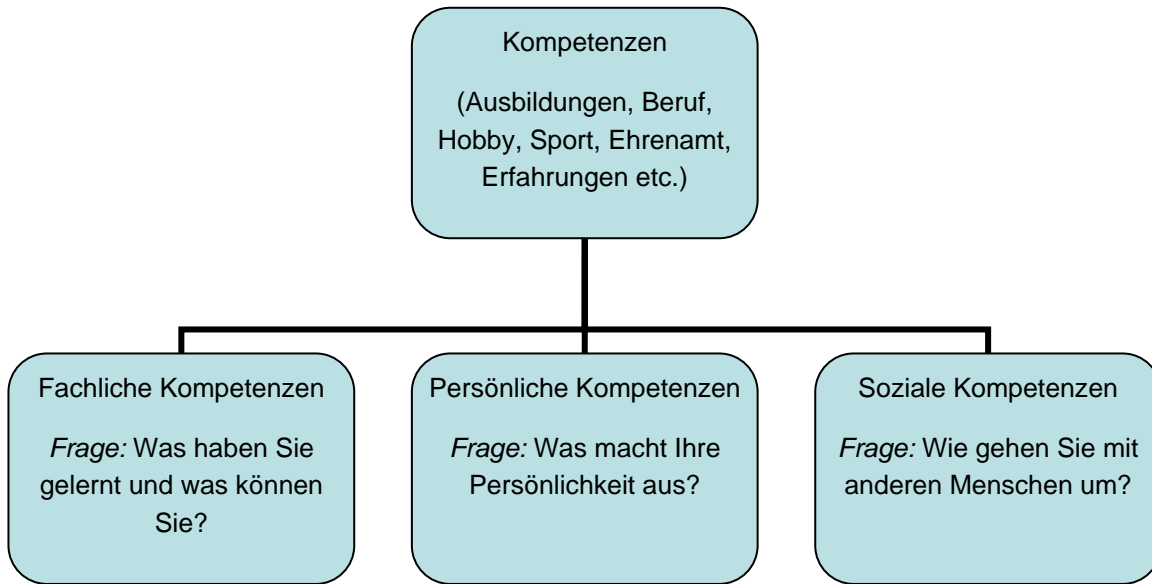


**Beschreibung der Methode:** Die TeilnehmerInnen betrachten ihre Kompetenzen und Qualifikationen in den folgenden drei Feldern:

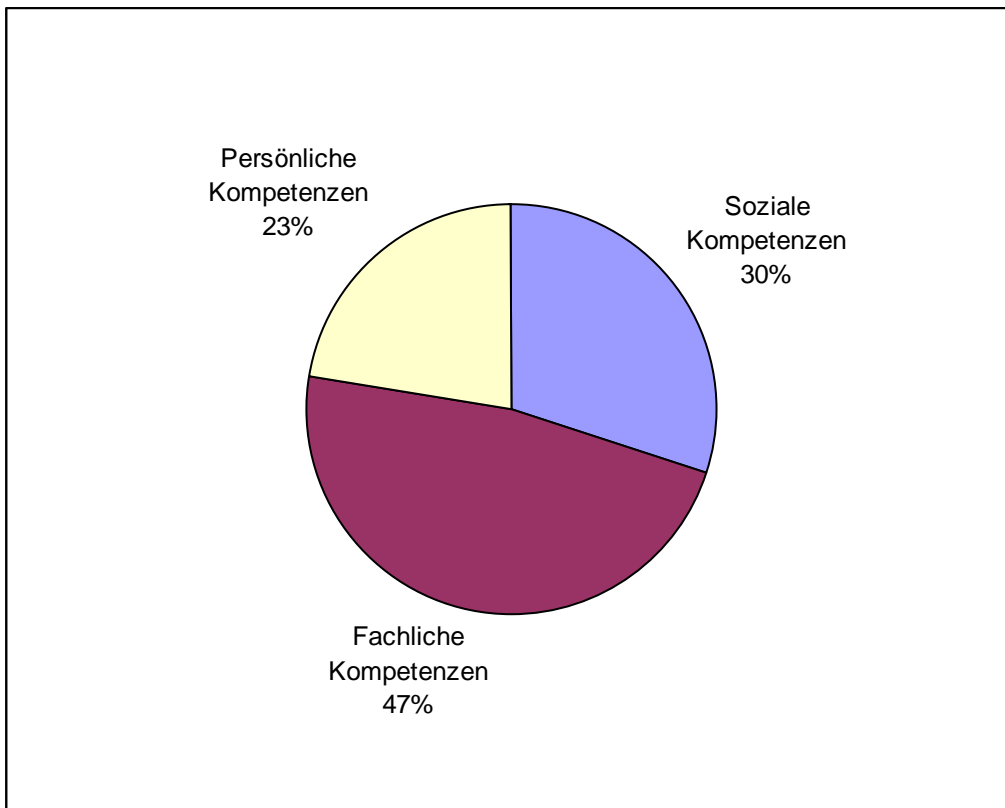


**Vorgehen:** Die TeilnehmerInnen gehen in 3er Gruppen zusammen und legen pro Gruppe einen/eine TeilnehmerIn fest, der/die den Kompetenz-Check durchführt, sowie zwei weitere "HelferInnen". Die HelferInnen bringen die "andere Perspektive" ein, indem sie bei jedem Schritt ihre Blickwinkel ins Spiel bringen. Leitfrage: *Was sagen die HelferInnen dazu?* oder *Wie sehen das die HelferInnen?* Ziel ist, das Selbstbild und Fremdbild gegenüberzustellen. (Anm.: Idealerweise sollte jedeR TeilnehmerIn den Kompetenz-Check einmal durchführen.) Der/Die TrainerIn verteilt das Handout (siehe Anhang).

### 1. Schritt: Vorabeschätzung persönliches Kreisdiagramm

Diejenige/Derjenige TeilnehmerIn, die den Kompetenz-Check vornimmt, schätzt vor dem eigentlichen Check die Verteilung seiner Anteile spontan und zeichnet diese in ein entsprechendes dreiteiliges Kreisdiagramm. Leitfrage: *Wie schätzen Sie aus Ihrem Gefühl heraus Ihre persönlichen Schwerpunkte ein?* Je nach Größe des Kuchenstücks wird die fachliche, persönliche oder soziale Kompetenz verschieden stark gewichtet. Danach kommen die HelferInnen zu Wort und geben ihren Standpunkt ab. Die HelferInnen dokumentieren ihre Standpunkte.

## Bsp.: Kreisdiagramm



### 2. Schritt: Sammlung der persönlichen Kompetenzen

Der/Die TeilnehmerIn wird dazu aufgefordert, für jeden der drei Bereiche (fachliche, persönliche und soziale Kompetenzen) seine/ihre Kompetenzen zu sammeln und sie in ein vorbereitetes Formblatt einzutragen. Des Weiteren trägt der/die TeilnehmerIn zu jeder Kompetenz ein dazugehöriges Beispiel zur Verdeutlichung ein (2-3 Wörter). Zu jedem Bereich sollten mind. 6-9 Kompetenzen zugefügt werden. Die zwei HelferInnen unterstützen den/die TeilnehmerIn dabei.

### 3. Schritt: Bewertung der persönlichen Kompetenzen

Der/Die TeilnehmerIn bewertet die Sammlung und streicht jene fünf heraus, die für ihn/sie am wichtigsten bzw. am charakteristischsten sind. Leitfragen: Was macht Sie einzigartig? Was wird besonders von Ihrer Umwelt geschätzt?

### 4. Schritt: Dokumentation des Ergebnis-Kreisdiagramms

Nach dem Check trägt der/die TeilnehmerIn seine/ihre wichtigsten Kompetenzen erneut in ein dreiteiliges Kreisdiagramm ein. Der/Die TeilnehmerIn vergleicht anschließend das Kreisdiagramm mit den Listen seiner/ihrer persönlichen Kompetenzen. Leitfrage: Wenn Sie die Listen Ihrer persönlichen Kompetenzen betrachten, wie sieht die Verteilung auf die drei Kompetenzfelder aus? Die HelferInnen haben die Aufgabe, ihnen Auffälliges zu kommunizieren.

### 5. Schritt: Kurzanalyse der Abweichungen

Der/Die TeilnehmerIn vergleicht die erste Schätzung (siehe Schritt 1) mit dem jetzt vorliegenden Diagramm. Er/Sie wird aufgefordert, die Abweichungen und Übereinstimmungen zu reflektieren, zu bewerten und zu kommentieren. Die HelferInnen haben die Aufgabe, ihre Sicht der Dinge darzulegen. Gemeinsam soll in der Kleingruppe reflektiert werden, was die Gründe für die

Abweichungen und Übereinstimmungen sind.

#### 6. Schritt: Abschluss

Die Kleingruppenmitglieder fassen das Ergebnis des "Kompetenz-Checks" jedes/jeder einzelnen Teilnehmers/Teilnehmerin auf einem Flip-Chart zusammen und erarbeiten gemeinsam Verhaltensaktionen für die Zukunft.

Im Plenum werden die Ergebnisse miteinander ausgetauscht und der/die TrainerIn führt pro TeilnehmerIn eine Kompetenzanalyse durch.