

Handreichung

Kompetenzen sichtbar machen

Der **Kompetenzreflektor** als Instrument zur professionellen Standortbestimmung und Entwicklungsplanung in der Hochschulbildung

„Ich komme nicht als leeres Gefäß ins Studium, sondern bringe Ressourcen mit!“



Diese Handreichung verfolgt zwei Ziele: 1. Sie bietet eine Einordnung des Instruments „Kompetenzreflektors“. 2. Sie stellt eine aktualisierte, praxisnahe Struktur zur Verfügung, die insbesondere im Studium des höheren Lehramts an beruflichen Schulen eingesetzt werden kann.

Im Zentrum steht dabei die Frage:

Wie können vorhandene Kompetenzen sichtbar und für die professionelle Entwicklung im Studium nutzbar gemacht werden?

Inhalt

Vorwort: Kompetenzreflexion als Grundlage professioneller Entwicklung	3
Exkurs: Wissen, Qualifikation, Kompetenz – eine Unterscheidung	5
Warum es nicht um „Kompetenzmessung“ geht	7
Herkunft und Entwicklungslogik des Kompetenzreflektors	7
Grundstruktur des Verfahrens	8
Besonderheit im Kontext beruflicher Lehramtsstudierender	8
Der Kompetenzreflektor – Struktur und didaktische Umsetzung	9
Phase 1: Biografische Standortbestimmung	10
Phase 2: Kompetenzsichtbarmachung	11
Phase 3: Profilbildung	12
Phase 4: Professionelle Zielklärung	13
Phase 5: Transfer und Entwicklungsschritte	14
Der Kompetenzreflektor im Studium des höheren Lehramts an beruflichen Schulen – Konzeption eines Projekttages	14
Ablauf des Projekttages	15
Arbeitsblätter	20
Arbeitsblatt 1: Meine Entwicklungslandkarte – beruflich und privat	20
Arbeitsblatt 2: Kompetenzsichtbarmachung – Erfahrungsräume erweitern	21
Arbeitsblatt 3: Mein Kompetenzprofil – ganzheitlich betrachtet	23
Arbeitsblatt 4: Professionelle Zielklärung	24
Arbeitsblatt 5: Persönlicher Entwicklungsplan	25
Beispiele	26
Meine Entwicklungslandkarte – beruflich und privat	26
Kompetenzsichtbarmachung – Erfahrungsräume erweitern	27
Kompetenzprofil	30
Zielklärung	31
Persönlicher Entwicklungsplan	32
Nachwort: Vom eigenen Kompetenzprofil zum kompetenzorientierten Unterricht	33

Vorwort: Kompetenzreflexion als Grundlage professioneller Entwicklung

Berufliche Bildung und Professionalisierung vollziehen sich heute in einem Umfeld, das von Dynamik, Komplexität und Veränderung geprägt ist. Technologische Entwicklungen, veränderte Arbeitsorganisationsformen, gesellschaftliche Transformationsprozesse und neue Anforderungen an Kommunikation, Kooperation und Selbststeuerung führen dazu, dass berufliche Handlungssicherheit nicht mehr allein auf formalen Abschlüssen beruht.

Während Qualifikationen dokumentieren, was formal gelernt und geprüft wurde, entscheidet sich berufliche Professionalität im Handeln: im Umgang mit unerwarteten Situationen, in der Fähigkeit zur Problemlösung, in der Gestaltung sozialer Beziehungen und in der reflektierten Weiterentwicklung der eigenen Praxis.

Gerade in pädagogischen Berufen – wie im höheren Lehramt an beruflichen Schulen – wird Professionalität nicht nur durch Fachwissen bestimmt, sondern durch die Fähigkeit,

- komplexe Unterrichtssituationen zu analysieren,
- Lernprozesse zu gestalten,
- heterogene Gruppen zu führen,
- mit Unsicherheit produktiv umzugehen,
- das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen.

Reflexion wird damit zu einer Schlüsselkompetenz professionellen Handelns.



Kompetenzreflexion bedeutet in diesem Zusammenhang, eigene Erfahrungen systematisch zu betrachten und daraus implizite Fähigkeiten bewusst zu machen. Sie eröffnet die Möglichkeit, individuelle Stärken klarer zu erkennen, Entwicklungsfelder zu identifizieren und zukünftige professionelle Schritte gezielt zu planen. Reflexion wird damit zu einem aktiven Gestaltungsinstrument beruflicher Entwicklung. Der Kompetenzreflektor setzt genau an dieser Stelle an. Er ist kein Messinstrument, sondern ein strukturiertes Verfahren zur Selbstvergewisserung und zur Planung weiterer professioneller Entwicklungsschritte.¹

Reflexion bedeutet dabei nicht bloße Selbstbeobachtung, sondern eine bewusste Auseinandersetzung mit Fragen wie:

- Warum handle ich in bestimmten Situationen so?
- Welche Annahmen liegen meinem Handeln zugrunde?
- Welche Alternativen wären möglich?
- Welche Wirkungen erziele ich?
- Wo liegen meine Grenzen?
- Was möchte ich weiterentwickeln?

In professionellen Kontexten ist Reflexion kein Luxus, sondern Voraussetzung für Qualitätssicherung und Weiterentwicklung. Sie ermöglicht es, Erfahrungswissen in bewusstes, weiterentwickelbares Handlungswissen zu überführen.

Gerade Studierende des höheren Lehramts an beruflichen Schulen befinden sich in einem Übergang: Fachkraft → pädagogische Fachkraft → reflektierende Professionelle.

Viele bringen bereits umfangreiche berufliche Erfahrungen mit. Ohne systematische Reflexion bleiben diese Erfahrungen jedoch häufig implizit. Erst durch strukturierte Reflexionsprozesse werden sie als Kompetenzressourcen sichtbar.

Didaktischer Hinweis

Reflexion entsteht nicht automatisch. Sie benötigt:

- Zeiträume ohne Leistungsdruck
- einen geschützten Rahmen
- klare Leitfragen
- strukturierende Methoden
- wertschätzende Moderation

¹ Dehnbostel, P.; Hiestand, S. & Gillen, J. (2017): Der Kompetenzreflektor – ein Verfahren zur Analyse, Reflexion und Validierung von Kompetenzen. In Erpenbeck, J.; von Rosenstiel, L.; Grote, S. & Sauter, W. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 3. Aufl., Stuttgart, S. 82-98.

Der Kompetenzreflektor stellt eine solche Struktur bereit. Er verhindert sowohl oberflächliche Selbstbeschreibungen („Ich bin teamfähig“) als auch rein defizitorientierte Betrachtungen.

Erfahrungen allein führen nicht automatisch zu Kompetenzentwicklung. Entscheidend ist die bewusste Verarbeitung von Erfahrung.

Der Kompetenzreflektor unterstützt dabei:

- Er führt von der biografischen Rückschau
- über die Kompetenzsichtbarmachung
- zur zielgerichteten Entwicklungsplanung.

Dabei geht es nicht um Bewertung im Sinne von „gut“ oder „schlecht“, sondern um Bewusstmachung, Profilbildung und Zukunftsgestaltung.²

Exkurs: Wissen, Qualifikation, Kompetenz – eine Unterscheidung

Wissen bezeichnet verfügbare Informationen, Theorien, Regeln oder Fakten. Es kann angeeignet, reproduziert und geprüft werden.

Qualifikation beschreibt formal nachgewiesene Fähigkeiten und Kenntnisse. Sie wird in der Regel durch Prüfungen, Zertifikate oder Abschlüsse dokumentiert. Qualifikationen sind an bestimmte Anforderungen oder Tätigkeiten gebunden.

Kompetenz hingegen zeigt sich im Handeln. Sie beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft, Wissen, Erfahrungen, Einstellungen und Fähigkeiten in konkreten Situationen verantwortungsvoll, selbstständig und reflektiert einzusetzen.³

Kompetenz umfasst damit mehr als das Verfügen über Wissen oder das Erfüllen formaler Anforderungen. Sie zeigt sich insbesondere:

- in neuen oder komplexen Situationen,
- im Umgang mit Unsicherheit,
- im sozialen Miteinander,
- in der Fähigkeit zur Problemlösung,
- in der Selbststeuerung und Weiterentwicklung.

² Gillen, J. & Proß, G. (2005): Handreichung Kompetenzreflektor. Herausgeber: Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen - Gestaltung arbeitnehmerorientierter Arbeits-, Beratungs- und Weiterbildungskonzepte“ (KomNetz), Hamburg https://www.ifbe.uni-hannover.de/fileadmin/ifbe/publications/Handreichung_Kompetenzreflektor.pdf

³ Arnold, R. & Schüssler, I. (2001): Entwicklung des Kompetenzbegriffs und seine Bedeutung für die Berufsbildung und für die Berufsforschung. In Franke, G. (Hrsg.): Komplexität und Kompetenz – ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, S. 52-74.

Während Qualifikationen dokumentieren, was jemand gelernt hat, zeigt Kompetenz, wie jemand handelt.

Berufliche Handlungskompetenz wird häufig in drei miteinander verbundenen Dimensionen beschrieben⁴:

Fachkompetenz

(berufsspezifisches Wissen und Können)

Sozialkompetenz

(Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit)

Personale bzw. Selbstkompetenz

(Selbststeuerung, Verantwortungsbewusstsein, Reflexionsfähigkeit)

Im Kontext des Lehramts an beruflichen Schulen tritt eine vierte Dimension besonders deutlich hinzu:

Pädagogische bzw. didaktische Kompetenz

Studierende dieses Lehramts bringen häufig bereits ausgeprägte Fachkompetenzen und berufspraktische Erfahrungen mit. Die Herausforderung besteht darin, diese Ressourcen in eine pädagogische Professionalität zu überführen.

Kompetenz ist kein statischer Zustand. Sie entwickelt sich:

- durch Erfahrung,
- durch Reflexion,
- durch Feedback,
- durch bewusste Übung,
- durch Übernahme neuer Rollen.

Studierende des höheren Lehramts an beruflichen Schulen befinden sich in einem besonderen Entwicklungsprozess:

Sie wechseln von einer beruflichen Identität als Fachkraft hin zu einer professionellen Rolle als Lehrperson. Der Kompetenzreflektor unterstützt diesen Prozess, indem er:

- vorhandene Ressourcen sichtbar macht,
- Entwicklungsfelder strukturiert,
- Zukunftsperspektiven konkretisiert.

⁴ Dehnbostel, P. (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Waxmann Verlag.

Warum es nicht um „Kompetenzmessung“ geht

Kompetenzen sind kontextgebunden, dynamisch und entwicklungsfähig. Sie entstehen und entfalten sich in konkreten Handlungssituationen und verändern sich mit neuen Erfahrungen und Anforderungen. Anders als Körpergröße oder Prüfungsnoten lassen sie sich daher nicht exakt messen oder eindeutig quantifizieren. Der Kompetenzreflektor verfolgt folglich keinen testdiagnostischen Ansatz. Er ist weder Bewertungsinstrument noch Selektionsverfahren oder Prüfungsformat. Stattdessen handelt es sich um ein strukturiertes Reflexionsverfahren, das der Sichtbarmachung von Kompetenzen, der individuellen Standortbestimmung und der gezielten Entwicklungsplanung dient. Der Fokus liegt auf Entwicklung – nicht auf Bewertung.

Herkunft und Entwicklungslogik des Kompetenzreflektors

Der Kompetenzreflektor ist kein isoliertes Instrument, sondern entstand im Kontext arbeits- und berufspädagogischer Entwicklungsprojekte.⁵ Sein Ursprung liegt in der Frage, wie berufliche Kompetenzen nicht nur formal beschrieben, sondern für Individuen bewusst und gestaltbar gemacht werden können.

Im Zentrum stand dabei ein arbeitnehmerorientierter Ansatz: Menschen sollten in die Lage versetzt werden,

- ihre eigenen Kompetenzressourcen zu erkennen,
- ihre berufliche Entwicklung aktiv zu gestalten,
- Veränderungsprozesse selbstbewusst zu bewältigen.

Von Beginn an war der Kompetenzreflektor damit entwicklungsorientiert – nicht selektionsorientiert. Viele Kompetenzinstrumente orientieren sich an Anforderungsprofilen: Sie fragen, ob eine Person bestimmte Standards erfüllt.

Der Kompetenzreflektor geht einen anderen Weg. Er fragt:

- Welche Kompetenzen sind bereits vorhanden?
- Welche sind besonders ausgeprägt?
- Wo liegen Entwicklungsfelder?
- Welche Ziele ergeben sich daraus?

⁵ Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen – Gestaltung arbeitnehmerorientierter Arbeits-, Beratungs- und Weiterbildungskonzepte“ (KomNetz)
Laufzeit: 2001–2006 Träger: IG Bergbau, Chemie, Energie; IG Metall; ver.di
Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ sowie Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF)
Wissenschaftliche Begleitung: Prof. Dr. P. Dehnhostel / Professur für Berufs- und Arbeitspädagogik, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg

Kompetenzen werden nicht von außen festgestellt, sondern im Dialog – mit sich selbst oder mit anderen – reflektiert und strukturiert.

Gerade im Kontext der Professionalisierung (z. B. im Lehramtsstudium) ist dieser Perspektivwechsel zentral: Es geht nicht darum, Defizite zu markieren, sondern professionelle Entwicklung bewusst zu gestalten.⁶

Grundstruktur des Verfahrens

In seiner ursprünglichen Konzeption basiert der Kompetenzreflektor auf einem mehrschrittigen Verfahren, das folgende Logik verfolgt⁷:

- Rückblick auf biografische Stationen
- Sichtbarmachung von Kompetenzen
- Strukturierung und Profilbildung
- Analyse von Entwicklungsfeldern
- Zielklärung und Planung nächster Schritte

Diese Struktur ist bis heute tragfähig, bedarf jedoch einer didaktischen Anpassung an aktuelle Lern- und Hochschulkontexte.

Insbesondere im Studium gilt:

- Zeitfenster sind begrenzt,
- Gruppen sind heterogen,
- Reflexion muss klar angeleitet werden,
- Transfer in Studium und Praxis sollte unmittelbar anschließen.

Diese Handreichung entwickelt daher eine aktualisierte, didaktisch fokussierte Form des Kompetenzreflektors, die insbesondere im Studium des höheren Lehramts an beruflichen Schulen eingesetzt werden kann.

Besonderheit im Kontext beruflicher Lehramtsstudierender

Studierende des höheren Lehramts an beruflichen Schulen bringen in der Regel bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung mit und verfügen nicht selten über mehrere Jahre Berufserfahrung. Viele haben in betrieblichen Kontexten Verantwortung übernommen, Arbeitsprozesse koordiniert oder Kolleginnen und Kollegen angeleitet. Hinzu kommen informelle pädagogische Erfahrungen, etwa in der Einarbeitung neuer Mitarbeitender, in der Ausbildung von Auszubildenden oder in der Anleitung im

⁶ Gillen, J. & Proß, G. (2005): Handreichung Kompetenzreflektor. Herausgeber: Projekt „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen - Gestaltung arbeitnehmerorientierter Arbeits-, Beratungs- und Weiterbildungskonzepte“ (KomNetz), Hamburg https://www.ifbe.uni-hannover.de/fileadmin/ifbe/publications/Handreichung_Kompetenzreflektor.pdf

⁷ Dehnbostel, P.; Hiestand, S. & Gillen, J. (2017): Der Kompetenzreflektor – ein Verfahren zur Analyse, Reflexion und Validierung von Kompetenzen. In Erpenbeck, J.; von Rosenstiel, L.; Grote, S. & Sauter, W. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 3. Aufl., Stuttgart, S. 82-98.

Arbeitsprozess. Diese Kompetenzen sind jedoch im Studium häufig nicht explizit präsent. Sie bleiben implizit, werden als selbstverständlich wahrgenommen oder nicht als professionsrelevant eingeordnet.

Der Kompetenzreflektor setzt genau an diesem Punkt an. Er ermöglicht es, berufliche Erfahrungen als professionelle Ressource sichtbar zu machen und systematisch zu reflektieren. Übergänge von der Fachkraft zur Lehrperson können dadurch bewusst gestaltet werden, indem vorhandene Kompetenzen mit den Anforderungen des zukünftigen Berufs als Lehrkraft verknüpft werden. Auf diese Weise unterstützt der Kompetenzreflektor nicht nur die Analyse vorhandener Fähigkeiten, sondern begleitet einen Prozess professionsbezogener Identitätsentwicklung.

Didaktischer Hinweis

Im Hochschulkontext sollte der Kompetenzreflektor nicht isoliert eingesetzt werden.

- Er entfaltet seine Wirkung besonders dann, wenn:
- er früh im Studium eingesetzt wird,
- Ergebnisse in spätere Praxisphasen aufgegriffen werden,
- er mit Feedback-Elementen kombiniert wird,
- Zielvereinbarungen revidiert werden.

Reflexion ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein zyklischer Prozess!

Im Studium empfiehlt sich ein früher Einsatz und eine Wiederaufnahme vor oder nach Praxisphasen. Bewährt hat sich der Einsatz in Blockseminaren oder als Projekttag.

Der Kompetenzreflektor – Struktur und didaktische Umsetzung

Der Kompetenzreflektor folgt einer klaren, aufeinander aufbauenden Struktur. Er verbindet biografische Rückschau, Kompetenzsichtbarmachung und Zukunftsplanung in einem reflexiven Prozess. Dabei geht es nicht um eine einmalige Bestandsaufnahme, sondern um einen Entwicklungszyklus, der wiederholt und vertieft werden kann. Für den Einsatz im Studium empfiehlt sich eine didaktisch verdichtete Fünf-Phasen-Struktur:

- Biografische Standortbestimmung
- Kompetenzsichtbarmachung
- Profilbildung
- Professionelle Zielklärung
- Transfer und Entwicklungsschritte

Phase 1: Biografische Standortbestimmung

Ziel:

Die erste Phase dient der bewussten Auseinandersetzung mit dem eigenen beruflichen Werdegang. Erfahrungen werden nicht nur erinnert, sondern als Lern- und Entwicklungssituationen betrachtet.



Gerade Studierende mit beruflicher Vorerfahrung erleben hier häufig einen Perspektivwechsel: Tätigkeiten werden nicht mehr nur als „Arbeit“, sondern als Kompetenzentwicklungsprozesse sichtbar.

Leitfragen:

- Welche Stationen haben meinen beruflichen und privaten Weg geprägt?
- Wo habe ich Verantwortung übernommen?
- In welchen Situationen habe ich besonders viel gelernt?
- Welche Herausforderungen habe ich bewältigt?
- Wo habe ich erstmals pädagogisch gehandelt (angeleitet, erklärt, unterstützt)?

Mögliche Methoden:

- Entwicklungslandkarte
- Lebenslinie
- Biografische Timeline
- Strukturierter Reflexionsbogen

Didaktischer Hinweis

Diese Phase sollte nicht zu stark verkürzt werden. Ohne gründliche Rückschau bleibt die spätere Kompetenzanalyse oberflächlich.

Wichtig ist:

- ausreichend Zeit
- ruhige Arbeitsatmosphäre
- keine Bewertung
- freiwillige Tiefe

Gerade hier zeigt sich, wie viel Erfahrung die Studierenden bereits mitbringen.

Phase 2: Kompetenzsichtbarmachung

Ziel:

In dieser Phase werden aus biografischen Stationen konkrete Kompetenzen herausgearbeitet. Implizite Fähigkeiten werden explizit benannt. Viele Studierende neigen dazu, ihre Kompetenzen zu unterschätzen oder als selbstverständlich zu betrachten. Der strukturierte Zugriff hilft, differenziert zu formulieren.

Leitfragen:

- Welche fachlichen Kompetenzen habe ich erworben?
- Welche sozialen Kompetenzen habe ich entwickelt?
- Welche personalen Kompetenzen zeichnen mich aus?
- Wo habe ich bereits pädagogisch gehandelt?
- Welche Situationen zeigen meine Problemlösefähigkeit?

Kompetenzdimensionen:

Für das Lehramtsstudium empfiehlt sich eine Orientierung an vier Dimensionen:

- Fachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Personale Kompetenz
- Pädagogisch-didaktische Basiskompetenzen

Mögliche Methoden:

- Kompetenzkarten
- Matrixarbeit
- Kleingruppendialoge
- Peer-Feedback
- Beispielorientierte Selbstbeschreibung („Belege statt Schlagworte“)

Didaktischer Hinweis

Reine Schlagworte wie „teamfähig“ oder „belastbar“ bleiben abstrakt.

Hilfreich ist die Leitfrage: „Woran würde man diese Kompetenz konkret erkennen?“

Beispiel: Statt „ich kann gut erklären“ → „Ich habe im Betrieb neue Mitarbeitende eingearbeitet und komplexe Abläufe verständlich strukturiert.“

Phase 3: Profilbildung

Ziel:

Die dritte Phase dient der Strukturierung. Hier entsteht ein individuelles Kompetenzprofil, das Stärken und Entwicklungsfelder sichtbar macht. Es geht nicht darum, möglichst viele Kompetenzen aufzuzählen, sondern ein differenziertes Selbstbild zu entwickeln.

Leitfragen:

- Welche Kompetenzen sind besonders ausgeprägt?
- Welche machen mich als zukünftige Lehrperson besonders geeignet?
- Wo sehe ich Entwicklungsbedarf?
- Welche Kompetenzen benötige ich für meine zukünftige Rolle dringend?



Hier erfolgt der bewusste Übergang: Fachkraft → reflektierende Lehrperson.

Mögliche Methoden:

- Individuelle Kompetenzmatrix
- Zwei-Felder-Modell (Stärken / Entwicklungsfelder)
- Peer-Gespräch zur Fremdwahrnehmung
- Kurze schriftliche Profilsynthese

Didaktischer Hinweis

Ein geschützter Rahmen ist hier besonders wichtig. Die Offenheit steigt, wenn klar ist:

- Keine Leistungsbewertung
- Keine Weitergabe der Ergebnisse
- Fokus auf Entwicklung

Optional kann freiwilliges Peer-Feedback integriert werden.

Phase 4: Professionelle Zielklärung

Ziel:

Auf Grundlage des Kompetenzprofils werden konkrete Entwicklungsziele formuliert. Hier beginnt der Blick nach vorne: Welche Lehrperson möchte ich werden?

Leitfragen:

- Welche Kompetenzen möchte ich im Studium gezielt entwickeln?
- Welche Praxisphasen nutze ich bewusst?
- Welche Rolle möchte ich im Unterricht einnehmen
- Wo brauche ich Feedback?
- Welche Fortbildungsangebote sind für mich sinnvoll?



Zielqualität:

Ziele sollten:

- realistisch
- konkret
- zeitlich verortet
- selbst beeinflussbar

sein. (SMART-Methode)

Didaktischer Hinweis

Diese Phase sollte nicht in allgemeine Wunschformulierungen abgleiten.

Hilfreich ist die Formulierung: „Bis zum Ende des kommenden Semesters möchte ich ...“

Phase 5: Transfer und Entwicklungsschritte

Ziel:

Die letzte Phase sichert den Transfer. Reflexion wird in konkrete Handlungen übersetzt.

Leitfragen:

- Welche konkreten Schritte setze ich in den nächsten Wochen?
- Wo hole ich mir Rückmeldung?
- Welche Situation nutze ich bewusst als Lernfeld?
- Wann überprüfe ich meine Ziele?

Mögliche Methoden:

- Persönlicher Entwicklungsplan
- Reflexionsjournal
- Feedbackvereinbarung
- Wiederaufnahme im Folgesemester

Didaktischer Hinweis

Ohne Transfer bleibt Reflexion folgenlos.

Ein kurzer schriftlicher Entwicklungsplan erhöht Verbindlichkeit.

Der Kompetenzreflektor im Studium des höheren Lehramts an beruflichen Schulen – Konzeption eines Projekttag

Zielsetzung:

Der Projekttag dient der professionsbezogenen Standortbestimmung von Studierenden des höheren Lehramts an beruflichen Schulen. Ziel ist es,

- berufliche Vorerfahrungen als Kompetenzressourcen sichtbar zu machen,
- implizite Fähigkeiten bewusst zu reflektieren
- Übergänge von der Fachkraft zur Lehrperson zu gestalten,
- individuelle Entwicklungsziele für das Studium zu formulieren.

Der Projekttag versteht sich nicht als Bewertungssituation, sondern als strukturierter Reflexionsraum.

Rahmenbedingungen:

Studierende im 1.–2. Mastersemester, Vorkenntnis in den grundlegenden Begriffen

Gruppengröße: 15–25 Personen

Dauer: 7 Zeitstunden (inkl. 60 Minuten Mittagspause + Kurzpausen)

Raum: Beweglicher Raum mit Pinnwänden / Metaplan / Moderationsmaterial

Ablauf des Projekttag**Phase 1: Ankommen und Zielklärung****Ziel**

- Vertrauensbasis schaffen
- Zielsetzung transparent machen
- Bewertungsfreiheit klären

Ablauf

- Begrüßung und Einführung (15 Min)
- Ziel des Tages
- Keine Leistungsbewertung
- Reflexion als Professionalisierungsinstrument
- Impulsfrage (Einzelarbeit → Austausch in Zweiergruppen)
- „Was bringe ich aus meinem bisherigen Berufsleben mit, das für meinen zukünftigen Lehrerberuf bedeutsam sein könnte?“
- Kurze Sammlung im Plenum

Phase 2: Biografische Standortbestimmung**Ziel**

- Berufliche Entwicklung als Kompetenzprozess erkennen

Viele Studierende unterschätzen ihre beruflichen und privaten Ressourcen. Diese Phase wirkt häufig identitätsstabilisierend.

Ablauf

Methode: Berufliche Entwicklungslandkarte

- Die Studierenden erstellen eine visuelle Darstellung (Einzelarbeit, 30 Min):
 - Ausbildungsweg
 - Berufliche und prägende private Stationen
 - Verantwortungsübernahmen
 - Krisen / Lernmomente
 - erste pädagogische Erfahrungen

- Leitfragen:
 - Wann habe ich erstmals Verantwortung übernommen?
 - Wann musste ich komplexe Situationen bewältigen?
 - Wo habe ich andere angeleitet oder unterstützt?
 - Wo bin ich fachlich gewachsen?

Anschließend:

- Austausch in Dreiergruppen (30 Min)
- Jede Person stellt ihre Entwicklungslandkarte vor.

Abschluss im Plenum (30 Min):

- Welche Muster sind sichtbar?
- Welche Ressourcen bringen viele mit?

Kaffeepause (15 Minuten)

Phase 3: Kompetenzsichtbarmachung

Ziel

- Implizite Kompetenzen explizit machen.

Ablauf

Schritt 1: Arbeit mit Kompetenzdimensionen (30 Min)

Input (15 Min):

- Vier Kompetenzbereiche
- Fachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Personale Kompetenz
- Pädagogische Basiskompetenz

Arbeitsauftrag:

- Die Studierenden markieren auf einem Arbeitsblatt, welche Kompetenzen sie mitbringen – jeweils mit konkretem Beispiel.
- Beispiel: „Ich habe im Betrieb neue Mitarbeitende eingearbeitet → Strukturierungsfähigkeit, didaktische Reduktion.“

Schritt 2: Peer-Dialog (30 Min)

- In Zweiergruppen: „Welche Kompetenz sehe ich bei dir, die dir vielleicht noch nicht bewusst ist?“

Schritt 3: Profilschärfung (30 Min)

- Jede Person formuliert:
- Drei besonders stark ausgeprägte Kompetenzen
- Zwei Entwicklungsfelder

Hinweis

Wichtig ist die Forderung nach „Belegen“ (Situationsbeschreibungen) statt Schlagworten. Kompetenzen werden immer an konkreten Situationen festgemacht.

Mittagspause (60 Minuten)

Phase 4: Profilbildung – Übergang zur Lehrperson

Ziel

- Verknüpfung bisheriger Kompetenzen mit der zukünftigen Lehrerrolle.

Ablauf

Arbeitsauftrag:

- „Welche meiner bisherigen Kompetenzen unterstützen mich in der Rolle als Lehrperson?“

Matrixarbeit:

- | Mitgebrachte Kompetenz | Bedeutung für Lehrerrolle | Entwicklungsbedarf |

Anschließend Austausch in Kleingruppen.

- Wo profitiere ich von meiner beruflichen Erfahrung?
- Wo beginnt pädagogisches Neuland?
- Welche Rolle möchte ich im Unterricht einnehmen?

Hier entsteht der bewusste Rollenwechsel: Fachkraft → Lehrperson. Diese Phase ist zentral für professionsbezogene Identitätsentwicklung.

Kaffeepause (15 Minuten)

Phase 5: Professionelle Zielklärung

Ziel

- Konkrete Entwicklungsziele formulieren.

Ablauf

Arbeitsauftrag:

- Formulieren Sie drei Entwicklungsziele für das kommende Semester.

Struktur:

Ich möchte meine _____ Kompetenz weiterentwickeln.

Konkret bedeutet das: _____

Ich werde dazu folgende Gelegenheit nutzen: _____

SMART-Orientierung (kurz erläutern, nicht übertechnisieren)

Ziele sollten:

- konkret
- realistisch
- selbst beeinflussbar
- zeitlich verortet

sein.

Phase 6: Transfer und Abschluss

Ziel

- Verbindlichkeit schaffen.

Ablauf

Jede Person erstellt einen einseitigen Entwicklungsplan.

- Optional: Abgabe in verschlossenem Umschlag (Rückgabe am Semesterende)
- Integration in Portfolioarbeit
- Verknüpfung mit Praxisphase

Abschlussrunde

- Impulsfrage: Welcher Gedanke oder welche Erkenntnis aus dem heutigen Tag ist für meine professionelle Entwicklung besonders bedeutsam?



Gesamtzeitübersicht

Phase	Zeit
Einstieg	45 Min
Biografie	90 Min
Pause	15 Min
Kompetenz- sichtbarmachung	90 Min
Mittag	60 Min
Profilbildung	75 Min
Pause	15 Min
Zielklärung	60 Min
Transfer	45 Min
Gesamt	7 Stunden

Erfahrungsbasiert zeigt sich, dass der Projekttag eine spürbare Stärkung des professionellen Selbstbildes bewirken kann. Studierende nehmen ihre beruflichen Vorerfahrungen nicht länger als bloße Vorgeschichte wahr, sondern als tragfähige Ressource für ihre zukünftige Tätigkeit als Lehrperson. Damit geht häufig eine erhöhte Studienmotivation einher, da das Studium stärker mit der eigenen Biografie verknüpft wird und als gezielte Weiterentwicklung bereits vorhandener Kompetenzen verstanden werden kann. Zugleich entstehen klarere individuelle Entwicklungsziele, die das Studium strukturieren und Praxisphasen bewusster nutzbar machen. Insgesamt fördert der Projekttag eine stärkere Verbindung zwischen Berufsbiografie und Lehramtsidentität sowie einen reflektierteren Umgang mit praktischen Ausbildungssituationen. Der Kompetenzreflektor wird damit zu einem Instrument professionsbezogener Identitätsentwicklung im Lehramtsstudium.

Arbeitsblätter

Arbeitsblatt 1: Meine Entwicklungslandkarte – beruflich und privat

Arbeitsauftrag (Einzelarbeit – 45 Minuten)

Erstellen Sie eine visuelle Entwicklungslandkarte Ihrer bisherigen Biografie.

Sie können dafür eine Zeitlinie, eine Landkarte oder eine strukturierte Übersicht wählen. Beziehen Sie sowohl berufliche als auch außerberufliche Erfahrungsräume ein:

- Ausbildung und Beruf
- Weiterbildungen
- Ehrenamtliches Engagement
- Vereinsarbeit
- Familien- oder Care-Verantwortung
- Projektverantwortung
- Auslandsaufenthalte
- gesellschaftliches Engagement
- prägende Lebensereignisse
- Krisen oder Umbruchsituationen

Notieren Sie zu jeder Station stichwortartig:

- Welche Verantwortung habe ich übernommen?
- Was habe ich gelernt?
- Welche Fähigkeiten habe ich dabei entwickelt?

Austausch (30 Minuten – Dreiergruppen)

Stellen Sie sich gegenseitig Ihre Entwicklungslandkarte vor.

Leitfragen für das Gespräch:

- Welche Kompetenz wird in deiner Darstellung besonders sichtbar?
- Welche Station scheint für deine Entwicklung besonders prägend gewesen zu sein?
- Wo erkenne ich bei dir Kompetenzen, die dir vielleicht selbst noch nicht bewusst sind?

Arbeitsblatt 2: Kompetenzsichtbarmachung – Erfahrungsräume erweitern

Ziel ist es, dass Sie Kompetenzen aus unterschiedlichen Lebensbereichen erkennen.

Fachkompetenz. Diese kann sich zeigen z. B. durch:

- berufliche Expertise
- Projektorganisation
- technische Fähigkeiten
- Vereinsorganisation
- Veranstaltungsplanung
- Budgetverantwortung

Sozialkompetenz. Diese kann sich zeigen z. B. durch:

- Teamarbeit
- Konfliktlösung
- Moderation
- Gruppenleitung
- Vereinsarbeit
- Elternarbeit
- interkulturelle Begegnungen

Personale Kompetenz. Diese kann sich zeigen z. B. durch:

- Selbstorganisation
- Durchhaltevermögen
- Belastbarkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Reflexionsfähigkeit
- Umgang mit Krisen

Pädagogische Basiskompetenz. Diese kann sich zeigen z. B. durch:

- Anleitung im Betrieb
- Training im Sportverein
- Nachhilfe
- Betreuung jüngerer Geschwister
- Mentoring
- Projektleitung

Teil 1: Einzelarbeit (30 Minuten)

Ordnen Sie Ihre Erfahrungen aus Arbeitsauftrag 1 den folgenden Kompetenzdimensionen zu.

Wichtig: Arbeiten Sie mit konkreten Situationen – nicht mit abstrakten Begriffen.

1. Fachkompetenz

- In welchen Situationen habe ich fachlich anspruchsvoll gehandelt?
- Worin zeigt sich mein fachliches Können?

2. Sozialkompetenz

- Wo habe ich mit anderen kooperiert, moderiert, Konflikte gelöst oder Gruppen geführt?

3. Personale Kompetenz

- Wo habe ich Selbstorganisation, Durchhaltevermögen, Verantwortungsbewusstsein oder Reflexionsfähigkeit gezeigt?

4. Pädagogische Basiskompetenz

- Wo habe ich Lernprozesse begleitet, erklärt, angeleitet oder strukturiert?
- Beziehen Sie auch außerberufliche Kontexte ein.

Teil 2: Peer-Dialog (30 Minuten)

Arbeiten Sie zu zweit. Jede Person stellt zwei Beispiele vor.

Gesprächsimpulse:

- Welche Kompetenz wird hier sichtbar?
- Worin zeigt sich Professionalität?
- Welche Stärke erkenne ich bei dir besonders?

Arbeitsblatt 3: Mein Kompetenzprofil – ganzheitlich betrachtet

Ziel ist es, eigene Stärken und Entwicklungsfelder zu strukturieren.

Teil 1: Stärkenprofil (20 Minuten)

Formulieren Sie drei Kompetenzen, die Sie als besonders stark ausgeprägt einschätzen.

Für jede Kompetenz notieren Sie:

In welchem Kontext wurde sie entwickelt? (beruflich oder privat) Woran würde man diese Kompetenz konkret erkennen?

Meine drei stärksten Kompetenzen (aus Beruf, Ehrenamt oder Privatleben)

Entstanden in folgendem Kontext: _____

Kontext: _____

Kontext: _____

Teil 2: Entwicklungsfelder (15 Minuten)

Formulieren Sie zwei bis drei Kompetenzen, die Sie im Hinblick auf Ihre zukünftige Rolle als Lehrperson gezielt weiterentwickeln möchten.

Teil 3: Reflexion (10 Minuten)

Beantworten Sie schriftlich:

Welche meiner bisher eher außerberuflich entwickelten Kompetenzen könnten für meine Tätigkeit als Lehrkraft besonders wertvoll sein?

Arbeitsblatt 4: Professionelle Zielklärung

Ziel ist es, konkrete Entwicklungsziele für das Studium zu formulieren.

Formulieren Sie drei Entwicklungsziele für das kommende Semester. (45 Minuten)

Nutzen Sie folgende Struktur:

Ich möchte meine _____ Kompetenz weiterentwickeln.

Konkret bedeutet das für mein Studium:

Ich werde dazu folgende Gelegenheit bewusst nutzen:

Woran werde ich erkennen, dass ich Fortschritte gemacht habe?

Überprüfen Sie Ihre Ziele:

- Sind sie konkret?
- Sind sie realistisch?
- Sind sie durch Sie beeinflussbar?
- Sind sie zeitlich verortet?

Impuls: Ziele konkret formulieren – die SMART-Methode

Oft bleiben Entwicklungsziele vage, etwa: „Ich möchte besser unterrichten können“ oder „Ich will selbstsicherer auftreten“. Solche Vorsätze sind gut gemeint, aber schwer überprüfbar. Damit Ziele wirksam werden, hilft eine einfache Orientierung – die sogenannte SMART-Formel. Sie unterstützt dabei, Ziele klarer und umsetzbarer zu formulieren.

Ein Ziel ist SMART, wenn es:

- S – spezifisch ist → klar und eindeutig formuliert („Ich möchte meine Klassenführung verbessern“ statt „Ich will besser werden“)
- M – messbar / überprüfbar ist → es ist erkennbar, woran Fortschritt sichtbar wird („Ich hole mir gezielt Feedback zur Struktur meiner Stunden“)
- A – attraktiv / erreichbar ist → es ist realistisch und motivierend
- R – relevant ist → es unterstützt meine professionelle Entwicklung als Lehrperson
- T – terminiert ist → es ist zeitlich verortet („bis zum Ende des Semesters“)

SMART bedeutet nicht, Ziele bürokratisch zu formulieren. Es hilft lediglich, aus einem allgemeinen Wunsch eine konkrete Handlungsabsicht zu machen.

Beispiel:

Unpräzise Formulierung: „Ich möchte sicherer im Unterrichten werden.“

SMART formuliert: „Bis zum Ende des Semesters möchte ich meine Klassenführung verbessern. In meiner nächsten Praxisphase werde ich mindestens zwei Unterrichtsstunden gezielt hinsichtlich Struktur und Übergängen planen und anschließend meine Mentorin um konkretes Feedback zur Klassenführung bitten. Fortschritte erkenne ich daran, dass Arbeitsphasen ruhiger verlaufen und ich weniger Zeit für Disziplinierung aufwenden muss.“

Arbeitsblatt 5: Persönlicher Entwicklungsplan

Ziel ist es nun Ihre Reflexionen in konkrete Handlungen zu überführen.

Einzelarbeit (30 Minuten)

Notieren Sie:

Mein nächster konkreter Entwicklungsschritt (innerhalb der nächsten 4 Wochen):

Wo werde ich aktiv Feedback einholen?

Welche Praxisphase oder Lehrveranstaltung werde ich bewusst als Lernfeld nutzen?

Wann überprüfe ich meine Ziele erneut? (Datum festlegen)

Beispiele

Meine Entwicklungslandkarte – beruflich und privat

Beispiel Johanna

Station: Ausbildung zur Pflegefachfrau

Verantwortung: Versorgung von Patient:innen vor allem im Nachtdienst (geföhlt allein)

Gelernt: Prioritäten setzen unter Zeitdruck

Entwickelte Fähigkeit: Stressresistenz, Entscheidungsfähigkeit

Station: Elternzeit mit zwei Kindern

Verantwortung: Alltagsorganisation, Terminmanagement

Gelernt: Multitasking, Priorisierung

Fähigkeit: Selbstorganisation, Geduld

Station: Elternbeiratsvorsitz

Verantwortung: Moderation von Sitzungen

Gelernt: diplomatische Kommunikation

Fähigkeit: Konfliktlösung

Beispiel Tim

Station: Praxisanleitung von Auszubildenden

Verantwortung: Anleitung im Stationsalltag

Gelernt: komplexe Abläufe verständlich erklären

Entwickelte Fähigkeit: didaktische Reduktion, Geduld

Station: Jugendtrainer im Fußballverein

Verantwortung: Training von 14 Jugendlichen

Gelernt: Motivation und Strukturierung von Gruppen

Fähigkeit: pädagogische Grundkompetenz

Beispiel Nour

Station: Pflege der eigenen Großmutter

Verantwortung: Organisation von Arztterminen

Gelernt: emotionale Stabilität in belastenden Situationen, Funktionsweise des Gesundheitswesens

Entwickelte Fähigkeit: Empathie, Belastbarkeit

Station: Migration nach Deutschland als Kind

Herausforderung: neue Sprache, neues System

Gelernt: Anpassungsfähigkeit, Aushalten von Unsicherheit und Ausgrenzung

Fähigkeit: interkulturelle Sensibilität

Kompetenzsichtbarmachung – Erfahrungsräume erweitern

1. Fachkompetenz

Situation : Versorgung von Patient:innen im Nachdienst

- Fachlich komplexe Entscheidungen unter Zeitdruck treffen
- Einschätzen von Prioritäten bei mehreren gleichzeitigen Anforderungen

Sichtbare Kompetenz:

- Pflegerisches Urteilsvermögen
- Situatives Entscheiden
- Strukturierte Arbeitsorganisation

Situation: Organisation von Arztterminen für die Großmutter

- Koordination mehrerer Institutionen
- Verwaltung von Informationen

Sichtbare Kompetenz:

- Organisationsfähigkeit
- Systematisches Vorgehen

Situation: Praxisanleitung von Auszubildenden

- Verständnis wie Pflege funktioniert und worauf es ankommt
- Anleiten von Auszubildenden

Sichtbare Kompetenz:

- Fachwissen Pflegeprozess
- Grundlegende pädagogische Fachkenntnisse+

2. Sozialkompetenz

Situation: Praxisanleitung von Auszubildenden

- Begleitung im Stationsalltag
- Konstruktives Feedback geben

Sichtbare Kompetenz:

- Kommunikationsfähigkeit
- Geduld
- Beziehungsaufbau

Situation: Elternbeiratsvorsitz

- Moderation von Diskussionen
- Vermittlung zwischen unterschiedlichen Interessen

Sichtbare Kompetenz:

- Diplomatische Gesprächsführung
- Konfliktlösung
- Moderationskompetenz

Situation: Jugendtrainer im Fußballverein

- Motivation von Jugendlichen
- Umgang mit Leistungsunterschieden

Sichtbare Kompetenz:

- Gruppenführung
- Motivationsfähigkeit
- Empathie

3. Personale Kompetenz

Situation: Nachtdienst in der Pflege

- Belastungssituationen bewältigen
- Verantwortung übernehmen

Sichtbare Kompetenz:

- Stressresistenz
- Entscheidungsfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein

Situation: Migration nach Deutschland

- Anpassung an neues System
- Spracherwerb und Neuorientierung

Sichtbare Kompetenz:

- Resilienz
- Anpassungsfähigkeit
- interkulturelle Sensibilität

Situation: Elternzeit mit zwei Kindern

- Organisation von Alltag und Studium
- Priorisierung unter Zeitdruck

Sichtbare Kompetenz:

- Selbstorganisation
- Durchhaltevermögen
- Strukturierungsfähigkeit

4. Pädagogische Basiskompetenz

Situation: Praxisanleitung von Auszubildenden

- Komplexe Abläufe verständlich erklären
- Umgang mit Heterogener Gruppe

Sichtbare Kompetenz:

- Didaktische Reduktion
- Lernprozessbegleitung

Situation : Jugendtrainer

- Training strukturieren
- Lernziele formulieren

Sichtbare Kompetenz:

- Gruppenleitung
- Motivationsgestaltung
- Regelklarheit

Situation : Elternarbeit als Beiratsvorsitz

- Vermittlung zwischen Schule und Eltern

Sichtbare Kompetenz:

- Perspektivübernahme
- kommunikative Vermittlung

Kompetenzprofil

Johanna: Meine drei stärksten Kompetenzen

Situatives Entscheiden unter Druck, Priorisierung

Kontext: Nachtdienst in der Pflege, Elternzeit

Erkennbar an: schnelle Prioritätensetzung bei mehreren parallelen Anforderungen

Kommunikations- und Konfliktfähigkeit

Kontext: Pflege, Elternbeirat, Erfahrungen mit Konfliktsituationen

Erkennbar an: ruhige Gesprächsführung in emotional belasteten Situationen, Lösungsorientierung in Konfliktsituationen, Perspektivwechsel, also das hineinversetzen in den Patienten oder die Kinder oder die Schule

Selbstführung

Kontext: Pflege, Elternzeit

Erkennbar an: in stressigen Situationen den Überblick behalten, Hilfe / Unterstützung suchen und nutzen, Auszeiten nehmen

Entwicklungsfelder im Hinblick auf die Rolle als Lehrperson

- Diagnostische Kompetenz (Lernstände systematisch erfassen)
- Leistungsbewertung im schulischen Kontext
- Theoretische Fundierung didaktischer Entscheidungen

Reflexion

Meine Fähigkeit, in emotional belasteten Situationen ruhig und strukturiert zu bleiben, könnte mir besonders im Umgang mit heterogenen Lerngruppen und Konfliktsituationen im Unterricht helfen.

Zielklärung

Ziel 1 – Diagnostische Kompetenz

Ich möchte meine diagnostische Kompetenz weiterentwickeln.

Konkret bedeutet das für mein Studium:

Ich möchte lernen, Lernstände systematisch zu erfassen und individuelle Fördermaßnahmen abzuleiten.

Ich werde dazu folgende Gelegenheit bewusst nutzen:

Im nächsten Praktikum werde ich ein Beobachtungsraster anwenden und im Seminar X reflektieren.

Woran erkenne ich Fortschritte?

Ich kann differenzierte Rückmeldungen zu Lernleistungen formulieren.

Ziel 2 – Klassenführung

Ich möchte meine Klassenführung im schulischen Kontext professionalisieren.

Konkret bedeutet das:

Ich plane Unterricht mit klaren Phasenstrukturen und transparenten Regeln.

Ich werde dazu folgende Gelegenheit bewusst nutzen:

Ich werde dazu meine:n Mentor:in gezielt um Feedback bitten.

Woran erkenne ich Fortschritte?

Fortschritt erkenne ich daran, dass Unterrichtsphasen ruhiger verlaufen.

Ziel 3 – Theoretische Fundierung

Ich möchte meine didaktischen Entscheidungen stärker theoretisch begründen können.

Ich werde dazu folgende Gelegenheit bewusst nutzen:

Ich werde Fachliteratur gezielt in Unterrichtsplanungen einbeziehen.

Woran erkenne ich Fortschritte?

Fortschritt erkenne ich daran, dass ich meine Entscheidungen im Seminar argumentativ vertreten kann.

Persönlicher Entwicklungsplan

Mein nächster konkreter Schritt:

Ich werde im kommenden Seminar X eine Unterrichtssequenz planen und bewusst auf klare Lernziele und Differenzierung achten. Ich werde meine Planung vorstellen und die Methoden, die ich im Praxiseinsatz nutzen möchte, im Seminar ausprobieren.

Wo hole ich mir Feedback?

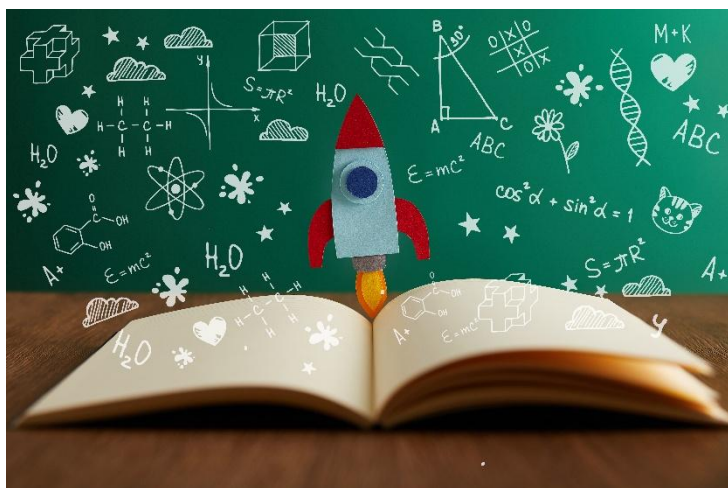
Von zwei Kommiliton:innen nach meiner Stundengestaltung im Seminar X im WiSeXX und dann im Praxiseinsatz von meiner Mentorin.

Welches Lernfeld nutze ich bewusst?

Die kommende Praxisphase im März/April zur gezielten Beobachtung von Klassenführung und Umsetzung meiner Planung. Das Seminar X im WiSe XX.

Überprüfung meiner Ziele

Datum: 15. April – schriftliche Selbstreflexion im Portfolio.



Nachwort: Vom eigenen Kompetenzprofil zum kompetenzorientierten Unterricht

Die Arbeit mit dem Kompetenzreflektor eröffnet Studierenden einen besonderen Zugang zum Kompetenzbegriff. In vielen Lehrveranstaltungen wird Kompetenz als theoretisches Konzept behandelt, das in Modellen, Definitionen und bildungspolitischen Dokumenten beschrieben wird. Für angehende Lehrpersonen bleibt dieser Begriff jedoch häufig zunächst abstrakt. Durch die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und den eigenen Erfahrungsräumen wird Kompetenz dagegen konkret erfahrbar.

Indem Studierende ihre eigenen Entwicklungsstationen betrachten, erkennen sie, dass Kompetenzen nicht ausschließlich in formalen Lernsettings entstehen. Vielmehr entwickeln sie sich in vielfältigen Handlungssituationen – im beruflichen Alltag, im privaten Umfeld, im Ehrenamt, in Krisen- oder Verantwortungssituationen. Das Zusammenspiel von formalen Lernprozessen, informellem Lernen und praktischer Erfahrung wird auf diese Weise nicht nur theoretisch verstanden, sondern persönlich nachvollziehbar.

Der Kompetenzreflektor ermöglicht damit eine Form der Kompetenzdiagnostik, die bei der eigenen Person beginnt. Studierende lernen, Kompetenzen zu identifizieren, zu beschreiben und in ihrer Entwicklung zu reflektieren. Diese Erfahrung ist für angehende Lehrpersonen von besonderer Bedeutung. Wer einmal selbst erfahren hat, wie komplex und vielschichtig Kompetenzentwicklung verläuft, entwickelt häufig ein sensibleres Verständnis dafür, wie Kompetenzen auch bei Lernenden entstehen und sichtbar werden können.

Zugleich kann diese Selbstreflexion einen wichtigen Beitrag zur professionsbezogenen Identitätsentwicklung leisten. Studierende erkennen, welche Ressourcen sie aus ihrer bisherigen Berufs- und Lebenserfahrung mitbringen und wie diese für ihre zukünftige Tätigkeit als Lehrperson fruchtbar gemacht werden können. Der Übergang von der Fachkraft zur Lehrperson wird dadurch bewusster gestaltet.

Schließlich kann die eigene Erfahrung mit Kompetenzreflexion auch didaktische Perspektiven eröffnen. Wer Kompetenzentwicklung als Ergebnis von Handlung, Erfahrung und Reflexion versteht, erkennt leichter die Bedeutung handlungsorientierter Lernarrangements. Lernprozesse, in denen Schülerinnen und Schüler aktiv handeln, Probleme lösen, Verantwortung übernehmen und ihre Erfahrungen reflektieren können, werden dann nicht nur als didaktische Methode betrachtet, sondern als grundlegendes Prinzip beruflicher Bildung.

Die Arbeit mit dem Kompetenzreflektor kann somit einen doppelten Lernprozess anstoßen: Sie unterstützt Studierende dabei, ihre eigene professionelle Entwicklung zu reflektieren, und sie erweitert zugleich ihr Verständnis dafür, wie Kompetenzentwicklung bei Lernenden gestaltet und begleitet werden kann.

© Stefanie Hiestand, 2026

Diese Handreichung wurde mit Sorgfalt erstellt und ist urheberrechtlich geschützt.

Sie darf für eigene Unterrichts-, Seminar- und Trainingszwecke verwendet werden. Eine Weitergabe, Vervielfältigung oder Veröffentlichung – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Autorin zulässig.

Die Inhalte dienen als Anregung und können im Rahmen der eigenen didaktischen Arbeit angepasst und weiterentwickelt werden. Für die Umsetzung in konkreten Lehr-Lern-Situationen übernimmt die Autorin keine Haftung.

Bildnachweis: COLOURBOX