## Bundesinstitut BBB BBB



- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

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

## **Entwicklung von Kompetenzprofilen**

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

wichtung und mit unterschiedlicher Intensität, je nach fachlicher Schwerpunktsetzung für pädagogisches Übergangshandeln gilt für alle, jedoch mit unterschiedlicher Gegruppe benötigt Spezialkompetenzen, sondern das Gesamttableau an Kompetenzen Kompetenzfelder sowie Teilkompetenzen bestimmt. Das heißt, nicht jede Berufsung notwendigen Aufgabenfelder enthält und von den Auforderungen ausgehend pädagogisches Übergangshandeln zu entwickeln, das alle für die Übergangsgestal Als ergiebiger erwies sich deshaib, ein Gesamttableau an Kompetenzen für

reich zu formulieren, die unterschiedliche pädagogische Fachkräfte einbezieht. Ge-Darüber hinaus eröffnet es die Möglichkeit, Kompetenzfelder für einen Tätigkeitsbegemeinsame Verantwortung an der Übergangsgestaltung junger Menschen erhalten. gungshandeln werden darin gesehen, dass damit alle beteiligten Berufsgruppen eine stärkeren Einbeziehung von ehrenamtlich Tätigen gewinnt ein Kompetenzprofil für bspw. auf (Übergangs-)Coachs und Berufseinstiegsbegleitung – sowie einer immer rade vor dem Hintergrund eines sich weiter ausdifferenzierenden Aufgabenbereichs das Tätigkeitsfeld bzw. den Aufgabenbereich an Bedeutung Die Vorzüge eines Gesamttableaus an Kompetenzen für pådagogisches Über-

## Gesamttableau an Kompetenzen für pädagogisches Ubergangshandeln

z. B. auf eine jeweilige Region und entsprechende institutionelle Gegebenheiten zuzuschneiden bzw. dafür weiterzuentwickeln typ zu verstehen. Es ist kontextgebunden anzuwenden und jeweils zu modifizieren Das entwickelte Gesamttableau weist curriculare Eckpunkte aus und ist als Prote-

schiedlicher Inchlicher Ausprägung von Bedeutung sind. Entscheidend ist, dass alle kompetenzen expliziert, die für die einzelnen pädagogischen Fachkräfte in unter-Ausgehand von den Anforderungsbereichen wurden Kompetenzfelder und Teil-

127

Gesamttableau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln

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

Das Gesamttableau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln enthält zwei Anforderungsboreiche:

- 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
- $\textbf{Kompetenzfeld:} \rightarrow \textbf{Kompetenzen zur biografieorientierten Berufswegbegleitung} \\ \textbf{und-beratung}$
- 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. REFLEKTIEREN differenziert.

Im Folgenden wird zunächst das Gesamttableau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln als Übersicht dargostellt; 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: Gesamttableau an Kompetenzen für pädagogisches Übergangshandeln

			netzung	und	Кооре	ration	73	æ ≡		Ind		e Begleitu	ıng u	ınd Unt	erstützı		· G = -	Ebenen
		der padagogi- schen Fachkräfte	IV Zusammenarbeit				netzung und Kooperation	III Regionale Ver-			begleitung	II Individuelle Bildungs- und				Lernprozessen	I Individuelle Gestaltung von	
(inner- und außerhalb	schiedlichen Fachkräfte/ Akteuren im regionalen Übergangsgeschehen	gungskompetenzen bezogen auf die Zusam- menarbeit der unter-	Intra- und intersys- temische Verständi-		dungsdienstleister, Koordinierungsstellen)	Gruppen im regionalen Bezugsrahmen (z. B. Schulen Betrieb Bil-	Agieren in und zwischen unterschiedlichen Kontexten, den relevanten institutionen und	Intermediäre Kompe- tenzen: intermediäres		jungen Menschen den Weg von der Schule in den Beruf und in die Arbeitswelt im Fokus hat	ausgerichtet ist, sich bio- grafieorientiert gestaltet und gemeinsam mit dem	Kompetenzen zur Berufswegebeglei- tung, die am Individuum		Ų	Berufswahlunterricht, Berufsvorbereitung und Unterweisung	und Lernprozess- begleitung im Kontext von Berufsorientierung,	Kompetenzen zur Individualisierung von Lernprozessen	Kompetenzfeld
D	Ω	₩	Þ		D	0	В	Þ	D	0	В	⊳		ס	0	æ	A	
Kompetenz zur professionsübergreifenden Projektarbeit und Entwicklung multiprofessioneller Arbeitsaufgaben	Kompetenz zum Aufbau und zur Weiterentwicklung einer Zusammenarbeitskultur	Kompetenz zur interdisziplinären (multiprofessionellen). Zusammenarbeit	Kompetenz zur integrativen Kooperation und Teamarbeit innerhalb des gegebenen institutionellen Rahmens		Kompetenz zum Umgang mit "struktureller Offenheit" im Handlungsfeld des Übergangs Schule – Berufsausbildung	Kompetenz zum Aufbau und zur Weiterentwicklung einer Kooperations- und Kommunikationskultur	kompetenzen zur identifizierung und Unterstützung von regionalen Strukturentwicklungsprozessen und regionalen Entwicklungsaufgaben im Bereich (beruflicher) Bildung	"Interdisziplinâre Dolmetscherkompetenz" (Вковы 2005, S. 4) zur institutionenübergreifenden Zusammenarbeit	Kompetenzen zur Gestaltung von Beratungsprozessen (Schiersмawa u. a. 2008)	Kompetenzen zur Förderung der Persönlichkeit der jungen Menschen (soziale, personale und emotionale Kompe- tenzen)	Kompetenzen zur Begleitung von Berufswahlprozessen der Jugendlichen und Förderung ihrer Berufswahlkompetenz	Kompetenzen zur Einbeziehung von Lebens- und Erfah- rungswelten von Jugendlichen, ihren Handlungskontexten, Bezugsrahmen und Umgangsformen		Kompetenz zur Entwicklung und Umsetzung integrierter (berufsbezogener) Lernsettings	Kompetenz zur Entwicklung und Umsetzung zielgruppenadäquater Lernkonzepte (Didaktik/Methodik)	Kompetenz zur pädagogischen Arbeit mit heterogenen Lerngruppen (Fokus: Gruppe)	Kompetenz zur Gestaltung von individualisierten Lernsituationen, einer Lernberatung und zur Unterstützung von Lernprozessen (Fokus: Person)	Teilkompetenzen

## Kompetenzfeld: Kompetenzen zur Individualisierung von Lernprozessen/Lernprozessbegleitung heterogenen individualisierten Gestaltung von Teilkompetenzen Anforderungsebene I: Individuelle Gestaltung von Lernprozessen Umsetzung ziel-Kompetenz zur (Fokus: Gruppe) Umgang mit Kompetenz zum (Fokus: Person) Lernsituationen, Kompetenz zur gruppenadäquater Entwicklung und Lemprozessen Unterstützung von Lernberatung und Kompetenz zur (Didaktik/Methodik) Lernkonzepte Lerngruppen Kenntnisse über Instrumen-WISSEN Sozial- und sonderpäda-Kenntnisse über didaktisch-Kenntnisse über Konzepte Kenntnisse über Instrumeneiner Bildungsplanung Kenntnisse über Konzepte rangements für differen-Wissen über die einzelnen Kenntnisse über multiple und Diversität der Binnendifferenzierung tion (TZI) dynamische Konzepte und Kenntnisse über gruppengogische Kenntnisse sche Vertahren lung und förderdiagnostite zur Kompetenzfeststelte, Verfahrensschritte etc. zierung in Lernprozessen und Verfahren zur Differenzierendes Lernen und über Kenntnisse über Lernarmethodische Konzepte, die Benachteiligungsmerk-Einfluss auf Lernsituationer Problemlagen und ihren Entwicklung der Jugend-Gruppen und zur sozialen Methoden zur Arbeit in penspezifische Lernformen male (Geschlecht, Kultur, Zielgruppen und deren themenzentrierten Interaklichen kennen, bspw. zur Herkunft) sowie zielgrup-Lernarchitekturen" (Knoll KÖNNEN gruppendynamische Prozes Projektarbeiten initiieren, "alternative" Lernformen Gestaltung von Lernsitu- Unterschiedlichkeit der differenzierte Lernaufgaber Heterogenität und Diversi- sonder- und sozialpädagose moderieren aufzeigen und begleiten individuelle Lernwege und Lernvoraussetzungen orientieren zessbegleitung (Bauer u. a. Lernberatung und Lernproautgreiten stile aufgreifen und in der berücksichtigen terkulturalität angemessen tät der Lernenden sowie In-Entwicklungsmöglichkeiter ELSHOLZ 2010) tation einsetzen, bspw. Instrumente zur Dokumenund -bedarfe ermitteln 2007), an der Biografie nerfahrungen ermöglichen ationen, die "neue" Lerermitteln und formulieren lungsweisen integrieren gische Denk- und Hand-Portfolios (siehe dazu: und Unterschiedlichkeit Gruppe zum Tragen bringen Lernvoraussetzungen, Lern-Vereinbarungen treffen; (gemeinsam) testlegen und (realistische) Lernziele die Lernen und Arbeiten bzw. zielgruppenadäquate \_ernkonzepte entwickeln eigenes Rollenverständnis Wechselwirkung zwischen REFLEKTIEREN Evaluation und Modifika- eigene Lehrsituation und Vielfalt als Chance begrei- Potenziale und Ressourcen Subjektorientierung (den Auseinandersetzung mit Kompetenz- und Ressourund Grundhaltung zur Lernder Jugendlichen erkennen punkt stellen) hinterfragen Interpretationsmuster cenorientierung: eigene reflektieren begleitung überpruten gegenüber zeigen und die turellen Wertvorstellungen Lehrendem und Lernendem erkennen Gebundenheit an den eigefen; Offenheit anderen kul-Lernenden in den Mitteldem schulischen und dem konzepte tion herkömmlicher Lern-Sichtweise hinterfragen nen kulturellen Hintergrund

rufsbezogener integrierter (be-Entwicklung

ernsettings

herstellen

bezüge der Jugendlichen greifen sowie Lebenswelt-Zusammenhängen auf-Praxislernen in schulischen

und Umsetzung

verbinden

und Zugänge) (unterschiedliche Kontexte betrieblichen Lernkonzept

KÖN  KÖN  KÖN  KÖN  KÖN  KÖN  KÖN  KÖN	Komnetenzfeld: Komi	oetenzen zur Berufswegebe	gleitung	
ompetenzen zur Inbeziehung der Bens- und Erfäh- bens- und Erfäh- kenntnisse über spezifische und Jugendilchen, ihren Arielgruppen (bsyw. Frauen, Migraninnen/Migra		WISSEN	KÖNNEN	REFLEKTIEREN
inbeziehung der Ligendiers wildungsrügaben des wildigung" (Bowscin 1997) bens- und Erfah- behens- und Erfah- behens- und Erfah- ligendiers wilden nach- vollziehen und ingbäd- gogischen Handlungsbedarf wollziehen und ingereitung und -ausbildung spezifizienen des Gozialen Un- feldes (z. 8. Peers, Milieu) und Unterstützungsziehen und und Unterstützungsziehen und berüfswahl- gogischen Intervention spezifizieren und und und erstützungsziehen und berüfswahl- gogischen Intervention spezifizieren und und und erstützungsziehen und persönlichen vorausset- gogischen Intervention spezifizieren und und und erstützungsziehen und persönlichen vorausset- gogischen Intervention spezifizieren und deine Etinlusse spezifizieren und spezifizieren und einbeziehen  - Altäigliche" Lebenswelt- themen identifizieren und und entrifizieren und und erstützungsziehen und persönlichen vorausset- gogischen Intervention spezifizieren Spezifizieren Wissen, Balance zwischen (betrieb- spezifizieren und versönlichen vorausset- und unterstützungsziehen und entrifizieren und und erstützungsziehen und und erstützungsziehen und und erstützungsziehen wirterstützungsziehen und gersönlichen und gift anpassen  wirklichkeit  C. Sentmitisse über Beratungs- vorausset und Verantwentung über- geit und gerichten zur Kompetenzen zur Schaltung von Be- wirklichkeit er Schaltung sindichen Liele formulieren und Zielverein- berstellen seiner und ziele formulieren und ziele formulieren und e	A.	<ul> <li>Psychologische und sozio-</li> </ul>	Verhaltensweisen und	Empathie entwickeln und
sziehung der s. und Erfah.  swetten von Zielgruppen (bspw. Frauen, Migraniknen/Migranten) Zielgruppen (bspw. Frauen, Migraniknen/Migranten) Kenntnisse üm die Bedeu- Lung berüffcher Sozialisz- tion und Prozesse der Berufscrientierung, -vor- bereitung und -ausbildung Kenntnisse über Einfluss- faktoren des sozialen Um- feldes (z. B. Peers, Milleu)  system, das Berufswahl- spektrum, Berufswahl- sp	Kompetenzen zur	logische Kenntnisse über	Versuche zur "Lebensbe-	Wertschätzung entgegen-
swelten von  Kenntnisse über spezifische  Wigrantinnen/Migranten)  Migrantinnen/Migranten  Might Pales  Migrantinnen/Migranten  Migrantinnen/Migranten  Migrantinnen/Migranten  Migrantinnen/Migranten  Migrantinnen/Migranten  Migerosessen  Migerosessen  Migerosessen  Migerosessen  Migerosessen  Migerosessen  Migerosessen  Migerosessen  Migerosessen  Migerosen  Migerosen  Migerosen  Migerosen  Migerosen  Migerosen	Einbeziehung der	Entwicklungsautgaben des	Waltigung" (BOHNISCH 1997)	<ul> <li>Das Finbringen der eigenen</li> </ul>
Miliangskontex- Bezugsrahmen  Migrantinen/Migranten)  Migrantinen/Migranten  Bendisorien/Migranten  Migrantinen/Migranten  Migrantinen/Mi	Lebens- und Erfah-	Jugendalters	uel Jugenund in näda-	Frfahrungs- und Lebens-
Bezugsrahmen  Wingantinner/Migranten)  Bezugsrahmen  Lung beruflicher Sozialisation und Prozesse der Berufsorienterung, -vorbereitung und -ausbildung beruflicher Berufsorienterung, -vorbereitung und -ausbildung beruflicher Berufsorienterung, -vorbereitung und -ausbildung bereitung und -ausbildung bereitung und -ausbildung bereitung und -ausbildung spezifischen Intervention und Ausbildungs spezifischen Intervention und Fürdrer Interventi	rungswelten von	Zieloruppen (bspw. Frauen,	gogischen Handlungsbedarf	welten (eigene Handlungs-
Nimgangsfor- Umgangsfor- Umgangsfor- Umgangsfor- Umgangsfor- Umgangsfor- Eleitung und peruliticher Sozialisa- bereitung und -ausbildung - kenntnisse über Einfluss- feldtes (z. B. Peers, Milieu) - kenntnisse über Einfluss- spektrum, Berufsspezifisches Wissen, Bildungs- und Ausbildungs- und Unterstützungsfaktoren - kenntnisse in Bezug auf Berufswahl kenntnisse in Bezug auf Berufswahl kenntnisse über Instru- mente und Verfahren der Ubergangsbegleitung - kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und sehlichen - kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und selbstwirksamkeit - kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären - Kenntnisse über Beratungs Zeile des Beratungsprozess techniken und Verfahren für - Mut. a. 2008) - Kenntnisse über Beratungs Zeile des Beratungsschritte - Index sozialer und - Adäquate Törder- und - Adäquate Förder- und - Adäquate Tördersungsengebote - Mut. den Jugendlichen - Selbstwirksamkeit - Mit dem Jugendlichen Ziele - Kenntnisse über Beratungs Ziele des Beratungsprozes ses miteinander klären - Tiele in Handlungsschritte - Index sozialen und - Berufsverin Tiele in Handlungsschritte - Retrachtung der - Adäquate nemenden - Adäquate nemenden - Adäquate nemenden - Adäquate nemenden - Adäquate nemen der Übergangs- begleitung anwenden und - Adäquate nemenden - Adäquate nemen der Übergangs- begleitung anwenden und - Adäquate nemen der Übergangs Siele des Beratungsprozes ses miteinander klären - Tiele in Handlungsschritte - Beraturgsprozes Siele des Beratungs Ziele des Beratungs-	Handlungskontex-	Migrantinnen/Migranten)	(Unterstützungssettings)	muster) hinterfragen
Umgangsfor- tion und Prozesse der Berufsorientierung, vor- bereitung und -ausbildung  • Kenntnisse über Einfluss- feldtus (z. B. Peers, Milieu)  • Berufspezifisches Wissen, Bildungs- und Ausbildungs- spektrum, Berufsbeitung  • Renufswahl- spektrum, Berufsbeiten  • Kenntnisse in Bezug auf Berufswahl- spektrum, Berufsbilder  • Renufswahl- spektrum, Berufsbilder  • Renufswahl- spektrum, Berufsbilder  • Renufswahl- spektrum, Berufsbilder  • Renufswahl- spektrum, Berufsbildungs- spektrum, Berufsbilder  • Renufswahl- • Kenntnisse in Bezug auf  • Kenntnisse und Verfahren der  übergangsbegleitung  • Kenntnisse und Einblick in  • betriebliche Strukturen der  Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  • Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur  Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und selbstwirksamkeit  • Kenntnisse über Beratungs- selbstwirksamkeit  • Kenntnisse über Beratungs-  • Ziele des Beratungsrozes-  ses miteinander klären  • Betachtung der päda-  • Mit den Beratungsrechniken und  • Betriebb-  • Balance zwischen (betrieb-  • Alltägliche" Lebenswelt-  herstellen  • Adaquate nenen der Upgendlichen Siele  formulieren und personaler  (sozialer und personaler  • Mit dem Jugendlichen Ziele  formulieren und  • Rickmeldungen geben  • Alleigliche" Lebenswelt-  • Entwicklungsmöglichkeiten  • Mit dem Jugendlich	ten, Bezugsrahmen		übersetzen	
Berufscientieung, vor- bereitung und -ausbildung bereitung und van berufsteren und lichen Anforderungen und berufswahl- spektrum, Berufsbilder kenntnisse iber Instrumente der Übergangsbetgleitung Kenntnisse über Instrumente der Übergangs- bertiebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  Kenntnisse über Instrumente der Übergangs- bertiebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, personaler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit  Kenntnisse über Beratungs- sonlichen  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären  Kenntnisse über Einfluss- den Beratungsprozess- ses miteinander klären  Betrachtung der jehenswelt- heten dazu: Schiens- mut den Beratungs- ses miteinander klären  Gerses bestimmen  Kenntnisse über Einfluss- der geben  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären  Berufsteren und  Kilden Juspadicher Lebenswelt-  kenntnisse über Instru- mente und Verfahren itr den Beratungsfechnite und  Kilden Juspadichen  Kenntnisse und Einblick in bertieblichen  Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren itr der geben  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären  Balance zwischen (betrieb-  "hersekten (bersein- bersektung der jersönlichen Vorausset- ses miteinander klären  Berufswehlt-  "her gereitsweht- sen her stützungsangebote  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären  Beratungsen ber  Gereitsweht-  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären  Beratung der jehensweht-  Gereitsweht-  Selbstwirksamkeit  Selbstwirksamkeit  Selbstwirksamkeit  Selbstwirksamke	und Umgangsfor-	tung berufficher Sozialisa-	denderaspekte, verscriie-	Ressourcen wahrnehmen
bereitung und - ausbildung spezifizieren de spezifizieren des sozialen Um- faldes (z. B. Feers, Milieu) und Unterstützungsfaktoren Berufsspezifisches Wissen, Belldungs- und Ausbildungs- ystem, das Berufswahl- spektrung won Be- rystem, das Berufswahl- spektrung Berufswahl- spektrung Berufswahl- spektrung Berufswahl- spektrung Berufswahl- spektrung auf (Rarscamsta 2012) (Rarscamsta 2012) (Rantnisse über Instrumente der Übergangsbegleitung anwenden und betriebliche Strukturen der Ubergangsbegleitung berindlichen Selbstwirksamkeit  - Kenntnisse über Instrumen der spektrung der naler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit  - Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären den Beratungsprozess und mente und Verfahren für den Beratungsprozess und sestaltung von Be- spektrum, Berufsbilder - Balance zwischen (betrieb- spektrung sperichen  - Balance zwischen (betrieb- spektrungen der (betrieb- ungen der Jugendlichen - Adäquate Förder- und Unterstützungsangebote (Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote (Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote Sentwicklein - Adäquate Förder- und Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote Sentwicklung anwenden und Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote Sentwicklung anwenden und Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote Sentwicklung anwenden und Sepleitung anwenden und Sepleitung anwenden und Sepleitung anwenden und Selbstwirksamkeit - Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären - Ziele des Beratungsprozes- ses miteinander klären - Ziele des Beratungschritte - Entwicklungsmöglichkeiten - Selbstwirksamkeit - Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Zielverein- barungen terden (betrieb-  und Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote - Adäquate nefter (Vbergangs- begleitung anwenden und - Kenntnisse über Beratungs Ziele des Beratungsprozes- ses miteinander klären - Ziele des Beratungs Ziele des Beratungs Ziele des Beratungs Ziele dien Handlungsschritte - Forder- und - Hactweit in den Unterstützungsprozes Ziele des Beratung	men	Reniferrientien ing -vor-	Betrachtung der päda-	und aufgreifen
Renntnisse über Einfluss- faktoren des sozialen Um- faktoren des sozialen Um- feides (z. B. Peers, Milieu)      Berufsspezifisches Wissen, Bildungs- und Ausbildungs- gleitung von Be- grufswahlprozessen Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren der Übergangsbegleitung Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren der Übergangsbegleitung Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur örderung der oraber vorgesch erstinungsneten zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit  Mit dem Jugendlichen in herstellen  Sentunsse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit  Mit dem Jugendlichen in herstellen  Sentunsse über Beratungs- ses miteinander klären  Rückmeldungen geben  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären  Kenntnisse über Beratungs- Siehe dazu: Schieß- herstellen  Selbstwirksamkeit  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären  Kenntnisse über Beratungs- Siehe dazu: Schieß- faktoren für den Beratungs- Den zers hestinmen   Nahltägliche" Lebenswelt themen identifizieren und lentristützungsangebet  Adaquate Förder- und Unterstützungsangebote Nadaquate Förder- und Unterstützungsangebote Lentwicklungsmöglichen keiten  Adaquate Förder- und Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote Lentwicklungsmöglichen  Adaquate Förder- und Unterstützungsangebote Unterstützungssettling  Instrumente der Übergangs- begleitung anwenden und segleitung anwenden und Verzahten und Personaler (sozialer und personaler (sozialer und personaler (sozialer und personaler (sozialer und verantwortung über- geben  Mit dem Jugendlichen in  Prozesse auswerten und Rückmeldungen geben  Rückmeldungen geben  - Ziele des Beratungsprozes- ses miteinander klären  Beratungstechniken und - methoden zielgruppen-  set miteinander klären  Beratungstechniken und - methoden zielgruppen-  set in Handlungsschritte  Entwicklungsmöglichkeiten  Seratungstechniken und - Beratungstechniken und - Beratungstechniken und - Beratungstechniken und - Beratungstechniken u		bereitung und -ausbildung	gogischen Intervention	
faktoren des sozialen Um- feldes (z. B. Peers, Milieu) und Unterstützungsfaktoren  Berufsspezifisches Wissen, Bildungs- und Ausbildungs- gleitung von Be- system, das Berufswahl- spektrum, Berufsbilder Kenntnisse in Bezug auf Marscunsts 2012) Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren der Übergangsbegleitung Kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und ggf. anpassen siehe dazu: Schießs- manne des guaren begen  Kenntnisse über Beratungs- siehe dazu: Schießs- manne des guaren benatungs- mente und Verfahren für Selbstwirksamkeit  Gen Beratungstertitte  Balance zwischen (betrieb- spektrum, Berufsbilder  Naghare zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- spektrumgen und Unterstützungsangebote (Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote (Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote Un			spezifizieren	
ieldes (z. B. Peers, Milleu)  mompetenzen zur egleitung von Begleitungs- und Unterstützungsfaktoren  Bildungs- und Ausbildungs- egleitung von Begleitung von Begleitung system, das Berufswahl- spekrum, Beufsbilder  Kenntnisse in Bezug auf Berufswahl- Kenntnisse über Instrumente der Übergangsbegleitung Kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  Kenntnisse über Instrumente der Übergangssen örderung der mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, personaler Kompetenzen und ugendlichen  Selbstwirksamkeit  Mit dem Jugendlichen viraussert- ses miteinander klären Gen Beratungsprozess und hiren adäquaten Einsatz siehe dazu: Sciießs- mannen  Mit den Beratungs- ses miteinander klären  Rückmeldungen geben  Kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären Gele in Handlungsschritte  Balance zwischen (betrieb-  Balance zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- Balance zwischen (betrieb- Lichn) Anforderungen und Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote (Unterstützungsangebote Unterstützungsangebote Unterstützungsangebo		faktoren des sozialen Um-	<ul> <li>"Alltägliche" Lebenswelt-</li> </ul>	
• Berufsspezifisches Wissen,  • Berufsspezifisches Wissen,  • Berufsspezifisches Wissen,  • Berufswahlprozessen  • Kenntnisse in Bezug auf  • Kenntnisse über Instru-  mente und Verfahren der  Übergangsbegleitung  • Kenntnisse und Einblick in  betriebliche Strukturen der  übergangsbegleitung  • Kenntnisse und Einblick in  betriebliche Strukturen der  ühergangsbegleitung  • Kenntnisse und Einblick in  betriebliche Strukturen der  ühergangsbegleitung  • Kenntnisse über Instru-  mente und Verfahren zur  Selbstwirksamkeit  • Entwicklungsmöglichkeiten •  • Selbstwirksamkeit  ugendlichen  • Entwicklungsmöglichkeiten •  • Mit den Ugendlichen tieren in der Ugendlichen ziele formungsperozess und entwicken und entwicken und entwicken und entwicken und entwi		feldes (z. B. Peers, Milieu)	cinheziahen	
Bildungs- und Ausbildungs- lichen) Anforderungen und riswahlprozessen examblische Friederung (Ansteumstrauberer Berufswahl) erer Berufswahl- (Kanntnisse in Bezug auf Berufswahl) ekenntnisse über Instrumente der Übergangsbegleitung ekenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Ubergangsbegleitung ekenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Ubergangsbegleitung enter und Verfahren zur Stärkung sozialer, personaler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit ugendlichen Selbstwirksamkeit erwicklungsmöglichkeiten selbstwirksamkeit und Verfahren für den Beratungstechniken und Rückmeldungen geben sestumgsprozessen siehen und Verfahren für den Beratungs- Ziele in Handlungsschritte und Verserein- sentenmen serson faktoren für den Beratungs- Ziele in Handlungsschritte und Verserein und versex bestimmen		dio Oileistatzaildatavioloi	Circulation (battier	
system, das Berufswahl- spektrum, Berufswilder  kenntnisse in Bezug auf Berufswahlkompetenz (Rarscansta 2012)  kenntnisse über Instru- mente und Verfahren der Übergangsbegleitung kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit  Kenntnisse über Beratungs- techniken und Verfahren für den Beratungsprozess und ihren adäquaten Einsatz kenntnisse über Beratungs- faktoren für den Beratungs- leren beratungs- ses miteinander klären übersetzen  beratungsschritte  kenntnisse über Beratungs- ses miteinander klären übersetzen  beratungsschritte  hadiquate Förder- und Adäquate Förder- und Miterstützungsangebote (Unterstützungsangebote (Unterstützungsentitung)  Entwickeln (Votalina in regionaler forder- und ggf. anpassen  und Verantwortung über- geben  Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Ziele entwickeln  Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Ziele entwickeln  Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Ziele entwickeln  Mit dem Jugendlich	B. Komnetenzen zur	<ul> <li>Berutsspezifisches wissen,</li> <li>Bildungs- und Ausbildungs-</li> </ul>	lichen) Anforderungen und	
spektrum, berutsbilder  kenntnisse in Bezug auf Berufswahlkompetenz (Rarscamsra 2012) Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren der Übergangsbegieitung Kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit  Kenntnisse über Beratungs- techniken und Verfahren für den Beratungsprozess und ihren adäquaten Einsatz kenntnisse über Einfluss- faktoren für den Beratungs- lief ein Handlungsschritte  Kenntnisse über Beratungs- Liele in Handlungsschritte  Lief van Beratungs- übersetzen  Adäquate Förder- und Mirerstützungssetting)  kürtnisse über Grüktin begleitung anwenden und segleitung anwenden und personaler Kompetenzen und Zielverein- barungen treifen (Kontrakt), Prozesse auswerten und Rückmeldungen geben  Rückmeldungen geben  Rückmeldungsrozes- ses miteinander klären den Beratungs- Liele in Handlungsschritte übersetzen	Begleitung von Be-	system, das Berufswahl-	personlichen Vorausset-	entwicken
Rentschnsst 2012)  Kenntnisse über Instrumente und Verfahren der Übergangsbegleitung Kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Arbeitsweit und Betriebswirklichkeit  Kenntnisse über Instrumente der Übergangsbegleitung entwickeln degleitung anwenden und Arbeitsweit und Betriebswirklichkeit  Kenntnisse über Instrumente der Übergangsbegleitung anwenden und ggf. anpassen wirklichkeiten Enstrumente und Verfahren zur Stärkung sozialer, personaler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit  Kenntnisse über Beratungs- Selbstwirksamkeit etchniken und Verfahren für den Beratungsprozess und ihren adäquaten Einsatzen entrozess hestimmen Selee in Handlungsschritte übersetzen	rufswahlprozessen	spektrum, Berutsblider	herstellen	
Kenntnisse über Instru- übergangsbegleitung  Kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Übergangs- betriebliche Strukturen der Übergangs- betriebliche Strukturen der Übergangs- wirklichkeit  Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und Selbstwirksamkeit  Kenntnisse über Beratungs- zur der Selbstwirksamkeit  Kenntnisse über Beratungs- seen ihren adäquaten Einsatz üher ein Beratungs- ihren adäquaten Einsatz seen  Kenntnisse über Eeratungs- stechniken und Verfahren für den Beratungs- ihren adäquaten Einsatz sen n Be- ihren adäquaten Einsatz sen n Kenntnisse über Beratungs- stechniken und Verfahren für den Beratungs- übersetzen  Mit den Jugendlichen Ziele formulleren und Zielwerein- barungen treffen (Kontrakt), Prozesse auswerten und Rückmeldungen geben Sien Seratungs- ses miteinander klären den Beratungs- ses miteinander klären den Beratungs- ses miteinander klären den Beratungs- ses miteinander zielgruppen- adäquat anwenden und Rückmeldungsachritte übersetzen	und Förderung	Berufswahlkompetenz		
Kenntnisse und Verfahren der Übergangsbegleitung     Kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit      Kenntnisse über Instrumente der Übergangsbegleitung entwickeln begleitung anwenden und Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit      Kenntnisse über Instrumente der Übergangsberitenden und Betriebs- wirklichkeit entwicklungsmöglichkeiten und ggf. anpassen wirklichkeit entwicklungsmöglichkeiten (sozialer und personaler Kompetenzen) aufbauen und Verantwortung übergeben etechniken und Prozesse auswerten und Rückmeldungen geben etechniken und Prozesse und entwicklungsmöglichkeiten efformulieren und Zielwereinbarungen treffen (Kontrakt), Prozesse auswerten und Rückmeldungen geben etechniken und en Beratungsprozesses miteinander klären ehrorzess hestimmen entwickeln werden und ggf. anpassen wirklichkeiten entwicklungsmöglichkeiten entwicklungs	ihrer Berufswahl-	(Ratschinski 2012)	Unterstützungsangebote	
Übergangsbegleitung  • Kenntnisse und Einblick in betriebliche Strukturen der Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  • Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und gendlichen  • Kenntnisse über Beratungs- ien dazu: Schers- miehe dazu:	kompetenz	Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren der	im regionalen Kontext	
Kenntnisse und Einblick in begleitung anwenden und Betriebs- wirklichkeit      Kenntnisse über lastru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, personaler Kenntnisse über Instru- natur Stärkung sozialer, personaler keit der ggl. anpassen wirklungsmöglichkeiten en Stärkung sozialer, personaler und verfahren zur Stärkung sozialer, personaler kompetenzen und Verantwortung übergeben und Verantwortung übergeben wirksamkeit erchniken und Verfahren für den Beratungsprozess und en Beratungsprozessen ihren adäquaten Einslusstatung von Beliene dazu: Schierse faktoren für den Beratungs- ziele in Handlungsschritte wirksen wirksen und en Beratungs- ziele in Handlungsschritte wirksen wirksen und en Beratungs- ziele in Handlungsschritte wirkselbisch wirksen und en Beratungs- ziele in Handlungsschritte wirkselbisch wirksen und verfahren für den Beratungs- ziele in Handlungsschritte übersetzen und verschen ziele in Handlungsschritte wirkselbisch wirkselbisch ziele des Beratungsprozes- ses miteinander klären en Beratungs- ziele in Handlungsschritte wirkselbisch ziele ziele in Handlungsschritte betreit der geben wirkselbisch ziele des Beratungsprozessen echniken und verfahren für den Beratungs- ziele in Handlungsschritte wirkselbisch ziele in Handlungsschritte wirkselbisch zu den Beratungs- ziele in Handlungsschritte wirkselbisch ziele ziele in Handlungsschritte ziele z		Übergangsbegleitung	entwickeln	
Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  - Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und gendlichen  - Selbstwirksamkeit  - Geben - Geben - Gebstwirksamkeit - Geben - Gebstwirksamkeit - Geben - Geratungs treffen (Kontrakt), - Prozesse auswerten und - Rückmeldungen geben - Rickmeldungsprozess und - Rückmeldungsprozess Gentmisse über Beratungs Siele des Beratungsprozes- ses miteinander klären - Beratungstechniken und - methoden zielgruppen Get des Beratungstechniken und - methoden zielgruppen Gele in Handlungsschritte - Jele in Handlungsschritte - Growers hestimmen - Stätung von Be Siehe des Beratungstechniken und - methoden zielgruppen Jele in Handlungsschritte - Growers hestimmen - Stätung von Be Siehe des Beratungstechniken und - Geben - Grozess auswerten und - Rückmeldungen geben - Ziele des Beratungstechniken und - Gestaltung von Be Siehen Seratungstechniken und - Growers hestimmen - Siehe dazur Sceles in Handlungsschritte - Growers hestimmen			<ul> <li>Instrumente der Übergangs-</li> </ul>	
Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit  Kenntnisse über Instru- mente und Verfahren zur Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und gendlichen  Selbstwirksamkeit  Selbstwirksamkeit  Selbstwirksamkeit  Kenntnisse über Beratungs- ihen adäquaten Einsatz ihen adäquaten Einsatz siehe dazu: Scuers- ihen adäquaten ihen adiquaten ihen adäquaten ihen adä		betriebliche Strukturen der	begieitung anwenden und	
Cenntnisse über Instrumente und Verfahren zur Stärkung sozialer, personaler Kompetenzen und Verantwortung überseichen      Selbstwirksamkeit Ger Selbstwirksamkeit Geben und Verantwortung übergeben und Verantwortung übergeben wirksamkeit Geben und Verantwortung übergeben wirksamkeit Geben und Verantwortung übergeben wirksamkeit Geben wirksamkeit Geben und Verantwortung übergeben wirksamkeit Geben wirk		Arbeitswelt und Betriebs- wirklichkeit	ggt. anpassen	
mente und Verlahren zur Stärkung sozialer, perso- arsönlichkeit der Stärkung sozialer, perso- naler Kompetenzen und Verantwortung über- gendlichen Selbstwirksamkeit - geben Selbstwirksamkeit - Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Zielverein- barungen treffen (Kontrakt), • Prozesse auswerten und Rückmeldungen geben  • Kennthrisse über Beratungs- atungsprozessen ihren adäquaten Einsatz den Beratungstechniken und ihren adäquaten Einfluss- siehe dazu: Scuers- iehe dazu: Scuers- siehe dazu: Scuers- s	Ç			Kompetenz- bzw. Res-
der naler Kompetenzen und Verantwortung über- selbstwirksamkeit — Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Zielverein- barungen treffen (Kontrakt), - brozesse auswerten und Rückmeldungen geben  • Kenntnisse über Beratungs- techniken und Verfahren für den Beratungsprozess und ihren adäquaten Einsatz ihren adäquaten Einsatz faktoren für den Beratungs- sen faktoren für den Beratungs- sen schestmmen ihren adäquaten Einsatz adäquat anwenden in prozess hestimmen ihren aberatungs- sen faktoren für den Beratungs- sen ihren adäquaten Einsatz adäquat anwenden in beratungs- sen ihren adäquaten Einsatz adäq	Kompetenzen zur	mente und Verfahren zur	(sozialer und personaler	Wertschätzung, Aner-
Selbstwirksamkeit  Selbstwirksamkeit  Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Zielvereinbarungen treffen (Kontrakt), barungen treffen (Kontrakt), barungen treffen (Kontrakt), barungen treffen (Kontrakt), barungen treffen (Kontrakt), brozesse auswerten und Rückmeldungen geben  Kenntnisse über Beratungs- techniken und Verfahren für den Beratungstechniken und en Beratungstechniken und methoden zielgruppen- kenntnisse über Einfluss- faktoren für den Beratungs- stelle in Handlungsschritte übersetzen	Forderung der	naler Komnetenzen und	und Verantwortung über-	kennung und Vertrauen
Mit dem Jugendlichen Ziele formulieren und Zielverein-barungen treffen (Kontrakt), barungen treffe	Personiichen	Selbstwirksamkeit	geben	entgegenbringen (von
formulieren und Zielvereinbarungen treffen (Kontrakt), barungen treffen (K	Jugenunchen	1		Entwicklungsfähigkeit
barungen treiten (kontrakt),     barungen treiten (kontrakt),     Prozesse auswerten und     Rückmeldungen geben     Rück			formulieren und Zielverein-	
Kenntnisse über Beratungs-     ses miteinander klären     den Beratungsprozess und     staltung von Be- ihren adäquaten Einfluss- ehe dazu: Sciers- ehe			Prozesse auswerten und	
Kenntnisse über Beratungs- mpetenzen zur techniken und Verfahren für sest miteinander klären den Beratungsprozess und trungsprozessen ihren adäquaten Einsatz ehe dazu: Sciiers- eh			Rückmeldungen geben	
den Beratungsprozess und • Beratungsiechinken und ihren adäquaten Einsatz - methoden zielgruppen- adäquat anwenden • Ziele in Handlungsschritte und bersetzen	D. Kompetenzen zur		•	Beziehung zum Lernender aufbauen (Vertrauensbasi      Total bereicht gegen des Settling
Kenntnisse über Einfluss- faktoren für den Beratungs-     Nrozess hestimmen     übersetzen	Gestaltung von Be-			usw.)
nrozess hestimmen übersetzen	(siehe dazu: Schiers-	Kenntnisse über Einfluss-  falteren für den Beratungs	•	<ul> <li>Soziale und interkulturen</li> <li>Sensibilität entwickeln</li> </ul>
	MANN U. a. 2008)	nrozess hestimmen	-	

Anforderungsebene   Kompetenzfeld: Inter	Anforderungsebene III: Regionale Vernetzung und Kooperation Kompetenzfeld: Intermediäre Kompetenzen	d Kooperation	
Teilkompetenzen	WISSEN	KÖNNEN	REFLEKTIEREN
A. "Interdisziplinäre Dolmetscherkom- petenz" (Βπόσει 2005, S. 4) zur institutionen- übergreifenden Zusammenarbeit	<ul> <li>Kenntnisse über institutionelle Kontexte bzw. "regionales Szenewissen" (Brober 2005, S. 312), bspw. in Bezug auf unterschiedliche Handlungslogiken, Kommunikations- und Arbeitsstile, Gepflogenheiten</li> </ul>	<ul> <li>Aushandlungsprozesse initi- ieren: "Kulturdolmetschen" und Prozesse zwischen den Institutionen moderieren; zwischen Interessenvertre- tern mediieren</li> </ul>	<ul> <li>Verschiedensein und Differenzen anerkennen, Vielfalt als Chance annehmen</li> <li>Eigene (institutionelle) Stärken und Schwädhen erkennen (Profilbildung)</li> </ul>
B. Kompetenzen zur Identifizierung von regionalen Strukturentwick- lungsprozessen und regionalen Entwicklungsauf- gaben im Bereich von Bildung	Kenntnisse zur Regional- analyse und zum Bildungs- monitoring, Zielgruppen- analyse     Kenntnisse über rechtliche Rahmenbedingungen und Verwaltungsstrukturen (BBIG, SGB, Schulgesetze)     Spezifisch regionales     Wissen über Bildungs- strukturen, -angebote und Fördermöglichkeiten	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> <li>Eigene Rolle wahrnehmen und bewerten (sich als "Teil des Ganzen" begreifen)</li> <li>Eigenes Selbstverständnis klären</li> </ul>
C. Kompetenz zum Aufbau und zur Weiterentwicklung einer Koopera- tions- und Kommu- nikationskultur	Kenntnisse über spezifische Kooperationspartner/-innen, wie bspw. Eltern, Betriebe, Migrantenselbstorgani- sationen     Kenntnisse über Kommu- nikationsprozesse, -stile, -strukturen und -kulturen	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 Prozesen und Mitgestaltung regionaler Lernkulturen	<ul> <li>Perspektivenerweiterung, Routinen reflektieren und "über den Tellerrand blicken"</li> <li>(Eigen) Handlungskon- zepte, Haltungen, Ziele hinterfragen</li> <li>Kooperation als Bereiche- rung wahrnehmen</li> </ul>
D. Kompetenz zum Umgang mit "struktureller Offenheit" im Handlungsfeld Übergang Schule – Berufsausbildung	Kenntnisse über Strukturie- rungselemente "offener" Situationen (entwicklungs- offene Arbeit)	Flexibilität zur Erweiterung des eigenen Tätigkeitshorizonts einsetzen Entwicklung integrierter regionaler und institutioneller Handlungskonzepte befördern	• Einsatz von "kompetenz- biografischen Erfahrungs- beständen" (Brober 2005, S. 4), d. h. auf biografisches Erfahrungspotenzial zu- rückgreifen (Studium, Beruf, informellen Kontext)

Kompetenzfeld: Intra	Kompetenzfeld: Intra- und Intersystemische Verständigungskompetenzen	tändigungskompetenzen	
Teilkompetenzen	WISSEN	KÖNNEN	REFLEKTIEREN
A. Kompetenz zur integrativen Kooperation und Teamarbeit innerhalb des gegebenen institutionellen Rahmens	Kenntnisse über Kommuni- kationsmodelle und -stile (Schuz von Thun 2001) sowie Werkzeuge kommu- nikationspsychologischen Denkens und Arbeitens Kenntnisse über Strukturen und Verfahren zur konstruk- tiven Teamarbeit	Instrumente zur Teamarbeit nutzen; Kommunikationstechniken anwenden, Kommunikationsbereitschaft zeigen     Zur Weiterentwicklung der eigenen Institution beitragen (Organisationsentwicklungsprozess)     Wissen und Erfahrungen anderer nutzen können	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 (multiprofessionel- len) Zusammen- arbeit	Kenntnisse über Berufs- kulturen, die Aufgaben anderer Professionen und institutionelle Handlungs- spielräumen     Kenntnisse über Unter- stitzungssysteme und Anforderungsprofile für die Konstitution gelingender Kooperation (Floerecke und Houwpers 2004, S. 915 ft.)	<ul> <li>Zusammenarbeit mit anderen Professionen ("fremden" Fachkulturen) wertschätzen</li> <li>Austausch über Bildungs- vorstellungen, Erziehungs- ziele und Förderkonzepte führen</li> <li>Blockierende Aspekte der Zusammenarbeit erkennen sowie Konkurrenzen unter- schiedlicher Berufskulturen (Berkemeyer u. a. 2011)</li> </ul>	<ul> <li>Perspektivenwechsel einnehmen und Perspektivenenerweiterung anstreben; einen interdisziplinären Blick entwickeln</li> <li>Berufliches Selbstverständnis entwickeln</li> <li>Berufliches Selbstverständnis entwickeln Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenkonzept und den Grenzen des eigenen Handelns</li> <li>Potenziale der verschiedenen Professionen wahrnehmen</li> </ul>
C. Kompetenz zum Aufbau und zur Weiterentwicklung einer Zusammen- arbeitskultur	<ul> <li>Kenntnisse über berufliche Handlungskonzepte und Selbstverständnisse der unterschiedlichen Profes- sionen</li> <li>Kenntnisse über Strukturen und Regeln der konstrukti- ven Zusammenarbeit</li> </ul>	<ul> <li>Andere für gemeinsame Ziele gewinnen können; Formen der Zusammenar- beit entwickeln, um von- einander und miteinander zu lernen</li> <li>Gemeinsame Zielverein- barungen treffen und verfolgen</li> </ul>	Eigené Interpretations- muster reflektieren und eigene Haitung hinterfragen     Wertschätzung anderen Personen entgegenbringen und respektvolle Umgangs- formen entwickeln
D. Kompetenz zur professions- übergreifenden Projektarbeit und Entwicklung multi- professioneller Arbeitsaufgaben	<ul> <li>Kenntnisse über regionale Konzepte der Übergangs- gestaltung</li> <li>Kenntnisse über die Bildungsaufträge und Ziel- setzungen der relevanten Akteure und Institutionen</li> </ul>	<ul> <li>Schnittstellen zwischen den Aufgabenbereichen herstellen und eine interdis- ziplinäre Zusammenarbeit entwickeln</li> <li>Gemeinsame Arbeitsaufga- ben formulieren, Projekte entwickeln und an übergrei- fenden Zielen arbeiten</li> </ul>	Andere ("fremde") Perspektiven als Erweiterung der eigenen Kompetenz wahrnehmen