



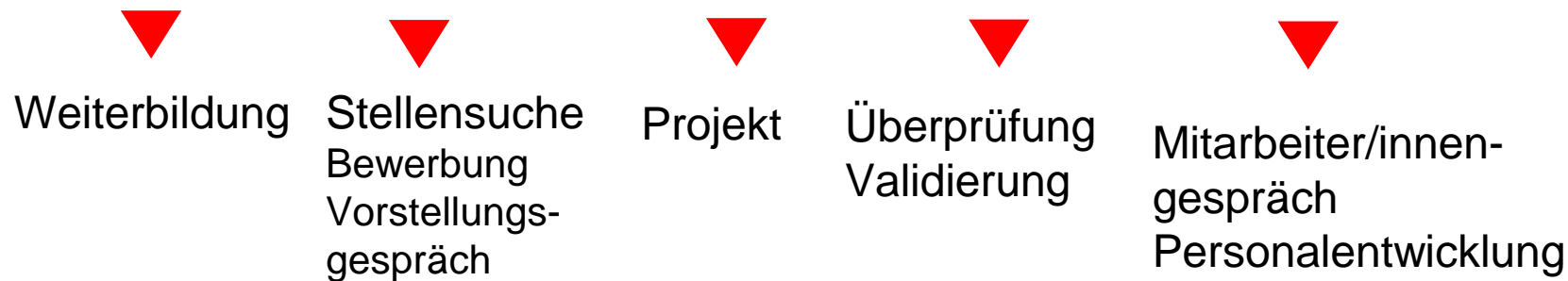
## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung nach dem CH-Q Ansatz

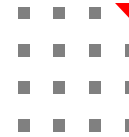
### Standortbestimmung

Sammlung aller bisherigen Stationen und Tätigkeiten:  
Erwerbsarbeit - Bildung - Nichterwerbsarbeit

Zusammenstellen von Kompetenzfeldern  
Interessenvergleich

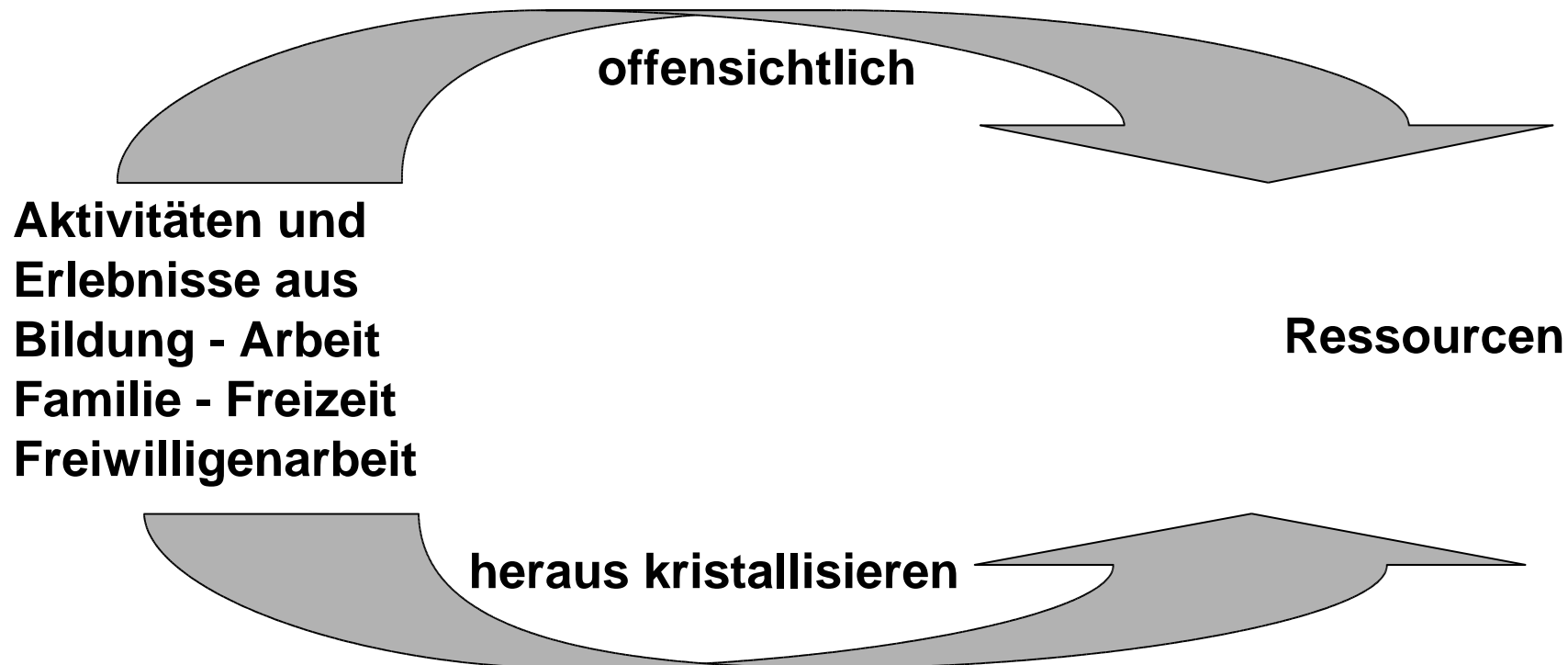
### Basis für Entscheidung und Weichenstellung





## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung

Verborgene Ressourcen ans Licht holen....



**... und bewusst - sichtbar - lesbar - überprüfbar machen**



## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung

---

Bewusstsein für eigenes Wissen und Können sowie  
Reflexionsfähigkeit fördern und stärken

Fähigkeiten in Bezug bringen mit konkreten Situationen und  
Ergebnissen



## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung

---

### Überprüfung - Validierung

Dossier erstellen (Auszug aus Portfolio)

Fachkompetenz hat zentralen Stellenwert

Prüfungssituation

Ziel (Anforderungsprofil) kennen

Prozessbegleitung:

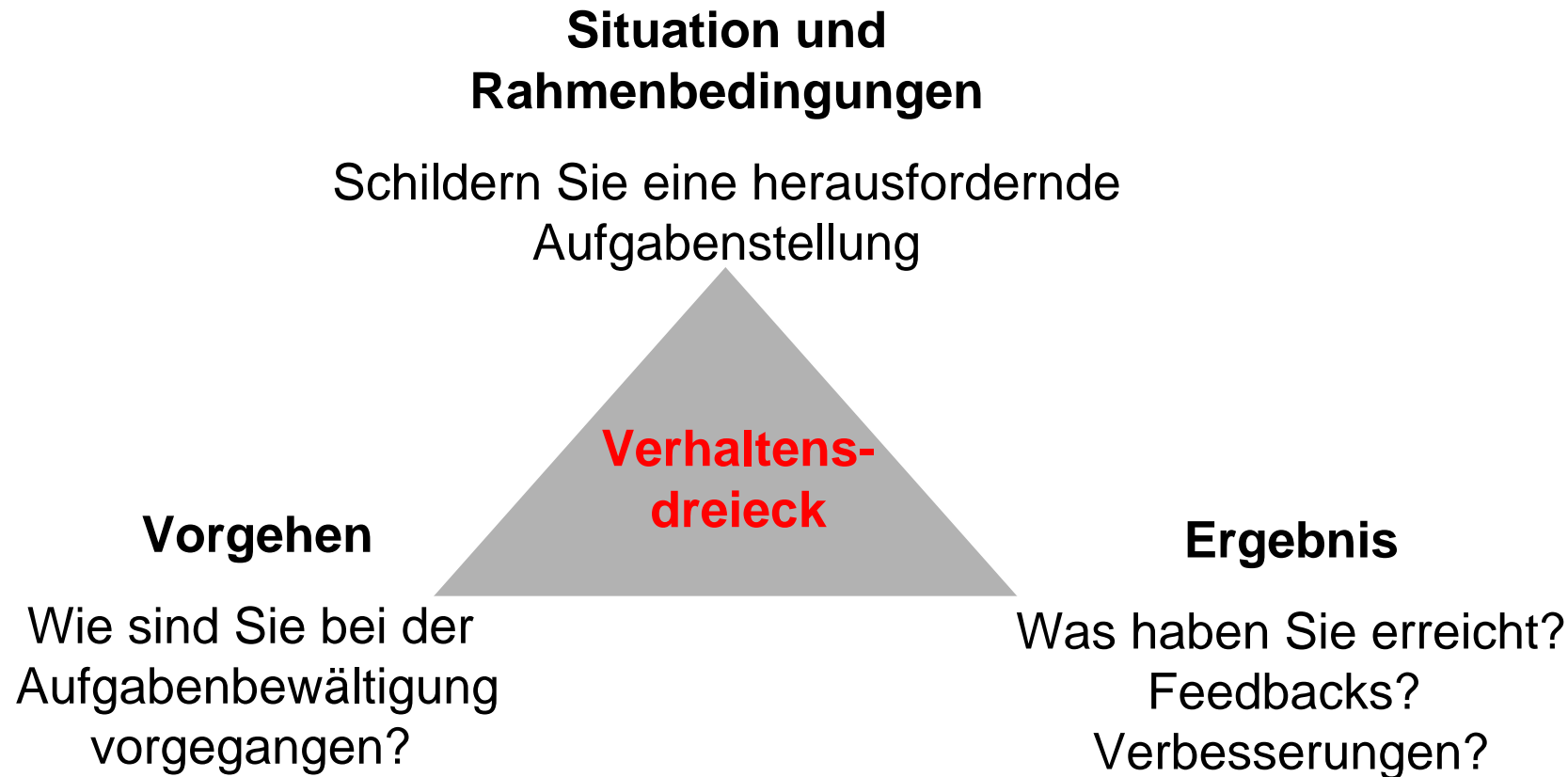
Person, die Prozess führt, muss Ziel (Anforderungsprofil) kennen

Beratung/Prozessbegleitung und Überprüfung trennen

Kontakte zu OdAs herstellen und pflegen (gegenseitig Konzepte kennen)



## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung





## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung

---

### Prozess läuft auf zwei Ebenen

Buchhalterisches: Sachliches Sammeln, Auflisten,  
Dokumentieren

Biografiearbeit: Auseinandersetzung mit Biografie,  
Erinnerungen, Skript, Muster, Höhen und Tiefen, Emotionen,  
Entscheidungsverhalten, Übergänge

Wertschätzung und Akzeptanz wie es heute ist, ist nötig,  
damit Neues möglich wird.



## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung

### Anforderung an Beratungspersonen

- Kenntnisse und Anwendungserfahrung in Psychologie (Entwicklungspsychologie)
- Biografiearbeit
- Bildungssystem/Bildungsmarkt
- Vertrautheit mit Anforderungen und Inhalten einzelner Berufe  
Arbeitsmarkt
- Wenn in Gruppen gearbeitet wird: Gruppendynamik und  
Erwachsenenbildung

Auseinandersetzung braucht ein Gegenüber (Setting) – formulieren können – nachfragen – Bewusstseinsprozess unterstützen



## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung

### Beratungsbeispiel A – Kompetenzen erfassen: **Standortbestimmung**

**1. Sitzung:** Fragestellung klären – Einführen Werdegang erfassen

**Aktivität Klient/in:** Biografische Etappen zusammenstellen, tabellarischer Lebenslauf als Grundlage

**2. Sitzung:** Biografische Etappen besprechen – Fähigkeitsliste ergänzen - Übergänge reflektieren – Interessenliste vergleichen – (ev. Ergänzung mit diagnostischen Hilfsmitteln) – festlegen, welche Stationen vertieft analysiert werden.

**Aktivität Klient/in:** Vertiefung in einzelne Stationen

**3. Sitzung:** Schwerpunkte bilden mit den erworbenen Fähigkeiten (Kompetenzfelder) – Gegenüber stellen mit Anforderungen in den Berufsfeldern – Bildungsbedarf ableiten

■ Eine Dienstleistung des Kantons St.Gallen



## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung

### Beratungsbeispiel B – Kompetenzen erfassen: **Grundlage für Validierung 1**

**1. Seminareinheit:** Kennen lernen – Werdegang visualisieren – gegenseitig vorstellen – einführen in Konzept und Vorgehensweise – Begriffe erläutern

**Aktivität Klient/in:** Unterlagen für Portfolio zusammen stellen

**2. Seminareinheit:** Fähigkeiten benennen – auflisten – zuordnen  
(Einführung an Beispielen – Austausch in Gruppen – Listen und Kärtchen mit Fähigkeiten – Fotos als Hilfsmittel)

**Aktivität Klient/in:** Fähigkeitenliste ergänzen

**3. – 6. Seminareinheit:** Fähigkeitenliste in Bezug zu Anforderungen des zu validierenden Berufs bzw. Teilbereich eines Berufes ergänzen und zusammenstellen

(Grundlagen: berufskundliche Kenntnisse, Bildungsverordnungen, Reglemente –  
Form: Gemäss den Anforderungen und Erwartungen der OdA's)



## Potenziale nachhaltig erschliessen - Kompetenzerfassung in der Beratung

### Beratungsbeispiel B – Kompetenzen erfassen: **Grundlage für Validierung 2**

**Aktivität Klient/in:** weiter am Vervollständigen arbeiten

**Aktivität Seminarleitung:** Kontakt zu den OdA's – mögliche Überprüfungen  
Vorbesprechen

**7. Seminareinheit:** Fertigstellen der zu überprüfenden Fähigkeitsliste (Dossier) und Übergabe fertig machen für die Überprüfung – zusammen stellen des persönlichen Profils – Information, wie's weitergeht

**8. Seminareinheit:** nächste Schritte festhalten - und Präsentation des persönlichen Profils und des Lernprozesses im Plenum - Abschluss

**Aktivität Klient/in:** Abmachungen mit dem Betrieb – Arbeit in einem Betrieb oder einreichen des Dossiers

■ **Aktivität Seminarleitung:** Bleibt Ansprechperson für OdA's und Klient/innen