



# Mein Stärkenatlas

Kompetenzfeststellung –  
Weiterbildung für rückkehrinteressierte Geflüchtete

Ein Begleitheft für Coaches



# Inhalt

1. Einleitung	3
2. Ziele und Ansätze des Stärkenatlas	5
3. Anforderungen an Berater*innen des Stärkenatlas	7
4. Sprache	9
5. Die Struktur des Stärkenatlas	10
6. Arbeitsanweisungen zum Stärkenatlas	11
7. Arbeitsanweisungen zu den Materialien	14
Grundlegendes zur Verwendung der Materialien in der Gruppe .....	14
Arbeitsanweisungen zu einzelnen Materialien des Stärkenatlas .....	15
8. Erläuterungen	21
SWOT Analyse .....	21
SMART .....	22
Affektbilanz .....	23
Material-Quellen .....	24

# Impressum

## Herausgegeben von

Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.  
Obere Wilhelmstraße 32  
53225 Bonn  
Deutschland

Telefon +49 (0) 228 97569-0  
Telefax +49 (0) 228 97569-30

E-Mail: [info@dvv-vhs.de](mailto:info@dvv-vhs.de)  
Webseite: [www.volkshochschule.de](http://www.volkshochschule.de)

## 1. Auflage

2020

## Konzept und Redaktion

Johanna Zander, Monika Simikin und Stephanie Becker

## Layout

designförster, [www.designfoerster.de](http://www.designfoerster.de)

## Druck

inpuncto:asmuth druck + medien gmbh



Soweit im Einzelfall nicht anders geregelt und soweit keine Rechte Dritter betroffen sind, ist der Stärkenatlas des Deutschen Volkshochschulverband e. V. unter der Creative-Commons-Lizenz „Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0. International“ veröffentlicht. Weitere Informationen unter: [creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de)

# 1. Einleitung

Seit Menschengedenken gibt es Migration in andere Länder oder gar auf andere Kontinente: Unsichere Lebensverhältnisse, Bürgerkriege, fehlende Arbeitsmöglichkeiten, mangelhafte gesundheitliche Versorgung oder die Folgen klimatischer Veränderungen bringen Menschen dazu, ihre Heimat zu verlassen. Auch die Einwanderung nach Deutschland ist kein Novum, aber der verstärkte Zuzug der letzten Jahre stellt eine besondere Herausforderung für Bund und Kommunen dar.

Viele der Geflüchteten versprachen sich eine bessere Zukunft in Deutschland. Diese Erwartungen blieben in vielen Fällen unerfüllt und mittlerweile ist ein Teil der Geflüchteten bereits wieder in die Herkunftsländer zurückgekehrt. Im Jahr 2017 haben insgesamt 30.000 Menschen und im ersten Quartal 2018 schon 40.000 Menschen einen Antrag auf freiwillige Rückkehr gestellt. Die Bundesregierung möchte Fluchtursachen direkt in den Herkunftsländern bekämpfen und Menschen in ihrem Herkunftsland Zukunftsperspektiven eröffnen. Für eine Rückkehr sollen die Geflüchteten schon in Deutschland bestmöglich vorbereitet werden. Im Rahmen des Globalvorhabens Migration und Entwicklung der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH werden daher sowohl Projekte in Deutschland umgesetzt, die unterstützende Angebote vor der Rückkehr anbieten sowie Strukturen in den Herkunftsländern aufgebaut, die den Rückkehrenden einen Ankerpunkt und die Möglichkeit der Erstorientierung im Heimatland bieten. Diese Maßnahmen werden durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung finanziert.

Das Projekt „Bildungsbrücken bauen. Weiterbildung für Rückkehrer\*innen“ des Deutschen Volkshochschul-Verbands e. V. ist ein Teil der unterstützenden Maßnahmen zur verbesserten Vorbereitung auf die Rückkehr. Die Weiterbildung wird in zehn Volkshochschulen in Deutschland angeboten.

Die niedrigschwelligen Kursangebote sind modular aufgebaut. Wegen der flachen Progression können sie wochenweise begonnen werden. Die unterschiedlichen Weiterbildungsmodule, wie zum Beispiel Nähen, Schneidern, handwerkliches Arbeiten, werden in Tandems mit Dozenten und Lernbegleitern durchgeführt.

Da die Rückkehr für die meisten Rückkehrenden keine einfache Entscheidung ist, stehen während der gesamten Zeit der Weiterbildung Coaches für die psychosoziale Betreuung zur Verfügung.

Zu Beginn der Weiterbildung wird mit jedem Teilnehmenden die hier vorliegende Kompetenzfeststellung „Stärkenatlas“ in einem Beratungsgespräch durchgeführt. Dieses Instrument soll zum einen den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, ihre Stärken zu erforschen und ihre Kompetenzen zu dokumentieren. Daneben dient der Stärkenatlas auch als Instrument für die Coaches um die sozio-emotionalen und technisch-praktischen Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmenden herauszufinden und mit diesen vertraut zu werden. Dies dient dazu, das Bildungsangebot entsprechend der Bedarfe der Teilnehmenden anzupassen.

Die einzelnen Module der Weiterbildung entwickeln sich aus den Erkenntnissen der Kompetenzfeststellung sowie den Bedarfen des Arbeitsmarktes im Herkunftsland. Alle Angebote werden als Teilqualifizierungsmodule umgesetzt und nach Abschluss der Weiterbildung mit einem entsprechenden Zertifikat bescheinigt.

Aufgrund der Rahmenbedingungen stehen die Beraterinnen und Berater der Kompetenzfeststellung vor besonderen Herausforderungen: Die Teilnehmenden haben sehr diverse kulturelle Hintergründe und Sprachkompetenzen und werden in sehr unterschiedliche Arbeitswelten und gesellschaftliche Strukturen in Ihre Herkunftsländern zurückkehren. Das vorliegende Instrument bietet deshalb kultursensible Materialien an, die die Ressourcen jedes Einzelnen in den Fokus rücken.

## 2. Ziele und Ansätze des Stärkenatlas

Die Kompetenzfeststellung im Kontext der Rückkehrberatung unterliegt einigen komplexen Anforderungen. Die zu Beratenden sind aufgrund Ihre Herkunft, Kultur, Sprache, ihres Bildungsstandes sowie der formal und informell erworbenen (beruflichen) Qualifikationen eine sehr heterogene Gruppe. Dies gilt zwar auch für den herkömmlichen Integrationskurs, aber hier geht es gerade nicht darum, in das System der Mehrheitsgesellschaft zu integrieren, sondern darum bestmöglich auf die Bedingungen im Herkunftsland vorzubereiten. Sowohl die Erfordernisse der lokalen Arbeitsmärkte als auch die gesellschaftlichen Strukturen und die Akzeptanz, die Rückkehrende in der Aufnahmegesellschaft zu erwarten haben, weichen stark voneinander ab. Im Gegensatz zu der Vielzahl an Instrumenten, die in den vergangenen Jahren, zur verbesserten Integration in den deutschen Kontext (gesellschaftlich und beruflich) entwickelt wurden, sind hier bei der Beratung diese genannten Dimensionen wichtig. Das bedeutet wiederum, dass das geschulte Fachpersonal die Bedarfe der Herkunftsländer kennt und diese berücksichtigt.

Im Fokus des Stärkenatlas steht der ganzheitliche, ressourcenorientierte Blick auf das Individuum. Vorrangiges Ziel ist die Ermittlung individueller Kompetenzen, Fertigkeiten und Potentiale unter Berücksichtigung kultureller Aspekte und geschlechterspezifischer Präferenzen. Die Kompetenzfeststellung soll dem\*der zu Beratenden eine Perspektive und eine Orientierung für die nahe und ferne Zukunft geben und sie durch die Reflektion der eigenen Stärken zur Vergegenwärtigung der eigenen Ressourcen und damit einem besseren Selbstbild führen. Jeder Teilnehmende bringt seine eigene Geschichte und somit Kompetenzen, die im privaten oder im beruflichen Umfeld erworben wurden, mit.

Die Kultursensibilität des Instrumentes wurde im Entstehungsprozess durch Vertreter\*innen kooperierender Weiterbildungseinrichtungen im Ausland überprüft. Zudem ist das Instrument ein Arbeitsdokument, das fortwährend angepasst und auf landes- und kulturspezifische Bedarfe überprüft wird. Bei der Erstellung des Stärkenatlas wurden bereits vorhandene Kompetenzfeststellungsinstrumente mit dem Fokus auf Migration und Flucht analysiert. Weiterhin wurden Fachgespräche mit unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Organisatio-

nen, Weiterbildungsträgern, Vereinen und Beratungsstellen geführt, um ein Verständnis für dort eingesetzte und bewährte Methoden zu erlangen. Hierbei wurde deutlich, dass es kein Konzept und kein Material gibt, das für jeden zu Beratenden eingesetzt werden kann. Die Akteure favorisieren vielmehr eine Kombination unterschiedlicher Instrumente für den Einsatz. Damit wird den höchst unterschiedlichen Voraussetzungen Rechnung getragen, bei denen Hochschulabsolventen ebenso getestet werden wie Menschen ohne Schulerfahrung. Die bisher entwickelten Instrumente richteten sich häufig nur an eine bestimmte Zielgruppe. Der Stärkenatlas setzt auf niedrigschwelligem Niveau an, um alle zu Beratenden erreichen zu können. Abhängig von den Voraussetzungen des\*der zu Beratenden können einzelne und verschiedene Teile der Kompetenzfeststellung bearbeitet werden. Dem Beratenden steht es offen, Teile wegzulassen, wenn sie nicht sinnvoll erscheinen. Gleiches gilt für die Verwendung der Materialien. Die Zeitangaben dienen als Orientierung für die Kompetenzfeststellung im Rahmen der individuellen Beratung. Eine zeitliche Ausdehnung bei der Bearbeitung des Instruments mit Gruppen und auch Einzelberatung ist immer möglich und auch erwünscht.

## Grundlegendes

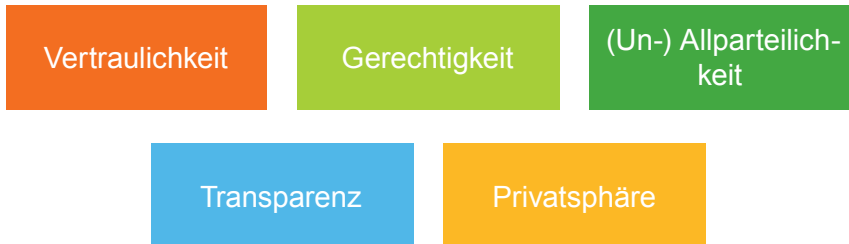
Der Stärkenatlas ist:

- » für die individuelle und kollektive Kompetenzfeststellung vorgesehen.
- » hat einen zeitlichen Umfang von ca. 120 Minuten/Beratung (individuell)/ kann bei Gruppen beliebig ausgeweitet werden.



## 3. Anforderungen an Berater\*innen des Stärkenatlas

Jederzeit ist zu beachten, dass die folgenden Grundsätze eingehalten werden:



- » Besonders wichtig sind die kultursensible Haltung und der Umgang auf Augenhöhe
- » Der Berater\*die Beraterin muss sensibel gegenüber Lebensläufen mit Migration, Lernkulturen und Lebenssituationen von Menschen mit Migrationshintergrund sein und über ein hohes Maß an Ambiguitätstoleranz verfügen.
- » Der Berater\*die Beraterin ist zu Verschwiegenheit und Loyalität verpflichtet und soll dem Teilnehmenden das Gefühl geben, sich in einem geschützten und sicheren Rahmen zu bewegen.
- » Die Ziele, die Abläufe und die Verwertungsmöglichkeiten der Kompetenzfeststellung müssen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Anfang an transparent sein.
- » Die Teilnahme an der Kompetenzfeststellung ist immer freiwillig und ergebnisoffen.
- » Die Kompetenzfeststellung dient dem Herausarbeiten der Stärken und der Unterstützung des Individuums. Im Rahmen der Beratung sollte nicht die

Erwartung des\*der zu Beratenden entstehen, nach der Rückkehr mit Sicherheit einen Arbeitsplatz im Herkunftsland zu haben.



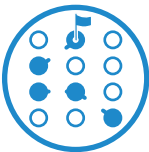
- » Durch die Beratung sollte ein Prozess der Ressourcenorientierung und Vergegenwärtigung der Stärken des zu Beratenden in Gang gesetzt werden. In der Beratung soll der rote Faden herausgearbeitet werden, um am Ende der Kompetenzfeststellung eine Strategie für die Zukunft entwickeln zu können.

Eine besondere Herausforderung für eine erfolgreiche Beratung ist die Sprachkompetenz der zu Beratenden. Deshalb sollte der\*die Berater\*in die folgenden Punkte beachten.

## 4. Sprache

- » Bei geringer Sprachkompetenz müssen Sprachgeschwindigkeit und Wortwahl angepasst werden.
- » Ein Berater sollte immer sicherstellen, dass er richtig verstanden hat und richtig verstanden wurde.
- » Der\*die Berater\*in muss eine Sensibilität dafür haben, dass die Bilder und das Verständnis des Beraters nicht den Bildern und dem Verständnis des zu Beratenden entsprechen.
- » Weiterhin ist ein regelmäßiges Reflektieren der eigenen Rolle dringend angeraten, um abwertendes Verhalten gegenüber dem\*der Teilnehmenden zu vermeiden. Deutschkenntnisse haben nichts mit Intelligenz zu tun.

## 5. Die Struktur des Stärkenatlas

	Zeit	Seite
 <p><b>Meine Wurzeln</b> Der*die Teilnehmende erarbeitet seine*ihre Herkunft und Identität über die Beschäftigung mit den eigenen biografischen Wurzeln, den Stationen im Leben, Vorbildern und Werten.</p>	ca. 30 Min	2–9
 <p><b>Meine Hülle und Lernorte</b> Insbesondere bei den Berufs- und Tätigkeits-erfahrungen ist es möglich an zuvor identifizierte Lernorte anzuknüpfen. Dies eignet sich für zu Beratende, die aus Herkunftsländern mit eher informell organisierten Arbeitsmärkten kommen und in denen eine klassische Berufsausbildung nicht existent ist.</p>	ca. 45 Min.	10–21
 <p><b>Meine Wünsche und Ziele</b> Der*die Teilnehmende soll über seine*ihre Wünsche und Ziele reflektieren und konkrete Punkte aufschreiben oder malen. Hierbei kann es sich einerseits um ganz allgemeine und andererseits um konkrete berufsbezogene Wünsche und Ziele handeln.</p>	ca. 15 Min.	22
 <p><b>Meine Strategie</b> Der*die Teilnehmende soll über eine Strategie für die Zeit nach der Rückkehr nachdenken. Welche Kontakte habe ich? Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung? Was möchte ich tun? Wie erreiche ich mein Ziel?</p>	ca. 15 Min.	23–24

## 6. Arbeitsanweisungen zum Stärkenatlas

Arbeitsblätter

### Meine Wurzeln

#### Woher komme ich? (S.2)

Bitte zeichnen Sie eine Mindmap (Soziogramm/Blumenwiese/Baum) mit dem Teilnehmenden in der Mitte und füllen Sie während des Beratungsgesprächs die Persönlichkeits- und Beziehungslandkarte aus.

M4

M5

#### Eigene Familie (S.3)

Bitte zeichnen Sie in die Mindmap (Soziogramm/Blumenwiese/Baum) die Personen ein. In der Mitte befindet sich der Teilnehmende. Arbeiten Sie parallel an der Persönlichkeits-Beziehungslandkarte.

M1

#### Stationen meines Lebens (S.4)

Verwenden Sie das Arbeitsblatt Blumenwiese und halten hier die einzelnen Stationen fest. Schreiben Sie die Orte und Menschen sowie Beschäftigungsfelder, die der\*die Teilnehmende hiermit verbindet in die Blüten.

M3

M8

#### Vorbilder (S.5)

Halten Sie die wichtigsten Charaktereigenschaften des Vorbilds der\*des Teilnehmenden fest. Welche Ideale/Aspirationen hat der Teilnehmende? Welche Eigenschaften sind ihm\* ihr wichtig? Wonach strebt er\*sie?

#### Werte (S.6)

Notieren Sie die persönlichen Werte des\*der Teilnehmenden in dem privaten (Familie, Freunde) und professionellen Bereich (Arbeit). Verwenden Sie hierfür das Arbeitsblatt M7 „Ich bin ...“, oder die persönliche Schatzkiste (M12).

M7

M12

### Sprache (S.7–8)

Halten Sie über eine Selbst- und, wenn möglich, Fremdeinschätzung die Sprachkenntnisse des\*der Teilnehmenden fest.

---

M3

M17

### Meine persönlichen Kontakte (S.9)

Der\*die zu Beratende soll über sein\*ihr persönliches soziales Netzwerk vorwiegend im Herkunftsland reflektieren. Wen kenne ich? Wer kann mich unterstützen – auf sozialer und professioneller Ebene?

---

M9

M12

M17

## Meine Hülle und Lernorte

### Soziales Leben (S.10)

Erfragen Sie die Erfahrungen im sozialen Bereich (im Aufnahme- und im Herkunftsland).

---

M9

M17

### Haushalt/Versorgung von Kindern und alten Menschen/Medizinische Kenntnisse/Handwerkliches Arbeiten/Landwirtschaft (S.11–15)

Fragen Sie die Erfahrung und Kenntnisse in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen ab (auch hier gilt als Referenzrahmen Aufnahme- und Herkunftsländer).

---

M3

M9

### Kreatives (S.16)

Welche kreativen oder sportlichen Bereiche interessieren oder reizen den\*die Teilnehmenden?

---

M11

### Interkulturelle Kompetenz (S. 17)

Welche interkulturellen (Lern)Erfahrungen hat der\*die Teilnehmende gemacht? Wie kann dies eine Rückkehr beeinflussen?

---

M8

### Ausbildung (S. 18)

Welche formale Schul- und Berufsausbildung bringt der\*die zu Beratende mit?

---

M17

### Berufs- und Tätigkeitserfahrung (S. 19–21)

Welche informelle Berufs- und Tätigkeitserfahrung hat der\*die zu Beratende in welchen Bereichen?

M3

M9

### Meine Wünsche und Ziele

Die Teilnehmenden sollen über ihre Wünsche nachdenken und festlegen, welche sie weiter verfolgen möchten und gegebenenfalls zu Zielen umformulieren.

M7

M15

### Meine Strategie

Überlegen Sie gemeinsam mit dem\*der zu Beratenden wie Sie die erarbeiteten Ziele konkret umsetzen können, welche Schritte dafür nötig sind und welche Vorgehensweise angewendet werden kann.

M13

M14

## 7. Arbeitsanweisungen zu den Materialien

### Grundlegendes zur Verwendung der Materialien in der Gruppe

Bei der Verwendung der Materialien kann es hilfreich sein, wenn der\*die Berater\*in die ausgefüllten Arbeitsblätter in der Gruppe auswertet und so potentielle Gruppendynamiken und gemeinsame Stärken oder Problemlagen der Gruppe herausfiltert und analysiert. Die Ergebnisse können gemeinsam in der Gruppe besprochen werden und helfen bei der Orientierung welche Inhalte besonders nachgefragt sind und um ein homogeneres Angebot erstellen zu können.

#### Beispiel – M 4: Baum

Erstellen Sie ein individuelles und kollektives technisch/berufliches Profil der Teilnehmenden und arbeiten Sie die zentralen Interessen heraus.

1. Lesen Sie alle ausgefüllten „Bäume“
2. Erstellen Sie als Betreuer\*in einen Baum, der die am häufigsten geäußerten Interessen der Teilnehmenden widerspiegelt
3. Laden Sie die Teilnehmenden dazu ein, ihre Bäume den anderen Teilnehmenden vorzustellen und lassen Sie die Gruppe gemeinsame „Blüten“ und „Knospen“ besprechen in Bezug auf die Fähigkeiten, die die Teilnehmenden gerne entwickeln würden
4. Sollten die Teilnehmenden zu schüchtern sein, ihren Baum in der Gruppe zu präsentieren, können Sie als Betreuer\*in zunächst Ihren eigenen Baum vorstellen

#### Beispiel – M 7: Ich bin ...

Erstellen Sie ein individuelles und kollektives sozio-emotionales Profil der Teilnehmenden aus den Informationen des Material 7 „Ich bin ...“



1. Verschaffen Sie sich einen Überblick über alle ausgefüllten Arbeitsblätter des Material 7
2. Erstellen Sie als Betreuer\*in ein allgemeines Hand-Herz-Kopf Diagramm basierend auf den am häufigsten erwähnten Eigenschaften, Fähigkeiten und Prioritäten
3. Laden Sie die Teilnehmenden dazu ein, ihre Profile den anderen Teilnehmenden vorzustellen und besprechen Sie gemeinsame Ziele und Wünsche in der Gruppe.

## Arbeitsanweisungen zu einzelnen Materialien des Stärkenatlas

### **M1: Energiefass**

### **M2: Stimmungsbild Baum**

Diese beiden Übungen eignen sich sehr gut als Einstieg, um die Stimmung und dementsprechend das Bedürfnis der Teilnehmenden herauszufinden. Darauf aufbauen können Sie die weitere Beratung planen und Übungen zusammenstellen. Die beiden Arbeitsblätter können nach Bedarf als Stimmungsabfrage zu Beginn jeder Stunde verwendet werden.

### **M3: Stärkenlandkarte**

Lassen Sie die Teilnehmenden ihren persönlichen Lebensweg skizzieren. Für die unterschiedlichen Bereiche (Familie, Wohnorte, Tätigkeiten) soll jeweils eine andere Farbe gewählt werden. Die Teilnehmenden skizzieren dann die persönliche Bedeutung der angeführten Lebensbereiche in den verschiedenen Phasen ihres Lebens. Waren die Phasen sehr wichtig, so werden sie durch einen breiten Balken gekennzeichnet; waren sie nicht so relevant wird der Balken entsprechend schmaler gezeichnet. Lassen Sie die Teilnehmenden besondere Ereignisse eintragen und ihre Skizze kommentieren.

### **M4: Baum**

Bitte Sie die Teilnehmenden auf der dafür vorgesehenen Seite im Stärkenatlas einen eigenen Baum mit Wurzeln, Stamm, Blättern und Blüten, Knospen und Früchten zu zeichnen. Sollten die Teilnehmenden mehr Platz zum Zeichnen benötigen, können Sie ihnen auch alternativ ein DIN A3 großes Blatt geben.

1. Die Teilnehmenden tragen ihre eigenen Wurzeln etc. ein

- Wurzeln:** Woher ziehe ich die Kraft für mein Leben  
**Stamm/Rinde:** Was hat mich und mein Leben entscheidend geprägt?  
**Blätter:** Mit was kann ich mich zeigen? (Stärken und Fähigkeiten)  
**Blüten/Knospen:** Was möchte ich noch entwickeln, neu entfalten, lernen?  
(Meine Entwicklungsziele)  
**Früchte:** Was habe ich erreicht, was ist mir gelungen? (Besondere Leistungen, aber auch formale Abschlüsse)

2. Besprechen Sie die fertigen Bäume mit den Teilnehmenden.

3. Die Aufgabe kann 20 Minuten oder länger dauern.

4. Schneller geht es, wenn bereits die grobe Struktur eines Baumes vorgegeben wird und die Teilnehmer\*innen nur noch einzeichnen.

### M5: Blumen(wiese)

Bitten Sie die Teilnehmenden auf der dafür vorgesehenen Seite im Stärkenatlas ihre eigene Blume/Blumenwiese zu malen. Orientieren Sie sich hierbei an der Methode Baum. Die Aufgabe kann 20 Minuten oder länger dauern.

Alternativ zur Blumenwiese können Sie mit den Teilnehmenden auch anhand des Blütenstängels arbeiten. Die Anweisungen orientieren sich hierbei ebenfalls an der Methode Baum.

### M6: Lebenskreis

#### Schritt 1:

Zur Vorbereitung bearbeiten Sie mit den Teilnehmenden die folgenden Fragen zu ihren Lebensphasen:

- » Was ist passiert?
- » Was ist im Moment?
- » Was erwarte/erhoffe ich mir?
- » Was hat mich geprägt? Welche einschneidenden Erlebnisse gab es?

## Schritt 2:

Lassen Sie die Teilnehmenden ihre Ergebnisse vom Kreis aus in Form einer Mindmap bearbeiten.

- » Kindergarten, Schule
- » Wehr-, Zivildienst
- » Ausbildung, Studium
- » Praktika, Jobs
- » Beruf
- » Fort-, Weiterbildung
- » Familie, Kinder
- » Freund\*innen, Mitschüler\*innen
- » Freizeit, Hobby
- » Ehrenamt

## M7: Ich bin ...

Bei dieser Übung erstellen die Teilnehmenden ein Brainstorming zu den Eigenschaften, Tätigkeiten und Dingen, die sie auszeichnen und die für sie einen besonderen Stellenwert einnehmen. Die Beispielliste kann hierbei Anregungen liefern.

## M8: Reflexionsfragen

Hierbei bearbeitet der Coach mit dem\*der Teilnehmenden Fragen aus der Bildungsberatung zur ihrer Lebens- und Lernsituation.

## M9: Tätigkeitsfelder in meinem Leben

Lassen Sie die Teilnehmenden ihre bisherigen Tätigkeiten in ihrem Leben in die Tabelle notieren.

1. Dann sollen sie in einem zweiten Schritt aufschreiben, welche Aufgaben und Anforderungen sie in dieser Zeit gemeistert haben und welche Kompetenzen sie bei diesen Aufgaben eingesetzt oder neu erworben haben.
2. Abschließend notieren die Teilnehmenden nun die Kompetenzen, aus den jeweiligen Zeitabschnitten, die sie gerne weiterhin/in der Zukunft einsetzen möchten.

### **M10: Etwas, auf das ich stolz bin**

Bei dieser Übung beschreiben die Teilnehmenden ein Ereignis, das sie als persönlichen Erfolg empfinden. Hierbei kann es sich um ein berufsorientiertes, leistungsorientiertes oder persönliches Ereignis aus Alltag, Schule, Beruf, Freizeit handeln. Sie können auch ein Foto zur Visualisierung verwenden.

### **M11: 20 Dinge, die ich gerne tue**

Hier geht es darum, ohne lange zu überlegen, Dinge aufzuschreiben, die Freude bereiten. Es sind oft kleinere Dinge – wie Spaziergehen oder ein Instrument spielen. Eine Sammlung schöner Dinge kann helfen, wenn es nicht so gut läuft. Die Teilnehmenden können sich die Liste auf ein besonderes Papier schreiben und schön gestalten.

### **M12: Meine persönliche Schatzkiste**

Die Schatzkiste kann entweder basierend auf vorherigen Materialien oder als Zusammenfassung der zentralen Werte, Ressourcen, Stärken und Ziele verwendet werden. Die Teilnehmenden vergegenwärtigen sich ihren Erfahrungs- und Kenntniss“schatz“ und sammeln diesen in ihrer persönlichen Schatzkiste.

### **M13: Von der Idee zum Ziel**

Bei dieser Übung geht es um ein „Probehandeln“. Der\*die Teilnehmende soll sich ein kurzfristiges Ziel aussuchen und überlegen wer oder was ihm\*ihr bei der Umsetzung helfen könnte. Hierbei können auch die sogenannten SMART-Ziele angewendet werden. Wichtig ist, das Ziel zu evaluieren, ob es realistisch ist, ob es erreichen kann, was ich dafür tun muss, wer mir dabei helfen kann und was mein konkreter Zeitrahmen ist. Nutzen Sie Wenn-dann-Sätze. Alternativ können Sie auch die Optionensonne in M14 verwenden.

### **M14: Optionensonne**

Die Optionensonne ist eine Methode, mit der ohne großen Aufwand verschiedene Alternativen auf einfache Weise sichtbar gemacht werden können.

- » Ins Zentrum des Flipcharts (oder DIN A4-Blattes) wird das Thema geschrieben, um das es geht, z. B. derzeitige berufliche Optionen.
- » Optionen als Strahlen aufzeichnen: wie Sonnenstrahlen werden die verschie-

denen Optionen von diesem Themenkreis ausgehend aufgeschrieben, eine Option pro Strahl. Zunächst gilt es, die Optionen zu sichern, die der Klient\*in bereits in Kopf und Herzen bewegt.

- » Die Kunst der Beraterin besteht darin, die Optionen zu erweitern, aus den Erzählungen des Klienten weitere Möglichkeiten herauszuhören und auch aktiv vorzuschlagen.
- » Dann soll der\*die Klient\*in zuerst die Attraktivität der Optionen auf einer Skala von 0 bis 10 einschätzen und notieren.
- » Im zweiten Durchgang soll der\*die Klient\*in dann die Realisierbarkeit der Optionen auf einer Skala von 0 bis 10 einschätzen und in einer anderen Farbe notieren. Besprechen Sie das Ergebnis.

Meist ergeben sich aus dem Bild ein bis zwei Optionen, die sowohl attraktiv, wie ausreichend realisierbar erscheinen, die dann weiter besprochen und ggf. mit Affektbilanz überprüft werden können.

#### Was ist eine Affektbilanz?

#### Und wofür dient sie?

Mithilfe einer Affektbilanz kann die Entscheidung für eine Option nochmals überprüft werden.

Dabei können gleich konkrete Maßnahmen festgehalten werden:

- » Was könnte Klient\*in tun, damit die Option im positiven Wert steigt und im negativen sinkt?

Eine Affektbilanz ist auch sinnvoll, um innerlich abzuwägen, ob eine Option positiv oder negativ ist?

### **M15: Bildkarten**

Die Bildkarten werden ausgelegt und mit bestimmten Fragen verknüpft.

1. Die Teilnehmenden suchen sich ein Bild aus, das sie in diesem Moment anspricht. So kann z. B. ein Bild ein Symbol für ein Ziel werden, das man erreichen möchte. Bilder, die mit bestimmten Ideen, Zielen verknüpft werden, bleiben besser im Gedächtnis haften.
2. Die Gruppe sammelt positive Begriffe zu der ausgewählten Bildkarte eines\* einer Teilnehmers\*in, die von dem Coach schriftlich festgehalten werden.
3. Anschließend berichtet der\*die Teilnehmer\*in was er\*sie mit der Bildkarte verbindet.
4. Die Teilnehmenden erhalten eine Kopie des Bildes und damit einen Anker, der sie zum Beispiel an ihre Ziele erinnert.

### **M16: Meine Stärken**

Schreiben Sie die Stärken des\*der Teilnehmenden in die einzelnen Felder. Eine Mindmap-artige Gestaltung ist hierbei möglich. Sie können verschiedene Farben für die unterschiedlichen Bereiche nutzen.

### **M17: Kompetenzfeststellung (kurz)**

Je nach Bedarf und der zeitlichen Ressourcen des/der zu Beratenden verwenden Sie diese kurze systematische Kompetenzfeststellung, oder nutzen Sie sie ergänzend als Zusammenfassung für das Portfolio des\*der Teilnehmenden.

## 8. Erläuterungen

### SWOT Analyse

*„Die SWOT-Analyse (auch Stärken-Schwächen-Analyse genannt) ist eine der beliebtesten Methoden der Situationsanalyse im Marketing, im Management und in der Personal- und Führungskräfteentwicklung. Der Grund: Erst eine zuverlässige (valide) Einschätzung der Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen macht es möglich, erfolgreiche Strategien und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Das gilt für Unternehmen genauso wie für einzelne Fach- und Führungskräfte“*

Die SWOT-Analyse wurde in den 1950er Jahren an der Harvard Business School zur Bearbeitung von Fallstudien im Bereich der strategischen Planung entwickelt. Der wichtigste Zweck der SWOT-Analyse ist eine möglichst realistische und zuverlässige Einschätzung der Ausgangslage. Der Begriff SWOT-Analyse (auch Stärken-Schwächen-Analyse genannt) ist ein Akronym aus den Anfangsbuchstaben der (Themen-)Begriffe mit folgenden Kernfragen:

<b>S</b>	<b>Strength</b> Stärken	» Was funktioniert gegenwärtig sehr gut?
<b>W</b>	<b>Weakness</b> Schwächen	» Was läuft gegenwärtig nicht gut?
<b>O</b>	<b>Opportunities</b> Chancen/Möglichkeiten	» Was sind zukünftige Chancen und Möglichkeiten?
<b>T</b>	<b>Threat</b> Gefahren/Risiken	» Was könnte in der Zukunft schiefgehen?

Aus der Kombination (Matrix) der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken lassen sich (kreative) Maßnahmen und Strategien ableiten, die den Erfolg einer Organisation oder Person sicherstellen können.

» Quelle und ausführlichere Informationen online unter:  
[wpelez.de/swot-analyse/SWOT-Analyse.pdf](http://wpelez.de/swot-analyse/SWOT-Analyse.pdf)

## SMART

Die SMART-Formel ist ein Hilfsmittel zur Zielformulierung. Sie besteht aus fünf Kriterien, die ein gutes Ziel erfüllen sollte:

<b>S</b>	<b>Spezifisch</b>	Ein Ziel sollte so genau und konkret wie möglich sein.
<b>M</b>	<b>Messbar</b>	Wichtig ist hier die Nennung eines Mengengerüsts, einer Zeitangabe oder eines sonstigen messbaren Kriteriums.
<b>A</b>	<b>Akzeptiert</b>	Ziele müssen von der betreffenden Person akzeptiert werden. Die Ziele müssen für die Person ansprechend bzw. erstrebenswert sein. Ziele, die als unakzeptabel angesehen werden, haben wenig Aussicht auf Erfolg.
<b>R</b>	<b>Realistisch</b>	Realistische Ziele werden leichter akzeptiert und motivieren deutlich stärker, als solche, die bereits im Vorfeld als unrealistisch angesehen werden.
<b>T</b>	<b>Terminierbar</b>	Die Nennung einer Zeitangabe. Trifft nicht immer auf alle Ziele zu. Handelt es sich beispielsweise um ein rein finanzielles oder ein rein technisches Ziel, spielt die Terminierbarkeit häufig keine Rolle.



» Quelle:

[projekte-leicht-gemacht.de/blog/pm-methoden-erklaert/die-smart-formel/](https://projekte-leicht-gemacht.de/blog/pm-methoden-erklaert/die-smart-formel/)

## Affektbilanz

Im Züricher Ressourcen Modell (ZRM) nach Maja Storch und Frank Krause beschreibt die Affektbilanz eine Methode, um Verstand und Affekt miteinander zu verknüpfen. Das heißt es werden hierbei die Bewertungen des Verstandes mit den Signalen des Körpers vereint. Es geht darum, die unangenehmen Gefühle den angenehmen Gefühlen gegenüber zu stellen und das auf eine ausstehende Entscheidung zu beziehen. Da Affekte meist unbewusst sind, dient die Affektbilanz ebenfalls dazu die Gefühle sichtbar zu machen. Wichtig dabei ist, dass Sie genau auf Ihren Körper und Ihr Wohlbefinden achten.

» Weitere Informationen:

[ismz.ch/](https://ismz.ch/)

» Quelle:

[resilienz-akademie.com/affektbilanz/](https://resilienz-akademie.com/affektbilanz/)

# Material-Quellen

## **M 1: Energiefass**

Quelle: Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH

## **M 2: Stimmungsbild Baum**

nach Mario Rinvolucri

## **M 3: Stärkenlandkarte**

Urherberschaft: DVV; Entstanden im Projekt „Bildungsbrücken bauen. Weiterbildung für Rückkehrer\*innen“

## **M 4: Lebensbaum**

nach Ries, Zürich 1998

## **M 5: Blumenwiese**

Urherberschaft: DVV; Entstanden im Projekt „Bildungsbrücken bauen. Weiterbildung für Rückkehrer\*innen“

## **M 6: Lebenskreis**

Angelehnt an Richard Nelson Bolles, 1970, „What colour is your parachute?“

## **M 7: Ich bin ...**

©Monika Simikin, Mannheimer Abendakademie

## **M 8: Reflexionsfragen**

Quelle: Entstanden aus Kompetenzerfassungen in der Bildungsberatung

## **M 9: Tätigkeitsfelder in meinem Leben**

Quelle: Entstanden aus Kompetenzerfassungen in der Bildungsberatung

## **M 10: Etwas, auf das ich stolz bin**

Urherberschaft: Talentkompass NRW

## **M 11: 20 Dinge, die ich gerne tue**

Quelle: Barbara Sher „Wishcraft. Vom Wunschtraum zum erfüllten Leben“ (Universitas Verlag Tübingen)

## **M 12: Meine persönliche Schatzkiste**

Urherberschaft: DVV; Entstanden im Projekt „Bildungsbrücken bauen. Weiterbildung für Rückkehrer\*innen“

## **M 13: Von der Idee zum Ziel**

Urherberschaft: Talentkompass NRW

## **M 14: Optionssonne**

©IFL, Irmgard Betzler

## **M 15: Bildkarte**

©Bildkarten aus dem Züricher Ressourcenmodell nach Maja Storch

## **M 16: Meine Stärken**

Quelle: Entstanden aus Kompetenzerfassungen in der Bildungsberatung

## **M 17: Kompetenzfeststellung (kurz)**

©Mannheimer Abendakademie



Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.  
Obere Wilhelmstraße 32  
53225 Bonn

Tel.: 0228 975 69-0  
Fax: 0228 975 69-30  
[info@dvv-vhs.de](mailto:info@dvv-vhs.de)

[www.volkshochschule.de](http://www.volkshochschule.de)