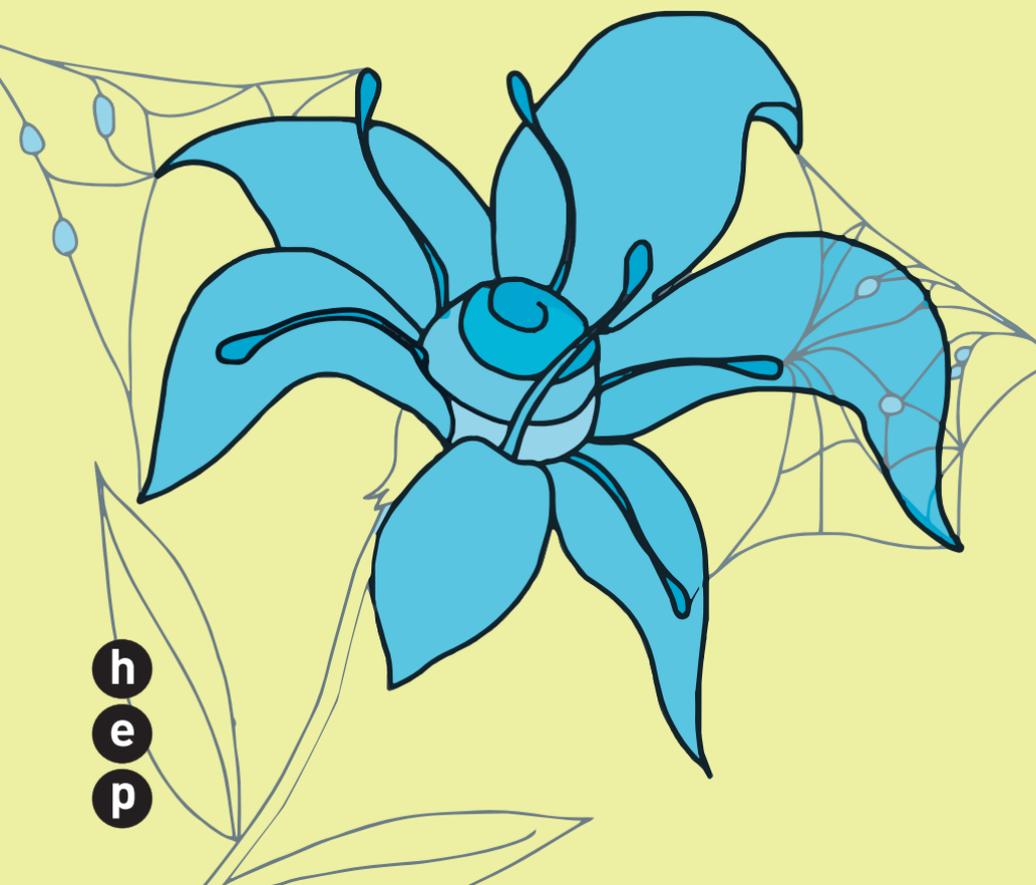


Ruth Meyer · Daniela Meyer

# Lebenskompetenzen erweitern

---

Ein didaktisches Modell



h  
e  
p

# Inhalt

Vorwort .....	7
Einleitung.....	8
<b>1. Kompetenzen und Lebenskompetenzen .....</b>	<b>11</b>
Kompetenzen.....	13
Ressourcen .....	14
Performanz .....	15
Kompetenzorientiert planen .....	16
Ressourcenorientiert unterrichten.....	19
Performanzorientiert beurteilen .....	19
Lebenskompetenzen: Soft Skills.....	20
<b>2. Die Erweiterung von Soft Skills kompetenzorientiert planen. ...</b>	<b>25</b>
Die Merkmale eines aufbauenden Entwicklungsklimas.....	26
Schauplätze der Erweiterung von Soft Skills .....	36
Klarheit über die eigene Rolle .....	40
Bedarf und Auftrag klären .....	41
Entwicklungsabsicht und Kompetenzstufen.....	43
<b>3. Soft Skills ressourcenorientiert erweitern .....</b>	<b>45</b>
Lernphase «Sich selbst wahrnehmen» .....	49
Lernphase «Das Andere entdecken» .....	56
Lernphase «Verbindlich werden» .....	62
Lernphase «Einüben».....	69
Lernphase «Verinnerlichen».....	76
Lernphase «Differenzieren» .....	79
<b>4. Soft Skills performanzorientiert beurteilen.....</b>	<b>83</b>
Vom Gleichen sprechen .....	84
Beobachten: Der Unterschied zwischen Wahrnehmung und Interpretation.....	85
Beurteilen: Selbst- und Fremdeinschätzung .....	86

Austauschen: Förderliches Feedback geben. ....	86
Abschließend beurteilen: Die Ableitung von Noten, Beurteilungen und Zeugnissen. ....	86
<b>5. Persönlichkeitsentwicklung und Soft Skills. ....</b>	<b>89</b>
Was ist Persönlichkeit? .....	90
Vom Wahrnehmen und Urteilen .....	91
Von Typen, Faktoren, tugendhaftem Verhalten und Stufen der Entwicklung .....	92
Persönlichkeitsentwicklung .....	94
<b>6. Das Modell zur Erweiterung der Lebenskompetenzen .....</b>	<b>97</b>
Kompetenzstufen .....	99
Lernphasen .....	100
Die sieben Merkmale eines aufbauenden Entwicklungsklimas ..	111
Persönlichkeit verändern und entwickeln .....	117
<b>7. Werkzeugkoffer .....</b>	<b>123</b>
Zitierte Literatur .....	129
Inspirationsquellen .....	133
Weiterführende Hinweise .....	134
Abbildungsverzeichnis .....	135
Autorinnenporträts .....	136

# Vorwort

Seit ich denken kann, beschäftigt mich die Entwicklung der Menschen vom Kleinkind bis ins hohe Alter. Eine Erkenntnis ist mir dabei immer wichtiger geworden: Je weniger man erlebt, desto mehr kann man verarbeiten. Je mehr Zeit man hat, desto besser kann man achtsam verarbeiten, was man gerade sieht, hört und spürt. Mir scheint, dass vielen Menschen mit vollen Terminkalendern die Muße fehlt, um mit der inneren Verarbeitung auch nur anzufangen. Möge dieses Buch dazu beitragen, dass möglichst viele Menschen sich selbst und andere in ihrer Eigenart wahrnehmen, wertschätzen und unterstützen und die dafür notwendige Zeit aufbringen.

Dieses Buch ist im jahrelangen intensiven Austausch mit meiner Tochter Daniela entstanden. Sie hat im Wesentlichen die Struktur des Modells entwickelt, Inspiration und Fragen mit mir geteilt sowie den Inhalt des Buches wohlwollend kritisch überprüft, hinterfragt und in neue Worte gefasst.

Ein besonderer Dank geht an meinen Ehemann Michael, meine Tochter Franziska und meinen Sohn Andreas sowie meine sechs Enkel. Sie alle lieferten mir nicht nur viel Erfahrungshintergrund, das Schreiben dieses Buches ging auch auf Kosten der gemeinsamen Zeit. Annette Stampfli und Hanspeter Ott von [inspirierbar.ch](http://inspirierbar.ch) haben den Anstoß zu diesem Buch gegeben und werden dessen Inhalte in Zukunft in konkreten Bildungsangeboten weitertragen. Lydia Kölbener (Arbeitsintegration) und Sandra Wilhelm (Umweltbildung) haben mit ihren Rückmeldungen und mit Erkenntnissen aus ihrem jeweiligen Fachgebiet inhaltlich viel beigetragen. Bei Peter Rieder von [tricube.ch](http://tricube.ch) und Daniela Meyer bedanke ich mich herzlich für die visuelle Umsetzung meines Modells. Dieses Buch enthält Theoretisches und Praktisches zur Begleitung von Persönlichkeitsentwicklung. Vielleicht helfen Ihnen die Strukturierung und die Systematik bei Ihrem Unterrichten und Beraten, Erziehen und Führen. Damit diese Weiterentwicklung gelingt, wünsche ich Ihnen viel Zeit und Muße für eine ungestörte Lektüre und viele Gelegenheiten, um über das Gelesene mit unterschiedlichsten Menschen zu diskutieren und es zu verarbeiten.

Ruth Meyer, Oktober 2017

# Einleitung

Was ist der Unterschied zwischen einem Computerkurs und einem Stellenbewerbungskurs? Beide dauern mehrere Tage, beide werden von ausgebildeten Lehrpersonen durchgeführt, beide kosten ziemlich viel. Wenn Sie den Computerkurs fertig besucht und fleißig geübt haben, können Sie danach einen Computer selbstständig bedienen, E-Mails und Briefe schreiben, im Internet surfen, Ihr Lieblingsspiel installieren und spielen, Ihre Fotos bearbeiten und sortieren und anderes Nützliches mehr. Nach dem Stellenbewerbungskurs können Sie – ja, was denn genau? Stellenausschreibungen interpretieren, sich auf dem Arbeitsmarkt positionieren, Bewerbungsbriefe und Lebensläufe schreiben, mögliche Fragen im Bewerbungsgespräch richtig beantworten. Können Sie das wirklich? Oder haben Sie bloß erfahren, wie Sie es machen könnten?



Persönlichkeit

Genau das ist der große Unterschied: Im Computerkurs können Sie auswendig lernen und üben, im Stellenbewerbungskurs kommen Sie nicht darum herum, sich mit sich selbst und mit den eigenen Stärken und Schwächen zu befassen. Es geht bei den meisten Bildungsangeboten immer auch darum, sich selbst zu hinterfragen, sich selbst weiterzuentwickeln und das eigene Verhalten zu reflektieren. Kurz, es geht um die eigene Persönlichkeit.

Es sind die beobachtbaren Verhaltensweisen, die einen Menschen charakterisieren, die seine Persönlichkeit illustrieren. Und diese Verhaltensweisen wiederum sind von der jeweiligen Situation, der persönlichen Tagesform und von den jeweiligen Lebenskompetenzen geprägt. Während der Kontext und die Tagesform situationsbezogene Einflüsse sind, können die Lebenskompetenzen erweitert und damit die Persönlichkeit weiterentwickelt werden.

Ein Stellenbewerbungskurs hat deshalb mit Lebenskompetenzen (oder Soft Skills) zu tun, genauso wie Führungsausbildungen, eine Ausbildung zur Lehrperson oder Umweltbildung.

Im Buch *Soft Skills fördern – Strukturiert Persönlichkeit entwickeln* (Meyer 2011) wurden viele verschiedene Soft Skills systematisch beschrieben. Das vorliegende Buch baut auf diesen Beschreibungen auf und zeigt genauer, was im Unterricht, in Coaching und Beratung getan werden kann, um Soft Skills als Lebenskompetenzen effektiv zu erweitern. «Erweitern» deshalb, weil es bei dieser Förderung mehr um Weite und Ausdehnung als um Vorankommen und Vertiefen geht. In diesem Buch werden verschiedene Themen angesprochen, mit denen Lehrpersonen und Beratende konfrontiert sind, die zur Persönlichkeitsbildung und damit zur Erweiterung der Lebenskompetenz ihrer Teilnehmenden beitragen sollen oder wollen:



Lebens-  
kompetenzen  
erweitern

- Die Begriffe «Kompetenz» und damit verbunden «Ressourcen» und «Performanz» sind die Grundlage der Kompetenzorientierung. Sie werden in →*Kapitel 1* ausführlich dargestellt. Danach wird ebenfalls in →*Kapitel 1* dargelegt, was Soft Skills und Lebenskompetenzen sind und was sie mit dem Kompetenzbegriff zu tun haben.
- In →*Kapitel 2* geht es um die Planung der Erweiterung von Soft Skills. Anhand der sieben Merkmale eines aufbauenden Entwicklungsklimas werden didaktische Möglichkeiten zur Förderung sowie Indikatoren zum Erreichen desselben aufgezeigt. Danach wird erläutert, in welchen Zusammenhängen die Erweiterung der Lebenskompetenzen stattfindet. Anschließend folgt eine Auseinandersetzung mit den Absichten und der damit verbundenen Rollen- und Auftragsklärung.
- Die Erweiterung von Lebenskompetenzen erfolgt in sechs Lernphasen. In →*Kapitel 3* wird anhand von Beispielen aufgezeigt, wie diese Phasen gestaltet werden können und welche Modelle und Methoden im Unterricht und im Coaching besonders im Vordergrund stehen.
- Eine heikle Frage ist, wie man Soft Skills beurteilen soll. In →*Kapitel 4* wird beschrieben, was im Zusammenhang mit der performanzorientierten Beurteilung und der Kommunikation der Ergebnisse zu beachten ist.

*#Hashtags*  
werden im  
Werkzeug-  
koffer erklärt.

- Lebenskompetenzen sind Ausdruck und gleichzeitig Motor der Persönlichkeit. Was aber ist eigentlich Persönlichkeit? In →*Kapitel 5* folgt eine Annäherung an diese Frage.
- Für diejenigen Leserinnen und Leser, die gerne das gesamte Modell im Zusammenhang dargestellt sehen, findet sich in →*Kapitel 6* das Modell zur Erweiterung der Lebenskompetenzen. Hier sind zudem die theoretischen Grundlagen erläutert.
- Im ganzen Buch wird immer wieder auf *#Begriffe aus dem Werkzeugkoffer* verwiesen. Diese werden in Kapitel 7 erklärt. Mit den →*Kapiteln 1, 5, 6* und *7* werden die Grundlagen für eine gemeinsame Sprache gelegt.
- Speziell verwiesen sei auf den Literatur- und Quellenteil → *am Ende des Buches*, in dem Sie neben den Quellenangaben auch Hinweise finden, welche Werke uns besonders inspiriert haben und wo Sie weitere Unterstützung für Ihre Aktivitäten im Zusammenhang mit der Persönlichkeitsentwicklung finden können.

**1.**

# **Kompetenzen und Lebenskompetenzen**

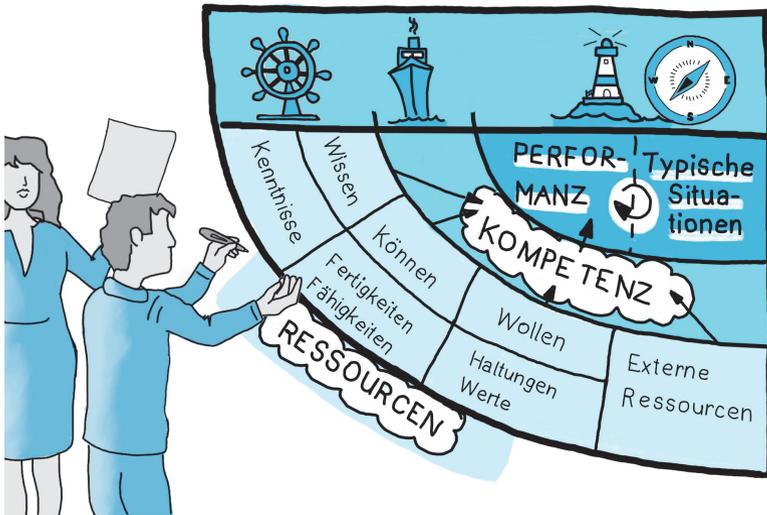


Abb. 1: Kompetenz

In diesem Kapitel wird zuerst erklärt, was mit den Begriffen «Kompetenz», «Ressourcen» und «Performanz» in diesem Buch gemeint ist. Die kurze Erklärung für Kompetenz, Ressourcen und Performanz lautet: Kompetenz ermöglicht es, Anforderungen in komplexen Situationen erfolgreich und effizient zu bewältigen. Dazu braucht es Ressourcen aus den Bereichen Wissen (Kenntnisse), Können (Fertigkeiten) und Wollen (Einstellungen, Werte). Beobachtet und bewertet wird im Endeffekt die Performanz, das heißt die sichtbare Handlung und das gezeigte Verhalten in einer konkreten Situation.

Furrer (2009) verwendet die Begriffe «kompetenzorientiert planen», «ressourcenorientiert unterrichten» und «performanzorientiert prüfen». Dieser didaktische Dreiklang ist sehr einleuchtend. Er wird in diesem Kapitel noch etwas ausgeführt, um damit die Grundlagen zu schaffen, dieselben Begrifflichkeiten dann auf die Erweiterung der Lebenskompetenzen im Unterricht und in der Beratung zu übertragen (→ Kapitel 2, 3 und 4).

Lebenskompetenzen sind synonym mit Soft Skills und bezeichnen diejenigen Kompetenzen, die eng mit der Persön-

lichkeit eines Menschen verbunden sind und seine Identität prägen. Lebenskompetenzen sind nicht an bestimmtes Fachwissen oder an spezifische Berufe gebunden, und auch weniger gebildete Menschen können weit entwickelte Soft Skills haben.

## Kompetenzen

In diesem Buch werden Kompetenzen immer im Hinblick auf Lernen und Entwicklung betrachtet. Mit den Worten von Erpenbeck und von Rosenstiel: «Das Lernen unter den Bedingungen von Komplexität, Chaos und Selbstorganisation, das Lernen in der Risikogesellschaft erfordert eine neue Lernkultur – eine Kultur des selbstorganisierten, die Risiken von Komplexität und Chaos bewältigenden Lernens. Das wichtigste Produkt dieses Lernens sind Kompetenzen, die das entsprechende selbstorganisierte soziale Handeln ermöglichen» (Erpenbeck & von Rosenstiel 2007, S. XX).

Kennzeichnend für Kompetenz sind die Zielorientierung, die Selbstständigkeit, das Ergreifen von Initiative, die Übernahme von Verantwortung, der Einbezug des Beziehungs- oder Kooperationsumfeldes sowie ein reflektierter Umgang mit den verwendeten Mitteln (Kadishi 2001).

Kompetenzorientiertes Lehren und Lernen erkennt man daran, dass

- handlungs- und anwendungsorientiert gelernt wird;
- verschiedene Fähigkeiten vernetzt und kombiniert werden;
- das Wissen systematisch aufgebaut und vernetzt wird, damit es nachhaltig und anschlussfähig wird;
- klar und deutlich erkennbar ist, was gelernt werden soll;
- die Lernangebote zu grundlegenden Einsichten bei den Lernenden führen und
- mit anderen interagiert wird.

Ein Möbelstück nach Kundenwünschen anzufertigen, eine Software zu testen, Patientinnen im Krankenhaus zu pflegen, Mitarbeitergespräche zu führen oder ein Festessen für meh-



Kompetenzen

rere Personen zuzubereiten, sind typische Beispiele für berufliche Kompetenzen.

Ob eine Person über eine Kompetenz verfügt, ist eine Zuschreibung. Formal erfolgt diese aufgrund von strukturierten Beobachtungen (Assessments), Leistungsausweisen (Kompetenznachweisen) sowie ausgewiesenen Erfahrungen (Portfolios).

Im Alltagsverständnis entwickelt man sehr schnell ein inneres Bild davon, wie kompetent jemand ist. Wenn man dieses innere Bild «der genau richtigen Person für etwas» analysiert, stellt man fest, dass neben Wissen («er oder sie versteht etwas davon») und Können («sie oder er kann das, hat das im Griff») auch Wollen beteiligt ist («er oder sie bringt das nötige Feuer mit»). Schubiger (2013) spricht denn auch sehr praxisnah davon, dass eine Person über Wissen, Können und Wollen verfügen muss, um einer definierten Anforderungssituation gewachsen zu sein – und diese einprägsamen Bezeichnungen werden im vorliegenden Buch im Zusammenhang mit Kompetenzen durchgängig verwendet.

## Ressourcen

Kompetenzen basieren auf begrifflichem und fachlichem Wissen, Prozessen, Fertigkeiten, Können, operationellen und kognitiven Fähigkeiten, sozialen und emotionalen Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen. Was in diesen Bereichen bei einer Person vorhanden ist, wird als Ressourcen bezeichnet.

Ressourcen können sein:



Ressourcen

- Wissen (begriffliches und fachliches Wissen, Kenntnisse): wissensbezogene Elemente, die zur Bewältigung der entsprechenden Handlungssituationen wichtig sind; dazu gehören Theorien, Begriffe und Regeln, aber auch einzelne Daten und Eckwerte;
- Können (Prozesse, Skills, operationelle und kognitive Fähigkeiten): Abläufe, Prozeduren und Fertigkeiten, die zur Bewältigung von komplexen Handlungssituationen eingesetzt werden können;

- Wollen (Haltungen und Einstellungen): Motivation sowie Werte und Normen, die das Verhalten in den entsprechenden Handlungssituationen prägen.

Wenn eine Schreinerin zum Beispiel ein Möbelstück nach Kundenwünschen herstellt, braucht sie demnach unter anderem:

- Kenntnisse über Holzarten und deren Verwendung, mathematische Kenntnisse, Kenntnisse zur Tragfähigkeit und Stabilität von Verbindungen, Konstruktionsgrundlagen usw.;
- Bearbeitungstechniken (fräsen, hobeln, schleifen, lackieren usw.), Konstruktionstechniken (verzapfen, dübeln, leimen, schrauben, nageln usw.) und viele weitere Fähigkeiten;
- Sorgfalt, Motivation, Ausdauer, Genauigkeit, Konzentration, Sauberkeit, kommunikative Fähigkeiten sowie Kundenorientierung.

Ressourcen werden aus konkreten Handlungssituationen abgeleitet. Ressourcen können geschult und gefördert, teilweise auch formal überprüft werden. Eine Kompetenz wird erworben, indem damit verbundene Ressourcen erarbeitet, vertieft und reflektiert werden (vgl. Kadishi 2001).

## Performanz

Performanz ist die konkret beobachtbare Ausführung einer Aufgabe (in der Berufsbildung auch häufig «Handlungskompetenz» genannt) in einer typischen Situation in einem typischen Handlungsfeld. Im Rahmen einer einzelnen Performanz werden fast immer mehrere Kompetenzen eingesetzt.

Während also unter Kompetenz die latente Fähigkeit einer Person verstanden wird, eine bestimmte Aufgabe auszuführen (z. B. Französisch zu sprechen), versteht man unter Performanz die tatsächliche Ausführung dieser Aufgabe (z. B.



Performanz

jemanden auf Französisch begrüßen). Diese Performanz wiederum kann überprüft und beurteilt werden.

Beispiele von Handlungskompetenzen aus dem Bildungsplan 2013 für Schreiner/-innen sind:

- «Schreinerinnen/Schreiner erstellen aufgrund von Planungsunterlagen Werkstofflisten und andere Listen.»
- «Schreinerinnen/Schreiner wenden beim Zusammenbau von Werkteilen die entsprechenden Verbindungstechniken, Produktionstechniken, Klebstoffe und Spanntechniken unter Einhaltung der Arbeitssicherheit an.»

## Kompetenzorientiert planen

Um konkreten Unterricht oder individuelle Förderung planen zu können, müssen die Kompetenzen mit ihren Anteilen an Wissen, Können und Wollen (Ressourcen) genau beschrieben werden. Dies gelingt umso besser, je sorgfältiger eine Analyse der Praxis (Berufsfeld, Tätigkeit, Lebenssituation) durchgeführt wurde. Die benötigten Ressourcen und typischen Situationen werden daraus abgeleitet und die angestrebten Handlungskompetenzen (Performanzen) beschrieben.

Kompetenzraster stellen, wie der Name schon sagt, Kompetenzen in einem übersichtlichen und schnell erfassbaren Raster dar.

Das Kompetenzraster hält fest, was man in einem bestimmten Fach/einem Lerngebiet/einer Fächergruppe lernen kann. Die Inhalte, Fertigkeiten und/oder Fähigkeiten werden in verschiedenen Spalten entsprechend dem Grad der Ausprägung beschrieben, sodass die Entwicklung des Lernstandes erkennbar wird. Oft werden drei bis fünf Stufen formuliert. Dabei ist es wichtig, von Fähigkeiten auszugehen (nicht von Defiziten!) sowie beobachtbares Verhalten in aufeinander aufbauenden Stufen zu beschreiben.

Um von einer Stufe zur nächsthöheren Stufe im Kompetenzraster zu kommen, muss man lernen. Lernschritte werden in mehr oder weniger komplexe Aufgabenstellungen verpackt, die die Lernenden möglichst selbstständig, selbstor-

ganisiert und gemeinsam mit andern erarbeiten. Die Kontrolle des Erreichten erfolgt in der Reflexion und Auswertung der Übungsaufgaben, anhand deren dann der nächste Lernschritt (nächste Stufe der gleichen Fähigkeit oder anderes Lerngebiet) geplant wird.

Manchmal kann auf bereits bestehende Kompetenzraster und Kompetenzbeschreibungen zurückgegriffen werden.



Abb. 2: Lernen mit Kompetenzrastern

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Berufsfeldanalysen durchgeführt. Dafür wird bei Arbeitgebern und in der Gesellschaft der Bedarf an Handlungskompetenzen erhoben. Auf dieser Basis werden dann entsprechende Berufsbilder mit ihren definierten Kompetenzen und Handlungsfeldern formuliert. Für anerkannte berufliche Aus- und Weiterbildungen (Fähigkeitszeugnisse, Fachausweise, Dip-

lome) muss deshalb nachgewiesen werden, dass sie diesen Anforderungen entsprechen.

In allen anderen Bildungsbereichen gehört zur kompetenzorientierten Planung eine Bedarfs- und Bedürfnisabklärung bei Auftraggebenden und potenziellen Teilnehmenden, um genau festlegen zu können, welche typischen Praxissituationen im Zentrum stehen sollen und welche Ressourcen damit verbunden sind.

Da es der Erwerb der gleichen Ressourcen ermöglicht, verschiedene typische Situationen zu meistern, und weil unterschiedliche Kompetenzen häufig ähnliche oder dieselben Ressourcen voraussetzen, sollte die Reihenfolge der Erarbeitung der Ressourcen sorgfältig geplant werden.

Es ist beim Unterrichten wünschenswert, dass häufig und mehrfach benötigte Ressourcen früh und systematisch vermittelt werden, damit man später darauf zurückgreifen kann. Ein einleuchtendes Beispiel dafür ist das Beherrschen des kleinen Einmaleins, das später in der Mathematik ständig gebraucht wird.

Für die Planung der Wissensvermittlung (Faktenwissen, Kenntnisse und Theorien erwerben) sind Lernziele hilfreich. Um die Vermittlung der Fähigkeiten (Können, Abläufe, Prozeduren, Fertigkeiten einüben) zu planen, sind detaillierte Verhaltensbeschreibungen in Kompetenzrastern auf verschiedenen Stufen hilfreich. Für Haltung und Einstellungen (Wollen) können keine konkreten Absichten festgelegt werden, sie müssen in der Planung mit Gelegenheiten für Austausch, Reflexion und kritisches Hinterfragen berücksichtigt werden.

Zwingende Elemente beim kompetenzorientierten Planen sind:

- Handlungsfelder definieren (Beispiel: Pflege am Spitalbett);
- typische Situationen festlegen (Beispiel: Morgentoilette);
- Ressourcen (Wissen, Können, Wollen) ableiten;
- Lernumgebung und Hilfsmittel so planen, dass die Ressourcen erarbeitet und vertieft werden können;
- Methoden wählen, die das Wissen, Können und Wollen unterstützen.

## Ressourcenorientiert unterrichten

Für die Art und Weise, wie konkret unterrichtet wird, gibt es viele theoretische Modelle. Eines der aktuellsten stammt von Schubiger (2013, S. 35 f.), der mit seinem Lernprozessmodell RITA für den kompetenzorientierten Unterricht vier Phasen vorschlägt: «Ressourcen aktivieren», «Informationen verarbeiten», «Transfer anbahnen» und «Auswerten». In jeder Phase werden, wo immer möglich, Wissen, Können und Wollen aktiviert und Problemstellungen eingebaut. Jede Phase hat ihre eigenen Schwerpunkte und Methoden.

Bei «Ressourcen aktivieren» geht es darum, an bereits Vorhandenes anzuknüpfen und Interesse und Motivation zu wecken. Dazu werden die Erfahrungen aller Beteiligten ausgetauscht. In der Phase «Informationen verarbeiten» wird neues Wissen erworben und integriert. Dazu gehören der Austausch ebenso wie die individuelle Erarbeitung und das Üben. Schubiger betont die Phase «Transfer anbahnen» als wesentlich, um den Bezug zum realen Leben oder zur Berufspraxis herzustellen. Dieser Praxisbezug lässt sich besonders gut über aktuelle Problemstellungen bewerkstelligen. In der Phase «Auswerten» wird überprüft, welche Lernfortschritte erreicht wurden.

Der zeitgemäße ressourcenorientierte Unterricht berücksichtigt entsprechend zwingend:

- den umfassenden Einbezug von Erfahrungen und Wissen aller Beteiligten;
- einen intensiven Austausch untereinander;
- einen hohen Praxisbezug;
- viel Handlungsorientierung.



Lernphasen

## Performanzorientiert beurteilen

Eine Kompetenz wird am Schluss nicht direkt, sondern indirekt über ihre Performanz beurteilt. Da Performanz sich in typischen Situationen zeigt, kann sie mithilfe von Testaufgaben messbar gemacht und auch in verschiedene Schwierigkeitsgrade unterteilt werden. Diese Performanzstufen wer-

den häufig in Kompetenzrastern dargestellt. Die Anordnung in einer Matrix erlaubt einen schnellen Überblick sowohl über die zu erwerbenden Ressourcen als auch über die verschiedenen Ausprägungsstufen innerhalb dieser Performanzen.

Wenn performanzorientiert beurteilt werden soll, gehören folgende Elemente zwingend dazu:

- Es wird Verhalten beurteilt.
- Es werden standardisierte typische Handlungssituationen definiert.
- Der/die Lernende kann seine/ihre Ressourcen in der Handlungssituation mobilisieren.
- Der/die Lernende kann seine/ihre Handlungen analysieren und begründen.

## Lebenskompetenzen: Soft Skills



Soft Skills werden diejenigen Kompetenzen genannt, die eng mit der Persönlichkeit eines Menschen verbunden sind und seine Identität prägen. Sie können als Schmiermittel oder Katalysatoren in Gesellschaft, Beruf und Familie verstanden werden, mit deren Hilfe die fachlichen Kompetenzen effektiv und konstruktiv genutzt werden können. Dank Soft Skills sind Menschen in der Lage, konstruktiv mit komplexen, uneindeutigen und wenig strukturierten Herausforderungen im beruflichen und persönlichen Alltag umzugehen.

Im Buch *Soft Skills fördern* (Meyer 2011) wird eine Fülle von Soft Skills anhand von beobachtbarem Verhalten beschrieben. Unterschieden werden die folgenden sechs Soft-Skills-Bereiche:

- Entwicklungskompetenz (Lernbereitschaft, Reflexionsfähigkeit, Entwicklungsbedarf feststellen, Entwicklung planen, Entwicklungserfolg überprüfen);
- emotionale Kompetenz (Selbsterkenntnis, Selbstdisziplin, Selbstständigkeit, Engagement, Empathie);
- Wirkungskompetenz (Echtheit, auftreten, präsentieren, sich durchsetzen, Zivilcourage);

- kommunikative Kompetenz (Kommunikation verstehen, zuhören, Dialoge führen, verhandeln, schwierige Gesprächssituationen meistern);
- Beziehungskompetenz (Beziehung gestalten, Konflikte bewältigen, andere in ihrer Veränderung unterstützen, erziehen, führen);
- Gruppenkompetenz (Gruppendynamik verstehen, zur Gruppe dazugehören, eine gemeinsame Arbeit bewältigen, Gruppen leiten, kritische Gruppensituationen meistern).

Immer, wenn im vorliegenden Buch bestimmte Soft Skills benannt werden, handelt es sich um diese im Buch *Soft Skills fördern* beschriebenen Kompetenzen.

Es ist wohl unbestritten, dass eine Persönlichkeit mit gut ausgebildeten Soft Skills deutlich akzeptierter, erfolgreicher und angenehmer im Umgang ist als ihr Gegenteil. Soft Skills sind nicht an bestimmtes Fachwissen oder an spezifische Berufe gebunden, auch weniger gebildete Menschen können weit entwickelte Soft Skills haben.

In diesem Buch wird synonym zum Begriff «Soft Skills» auch der Begriff «Lebenskompetenzen» verwendet, weil er zum Ausdruck bringt, dass diese Kompetenzen wesentlich zu einem befriedigenden Leben beitragen. Auch die WHO verwendet den Begriff «Lebenskompetenzen». Sie definierte 1994 zehn Kernkompetenzen, die es im Rahmen der Lebenskompetenzförderung zu vermitteln gilt. Dazu gehören die Selbstwahrnehmung, die Empathie, das kreative Denken, das kritische Denken, die Entscheidungsfähigkeit, die Problemlösefähigkeit, die kommunikative Kompetenz, die Beziehungsfähigkeiten, die Gefühlsbewältigung sowie die Stressbewältigung (WHO 1994).

Jeder Mensch hat ein eigenes Kompetenzprofil mit unterschiedlich starken Ausprägungen in den verschiedenen Kompetenzbereichen. Bildlich gesprochen, bringt jeder Mensch ein Bouquet an Lebenskompetenzen mit.