

Abteilungen Beratung und Konfliktlösung & Psychotherapie und Hochschulambulanzen
Wissenschaftliche Leitung Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth

Handreichung zur Kompetenzorientierung für die

Ausbildungen Psychotherapie (§ 6 PsychThG) mit Approbation)

Psychologische Psychotherapie
Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie

Kontaktstudien

Systemische Beratung, Familien- und Systemtherapie
Supervision, Coaching, systemische Organisationsentwicklung
Systemische Mediation und Konfliktmanagement

verfasst von

Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth und Dr. Astrid Beermann

August 2015

joseph.rieforth@uni-oldenburg.de

astrid.beermann@uni-oldenburg.de

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	3
Lehr- und Lerndidaktik	4
Arbeitsdefinition des Kompetenzbegriffs	6
Die fünf Kompetenzorientierungen für Berater*innen und Therapeut*innen	7
Sach-/Fachkompetenz (1)	7
Was ist damit gemeint?	
Exemplarische Kompetenzformulierungen	
Beispiele für Kompetenzüberprüfungen	
Interventions-/Methodenkompetenz (2)	7
Was ist damit gemeint?	
Exemplarische Kompetenzformulierungen	
Beispiele für Kompetenzüberprüfungen	
Diagnostisch-analytische Kompetenz (3)	8
Was ist damit gemeint?	
Exemplarische Kompetenzformulierungen	
Beispiele für Kompetenzüberprüfungen	
Reflexive Kompetenz (4)	9
Was ist damit gemeint?	
Exemplarische Kompetenzformulierungen	
Beispiele für Kompetenzüberprüfungen	
Beziehungskompetenz (5)	11
Was ist damit gemeint?	
Exemplarische Kompetenzformulierungen	
Beispiele für Kompetenzüberprüfungen	
Vorgehen bei der Formulierung von Kompetenzen und die Verwendung von Verben	12
Prüfungsformen und Kompetenzableitungen aus Lehr- und Lernformen	15
Formative und summative Leistungsüberprüfungen und Kompetenzableitungen	16
Literaturangaben	17

Einleitung

Diese Handreichung zur Kompetenzorientierung für Modulbeschreibungen und Dozentenhandreichungen ist eine erste Version und dient der Unterstützung des Verständnisses von Kompetenzen im wissenschaftlichen Weiterbildungs- und Praxiskontext von Psychotherapie und Beratung. Sie bietet theoretisches Hintergrundwissen, Ideen zu Vorgehensweisen und Formulierungshilfen für die Beschreibung von Kompetenzen.

Die theoretischen Grundlagen beziehen sich auf validierte Erkenntnisse wissenschaftlicher Kompetenzerfassungssysteme im beruflichen Feld der Beratung und Therapie. In dieser Handreichung verbinden wir dieses mit unseren Erkenntnissen und Erfahrungen im Verlauf einer über 25-jährigen wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildungstradition sowie Berufs- und Fachverbandsempfehlungen, die in den meisten Fällen aus nationalen und internationalen Förderprogrammen auf Bundes- und EU-Ebene entstanden sind. Dadurch wird ein hoher Theorie-Praxis-Transfer und –Diskurs berücksichtigt.

Die Handreichung beginnt mit einer Skizzierung des theoretischen Hintergrundmodells und widmet sich dann der konkreten Bearbeitungsform für die Erstellung geeigneter Kompetenzformulierungen, wie sie für die Darstellung in Modulbeschreibungen und Dozentenhandreichungen im Rahmen von psychotherapeutischer und beratender Aus- und Weiterbildung benötigt werden.

Lehr- und Lerndidaktik

Die Aus- und Weiterbildungsangebote der Arbeitsbereiche Ausbildungen Psychotherapie *Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie, Psychologische Psychotherapie* und der Kontaktstudien *Systemische Beratung, Familien- und Systemtherapie, Systemische Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung* sowie *Systemische Mediation und Konfliktmanagement* sind wissenschaftliche Weiterbildungsangebote der Universität Oldenburg. Durchgeführt im Center für lebenslanges Lernen (C3L) sollen sie Personen, die zum professionelles Arbeiten mit Menschen in der Gestaltung von Veränderungsprozessen, der Lösung von Konflikten und der Heilung von psychischen Symptomen befähigen und weiter professionalisieren.

Personen, die qualitativ hochwertige Beratungen und Therapien durchführen können, brauchen Kompetenzprofile, die es ihnen ermöglichen in ihren Berufen mit und für Menschen professionell zu handeln. Dafür bieten die Qualifizierungsangebote ein reichhaltiges Inhalts- und Erfahrungsspektrum an Theorie, Methoden und praktischen Erfahrungen an. Es bedarf unterschiedlicher didaktischer Formen und Lehrinhalte, damit sich Teilnehmende selbst und im Kontakt mit anderen erfahren und ihren Professionalisierungsprozess gestalten können. Ziel ist es daher, für den jeweiligen Berufsalltag über notwendige Kompetenzen zu verfügen, um die erforderlichen Aufgaben erfüllen zu können.

Menschen kompetent zu beraten bzw. sie bei ihren Lösungsvorstellungen, Veränderungswünschen und Heilungsanliegen professionell zu begleiten, setzt bei einem/einer in Aus- und Weiterbildung befindlichen Berater*in/Therapeut*in voraus, sowohl Selbstkompetenzen als auch interaktionelle Kompetenzen zu erwerben. Diese Anforderungen entwickeln sich besonders gut in einem Weiterbildungsrahmen, in dem die kontinuierliche Entwicklung jedes Teilnehmers/jeder Teilnehmerin unter den stetigen Veränderungseinflüssen reflektiert und angepasst werden kann, um den für die jeweiligen Beratungs- und Therapieberufe standardisierten Qualitätsanforderungen und -standards zu entsprechen.

Aus- und Weitebildungsangebote in diesem Bereich bedürfen vor diesem Hintergrund einer Lehr- und Lernkultur, die viele Erfahrungsräume für Selbstexplorationen und Situationen im direkten Gruppenbezug ermöglichen. Als realer Bezugsort ist die Lerngruppe ein wichtiger präsender Ort, kognitive, affektive und handelnde Informationen, wie neue Erkenntnisse, Gefühle und Erfahrungen bei sich selbst und in Wechselwirkung mit anderen zu erleben. Diese lassen sich über die inhaltliche und fachliche Reflexion als nachhaltige und in der beruflichen Praxis erkennbare neue Kompetenzen nutzen.

Abteilungen Beratung und Konfliktlösung & Psychotherapie und Hochschulambulanzen
Wissenschaftliche Leitung Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth

Die Lehr- und Lernkultur in den oben genannten Aus- und Weiterbildungen findet jeweils im Kontext einer festen Lerngruppe über die Dauer der Aus- und Weiterbildung statt. In der Dynamik der Gruppe bekommen die Teilnehmenden für sich persönlich entwicklungsförderliche Rückmeldungen in einem interaktiven Übungsfeld durch die Beobachtung und Aufmerksamkeit anderer Lerninteressierter, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven demselben Thema widmen. Es entsteht eine Lernkultur mit wachsendem Vertrauen als Voraussetzung für eine Potenzialentfaltung, Nutzung von Veränderungsmöglichkeiten und Ideenvielfalt. Die Förderung lernfreudiger Netzwerke im Sinne persönlicher Begegnungen begünstigen ein Klima nachhaltiger Kompetenzentwicklung. Oftmals überdauern die Kontakte und die unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit die Zeit der Aus- und Weiterbildung und die Beziehungen zwischen der Aus- und Weiterbildungsstätte der Universität als Lernort und den Teilnehmenden. Regelmäßige Treffen in Peer- und Intervisionsgruppen über viele Jahre, sowie gemeinsame Firmengründungen oder punktuelle Zusammenarbeit stellen Beispiele gelebter Praxis dar.

Die beteiligten Lehrenden sind über mehrere Jahre lehrerfahren und gleichzeitig im Bereich des Praxisfeldes der Teilnehmenden tätig. Sie sind vertraut mit der Rolle als Therapeut*in und Berater*in, kennen die Ansprüche moderner wissenschaftlicher Weiterbildungsformate, Beratungs- und Therapiesituationen in der Praxis, arbeiten aktuell und kontinuierlich mit Klient*innen, Patient*innen und Organisationen zusammen.

Evaluation und Qualitätssicherung durch z.B. Seminarauswertungen, Befragungen, Fachbeiräte, Teilnahme an Akkreditierungs- und Qualitätszirkeln, Netzwerkkontakte mit Berufs-, Fachverbänden, mit Expert*innen aus der eigenen und aus anderen nationalen und internationalen Hochschulen, sichern Reflexion und Entwicklung, um ein nachhaltig wirksames, verwertbares und attraktives berufsbegleitendes Aus- und Weiterbildungsangebot für Fach- und Führungskräfte aus dem Arbeitsmarkt Beratung und Therapie sicherzustellen.

Arbeitsdefinition Kompetenzbegriff

Im Kontext der wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildungsangebote der Abteilungen Psychotherapie und Hochschulambulanzen sowie Beratung und Konfliktlösung beziehen wir uns auf ein Kompetenzverständnis basierend auf den theoretischen Grundlagen von John Erpenbeck (Erpenbeck 2007) und Christiane Schiersmann (Schiersmann/Weber/Petersen 2013). Beide Kompetenzmodelle haben eigene Kompetenzmessverfahren entwickelt.

Im Ansatz von Erpenbeck werden Kompetenzen als kreative Selbstorganisationsfähigkeiten betrachtet. Das Lernziel, z.B. Beratung oder Therapie durchführen zu können, wird durchgängig als ein auf Handlung ausgelegtes Konzept dargestellt und fokussiert auf fünf Kompetenzbereiche: Sach-/Fachkompetenz, Reflexive Kompetenz, Diagnostisch-analytische Kompetenz, Beziehungskompetenz und Interventions-/Methodenkompetenz.

Im Modell von Schiersmann wird ein performanzorientierter Ansatz fokussiert, bei dem neben den einzelnen Ressourcen wie erforderliches Wissen, Fertigkeiten, Emotion und Motivation, die für kompetentes Handeln notwendig sind, auch die beobachtbare Performanz als die Ebene des konkreten Handelns integriert wird. (Schiersmann/ Weber/ Petersen 2013).

Beide Modelle berücksichtigen bei der Beschäftigung mit dem Kompetenzbegriff eine systemische Perspektive nachdem der Einfluss von Wechselwirkungsprozessen im Kontext von Bildungsprozessen im Fokus steht.

Schiersmann systemisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung beinhaltet die kontextuellen Elemente „gesellschaftlicher Kontext“, „organisationaler Kontext“, „Beratungs-System als Interaktionsprozess zwischen dem Ratsuchenden-System und dem Berater*innen-System“ mit dem Ziel, durch das Zusammenspiel der beiden Teilsysteme mit ihren jeweiligen Kompetenzen, Ressourcen und Erfahrungen den Beratungsprozess zu stärken.

Auf der Grundlage der beiden Modelle entspricht es unserer Auffassung, Kompetenzentwicklung als ein rekursives, prozessuales Geschehen zu betrachten, welches im Kontext weiterer Einflussgrößen steht. Übergeordnete systemumfassende Kompetenzen wie z.B. die Reflexion des Beratungs- bzw. therapeutischen Handelns und –prozesses, organisationsbezogene Kompetenzen, gesellschaftsbezogene Kompetenzen sowie aus unserem Verständnis heraus auch psychodynamische Kompetenzen (Rieforth/Graf 2014), halten wir daher für sinnvoll einzubeziehende Kompetenzbereiche.

Die fünf Kompetenzorientierungen für Berater*innen und Therapeut*innen

Für die Gestaltung eines handhabbaren Modells zur Kompetenzformulierung integrieren wir in die fünf Kompetenzorientierungen nach Erpenbeck die von Schiersmann entwickelten Kompetenzkategorien sowie die aus unserem Verständnis heraus bedeutsame psychodynamische Ebene, indem wir diese – orientiert an unseren Aus- und Weiterbildungsinhalten - in den jeweiligen Beschreibungen zum Ausdruck bringen.

Kompetenzorientierung 1

Sach-/Fachkompetenz: inhaltliches, spezialisiertes Theorie-, Fach- und Faktenwissen; im Kontext einer systemisch-psychodynamischen Betrachtungsweise auch das Bewusstsein für seine Erkenntnisgrenzen, Relativität bzw. Zirkularität.

Exemplarische Kompetenzformulierungen:

Der/die Teilnehmer*in

... ist in der Lage, Theorien kritisch zu prüfen und in der Praxis zu erproben.

... ist in der Lage, die angeeignete Theorie im konkreten Beratungs-/Therapiegeschehen anzuwenden.

... ist in der Lage, die zentrale Bedeutung der Ressourcenorientierung zu erkennen.

... ist in der Lage, eine systemisch-psychodynamische Perspektive anzuwenden, in dem er/sie Symptome / Probleme / Fragestellungen in einen Kontext unter der Berücksichtigung von Psychodynamik beteiligter Personen und Organisationen stellt.

... ist in der Lage, Prozesse als Gesamtes wahrzunehmen und Veränderungen anzuregen.

Kompetenzüberprüfung Sach-/Fachkompetenz durch:

Fallarbeiten, Live-, Video-Sitzungen, Online-Aufgaben, Referate, mündliche Prüfungen

Kompetenzorientierung 2

Interventionskompetenz/Methodenkompetenz (strategisch-kreativ): Fähigkeit der Prozessgestaltung und Intervenierens in Beratungs- und Therapiesituationen bzw. –verläufen. Der Einsatz von Interventionen / Methoden bezogen auf die Beratungs-, Therapieziele unter Beachtung der Angemessenheit in Verbindung mit der Prozessdynamik bzw. prozessorientierter Diagnostik und beständiger Hypothesenbildung, aus denen die Auswahl an Interventionen / Methoden hervorgeht.

Exemplarische Kompetenzformulierungen

Der/die Teilnehmer*in

... ist in der Lage, ein systemisches bzw. psychodynamisches Erstinterview im Einzel- und Mehrpersonensetting zu führen.

... ist in der Lage, Hypothesen zu bilden und darauf bezogene Interventionsangebote in Beratungs- und Therapiesituationen anzuwenden.

... ist in der Lage, Kontexte in Beratungs- und Therapiesituationen zu erheben und darzustellen (z.B. Genogramm/Organigramm/Systemskizze)

... ist in der Lage Skulpturen in Beratungs- und Therapiesituationen mit den Beteiligten einzusetzen.

... ist in der Lage, mit Affekten und Emotionen in Beratungs- und Therapiesituationen angemessen umzugehen.

Kompetenzüberprüfung Interventions-/Methoden-Kompetenz durch:

Live-Beratung, Live-Therapie in der Supervisionsgruppe, Falldokumentationen, Abschlussarbeiten, Kolloquium, Übungen

Kompetenzorientierung 3

Diagnostisch-analytische Kompetenz: Diagnostisches Verständnis im Sinne einer subjektiven Beobachtung und prozessorientierten Haltung unter Einbindung der Beobachtungen und Perspektiven der Mitglieder des Beratungs- bzw. Therapiesystems. Fähigkeit, die Metakommunikationsebene zu erkennen und in die Kommunikation mit den Beteiligten einzubringen. Verständnis eines Lösungs- bzw. Heilungsprinzips im System der Beteiligten liegend – Betrachtung derer als Expert*innen ihrer speziellen Situation und nicht eine durch Expert*innen erstellte Diagnose. Diagnose als Prozess. Ordnen gesammelter Informationen, Erkennen von Mustern und zirkulären Kausalitäten sowie Anregung von Unterschieden bzw. Musterunterbrechungen zur Erzeugung von Alternativen im Fühlen, Denken und Handeln.

Exemplarische Kompetenzformulierungen

Der/die Teilnehmer*in

... ist in der Lage, Kommunikationsmuster in Teams und Familien bzw. sozialen Systemen zu analysieren und deren Unterbrechungen zur Anregung neuer Muster in die Beratungs- und Therapiesituationen einzubringen.

... ist in der Lage, Ressourcen in Systemen mit Veränderungswünschen zu erkennen und zu kommunizieren.

... ist in der Lage, intrapsychische und interpersonelle Konfliktlagen zu analysieren und kommunikativ in Beratungs- und Therapiesituationen einzubringen.

... ist in der Lage, systemische Hypothesen zum Symptom- bzw. Problemverständnis zu bilden und kommunikativ in die Beratungs- und Therapiesituationen einzubringen.

... ist in der Lage, Systemgrenzen, Allianzen, Koalitionen und Isolationen in den Beratungs-, Therapiesystemen zu analysieren, graphisch darzustellen und interventionsbezogen zu nutzen, um Veränderungsprozesse anzuregen.

Kompetenzüberprüfung diagnostisch-analytische Kompetenz durch:

Live-Beratung, Live-Therapie in der Supervisionsgruppe, Falldokumentationen, Abschlussarbeiten, Kolloquium, Übungen

Kompetenzorientierung 4

Reflexive Kompetenz (selbstreflexive Personenkompetenz): Die Bedeutung des eigenen Selbst, d.h. die Person als angehende Berater*in/Therapeut*in. Mit reflexiver Kompetenz ist das Wirken der eigenen Person gemeint, wie sie interagiert und kommuniziert. Ihre Sichtweisen auf Geschehnisse und Situationen mit ihren subjektiven Deutungsmustern. Zur reflexiven Kompetenz zählen auch, wie Beziehungen erfahren wurden und in Beratungs- und Therapieprozessen gestaltet werden. (Vergangenheit-Gegenwart-Zukunft). Hierbei sind sowohl die intrapsychische als auch interpersonelle Betrachtung von Bedeutung sowie der Umgang mit Übertragung und Gegenübertragungsphänomenen. Die Bewusstwerdung der eigenen Person und wie die dabei zum Ausdruck kommenden Potenziale, Grenzen und Erkenntnisse für Beratungs- und Therapiesituationen genutzt werden können bzw. welcher Beachtung sie bedürfen. In den Selbsterfahrungs- bzw. Selbstreflexionsbestandteilen der Aus- und Weiterbildungen werden diese exploriert und eingeübt und außerhalb der Lernorte in der konkreten Beratungs- und Therapiepraxis angewendet. Dieses geschieht auch im Einbezug des systemischen Theoriemodells der Kybernetik zweiter Ordnung, indem das beratende und therapeutische Handeln aus der Metaperspektive reflektiert wird. Dafür wird das berufliche Handeln supervidiert und kontinuierliche Reflexion etabliert, deren Erkenntnisse wiederum in Form konkreter Handlungen in die Beratungs- und Therapiesituationen eingesetzt werden.

Exemplarische Kompetenzformulierungen

Der/die Teilnehmer*in

... ist in der Lage, seine Person im Kontext ihrer eigenen Herkunftssystemdynamik zu analysieren und zu verstehen.

... ist in der Lage, seine/ihre berufliche Rolle im Kontext der Organisationsdynamik zu analysieren und zu verstehen.

... ist in der Lage, Ressourcen des eigenen Herkunftssystems zu kennen und in die berufliche Rolle zu transferieren, um sie für die beratende und therapeutische Arbeit zu nutzen.

... ist in der Lage, Affekte und Emotionen wahrzunehmen und im Beratungs- und Therapieprozess angemessen zu kommunizieren und mit ihnen umzugehen.

... ist in der Lage, intrapsychische Konflikte wahrzunehmen und angemessen zu bearbeiten und ihre Bedeutung für die Arbeit als Berater*in und Therapeut*in zu erfassen und klärend damit umzugehen.

... ist in der Lage, mit dem Reflexionsinstrument „Reflecting Team“ selbst und mit anderen zu arbeiten.

... ist in der Lage, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen und sie für die Erweiterung von Denk- und Handlungsmöglichkeiten kreativ zu nutzen.

... ist in der Lage, Beratungs- und Therapiefälle in Supervisionen einzubringen und die erarbeiteten Reflexionserkenntnisse bezogen auf die eigene Person sowie auf die Beziehungsebene mit den Klient*innen/Patient*innen zu übertragen und für die weitere beratende bzw. therapeutische Arbeit zu nutzen.

... ist in der Lage, sich in den Selbsterfahrungsseminaren einzubringen und die bedeutsamen Erkenntnisse in Form eines Reflexionsberichtes zu beschreiben.

... ist in der Lage, Selbst –und Fremdwahrnehmungen angemessen zu beschreiben und zu integrieren.

... ist in der Lage, körperliche Wahrnehmungen zu spüren, zu regulieren und in Beratungs- und Therapiesituationen in der beratenden und therapeutischen Arbeit methodisch zu nutzen.

... ist in der Lage, personelle Lösungszuversicht und Selbstwirksamkeit zu empfinden, um die Veränderungswirksamkeit in Beratungs- und Therapieprozessen konstruktiv zu stimulieren.

Kompetenzüberprüfung selbstreflexive Kompetenz durch:

Selbsterfahrung in Gruppe und Einzel, Reflexionsberichte, Vorbereitungen auf Selbsterfahrungsseminare, Vorbereitungen auf Herkunftsfamilienseminar, Supervisionsteilnahme, Teilnahme an Gruppenreflexions- und Einzelreflexionsaufgaben, personenbezogene Reflexion in Live-Beratung, -Therapie sowie im Rahmen von Fallreflexionen, Evaluation der eigenen Entwicklung im Weitebildungsprozess in der Abschlussarbeit

Kompetenzorientierung 5

Beziehungskompetenz (interpersonell): Die Fähigkeit, zu Klient*innen/Patient*innen Beziehungen aufzubauen, zu entwickeln, auszudifferenzieren, zu halten und zu beenden. Die Fähigkeit, dafür die erlernte Reflexion eigener Beziehungserfahrungen und –muster sowie die eigene Kommunikationsart und das Interaktionsverhalten bewusst zu haben bzw. kontinuierlich selbst und mit anderen darüber zu reflektieren. Auch der Umgang mit Übertragung und Gegenübertragung im interaktionellen Beratungs- und Therapieprozess zählen hierbei zur professionellen Entwicklung von Beziehungskompetenzen.

Exemplarische Kompetenzformulierungen

Der/die Teilnehmer*in

... ist in der Lage, eigene Beziehungsgestaltungsweisen zu analysieren, zu verstehen und im Kontakt mit den Klient*innen/Patient*innen wahrzunehmen und in der Prozessgestaltung zu nutzen.

... ist in der Lage, biographische Bindungsmuster zu kennen und auch im Kontext von Autonomieentwicklungen von Klient*innen/Patient*innen den Beratungs- und Therapieverlauf bedürfnis- und lösungsorientiert zu gestalten.

... ist in der Lage, durch wertschätzende Haltung und Kommunikation sich selbst und dem Klient*innen/Patient*innen gegenüber, dem Veränderungsprozess ein Klima von Akzeptanz und Entwicklungsfreude zu geben.

... ist in der Lage, mit unterschiedlichen Personen in Beratungs- und Therapieprozessen zu arbeiten.

... ist in der Lage, eine vielparteiliche Haltung in der Arbeit mit den beteiligten Personen eines Beratungs- bzw. Therapiesystems einzunehmen und in Verhalten und Kommunikation zum Ausdruck zu bringen.

... ist in der Lage, seine/ihre Rollenbewusstheit als Berater*in/Therapeut*in im Kontakt mit den Klient*innen/Patient*innen aufrechtzuerhalten.

... ist in der Lage, eine transparente und kooperative Arbeitsweise im Kontakt mit den Klient*innen / Patient*innen anzuwenden.

Kompetenzüberprüfung Beziehungskompetenz:

Falldokumentationen, Abschlussarbeit, Supervision, Live-, Video-Beratung/Therapie, Evaluation der Prozessverläufe mit Klient*innen/Patient*innen, Selbstreflexions- und Evaluationsberichte

Vorgehen bei der Formulierung von Kompetenzen und die Verwendung von Verben

Das Vorgehen für diese Art von Kompetenzbeschreibungen ist im Prinzip relativ einfach und lässt sich auf jedes der Aus- und Weiterbildungsangebote spezifisch formulieren:

Die inhaltlichen Bestandteile eines Moduls werden den dargestellten Kategorien zugeordnet, wie z.B. bei der Kategorie Sach- und Fachkompetenz für das Beispiel *Kontaktstudium Systemische Beratung, Familien- und Systemtherapie* Items wie Systemtheorie, zu der alle Aspekte systemtheoretischer Inhalte zählen oder das Item Theorien der Diagnostik usw.

Bei jedem Item kann man sich fragen, was bedeutet dieses für das konkrete Handeln als Berater*in/Therapeut*in? Wie würde ich diese Kompetenz formulieren, die das Handeln eines Beraters/einer Beraterin bzw. eines Therapeuten/einer Therapeutin in der konkreten beratenden bzw. therapeutischen Praxis beschreibt? Die Kompetenzformulierung soll definieren, was er/sie in der konkreten Situation in der Lage ist zu tun.

Die Auswahl der dabei verwendeten Verben spiegelt auch die Haltung der Kompetenzmentalität wider. Es wird empfohlen, bei der Beschreibung von Kompetenzen möglichst Verben zu verwenden, die beobachtbare Handlungen beschreiben.

Die Kompetenzbeschreibungen sollten am besten in einem Satz, einfach und präzise sein, möglichst ohne komplizierte Sätze und nicht zu viel Fachvokabular enthalten. Manchmal sind zum Zwecke der Klarheit mehrere Sätze notwendig, dies sollte die Ausnahme sein.

Die Formulierung der wichtigsten Kompetenzbeschreibungen pro Modul sollte im Mittelpunkt stehen anstelle einer Anhäufung vieler oberflächlicher Beschreibungen.

Im Folgenden wird eine kategorisierte Verbauswahl aufgelistet, die die Zuordnung in Kompetenzkategorien bei der Kompetenzformulierung erleichtern und in gewisser Weise standardisieren kann. Diese Aufzählungen können durch weitere Worte aus den eigenen Lehr-, Lernbezügen ergänzt werden.

Kategorien und Aufzählungen von Verben für Kompetenzformulierungen:

Verben, die ein „*im Lernprozess erworbenes Verhalten*“ ausdrücken als Richtungsangabe für Kompetenzentwicklung: wissen, verstehen, vertraut werden mit, interessieren für, in der Lage sein zu... u. ä.

Verben, die sich auf das „*Wissen*“ beziehen: auflisten, aufzählen, benennen, beschreiben, bezeichnen, definieren, erinnern, erkennen, feststellen, herausfinden, identifizieren, präsentieren, sammeln, skizzieren, wiedergeben, wiederholen, zeigen, zitieren, verstehen, begreifen, vertraut sein, wissen u. ä.

(Um hier das Beobachtbare zu beschreiben, bieten sich Formulierungen an wie z.B.: „Nachdem die Teilnehmenden an der Veranstaltung XY teilnahmen, können Sie ihr Wissen darstellen, indem sie XY tun.“)

Verben, die sich auf das „*Verstehen*“ beziehen: assoziieren, ausdrücken, auswählen, bedienen, berechnen, beschäftigen, beurteilen, beziehen, demonstrieren, entdecken, entwickeln, erlassen, gebrauchen, interpretieren, konstruieren, lösen, manipulieren, planen, organisieren, produzieren, prüfen, skizzieren, transferieren, voraussagen, wählen, zeigen u. ä.

Verben, die sich auf das „*Anwenden*“ beziehen: abgleichen, analysieren, beobachten, einnehmen, einsetzen, nutzen, kommunizieren, pflegen reagieren, verwenden, leisten, anwenden, ausprobieren, auswählen, bedienen, berechnen, beschäftigen, beurteilen, demonstrieren, entdecken, entwickeln, erlassen, gebrauchen, interpretieren, konstruieren, lösen, manipulieren, planen, organisieren, produzieren, prüfen, skizzieren, transferieren, voraussagen, wählen, zeigen u. ä.

Verben, die sich auf das „*Analysieren*“ beziehen: artikulieren, bearbeiten, erforschen, erkennen, Erkenntnisse gewinnen, studieren, ableiten, analysieren, arrangieren, ausführen, berechnen, bestimmen, beurteilen, beziehen, debattieren, differenzieren, ermitteln, experimentieren, folgern, herausstellen, identifizieren, illustrieren, kategorisieren, klassifizieren, kritisieren, prüfen, untersuchen, vergleichen u. ä.

Verben, die sich auf das „*Evaluieren*“ beziehen: beurteilen, beziehen, einschätzen, entscheiden, festlegen, fokussieren, klären, identifizieren, in Zusammenhang bringen, infrage stellen, integrieren, meta-kommunizieren, reflektieren, überprüfen, unterscheiden, verdeutlichen, vermitteln, verstärken, wählen, argumentieren, benoten, bewerten, beziehen, empfehlen, entscheiden, evaluieren, interpretieren, kontrastieren, kritisieren, messen, rechtfertigen, schließen, überarbeiten, überzeugen, unterscheiden, unterstützen, validieren, vergleichen, versichern, verteidigen, Wert bemessen u. ä.

Abteilungen Beratung und Konfliktlösung & Psychotherapie und Hochschulambulanzen
Wissenschaftliche Leitung Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth

Verben, die sich auf das „Ermöglichen“ beziehen: ansprechen, anbieten, anpassen, behandeln, beziehen, einbeziehen, eingehen, erleichtern, ermöglichen, ermutigen, fördern, fordern, fungieren, Kontakt/Spannungen halten, stimulieren, teilnehmen, unterstützen, wahren u. ä.

Verben, die sich auf das „Erschaffen“ beziehen: co-kreieren, beherrschen, entwickeln, führen, generieren, gestalten, handhaben, kreieren, intervenieren, Lösungen finden, realisieren, schaffen u. ä.

Verben, die sich auf das „Synthetisieren“ beziehen: anhäufen, argumentieren, arrangieren, neu arrangieren, aufbauen, ausdenken, beziehen, einrichten, entwickeln, erfinden, erklären, formulieren, generalisieren, generieren, hervorbringen, integrieren, kategorisieren, kombinieren, konstruieren, kreieren, machen, managen, modifizieren, organisieren, planen, rekonstruieren, reorganisieren, sammeln, transferieren, überarbeiten, vorbereiten, vorschlagen, zusammenfassen, zusammenfügen, übertragen u. ä.

Prüfungsformen und Kompetenzableitungen aus Lehr- und Lernformen

Aus unterschiedlichen Lehr- und Lernformen lassen sich bestimmte Kompetenzkategorien ableiten wie z.B.:

Vorlesung/Vortrag:	Fachkompetenz in Form von Fachkenntnissen
Seminar mit Übungen:	Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen
Praktische Tätigkeit:	Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen
Selbststudium:	Fach-, Methoden-, Sozial-, und Selbstkompetenzen
E-Learning:	Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen

Aus unterschiedlichen Prüfungsformen lassen sich Kompetenzkategorien ableiten wie z.B.:

Schriftliche Prüfung wie Klausur oder Test:	Fach-, Methodenkompetenz
Mündliche Prüfung:	Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz
Referat:	Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, Selbstkompetenz
Schriftliche Seminar- und Abschlussarbeiten:	Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz
Schriftliche Selbstreflexionsberichte:	Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen
Lerntagebuch / Portfolio:	Fach-, Methoden- und Selbstkompetenz

Abteilungen Beratung und Konfliktlösung & Psychotherapie und Hochschulambulanzen
Wissenschaftliche Leitung Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth

Formative und summative Leistungsüberprüfungen und Kompetenzableitungen

Formative Leistungsüberprüfung = während eines Lernprozesses

Sie dienen dem Lernenden als Hinweise auf seinen selbstgesteuerten Lernprozess bzw. den Lehrenden zur ggf. Anpassung ihrer Lehrangebote. Diese Art der Leistungsüberprüfung ist eine Form der Begleitung, Unterstützung des Kompetenzerwerbs durch Feedback und Hilfen.

Zur Durchführung müssen die Überprüfungen einfach, handhabbar und wenig zeitaufwändig sein. Selbst- und Fremdbeurteilungen durch andere Teilnehmende zählen ebenfalls zu dieser Kategorie.

Summative Leistungsüberprüfung = am Ende eines Lernprozesses = abschließende Kompetenzüberprüfung. Z.B. ein Teilnehmender erreicht ein bestimmtes Niveau und erwirbt dadurch bestimmte Berechtigungen. Diese Leistungsüberprüfungen dienen nicht primär der Verbesserung des Lernprozesses.

Literaturangaben

Ajdukovic, M./Cajvert, L./Judy, M./Knopf, W./Kuhn, H./Madai, K./Voogd, M. (2015): ECVision. Ein Europäisches Kompetenzprofil für Supervision und Coaching. Leonardo-Innovationsentwicklungs-Projekt, Wien.

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen
(http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf)

Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e. V. (DGSF)(2014) in Kooperation mit dem BMBF, nfb, Uni Heidelberg: Kompetenzprofil-Systemische Beratung, Heidelberg.

Dobmann, B./Fischer, M./Wetzel, K. (2015): MINTmaps: Qualitätsstandards der Kurs-, Programm- und Organisationsebene. Ein Instrument zur Qualitätssicherung und –entwicklung für berufsbegleitende, online-basierte und wissenschaftliche Weiterbildungsprogramme in MINT-Fächern, Version 1.0, Verbundprojekt mint-online, Oldenburg.

Erpenbeck, J. (Hg.) (2007): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2., überarb. und erw. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

Erpenbeck, J. (2015): Kompetenzen – Vortrag, Eisenach. (<https://www.dgsf.org/ueberuns/jahrestagung/weitere-tagungsberichte/dgsf-fruehjahrstagung-2015/vortrag-kompetenzen-von-prof-dr-john-erpenbeck>).

Hollender, N. (2010): Formulierungshilfen für Modulhandbücher. Handreichung zur Verstärkung der Kompetenzorientierung. Technische Universität Darmstadt, Hochschuldidaktische Arbeitsstelle, Darmstadt.

Möller, E./Träupmann, S. (Hg.) (2011): Aspekte der psychodynamischen Supervision. Ein Kaleidoskop professioneller Perspektiven, Kassel

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.) (2014): Kompetenzprofil für Beratende, Berlin/Heidelberg. (<http://www.forumberatung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Kompetenzprofil.pdf>)

Rieforth, J., Graf, G. (2014). Tiefenpsychologie trifft Systemtherapie. Eine besondere Begegnung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Abteilungen Beratung und Konfliktlösung & Psychotherapie und Hochschulambulanzen
Wissenschaftliche Leitung Priv.-Doz. Dr. Joseph Rieforth

Schiersmann, C./Weber, P./Petersen, Crina-Maria (2013): Kompetenzprofil und Kompetenzerfassung für Beratende - am Beispiel des Feldes Bildung, Beruf und Beschäftigung in: Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt, Ausgabe 2/2013, Kassel

Schiersmann, C. (Hg.) (2009): Messverfahren und Benchmarks in der Weiterbildung. Bertelsmann (Report, Jg. 32,3), Bielefeld.

Weck, F. (2014): Psychotherapeutische Kompetenzen. Theorien, Erfassung, Förderung, Berlin/Heidelberg.

Weinhardt, M. (2015): Kompetenzorientierung: Königsweg oder Bülserpfad in der beruflichen (Weiter)Bildung, Eisenach (<https://www.dgsf.org/ueber-uns/jahrestagung/weitere-tagungsberichte/dgsf-fruehjahrstagung-2015/vortrag-von-prof-dr-marc-weinhardt>).