



## Ziele und Kompetenzentwicklung im Freiwilligendienst

### Arbeitshilfe für Anleiter\_innen

#### Zugehörige Materialien:

Selbst- und Fremdeinschätzung im Freiwilligendienst

Ziele im Freiwilligendienst

Leitfaden für Zeugnisse im Freiwilligendienst

Erzbistum Hamburg  
Pastorale Dienststelle  
Referat Kinder und Jugend  
**Fachbereich Freiwilligendienste**

[www.freiwilligendienste-erzbistum-hamburg.de](http://www.freiwilligendienste-erzbistum-hamburg.de)  
[www.erzbistum-hamburg.de](http://www.erzbistum-hamburg.de)

**Anschrift:**  
Erzbistum Hamburg  
Fachbereich Freiwilligendienste  
Lange Reihe 2  
20099 Hamburg

Tel.: 040 22 72 16 60

Version 1.0 (20.5.2019)

<b>Inhalt</b>	
<b>Hintergrund</b>	<b>6</b>
Was heißt „Lernen“?	
Knowledge-Learning-Instruction-Framework (KLI-Framework)	
Praxisbezug	
<b>Lernziele und Kompetenzen</b>	<b>8</b>
Was sind Lernziele?	
Was sind Kompetenzen?	
<b>Kompetenzen im Freiwilligendienst</b>	<b>9</b>
Über Kompetenzen ins Gespräch kommen und Reflektieren	
<b>Lernziele erarbeiten und Kompetenzen einschätzen</b>	<b>11</b>
Schritt 1: Vorerfahrungen erkunden im privaten und informellen Bereich	
Schritt 2: Kompetenzen in der Arbeitswelt der Einsatzstelle	
Schritt 3: Selbst- und Fremdeinschätzung und Vereinbarung von Lernzielen	
Schritt 4: Zwischenreflexion und Blick von außen	
Schritt 5: Einschätzen und Bilanzieren	
Schritt 6: Zeugniserstellung	
<b>Literatur</b>	<b>16</b>



## Abbildungsverzeichnis

- Titelbild Photo by Ravi Roshan on Unsplash [https://unsplash.com/@ravi\\_roshan\\_inc](https://unsplash.com/@ravi_roshan_inc)
- Abb. 1 Lernschritte · Lernstufen.  
Diese Abbildung wurde abgezeichnet aus den bikablo Publikationen, [www.bikablo.com](http://www.bikablo.com) (Haußmann & Scholz, 2018)
- Abb. 2 Das KLI-Framework  
nach Koedinger u.a., 2012
- Abb. 3 Selbsteinschätzung  
Diese Abbildung wurde abgezeichnet aus den bikablo Publikationen, [www.bikablo.com](http://www.bikablo.com) (Haußmann & Scholz, 2018)

## Hintergrund

Die Freiwilligendienste sind praktische Hilfstätigkeiten, die an Lernzielen orientiert sind und das lebenslange Lernen unterstützen. Auch die fachliche Anleitung in der Einsatzstelle soll sich an Lernzielen orientieren (§3 Abs.1 & §5 Abs.2 JFDG, §1 BFDG). Lernziele können dabei helfen die Interessen und Stärken der Freiwilligen in die Gestaltung des Arbeitsalltages einzubeziehen und eine sinnvolle Verknüpfung zwischen persönlicher Motivation und der Tätigkeit herzustellen.

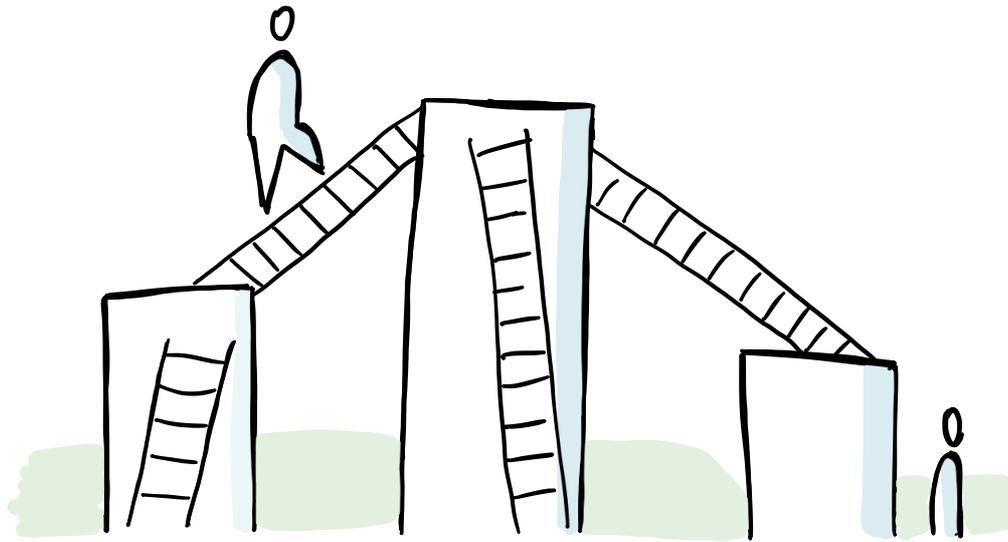


Abb. 1 : Lernschritte Lernstufen (bikablo)

### Was heißt „Lernen“?

Das Formulieren von Lernzielen ist in der Praxis gar nicht so einfach. Deshalb ist es hilfreich sich vor Augen zu führen, was Lernen überhaupt bedeutet.

Die Schwierigkeit am Lern-Begriff ist, dass es sich beim Lernen um einen Prozess handelt, der nicht unmittelbar beobachtet werden kann. Er wird nur indirekt sichtbar, wenn eine Verhaltensänderung beim Lernenden feststellbar ist (Klauer, 1973, S. 33).

Es gibt keine allgemeingültige Lerntheorie, die uns erklärt, nach welchen Gesetzmäßigkeiten Lernen funktioniert (McKeachie, 1974). Daran haben sich schon viele Pädagog\_innen die Zähne ausgebissen. Es gibt aber Lerntheorien, die dem Lernen sehr nah auf der Spur sind und gute Hinweise für die Praxis liefern können. Eine solche soll hier kurz in Hinblick auf die Freiwilligendienste angerissen werden: Das ‚Knowledge-Learning-Instruction-Framework‘.

### Knowledge-Learning-Instruction-Framework (KLI-framework)

Das Modell stammt von den Professoren Koedinger, Corbett und Perfetti (2012) und besticht durch seinen hohen Anwendungsbezug. Eine ungenaue Übersetzung des Titels ins Deutsche würde lauten: Wissen-Lern-Instruktions-Rahmen. Es sieht zunächst komplizierter aus, als es in Wirklichkeit ist: Eine vereinfachte Grafik des Modells ist in Abb. 1 dargestellt. Das Modell teilt sich in zwei Bereiche: 1. (oben) Etwas, was sich beobachten und wahrnehmen lässt und 2. (unten) Etwas, dass sich nur aufgrund der Beobachtung erschließen lässt. Besonders deutlich wird in diesem Modell, dass eine sichtbare Handlung zwar erklärt und beurteilt werden kann, der eigentliche Lernprozess aber im Verborgenen bleibt. Ein beispielhafter Lernvorgang läuft nach diesem Modell nun folgendermaßen ab:

Was passiert?	Was passiert im Modell?
Die Freiwillige Sarah spielt mit den Kindern in der Kita-Gruppe. Im Spiel zieht sich eines der Kinder die Socken aus und läuft durch den Raum. Sarah unternimmt nichts weiter.	-/-
Anleiterin Susanne bittet das Kind die Socken wieder anzuziehen und erklärt der Freiwilligen Sarah, dass die Kinder in der Kita nicht barfuß laufen dürfen, weil die Verletzungs- und Infektionsgefahr zu groß ist.	Wir befinden uns im Modell links oben. Diese „Instruktion“ ist für beide hörbar.
Freiwillige Sarah nimmt die Erklärung auf und akzeptiert diese Regel. Sie wusste das vorher nicht.	Wir befinden uns im Modell links unten. Bei Sarah findet ein „Lernereignis“ statt. Das ist für die Anleiterin nicht zu beobachten. Wir befinden uns jetzt im Modell rechts unten. Dass Barfußlaufen mit einer erhöhten Verletzungs- und Infektionsgefahr verbunden sein kann, merkt sie sich: Die Information wird zu einer „Wissenskomponente“.
Nach einer Woche zieht ein Kind wieder die Socken aus. Die Freiwillige Sarah reagiert sofort und erklärt dem Kind die „Sockenpflicht“.	Anleiterin Susanne kann die Verhaltensänderung bei Sarah beobachten. Vor dem Feierabend gibt Sie ihre dazu ein positives Feedback. Dabei befinden wir uns im Modell rechts oben.

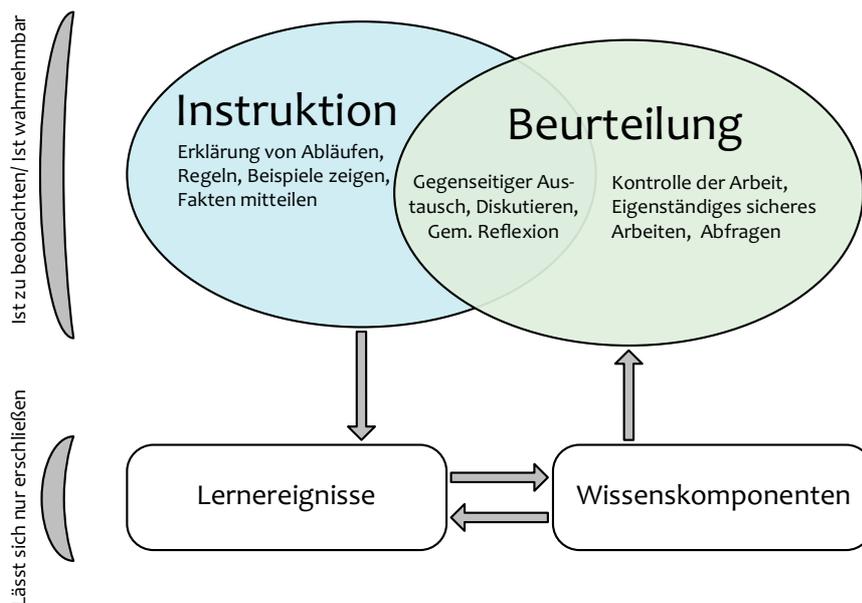


Abb. 2: Das KLI-Framework nach Koedinger u. a., 2012

Das vorgestellte Beispiel liefert nur einen sehr vereinfachten Blick auf das Modell. Es ließe sich aber noch beliebig erweitern.

Oft benötigen Lernende ein bestimmtes Vorwissen, um neue Dinge zu lernen. In den Worten des Modells: Es sind Wissenskomponenten notwendig, um neue Lernereignisse abschließen zu können. Auch Wechselwirkungen zwischen Lernereignissen und Wissenskomponenten sind möglich: Ein bestimmtes Lernereignis verändert, ergänzt oder negiert bereits vorhandene Wissenskomponenten. Was am Modell sehr deutlich wird ist, dass Lernen sehr individuell ist. Z.B. haben Lernende unterschiedliches Vorwissen oder brauchen für die Verarbeitung von neuen Inhalten unterschiedlich viel Zeit.

### Praxisbezug

Es ist eine sehr anschauliche Theorie, die für die Planung und Durchführung von Instruktionen in der Praxis hilfreich ist. So ergeben sich folgende Leitfragen:

- Wie formuliere ich Instruktionen passend für meine Freiwilligen?
- Zu welchem Lernereignis führt die von mir gewählte Instruktion?
- Welche Aufgaben kann ich an welche Freiwilligen übertragen (Vorwissen)?
- Wie gestalte ich Einarbeitungsprozesse? (Wie kann ich Vorwissen logisch und nachvollziehbar aufbauen?)
- Wie sieht das Vorwissen der Freiwilligen aus? Womit unter- oder überfordere ich ihren Wissensschatz? (Das können fachliche Dinge oder auch sprachliche Hürden sein)

## Lernziele und Kompetenzen

### Was sind Lernziele?

Die Formulierung von Lernzielen hat mehrere Vorteile:

1. Durch Lernziele werden die Intentionen der Freiwilligen transparent.
2. Durch Lernziele kann der Dienst auf die Bedürfnisse und Absichten der Freiwilligen zugeschnitten werden.
3. Lernziele ermöglichen die Reflexion von persönlichen (Lern-)Erfolgen.
4. Lernziele und die Thematisierung der Lernziele tragen zur Motivation der Freiwilligen bei und helfen bei der Wahrnehmung des persönlichen Nutzens und der Sinnhaftigkeit des Dienstes.

Mit dem Lernziel wird eine Veränderungsabsicht beschrieben, die aus Sicht der/des Freiwilligen zu einem wünschenswerten Zustand führt. Damit werden Ziele beschrieben, die nach einer bestimmten Zeit oder am Ende der Dienstzeit reflektiert werden können. Hierzu ein Beispiel:

Ausgangssituation	Veränderungsabsicht	Zielsituation
Was kann ich (nicht)?	Was soll sich ändern?	Welchen Zustand möchte ich erreichen?
Sarah kann gut mit Kindern umgehen.	Sarah möchte den selbstständigen Umgang mit Kindern verbessern.	Sarah kann die Bedürfnisse von Kindern einschätzen und auf diese gut eingehen. Sarah kann mehrere Kinder gleichzeitig beschäftigen.

## Was sind Kompetenzen?

Im Gegensatz zum Lernen, was sich in einzelne Wissenskomponenten teilen lässt, haben Kompetenzen immer einen konkreten Anwendungsbezug: Kompetenzen beweisen sich in der Praxis. Oft wird kompetentes Handeln daran bemessen, wie einzelne Schritte selbstständig und koordiniert durchgeführt werden können. Der Erwerb und die Anwendung von Kompetenzen setzen damit sowohl Wissen, als auch Können voraus.

Ähnlich dem Lernen, lassen sich Kompetenzen nicht unmittelbar beobachten, beobachtbar sind lediglich bestimmte Verhaltensmuster, hinter denen bestimmte Kompetenzen stehen. Kompetenzen werden im praktischen Tun erworben, wobei sie dann in verschiedene Kontexte übertragen werden können: Verstehe ich es mich in der Einsatzstelle den sozialen Normen entsprechend zu verhalten, kann ich das mit hoher Wahrscheinlichkeit auch im Freundeskreis oder im Wartezimmer beim Arzt. Als besonders wichtiger Faktor lässt sich die Motivation identifizieren. Ohne eine persönliche Motivation ist es unwahrscheinlich neue Kompetenzen zu erwerben oder zur Anwendung zu bringen. Wie uns das Beispiel aus dem KLI-Framework zeigt, können Freiwillige mit ihren Handlungen positive Erfahrungen machen. Sie können auf diese Erfahrung in gleichen Situationen zurückgreifen. Um die Erfahrung auch in anderen Situationen und Kontexten anwenden zu können, bedarf es der Reflexion: Das Bewusstmachen des Lerngewinns. So entsteht nach und nach ein Bild davon, über welche Kompetenzen man verfügt und wo individuelle Stärken und Schwächen liegen (Hoorn, Rindt, & Stampfl, 2010, S. 10).

## Kompetenzen im Freiwilligendienst

Während das Sprechen über Lernen ein relativ hohes Abstraktionsniveau erfordert, ist es deutlich einfacher über Kompetenzen ins Gespräch zu kommen. Denn jede\_r verfügt bereits über Kompetenzen und wendet diese bereits im Alltag an. Darüber hinaus bieten Kompetenzen den Vorteil, einfacher an bereits vorhandenen Stärken zu arbeiten und diese zu artikulieren. Lernziele sind oftmals defizitorientiert und möchten eine Lücke schließen: Tätigkeit X kann ich nicht (gut genug), deshalb möchte ich X lernen. Über bereits vorhandene Kompetenzen lässt sich sprechen und gemeinsam erkunden, wie und in welche Richtung diese weiter geformt werden können.

Zusammenfassend sind *„Kompetenzen [...] Fähigkeiten und innere Voraussetzungen, um in einer Situation selbstorganisiert und angemessen zu handeln.“* (Hoorn et al., 2010, S. 9)

Hinter Kompetenzen stünden somit Wissen und Qualifikationen, die praktisch zur Anwendung kommen. Dabei werde erworbenes Wissen eher beiläufig und ungeplant eingesetzt, indem nach Lösungen für konkrete Probleme gesucht wird (informelles Lernen). Hinter Kompetenzen stünden aber auch Werte, Prinzipien und Paradigmen (z.B.: Ich bin zuverlässig, weil ich möchte, dass sich andere auf mich verlassen können). Für viele Freiwillige ist der Freiwilligendienst dabei die erste Möglichkeit sich handelnd, problemlösend zu erfahren und zu bewähren (Hoorn et al., 2010, S. 9).

Kompetenzen werden im praktischen Tun erworben und können nicht abgefragt oder objektiv gemessen werden, da sie sich im konkreten Handeln zeigen. Wie zeigen sich Kompetenzen also in der Praxis des Freiwilligendienstes?

- Kompetenzen seien praktische Erfahrungen, die einen besonders herausfordern.
- In der echten Arbeitssituation würden Kompetenzen durch das praktische Tun erweitert. Etwa: Zuverlässigkeit, Einfühlungsvermögen, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, Teamfähigkeit und weitere. (Hoorn et al., 2010, S. 9)
- Herausforderungen sind z.B.:
  - „Wie schaffe ich es, dass mir die Gruppe von Kindern zuhört?“
  - „Woran erkenne ich, ob ein Kind Hilfe benötigt oder alleine zurechtkommt?“
  - „Wie beruhige ich eine demente Bewohnerin?“
  - „Woran muss ich denken, wenn ich einen Ausflug begleite?“

### Über Kompetenzen ins Gespräch kommen und Reflektieren

Kompetenzen eignen sich wunderbar, um über Fähigkeiten und Vorlieben ins Gespräch zu kommen. Hilfreich dabei ist die Möglichkeit des positiven Bezugs auf bereits vorhandene Kompetenzen.

Die regelmäßige Reflexion und schriftliche Fixierung von Kompetenzen helfe den Freiwilligen sich und ihre Umwelt besser einzuschätzen. Sie könnten ihre Stärken besser ein- und zur Geltung bringen. Der Freiwilligendienst könne so zu einer wichtigen Station bei der Herausforderung „Lernen lernen“ sein. Darüber hinaus seien sie nach dem Freiwilligendienst in Bewerbungsgesprächen oder ähnlichen Situationen sprachfähiger.

Durch den regelmäßigen Austausch über Kompetenzen, lernten die Einrichtung die Freiwilligen besser einzuschätzen und können sie gezielter einplanen. Durch die Ergebnisse der Reflexionsgespräche könnten auch Schlüsse auf den generellen Einsatz von neuen Freiwilligen gezogen und Stolpersteine beseitigt werden. Viel wichtiger als die Beurteilung von außen (durch die/den Anleiter\_in) sei die Selbsteinschätzung der Freiwilligen, da nur diese einen Prozess der Selbsterkenntnis anstoßen könne (Hoorn et al., 2010, S. 10–12).

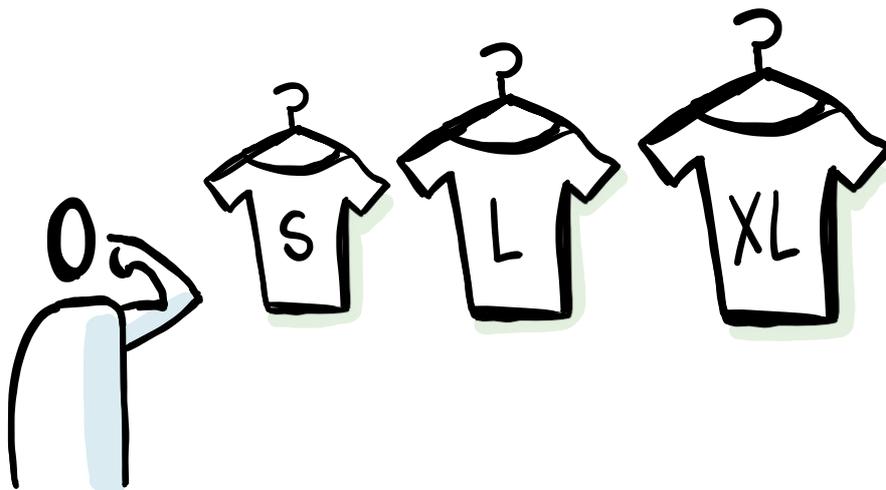


Abb. 3: Selbsteinschätzung (bikablo)

## Lernziele erarbeiten und Kompetenzen einschätzen

	Wann?	Einzelne Schritte und Ziele	Was ist konkret zu tun?
<b>Schritt 1</b>	<b>Bewerbungsgespräch &amp; 1.Seminar</b>	Kennenlernen und informieren – Was erwartet mich bzgl. Kompetenzentwicklung und Lernzielen?	Informationen über die FWD als Lern- und Orientierungsdienste und die Reflexion der ausgeführten Tätigkeit.
	<b>1.Seminar</b>	Klären – Was sind Kompetenzen?	Im Seminar werden Kompetenzen thematisiert.
	<b>1.Seminar</b>	Erkennen und Beschreiben – Was habe ich bisher gemacht?	Eigene Lebenssituationen werden als Lernorte erkannt (Familie, Freizeit, Freunde...) – Lernerfahrungen beschreiben.
	<b>1.Seminar</b>	Beobachten und Einschätzen – Was kann ich schon?	Selbsteinschätzung für den privaten Bereich mit der Möglichkeit für Rückmeldungen.
<b>Schritt 2</b>	<b>Anleitungsgespräch (im Herbst)</b>	Erkennen und Beschreiben – Was brauche ich in der Arbeitswelt?	Thematisieren beruflicher Anforderungen für den konkreten Arbeitsbereich
<b>Schritt 3</b>	<b>Anleitungsgespräch (im Herbst)</b>	Beobachten und Einschätzen – Was kann ich im Einsatz?	Selbst- und Fremdeinschätzung auf den Einsatz im FWD bezogen; Auswertungsgespräch (Fremdeinschätzung durch die Anleitung)
	<b>Anleitungsgespräch (Herbst/Winter)</b>	Orientieren – Was will ich verändern?	Ziele vereinbaren, Tätigkeiten darauf abstimmen
<b>Schritt 4</b>	<b>Einsatzstellenbesuch (Winter/Frühjahr)</b>	Zwischenreflexion mit einem Blick von außen – Wo stehe ich?	Aufgreifen der festgelegten Lernziele und erste Auswertung zu Erfolgen.
<b>Schritt 5</b>	<b>Anleitungsgespräch (Sommer)</b>	Einschätzen und Bilanzieren – Wo stehe ich am Ende des Freiwilligendienstes?	Wiederholte Selbst- und Fremdeinschätzung bezogen auf den Einsatz; Endauswertung im Abschlussgespräch; Gemeinsame Auswahl von Schlüsselkompetenzen für den Nachweis
<b>Schritt 6</b>	<b>Zeugnis</b>	Dokumentieren – Das Arbeitszeugnis	Erstellung des Arbeitszeugnisses, bzw. Zuarbeit für Leitung

Bei der praktischen Vorgehensweise sind zunächst Grenzen zu beachten. So lässt die zeitliche Begrenzung von einem Jahr nicht alle Ziele zu, bei den unterschiedlichen Einsatzstellen handelt es sich um unterschiedliche Lernorte, die Freiwilligen haben unterschiedliche Hintergründe und Vorerfahrungen und die zeitlichen und personellen Ressourcen der Einsatzstelle zur Begleitung der Freiwilligen sind begrenzt. Wir machen hier einen konkreten Vorschlag, der in der Praxis auch leicht abgewandelt werden kann. **Die Vorlage hierfür ist die „Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst“ des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“** (Hoorn et al., 2010).

### **Schritt 1: Vorerfahrungen erkunden im privaten und informellen Bereich**

Bereits im Bewerbungsgespräch werden die Freiwilligen über die Freiwilligendienste dahingehend informiert, dass es sich um Lern- und Orientierungsdienste handelt.

Im ersten Seminar arbeiten die Freiwilligen ihre bereits vorhandenen Kompetenzen heraus und halten diese schriftlich fest. Dabei werden Lernräume betrachtet, wie etwa die Familie, Ehrenämter oder der Sportverein. In diesen Lernräumen halten die Freiwilligen bereits angewendete Kompetenzen fest und schätzen diese für sich ein. Diese Einschätzung besprechen sie mit dem Seminarteam, sie haben aber auch die Möglichkeit sich ein Feedback von anderen Freiwilligen einzuholen.

### **Schritt 2: Kompetenzen in der Arbeitswelt der Einsatzstelle**

In einem frühen Anleitungsgespräch sollten berufliche Anforderungen im Arbeitsbereich der Freiwilligen thematisiert werden. Hierfür bietet sich besonders ein Zeitpunkt an, zu dem die Freiwilligen bereits einen ersten Eindruck gesammelt haben, also etwa nach einem knappen Monat im Dienst. Gemeinsam können Anleitung und Freiwillige überlegen, welche Anforderungen im Arbeitsbereich vorhanden sind und welche Fähigkeiten notwendig sind. Hierbei sollten vor allem allgemeine Fähigkeiten und nicht fachgebundene Kenntnisse im Vordergrund stehen (z.B. „Man muss sehr zuverlässig sein“ oder „Man braucht viel Geduld und Durchhaltevermögen“). Als Anleitung ist es hilfreich, sich im Vorhinein hierzu Gedanken zu machen, am besten gemeinsam mit Kolleg\_innen.

#### **Methodenvorschlag „Der/Die perfekte Mitarbeiter\_in“**

- Auf einem Blatt wird der Umriss einer Person gemalt. Darüber kommt die Überschrift: „Die perfekte Mitarbeiterin“.
- Die Freiwilligen sollen überlegen, welche Eigenschaften und Fähigkeiten ein\_e Mitarbeiter\_in in der Einsatzstelle benötigt. Dabei geht es um generelle Eigenschaften und nicht um spezifisches Fachwissen oder eine bestimmte Ausbildung etc.
- Die Anleitung kann ergänzen, eigene Ideen einbringen oder durch Anregungen helfen:
  - Den Tagesablauf der Freiwilligen durchgehen und an Tätigkeiten orientieren
  - Die Klienten in den Blick nehmen: Was braucht X besonders?
- Die Darstellung muss am Ende nicht vollständig sein, sollte aber einen guten Überblick über die Realität bieten.
- Die Übung kann auch auf verschiedene Treffen aufgeteilt und unterbrochen werden. Vielleicht lohnt sich auch ein erneuter Blick auf das Papier nach einem Monat, wenn die Einarbeitung endgültig abgeschlossen ist.

### Schritt 3: Selbst- und Fremdeinschätzung und Vereinbarung von Lernzielen

Im Formular Selbst- und Fremdeinschätzung werden viele relevante Kompetenzen abgefragt. Freiwillige und Anleitung füllen den Bogen unabhängig voneinander aus. Die Freiwilligen schätzen sich selbst ein, die Anleitung schätzt auf der Grundlage des ersten Eindrucks die Fähigkeiten der Freiwilligen ein. Im breiten Spektrum der einzelnen Fragen werden die Freiwilligen individuelle Schwerpunkte legen. Das Ausfüllen sollte in aller Ruhe geschehen, am besten geschieht dies im Vorhinein zum eigentlichen Gespräch.

Der Fragebogen kann Widerstände bei Freiwilligen hervorrufen, da er sehr persönlich ist. Das Ausfüllen muss freiwillig geschehen. Den Freiwilligen sollte erläutert werden, dass die Einschätzung für sich selbst geschieht und dazu dient sich selbst besser kennenzulernen und an sich zu arbeiten. Die ausgefüllten Bögen sind nur für das Leitungsgespräch bestimmt und werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Fragen stellen keine Bewertung oder Benotung dar, sondern sind eine Einschätzung und Momentaufnahme.

#### Methodenvorschlag Gesprächsleitfaden Selbst- und Fremdeinschätzung

Im Leitungsgespräch kann der Gesprächsleitfaden nach dem Ausfüllen so aussehen:

- Wie ist es Dir mit der Selbsteinschätzung ergangen?
- Vergleich der einzelnen Fragen und gemeinsame Betrachtung von Abweichungen: Wie kommst Du zu deinen Einschätzungen?  
(Statt die einzelnen Fragen zu vergleichen, können auch die „Kompetenzen“ oder „Zieldimensionen“ gebündelt betrachtet werden. Das muss von den Freiwilligen abhängig gemacht werden).
- In welchen Bereichen siehst Du Deine Stärken? Und warum?
- In welchen Bereichen siehst Du Deine Schwächen? Und warum?
- Was sollte sich aus Deiner Sicht verändern? Woran willst Du im Freiwilligendienst arbeiten? Welche Unterstützung wünschst Du Dir dabei von mir?

#### Methodenvorschlag Darauf bin ich stolz

Zum Einstieg oder zum Ausklang der Auswertung kann eine Form des Stärken-Feedbacks eingebracht werden.

- Freiwillige und Anleitung überlegen jeweils für sich: Auf welche Eigenschaft oder Fähigkeit bin ich besonders stolz? (Bei Schwierigkeiten zur Ideenfindung kann auf die Schule, Hobbys, Sport verwiesen werden)
  - Das Ergebnis notieren beide verdeckt auf eine Karte/ einen kleinen Zettel
- Im zweiten Schritt überlegen beide: Auf welche Eigenschaft oder Fähigkeit kann mein\_e Gegenüber stolz sein?
  - Das Ergebnis wird wieder verdeckt auf einem Zettel notiert.
- Jetzt erhält jeder die Zettel mit seinen Eigenschaften/ Fähigkeiten und legt sie offen vor sich hin. Beide beantworten die Fragen:
  - Habe ich erwartet, dass mein\_e Gegenüber diese Eigenschaft FÜR SICH aufschreibt?
  - Habe ich erwartet, dass mein\_e Gegenüber MIR diese Eigenschaft zuschreibt?
- In einem letzten Schritt kann gemeinsam überlegt werden: Was für Kompetenzen stehen hinter den Eigenschaften und Fähigkeiten? Dabei ist die Übersichtstabelle des Formulars „Ziele im Freiwilligendienst“ hilfreich.

Auch wenn die Auswertung länger dauern kann, ist es ungünstig das Gespräch zu unterbrechen. Damit geht meist der Redefluss und Bezüge zwischen den Kompetenzen verloren. Nach dem Austausch zu bereits vorhandenen Kompetenzen, können Lernziele besprochen werden. Hierzu liegt das Formular „Lernziele im Freiwilligendienst“ vor, welches die Lernziele mit Kompetenzen verknüpft. Mit Beispielen (s.u.) wird die Systematik anschaulich. Der große Vorteil dieser Darstellung ist, dass die einzelnen Tätigkeiten mit der Arbeit an eigenen Kompetenzen sichtbar verknüpft wird und gute Gesprächsanlässe liefert. Je nach Art und Umfang der Ziele, können diese über das Jahr angepasst werden.

Fachbereich  
Freiwilligendienste



Fachbereich  
Freiwilligendienste



### Ziele im Freiwilligendienst

Nach: Hoom, A., Rindt, S., & Stampf, S. (2010). Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst. Hinweise für Einsatzstellen. Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“. Frankfurt/Main: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.

Einsatzstelle: <u>Altenpflegeheim St. Benedikt</u>	Freiwillige:r												
	Kompetenzen im Freiwilligendienst												
	Beschäftigungsfähigkeit			Bildungsfähigkeit	Kommunikationsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Reflexionsfähigkeit	Engagementbereitschaft					
	Teamfähigkeit	Organisationsfähigkeit	Zuverlässigkeit	Konfliktfähigkeit	Lernbereitschaft	Leistungsorientiertheit	Flexibilität	Kommunikationsfähigkeit	Selbstständigkeit	Verantwortungsbewusstsein	Interkulturelle Kompetenz	Fähigkeit zur Selbstreflexion	Engagementbereitschaft
Woran möchte ich arbeiten? <sup>®</sup>	Arbeitsbereich kommunizieren und Arbeitspraxis erproben												
Aufgaben: -													
<u>BEGLEITUNG DES MITTAGESSENS</u>													
- Bew. in Speisesaal begleiten	X			X									
- Hilfestellung beim Hinsetzen und ggf. beim Umbinden der Serviette													
- Verteilen der Mahlzeiten													
- Essen reichen bei Fr. Lisa und Hr. Lukas							X						
- Abräumen	X												
- Essenswagen vorbeibringen													
- Tische aufräumen	X												

### Ziele im Freiwilligendienst

Nach: Hoom, A., Rindt, S., & Stampf, S. (2010). Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst. Hinweise für Einsatzstellen. Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“. Frankfurt/Main: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.

Einsatzstelle: <u>Schule / Hort St. Laurentius</u>	Freiwillige:r												
	Kompetenzen im Freiwilligendienst												
	Beschäftigungsfähigkeit			Bildungsfähigkeit	Kommunikationsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Reflexionsfähigkeit	Engagementbereitschaft					
	Teamfähigkeit	Organisationsfähigkeit	Zuverlässigkeit	Konfliktfähigkeit	Lernbereitschaft	Leistungsorientiertheit	Flexibilität	Kommunikationsfähigkeit	Selbstständigkeit	Verantwortungsbewusstsein	Interkulturelle Kompetenz	Fähigkeit zur Selbstreflexion	Engagementbereitschaft
Woran möchte ich arbeiten? <sup>®</sup>	Im Konfliktbereich zu Kindern und Eltern stehen												
Aufgaben: -													
<u>HOFAUF SICHT NACHMITTAG</u>													
- Ausgabeproduktion f. Kinder sein		X											
- Spielgeräte ausgeben								X					
- Als Spielzeugin anbieten													
- Auf Sauberkeit achten								X					
- Streitigkeiten schlichten								X					
- Verabschieden, das Lote ausfragen								X	X				

### Ziele im Freiwilligendienst

Nach: Hoom, A., Rindt, S., & Stampf, S. (2010). Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst. Hinweise für Einsatzstellen. Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“. Frankfurt/Main: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.

Einsatzstelle: <u>Kinder- &amp; Jugendhaus St. Tereisia</u>	Freiwillige:r												
	Kompetenzen im Freiwilligendienst												
	Beschäftigungsfähigkeit			Bildungsfähigkeit	Kommunikationsfähigkeit	Integrationsfähigkeit	Reflexionsfähigkeit	Engagementbereitschaft					
	Teamfähigkeit	Organisationsfähigkeit	Zuverlässigkeit	Konfliktfähigkeit	Lernbereitschaft	Leistungsorientiertheit	Flexibilität	Kommunikationsfähigkeit	Selbstständigkeit	Verantwortungsbewusstsein	Interkulturelle Kompetenz	Fähigkeit zur Selbstreflexion	Engagementbereitschaft
Woran möchte ich arbeiten? <sup>®</sup>	Selbst handeln im offenen Nachmittags												
Aufgaben: -													
<u>BETRIEFUNG IM OFFENEN NACHM</u>													
- Begrüßung neuer Gäste					X								
- Konfliktklärung zw. RB und Zu.					X								
- Bei nach Bedarf und in Absprache mit dem Team einsetzen	X												
- Als Gesprächspartnerin anbieten					X							X	
- Nach Bedarf Hilfe bei Hausaufgaben													
- Auf Einhaltung der Regeln achten					X		X						
<u>TEILNAHME AN FALLSUPERVISION</u>													
- Zuhören und versuchen Feedback nachzuverfolgen	X												
- Eigene Themen einbringen					X			X				X	
- Eigene Sichtweisen mitteilen					X			X				X	
- Nachfragen, wenn etwas unklar ist						X							

Während eines Fachtags für Anleiter\_innen haben wir uns mit dieser Methodik beschäftigt. Es wurde deutlich, dass die Systematik des Bogens selbst ausprobiert werden muss, bevor man sie mit Freiwilligen durchführt. Außerdem sollte die Methode nicht isoliert von den vorherigen Schritten durchgeführt werden. Dieser Bogen kann eine zuverlässige Begleitung über das Jahr sein und immer wieder neu reflektiert und aktualisiert werden. Es können aber auch Ziele vereinbart werden, die erst über lange Zeit erreicht werden können.

#### Schritt 4: Zwischenreflexion und Blick von außen

Die Ziele sollten in jedem Fall zur Hälfte des Dienstes gemeinsam von Anleitung und Freiwilligen betrachtet werden. Es kann im Gespräch wieder eine Einschätzung erfolgen, inwiefern die jeweiligen Ziele erreicht sind, was noch Schwierigkeiten bereitet oder welche neuen Aspekte im Laufe der Zeit dazugekommen sind.

Beim Einsatzstellenbesuch kann ebenfalls eine gemeinsame Betrachtung der Ziele stattfinden.

#### Methodenvorschlag Bilder sagen mehr, als tausend Worte

Um bei einer Reflexion besser ins Gespräch zu kommen, eignen sich sehr gut Verbildlichungen. So lässt sich zunächst sammeln und einordnen, bevor man ins Detail geht. Einige Beispiele:

- Fischernetz (Was habe ich aufgefangen)
- Teich (Was ist mir noch nicht ins Netz gegangen)
- Erntewagen (Was habe ich schon eingesammelt? Was ist reif?)
- Acker (Was liegt noch auf dem Feld?)
- Müllabfuhr (Was brauche ich nicht mehr? Was war zu viel?)
  
- Mein Weg durch den Freiwilligendienst  
Die Freiwilligen zeichnen auf einem Blatt Papier einen Weg (eine Linie tut es auch) und können Meilensteine, Stolpersteine, Zick-Zack-Kurse, Abzweigungen, Anstiege, Abstiege unterbringen, die für besondere Ereignisse, Momente oder Phasen im Jahresverlauf stehen.
  
- Mein Haus (Kreative Herangehensweise)  
Die Freiwilligen werden gebeten ein Haus zu zeichnen, dass symbolisch dafür steht, wie sie sich in der Anfangszeit im Dienst erlebt haben. Wie groß war das Haus? Welche Sicherheiten bot es mir? War es wetterfest? Daneben zeichnen sie ein Haus, das symbolisch dafür steht, wie sie sich jetzt im Dienst erleben.

Eine gute Sammlung von Reflexionssystematiken und konkreten Fragen ist u.a. im Methodenkoffer des Portals „qualifizierung/digital“ zu finden: <http://kurzelinks.de/cxal>



#### Schritt 5: Einschätzen und Bilanzieren

Von zentraler Bedeutung ist die abschließende Betrachtung der vereinbarten Ziele zum Ende der Dienstzeit. Hierbei kann ein Fazit über das (nicht) erreichte gezogen werden. Die erlangten Kompetenzen sollten in einem möglichen Arbeitszeugnis besonders betont werden.

#### Schritt 6: Zeugniserstellung

Das Ziele-Formular ist ein Arbeitsdokument und sollte bei Anleitung und Freiwilligen verbleiben. Es kann aber die Grundlagen für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses liefern und den Fokus von selbigen bestimmen. Aus dem Dokument dürfen nur positive Aspekte übernommen werden.

## Literatur

- Haußmann, M., & Scholz, H. (2018). *bikablo® 2.0: visuelles Wörterbuch: neue Bilder für Meeting, Training & Learning = bikablo® 2.0 ; visual dictionary: new visuals for meeting, training & learning* (12. Auflage; bikablo® akademie GmbH & Co.KG, Hrsg.). Eichenzell: Neuland GmbH & Co. KG.
- Hoorn, A., Rindt, S., & Stampfl, S. (2010). *Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst Hinweise für Einsatzstellen. Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“*. Frankfurt; Main: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.
- Klauer, K. J. (1973). *Revision des Erziehungsbegriffs: Grundlagen e. empir. - rationalen Pädagogik*. Düsseldorf: Pädagogischer Verlag Schwann.
- Koedinger, K. R., Corbett, A. T., & Perfetti, C. (2012). The Knowledge-Learning-Instruction Framework: Bridging the Science-Practice Chasm to Enhance Robust Student Learning. *Cognitive Science*, 36(5), 757–798. <https://doi.org/10.1111/j.1551-6709.2012.01245.x>
- McKeachie, W. J. (1974). The Decline and Fall of the Laws of Learning,. *Educational Researcher*, 3(3), 7–11. <https://doi.org/10.3102/0013189X003003007>

## Zugehörige Materialien

- I. Selbst- und Fremdeinschätzung im Freiwilligendienst
- II. Ziele im Freiwilligendienst
- III. Leitfaden für Zeugnisse im Freiwilligendienst

Verfügbar unter: <https://jugend-erzbistum-hamburg.de/materialien>







