultur
						D Kompetenz zum Umgang mit „struktureller Offenheit“ im Handlungsfeld des Übergangs Schule – Berufsausbildung
IV Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte	Intra- und intersystemische Verständigungskompetenzen bezogen auf die Zusammenarbeit der unterschiedlichen fachlichen Akteure im regionalen Übergangsgeschehen (inner- und außerhalb der Institution)					A Kompetenz zur integrativen Kooperation und Teamarbeit innerhalb des gegebenen institutionellen Rahmens
						B Kompetenz zur interdisziplinären (multiprofessionellen) Zusammenarbeit
						C Kompetenz zum Aufbau und zur Weiterentwicklung einer Zusammenarbeitskultur
						D Kompetenz zur professionsübergreifenden Projektarbeit und Entwicklung professioneller Arbeitsaufgaben

Anforderungsebene I: Individuelle Gestaltung von Lernprozessen			
Kompetenzfeld: Kompetenzen zur Individualisierung von Lernprozessen/Lernprozessbegleitung			
Teilkompetenzen	WISSEN	KÖNNEN	REFLEKTIEREN
A. Kompetenz zur Gestaltung von individualisierteren Lernsituationen, Lernberatung und Unterstützung von Lernprozessen (Fokus: Person)	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über Lernarrangements für differenzierendes Lernen und über „Lernarchitekturen“ (Kroll 1999) • Kenntnisse über Konzepte und Verfahren zur Differenzierung in Lernprozessen • Kenntnisse über Instrumente, Verfahrensschritte etc. einer Bildungsplanung • Kenntnisse über Instrumente zur Kompetenzfeststellung und förderdiagnostische Verfahren • Sozial- und sonderpädagogische Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernberatung und Lernprozessbegleitung (Bauer u. a. 2007), an der Biografie orientieren • Lernvoraussetzungen und -bedarfe ermitteln, (realistische) Lernziele vereinbaren festlegen und Instrumente zur Dokumentation einsetzen, bspw. Portfolios (siehe dazu: Escholz 2010) • Individuelle Lernwege und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen und begleiten • sonder- und sozialpädagogische Denk- und Handlungsweisen integrieren 	<ul style="list-style-type: none"> • eigenes Rollenverständnis und Grundhaltung zur Lernbegleitung überprüfen • Wechselwirkung zwischen Lehrendem und Lernenden reflektieren • Kompetenz- und Ressourcenorientierung; eigene Interpretationsmuster hinterfragen • Subjektorientierung (den Lernenden in den Mittelpunkt stellen)
B. Kompetenz zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen (Fokus: Gruppe)	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über gruppendynamische Konzepte und Methoden zur Arbeit in Gruppen und zur sozialen Entwicklung der Jugendlichen kennen, bspw. zur themenzentrierten Interaktion (TZ) • Kenntnisse über Konzepte der Binnen differenzierung und Diversität • Kenntnisse über multiple Problemlagen und ihren Einfluss auf Lernsituationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Heterogenität und Diversität der Lernenden sowie Interkulturalität angemessen berücksichtigen • gruppendynamische Prozesse moderieren • differenzierte Lernaufgaben ermitteln und formulieren • Unterschiedlichkeit der Lernvoraussetzungen, Lernstile aufgreifen und in der Gruppe zum Tragen bringen 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziale und Ressourcen der Jugendlichen erkennen • Vielfalt als Chance begreifen, Offenheit anderen kulturellen Wertvorstellungen gegenüber zeigen und die Gebundenheit an den eigenen kulturellen Hintergrund erkennen
C. Kompetenz zur Entwicklung und Umsetzung zielgruppenadäquater Lernkonzepte (Didaktik/Methodik)	<ul style="list-style-type: none"> • Wissen über die einzelnen Zielgruppen und deren Berechtigungsmarkale (Geschlecht, Kultur, Herkunft) sowie zielgruppenspezifische Lernformen kennen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung von Lernsituationen, die „neue“ Lernverfahren ermöglichen und Unterschiedlichkeit aufgreifen • „alternative“ Lernformen bzw. zielgruppenadäquate Lernkonzepte entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> • eigene Lehrsituation und Sichtweise hinterfragen • Evaluation und Modifikation herkömmlicher Lernkonzepte
D. Kompetenz zur Entwicklung und Umsetzung integrierter (lernsitzbezogener) Lernsettings	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über didaktisch-methodische Konzepte, die Praxislernen in schulischen Zusammenhängen aufgreifen sowie lebensweltbezüge der Jugendlichen herstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektarbeiten initiieren, die Lernen und Arbeiten verbinden 	<ul style="list-style-type: none"> • Auseinandersetzung mit dem schulischen und dem betrieblichen Lernkonzept (unterschiedliche Kontexte und Zugänge)

Anforderungsebene II: Individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung			
Kompetenzfeld: Kompetenzen zur Berufswegbegleitung			
Teilkompetenzen	WISSEN	KÖNNEN	REFLEKTIEREN
A. Kompetenzen zur Einbeziehung der Lebens- und Erfahrungswelten von Jugendlichen, ihren Handlungskontexten, Bezugsrahmen und Umgangsformen	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologische und soziologische Kenntnisse über Entwicklungsaufgaben des Jugendalters • Kenntnisse über spezifische Zielgruppen (bspw. Frauen, Migranten/Migrantinnen) • Kenntnisse um die Bedeutung beruflicher Sozialisation und Prozesse der Berufsorientierung, -vorbereitung und -ausbildung • Kenntnisse über Einflussfaktoren des sozialen Umfeldes (z. B. Peers, Milieu) und Unterstützungsfaktoren 	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltensweisen und Versuche zur „lebensbewältigung“ (Bonwisch 1997) der Jugendlichen nachvollziehen und in pädagogischen Handlungsbedarf (Unterstützungssettings) übersetzen • Genderaspekte, verschiedene Ethnien etc. in der Betrachtung der pädagogischen Intervention spezifizieren • „Alltägliche“ Lebenswelten identifizieren und einbeziehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Empathie entwickeln und Wertschätzung entgegenbringen • Das Einbringen der eigenen Erfahrungen- und Lebenswelten (eigene Handlungsmuster) hinterfragen • Selbstbild und Fremdbild reflektieren • Ressourcen wahrnehmen und aufgreifen
B. Kompetenzen zur Begleitung von Berufswahlprozessen der Jugendlichen und Förderung ihrer Berufswahlkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsspezifisches Wissen, Bildungs- und Ausbildungssystem, das Berufswahlspektrum, Berufsbilder • Kenntnisse in Bezug auf Berufswahlkompetenz (Rasschinski 2012) • Kenntnisse über Instrumente und Verfahren der Übergangsbegleitung • Kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebswirklichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Balance zwischen betrieblichen Anforderungen und persönlichen Voraussetzungen der Jugendlichen herstellen • Adäquate Förder- und Unterstützungsangebote (Unterstützungssetting) im regionalen Kontext entwickeln • Instrumente der Übergangsbegleitung anwenden und ggf. anpassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Prozesshaftes Verständnis von Berufswahlbegleitung entwickeln
C. Kompetenzen zur Förderung der Persönlichkeit der Jugendlichen	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über Instrumente und Verfahren zur Stärkung sozialer, personaler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsmöglichkeiten (sozialer und personaler Kompetenzen) aufbauen und Verantwortung übernehmen • Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Zielvereinbarungen treffen (Kontakt), Prozesse auswerten und Rückmeldungen geben 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz- bzw. Ressourcenorientierung; Wertschätzung, Anerkennung und Vertrauen entgegenbringen (von Entwicklungsfähigkeit ausgehen) • Selbstbezogene Handlungsweisen hinterfragen
D. Kompetenzen zur Gestaltung von Beratungsprozessen (siehe dazu: Schiersmann u. a. 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über Beratungstechniken und Verfahren für den Beratungsprozess und ihren adäquaten Einsatz • Kenntnisse über Einflussfaktoren für den Beratungsprozess bestimmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele des Beratungsprozesses miteinander klären • Beratungstechniken und -methoden zielgruppenadäquat anwenden • Ziele in Handlungsschritte übersetzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehung zum Lernenden aufbauen (Vertrauensbasis, Ausgestaltung des Settings usw.) • Soziale und interkulturelle Sensibilität entwickeln

Anforderungsebene III: Regionale Vernetzung und Kooperation			
Kompetenzfeld: Intermediäre Kompetenzen			
Teilkompetenzen	WISSEN	KÖNNEN	REFLEKTIEREN
A. „Interdisziplinäre Dolmetscherkompetenz“ (Brocki 2005, S. 4) zur institutionenübergreifenden Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über institutionelle Kontexte bzw. „regionales Szenewissen“ (Brocki 2005, S. 312), bspw. in Bezug auf unterschiedliche Handlungslogiken, Kommunikations- und Arbeitsstile, Gepflogenheiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Aushandlungsprozesse initiieren: „Kulturdolmetschen“ und Prozesse zwischen den Institutionen moderieren; zwischen Interessengruppen vermitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedensein und Differenzen anerkennen, Vielfalt als Chance annehmen • Eigene (institutionelle) Stärken und Schwächen erkennen (Profilbildung)
B. Kompetenzen zur Identifizierung von regionalen Strukturentwicklungsprozessen und regionalen Entwicklungsaufgaben im Bereich von Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse zur Regionalanalyse und zum Bildungsmonitoring, Zielgruppenanalyse • Kenntnisse über rechtliche Rahmenbedingungen und Verwaltungsstrukturen (BBiG, SGB, Schulgesetze) • Spezifisch regionales Wissen über Bildungsstrukturen, -angebote und Fördermöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Regional relevante Themen identifizieren • Information beschaffen • Handlungsspielräume wahrnehmen und nutzen, sich aktiv einbringen • Eigene Institution regional verankern • Vorhandene Strukturen und Konzepte sowie Angebote überprüfen und bewerten 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Rolle wahrnehmen und bewerten (sich als „Teil des Ganzen“ begreifen) • Eigenes Selbstverständnis klären
C. Kompetenz zum Aufbau und zur Weiterentwicklung einer Kooperations- und Kommunikationskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über spezifische Kooperationspartner/-innen, wie bspw. Eltern, Betriebe, Migrantenselbstorganisationen • Kenntnisse über Kommunikationsprozesse, -stile, -strukturen und -kulturen 	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden zum Aufbau von Netzwerken (z. B. aus der Gemeinwesenarbeit) einsetzen • Kontakt zu unterschiedlichen regionalen Partnern und Partnerinnen aufbauen; kommunikative Fähigkeiten einbringen • Intermediäres Networking betreiben (Mitarbeit in Gremien, Arbeitskreisen etc.), bestehende soziale Netzwerke einbeziehen; Gestaltung von Prozessen und Mitgestaltung regionaler Lernkulturen 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspektivenverteilung, Routinen reflektieren und „über den Tellerrand blicken“ • (Eigene) Handlungskonzepte, Haltungen, Ziele hinterfragen • Kooperation als Bereicherung wahrnehmen
D. Kompetenz zum Umgang mit „struktureller Offenheit“ im Handlungsfeld Übergang Schule – Berufsausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über Strukturelemente „offener“ Situationen (entwicklungs-offene Arbeit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität zur Erweiterung des eigenen Tätigkeitshorizonts einsetzen • Entwicklung integrierter regionaler und institutioneller Handlungskonzepte befördern 	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz von „kompetenzbiografischen Erfahrungsbeständen“ (Brocki 2005, S. 4), d. h. auf biografisches Erfahrungspotenzial zurückgreifen (Studium, Beruf, informellen Kontext)

Anforderungsebene IV: Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte			
Kompetenzfeld: Intra- und Inter-systemische Verständigungskompetenzen			
Teilkompetenzen	WISSEN	KÖNNEN	REFLEKTIEREN
A. Kompetenz zur integrativen Kooperation und Teamarbeit innerhalb des gegebenen institutionellen Rahmens	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über Kommunikationsmodelle und -stile (Schulz von Thun 2001) sowie Werkzeuge kommunikationspsychologischer Denkens und Arbeitens • Kenntnisse über Strukturen und Verfahren zur konstruktiven Teamarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumente zur Teamarbeit nutzen; Kommunikations-techniken anwenden; Kommunikationsbereitschaft zeigen • Zur Weiterentwicklung der eigenen Institution beitragen (Organisationsentwicklungsprozess) • Wissen und Erfahrungen anderer nutzen können 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenes berufliches Anforderungsprofil analysieren und Berufsprofil entwickeln • Eigenen Tätigkeitsbereich reflektieren und sich als Teil einer Gruppe begreifen • Selbst- und Fremdwahrnehmung stärken • Kommunikationssituationen reflektieren; Feedback geben und Kritik äußern
B. Kompetenz zur interdisziplinären (multiprofessionellen) Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über Berufskulturen, die Aufgaben anderer Professionen und institutionelle Handlungsspielräumen • Kenntnisse über Unterstützungssysteme und Anforderungsprofile für die Kooperation (Fioercke und Houtaver 2004, S. 915 ff.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit anderen Professionen („fremden“ Fachkulturen) wertschätzen • Austausch über Bildungsziele und Förderkonzepte führen • Blockierende Aspekte der Zusammenarbeit erkennen • Zusammenarbeiten unter verschiedenen Berufskulturen (Berkmeyer u. a. 2011) 	<ul style="list-style-type: none"> • Perspektivenwechsel einnehmen und Perspektiven-erweiterung anstreben; einen interdisziplinären Blick entwickeln • Berufliches Selbstverständnis entwickeln; Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenkonzept und den Grenzen des eigenen Handelns • Potenziale der verschiedenen Professionen wahrnehmen
C. Kompetenz zum Aufbau und zur Weiterentwicklung einer Zusammenarbeitskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über berufliche Handlungskonzepte und Selbstverständnisse der unterschiedlichen Professionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Andere für gemeinsame Ziele gewinnen können; Formen der Zusammenarbeit entwickeln, um voneinander und miteinander zu lernen • Gemeinsame Zielvereinbarungen treffen und verfolgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Interpretationsmuster reflektieren und eigene Haltung hinterfragen • Wertschätzung anderer Personen entgegenbringen und respektvolle Umgangsformen entwickeln
D. Kompetenz zur professionenübergreifenden Projektarbeit und Entwicklung multiprofessioneller Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über regionale Konzepte der Übergangsgestaltung • Kenntnisse über die Bildungsaufträge und Zielsetzungen der relevanten Akteure und Institutionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schnittstellen zwischen den Aufgabenbereichen herstellen und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit entwickeln • Gemeinsame Arbeitsaufgaben formulieren; Projekte entwickeln und an übergeordneten Zielen arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Andere („fremde“) Perspektiven als Erweiterung der eigenen Kompetenz wahrnehmen