

Handbuch für Pädagogen

Unterstützung der Förderung von sozialen Kompetenzen

Stand 31.01.2022

Verfasst von: Projektkonsortium Visual Paths

Projekt: VISUELLE PFADE

Visualisierung von Fähigkeiten und Lernpfaden
und unterstützende Anerkennung von
Kompetenzen

Projektnummer: 2019-1-DE02-KA202-006504



VISUAL PATHS

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1 Die Bedeutung der Förderung der Kompetenzen in der Zeit nach der Pandemie	2
1.1 Verweis auf Schlüsselkompetenzen	2
1.2 Das Ziel - Unterstützung der Förderung von sozialen Kompetenzen	3
1.3 Beschreibung von sozialen Kompetenzen	3
1.4 Zusammenhang innerhalb des Projekts Visuelle Pfade	5
2 Die Notwendigkeit der Integration von sozialen Kompetenzen in den Bildungsprozess	6
2.1 Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen im persönlichen Bereich	8
2.2 Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen in der Bildung	8
2.3 Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz	9
2.4 Rahmen für soziale Kompetenzen	9
2.5 Formales und informelles Lernen und soziale Kompetenzen	12
3 Soziale Kompetenzen Bewertungstool	13
3.1 Soziale Kompetenzen Bewertungsinstrument - zur Überprüfung des Grundwissens des Lernenden über soziale Kompetenzen	14
3.2 Soziale Kompetenzen Bewertungsinstrument für Pädagog:innen und Lernende	16
4 In die App integrierte soziale Kompetenzen	23
4.1 Überwachung der Entwicklung von sozialen Kompetenzen durch den Lernenden durch die App	24
Zusammenfassung	26
Literaturverzeichnis	27

Einleitung

Dieses Handbuch richtet sich an Pädagog:innen und Lehrende, die sich im Bereich der Unterstützung der Entwicklung von sozialen Kompetenzen von Lernenden weiterbilden wollen. Es behandelt, in vier Kapitel aufgeteilt, folgende Themen: (1) Die Bedeutung der Förderung der Kompetenzen in der Zeit nach der Pandemie; (2) Die Notwendigkeit der Integration von sozialen Kompetenzen in den Bildungsprozess. Es schlägt (3) ein Bewertungsinstrument und eine Methode für die selbstständige Überprüfung der Sozialkompetenzen vor und beschreibt (4) wie diese Methode in der Visual Paths Online-Umgebung umgesetzt und verwendet werden kann.

Vor allem die Selbstbewertung sowie die Mitgestaltung der Entwicklung sozialer Kompetenzen ist in einer sich schnell verändernden und digitalen Welt unerlässlich.

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des Erasmus+ -Projektes "Visualisierung von Fähigkeiten und Lernwegen als Beitrag zur Anerkennung von Kompetenzen" entwickelt, um diese Thematik aufzugreifen und eine innovative und leicht umsetzbare Lösung für die Praxis anzubieten.

Es wird ein Ampelsystem vorgeschlagen, mit dem Lehrkräfte und Lernende den Stand erwarteter Kompetenzen bewerten und einen Überblick über den Kompetenzstand erhalten. Die Lernenden können sich selbstständig orientieren und sich selbst Ziele für zu erreichende Kompetenzen setzen. Sie werden zu Mitgestaltern ihres eigenen Lernprozesses. Dazu wird zwischen den Bewertungen ein Arbeiten mit digitalen Lernkarten vorgeschlagen, bei dem Lernende sich selbst Aufgaben stellen, aber auch Lehrende Aufgaben zuteilen können. So können Lernende immer auf dem persönlichen Leistungsniveau arbeiten, und aktiv und motiviert sich in die erwünschte Richtung weiterentwickeln.

Dieses Handbuch ist einerseits zu sehen als eigenständiges Informationsmaterial für PädagogInnen und Lehrende zur Förderung sozialer Kompetenzen im Lernprozess. Andererseits bildet es in Kombination mit den im Rahmen des Visual Paths-Projektes entwickelten weiteren Handbücher für die Visualisierung von Lernpfade sowie der eLearning-Plattform und der App, die diese Inhalte in eine Online-Lernumgebung umsetzt, ein wirkungsvolles Gesamtinstrument, das die Erfassung, die Entwicklung und den Nachweis von sozialen Kompetenzen bündelt.

1 Die Bedeutung der Förderung der Kompetenzen in der Zeit nach der Pandemie

Die COVID-19-Pandemie hat unseren Lebensstil erheblich verändert und große Veränderungen im persönlichen Leben, in der Bildung und in der Beschäftigung mit sich gebracht. Folglich hat sie unsere Aufmerksamkeit auf die Notwendigkeit gelenkt, Kompetenzen zu entwickeln und zu fördern, die uns helfen können, uns an unterschiedliche Lebensbedingungen anzupassen und ein zufriedenstellendes Leben als verantwortungsbewusste soziale Akteure und reflektierende lebenslange Lernende“ (21) zu führen.

1.1 Verweis auf Schlüsselkompetenzen

Im Jahr 2006 führte der europäische Referenzrahmen Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen ein: „Schlüsselkompetenzen sind diejenigen, die jeder Einzelne für persönliche Erfüllung und Entwicklung, aktive Bürgerschaft, soziale Inklusion und Beschäftigung benötigt.“(23) Hauptziel des Dokuments war es, den Bürger:innen bei der Anpassung an eine sich rasch verändernde Welt zu helfen.

„Im Mai 2018 hat der Rat der Europäischen Union die überarbeitete Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen angenommen, in der ein Kernkompetenzpaket festgelegt ist, das für das Arbeiten und Leben im 21. Jahrhundert erforderlich ist. Ziel ist es, dass jeder / jede über die wesentlichen Kompetenzen verfügt, die für die persönliche Entwicklung, die soziale Eingliederung, die aktive Bürgerschaft und die Beschäftigung erforderlich sind. Zu diesen Kompetenzen gehören Alphabetisierung, mehrsprachige, mathematische Kompetenz und Kompetenzen in Wissenschaft, Technologie und Ingenieurwesen sowie digitale, persönliche, soziale und Lernfähigkeit, Bürgerschaft, Unternehmertum und kulturelles Bewusstsein und Ausdruck.“ (21)

Heutzutage, vier Jahre später, stehen die Europäer:innen nach der Corona-Pandemie vor ähnlichen Problemen. Sie beherrscht 2 Jahre unser Leben. Die negativen Folgen dieser Krise sind in allen Lebensbereichen deutlich zu spüren. Die Menschen fühlen sich angesichts neuer Herausforderungen und neuer Entscheidungen möglicherweise entfremdet und verletzlich, so dass sie ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten an

die neue Umgebung anpassen müssen, insbesondere in Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit.

1.2 Das Ziel - Unterstützung der Förderung von sozialen Kompetenzen

Unter Berücksichtigung der oben genannten Bedürfnisse wurde beschlossen, einen Ansatz weiterzuentwickeln, der soziale Kompetenzen im Lernprozess fördert, in dem die Lernenden in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt werden, um flexibler und anpassungsfähiger an sich schnell ändernde Arbeits- und Lebensbedingungen zu werden. Dabei geht es einerseits um die selbstständige Erfassung von sozialen Kompetenzen. Andererseits bietet der Ansatz die Möglichkeit, die Digitalisierung formal und informell zur Förderung und Nachweis von sozialen Kompetenzen zu integrieren.

Wie im europäischen Referenzrahmen beschrieben: „Die Bildung in ihrer doppelten Rolle, sowohl in sozialer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht, spielt eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, sicherzustellen, dass die Bürgerinnen und Bürger Europas die Schlüsselkompetenzen erwerben, die sie benötigen, um sich flexibel an solche Veränderungen anpassen zu können.“ (23)

Zielgruppen des entwickelten Ansatzes und den dazugehörigen Produkten sind sowohl Pädagog:innen und andere Lehrende als auch Jugendliche und junge Erwachsene, für die die Förderung der sozialen Kompetenzen, insbesondere in Bezug auf die Persönlichkeitsentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit von besonderer Bedeutung ist.

1.3 Beschreibung von sozialen Kompetenzen

In vielen Studien und Forschungen gab es eine gemeinsame „Beobachtung, dass soziale Kompetenzen einen Mehrwert für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und gleichzeitig einen Faktor darstellen, der die Beschäftigungsfähigkeit von Personen fördert, die einen Arbeitsplatz suchen“ (16). Im europäischen Rahmen für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen sind **Kompetenzen** eine der drei Komponenten der **Kompetenz** – „Kompetenzen werden als eine Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen definiert, die dem Kontext angemessen sind.“ (23)

Kompetenz umfasst **alle Fähigkeiten und Merkmale**, die es der Person ermöglichen, eine Arbeit auszuführen. Eine Kompetenz zu haben bedeutet, bestimmte Kenntnisse zu nutzen,

um Probleme effizient zu lösen. Dieses Wissen kann die technischen Aspekte verschiedener Tätigkeiten (z. B. die Bedienung von Computerprogrammen, das Sprechen von Fremdsprachen) sowie die verschiedenen Aspekte der zwischenmenschlichen Funktion (z. B. Arbeiten im Team, Anpassung an verschiedene Situationen) umfassen. Eine kompetente Person ist daher diejenige, die über die entsprechenden Fähigkeiten und Einstellungen verfügt, um eine bestimmte Funktion auszuüben, über bestimmte Themen zu sprechen und Verantwortung dafür zu übernehmen. Kompetenz wird oft als individuelle Eigenschaft einer Person betrachtet, um ihr Potenzial zu bestimmen.

Kompetenzen (und damit Fähigkeiten) werden stark von Werten oder Überzeugungen und Idealen beeinflusst, die von den Mitglieder:innen einer Kultur darüber geteilt werden, was gut oder schlecht, wünschenswert oder unerwünscht ist. Werte haben einen großen Einfluss auf das Verhalten und die Einstellung einer Person und dienen als allgemeine Richtlinien in allen Situationen. (16)

Es gibt viele Arten von Kompetenzen, abhängig von ihrem Wert. Was die Fähigkeiten betrifft, so können sie **spezifisch** sein (solche, die den Wert einer Person nur innerhalb einer bestimmten Aufgabe oder eines bestimmten Sektors / Unternehmens erhöhen) oder **allgemein** (solche, die den Wert einer Person auf dem Arbeitsmarkt und im Privatleben erhöhen). Während Agenturen, Institutionen und politische Entscheidungsträger im Bereich der beruflichen Weiterbildung (Berufliche Weiterbildung und Training) mit einer Unterscheidung zwischen spezifischen und allgemeinen Fähigkeiten arbeiten, neigen Arbeitgeber:innen eher dazu, zwischen **fachlichen - und sozialen Kompetenzen** zu unterscheiden. (16)

- **fachliche Fähigkeiten**– sind die **Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe erforderlich sind**, z. B. Fremdsprachenkenntnisse und Computerkenntnisse. Sie lassen sich leicht beobachten, messen und trainieren.
- **soziale Kompetenzen** – das sind psychosoziale Fähigkeiten, die eng mit persönlichen Einstellungen verbunden sind, die nicht greifbar sind, wie Kommunikation, Kreativität, dynamisches Verhalten und Flexibilität. Sie sind schwer zu messen und zu entwickeln.

Fachliche Fähigkeiten können erlernt werden, während die Grundlagen für **soziale Kompetenzen** angeboren sind. Ihre weitere Ausprägung erfolgt jedoch im Verlauf der Kindheit und des ganzen Lebens. Erwähnenswert ist der Unterschied zwischen **sozialen**

Kompetenzen und **Grundfertigkeiten**, die zusammen im europäischen Rahmen für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen verwendet werden, um acht Schlüsselkompetenzen zu beschreiben. **Grundfertigkeiten** beziehen sich auf Lese-, Schreib-, Rechen-, Sprach- und IKT-Kenntnisse, die während des formalen Lernprozesses erworben werden.

1.4 Zusammenhang innerhalb des Projekts Visuelle Pfade

Ziel des Projekts Visuelle Pfade ist es, Ansätze zur Erfassung, der Entwicklung und dem Nachweis von sozialen Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Lernen zu kombinieren, um die Förderung sozialer Kompetenzen zu unterstützen und den beruflichen und persönlichen Karriereweg von Jugendlichen zu erleichtern.

Mit dem Ansatz „Kompetenzen auf einen Blick“ in PR1 werden Kontexte und Anforderungen festgelegt sowie Lernpfade digital visualisiert. Der Lernende kann erkennen, welche Aktivitäten/Lerneinheiten bereits absolviert wurden und welche noch abgeschlossen werden müssen, um das Lernziel zu erreichen. Dies hilft dem Lernenden, die Bedeutung und den Zusammenhang jeder Lernaktivität sowohl im Kontext des Erwerbs einzelner Fähigkeiten und Kompetenzen als auch als Teil des "Gesamtbildes" seines persönlichen Lernweges zu verstehen.

Mit dem Ansatz „Unterstützung der Entwicklung von sozialen Fähigkeiten“ in PR2 wird die Aufmerksamkeit der Lernenden und Lehrenden auf die Entwicklung und Förderung von sozialen Kompetenzen gerichtet, indem es Werkzeuge für die Selbstbewertung und Diskussion während des Lernprozesses anbietet und den Beitrag informeller Lernergebnisse für die Entwicklung von sozialen Kompetenzen hervorhebt.

Der Ansatz „Kompetenzanerkennung“ in PR3 befasst sich mit der Erfassung und Organisation von Lernbelegen aus unterschiedlichen Kontexten (formales und informelles Lernen) und macht diese während der Ausbildung zur Unterstützung von Lernprozessen und anschließend als Grundlage für die Validierung von Lernergebnissen oder die Vorbereitung der nächsten Karriereschritte (Bewerbungen) verfügbar und sichtbar.

Die Web- und mobile Schnittstelle bietet eine technische Plattform für die Integration und die praktische Anwendung der Erkenntnisse der genannten Ansätze; ihr Einsatz visualisiert,

dass die kombinierte Nutzung von Ergebnissen verschiedener Lernkontexte einen Mehrwert über die individuelle Überprüfung von Lernkontexten hinaus bietet.

Alle genannten Ansätze werden in separaten Handbüchern vorgestellt, die dafür spezifischere Informationen enthalten.

2 Die Notwendigkeit der Integration von sozialen Kompetenzen in den Bildungsprozess

Soziale Kompetenzen beziehen sich auf eine Gruppe von persönlichen Eigenschaften, die es jemandem ermöglichen, effektiv und harmonisch mit anderen Menschen zu interagieren, persönliche Attribute wie positive Einstellungen, Kommunikationsfähigkeiten, kritisches Denken, Organisation und Planung, Arbeit in einem Team und mehr.

Soziale Kompetenzen sind soziale und persönliche Fähigkeiten, die Menschen besitzen müssen, um in einem persönlichen und beruflichen Leben erfolgreich zu sein. Soziale Fähigkeiten identifizieren eine Person als Individuum, bestimmen das Verhalten, die Persönlichkeit und die Fähigkeit, Aufgaben in einer Vielzahl von Situationen auszuführen. Durchsetzungsvermögen, emotionale Intelligenz, Kreativität, Führung, Selbstvertrauen, Zeitmanagement – das sind die Fähigkeiten, die jeder mehr oder weniger besitzt. Die Aufgabe besteht darin, die eigenen Stärken und Schwächen zu identifizieren und an deren Verbesserung und Entwicklung zu arbeiten.

Im Gegensatz zu fachlichen Fertigkeiten **sind soziale Kompetenzen nicht messbar**. Bis vor kurzem wurden diese Fähigkeiten nicht so stark berücksichtigt wie heute. Es ist aber diese Art von Kompetenz, die Arbeitgeber:innen heutzutage zunehmend zu schätzen wissen.

Arbeitgeber:innen suchen nach Mitarbeiter:innen, die nicht nur in der Lage sind, die spezifische Stelle zu erledigen, für die sie sich bewerben, sondern die sie besser machen als andere. In gewisser Weise repräsentieren soziale Kompetenzen den Arbeitsstil einer Person (die Art und Weise, wie sie die zugewiesenen Aufgaben ausführt). Es ist der persönliche Stil, der jeden Menschen einzigartig macht, obwohl er über die gleichen Kenntnisse und Qualifikationen (fachliche Fertigkeiten) verfügt (16).

Marktforschungen deuten darauf hin, dass die Nachfrage nach sozialen Kompetenzen stetig steigt. Es ist der Tatsache zu verdanken, dass soziale Kompetenzen strategisch sind. Sie können in vielen verschiedenen Arten von Jobs eingesetzt werden, und sie können auch Menschen befähigen (wenn sie sich ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst sind), sich selbst auf angemessene Weise zu fördern, um bessere Jobs zu finden und einen positiven Beitrag zu den Arbeitsorganisationen zu leisten. Es ist nicht verwunderlich, warum soziale Kompetenzen manchmal auch als Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet werden (16).

Obwohl soziale Kompetenzen als schwer messbar bezeichnet werden, gibt es Möglichkeiten, sie zu bewerten. Eine solche Bewertung wird in der Regel für wissenschaftliche, Forschungs- oder Bildungsbedürfnisse durchgeführt. In Tabelle 1 gibt es einige Beispiele für die Messung von sozialen Kompetenzen in Bildungseinrichtungen oder am Arbeitsplatz:

Tabelle 1. Drei Aspekte von sozialen Kompetenzen:

Aspekt	Charaktereigenschaften	Messverfahren
kognitiv	Fähigkeit, soziale Situationen zu erkennen, kognitive Empathie, Kenntnis sozialer Regeln und Fähigkeit, soziales Verhalten zu planen	Soziale Intelligenz-Tests, Fragebögen zu Intelligenz, emotionalen, strukturierten Interviews
motivierend	Die Tendenz, soziale Risiken einzugehen und sich in sozialen Situationen zu engagieren	Fragebögen zu bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen, die die Fähigkeit zur Initiative in sozialen Kontakten messen
motorisch	Soziale Kompetenzen besitzen und nutzen	Selbstbeschreibung, Schätzung, Beobachtung, strukturierte Simulationstechniken in der natürlichen Umwelt

Arbeitgeber:innen verwenden eine Vielzahl von Rekrutierungstechniken, um die sozialen Kompetenzen der Bewerber:innen zu bewerten: von Interviews bis hin zu Probezeiten. Obwohl nicht immer explizit angegeben wird, verfügen sie im Allgemeinen über einen Einstellungsrahmen, der eine Mischung aus Fähigkeiten, Qualifikationen, Berufserfahrung und persönlichen Qualitäten umfasst, deren Mischung auf die Kompetenzen und Anforderungen der Stelle zugeschnitten ist (16). Deshalb sollte sich ein Lernender der

Bedeutung von sozialen Kompetenzen für seinen / ihren zukünftigen Job bewusst sein, um sich angemessen auf ein Vorstellungsgespräch für einen Wunschjob vorzubereiten.

2.1 Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen im persönlichen Bereich

Der Mensch war, ist und bleibt ein soziales Wesen, daher sind zwischenmenschliche Fähigkeiten im Leben der Menschen von entscheidender Bedeutung. Sie beeinflussen nicht nur die berufliche Sphäre, sondern vor allem das Privatleben. Heute nimmt die Rolle sozialer Kompetenzen zu. Die grundlegende soziale Kompetenz ist die Fähigkeit, zwischenmenschliche Beziehungen zu einer anderen Person aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Es stimuliert weitere Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit eines Individuums erheblich beeinflussen. Mensch-zu-Mensch-Verbindungen vermitteln ein Gefühl von Sicherheit und Zugehörigkeit, die eines der grundlegenden menschlichen Bedürfnisse sind, die in der Maslow-Pyramide erwähnt werden. Darüber hinaus sind die Menschen durch die Nutzung eines gegenseitigen Unterstützungsnetzwerks weniger den negativen Auswirkungen von Stress ausgesetzt und können sich besser an jede Art von Umweltveränderungen anpassen. COVID-19 zeigte, dass sich soziale Isolation negativ auf das geistige und körperliche Wohlbefinden vieler Menschen auswirkte, insbesondere derjenigen mit weniger entwickelten sozialen Beziehungen.

2.2 Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen in der Bildung

Die Förderung von sozialen Kompetenzen in der Bildung ist äußerst wichtig, da sie den Schüler:innen hilft, bessere Ergebnisse in Tests und Prüfungen zu erzielen, die ein unvermeidlicher Teil des Bildungsprozesses sind. Zu wichtigen Teilkompetenzen gehören: Zeitmanagement, kritisches Denken, Problemlösung, Teamarbeit und Lernbereitschaft. Diese Teilkompetenzen spielen eine große Rolle im akademischen Prozess sowie in den täglichen sozialen Interaktionen. Die Lernenden müssen sich daher der Bedeutung und Notwendigkeit des Erwerbs der oben genannten Teilkompetenzen bewusst sein. Eine Vielzahl von wissenschaftlichen Studien untersuchte und hob die wachsende Bedeutung von sozialen Kompetenzen in der Bildung hervor. Idealerweise sollten die sozialen Kompetenzen-Entwicklungsprogramme oder -kurse in den Lehrplänen integriert

werden, damit die Lernenden die Anwendbarkeit bestimmter sozialer Kompetenzen in der Praxis sehen können. Leider ist eine solche Lösung nicht immer möglich. Deshalb betont unser Projekt, wie wichtig es ist, sozialen Kompetenzen in den Bildungsprozess zu integrieren.

2.3 Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz

Jüngsten Arbeitsmarktstudien zufolge werden soziale Kompetenzen von Arbeitgeber:innen, die neue Mitarbeiter:innen einstellen, sehr gesucht. (19) Da sich soziale Kompetenzen auf Persönlichkeitsmerkmale, Attribute, Qualitäten und persönliches Verhalten von Individuen beziehen, sind sie in jedem Arbeitsumfeld von entscheidender Bedeutung und essenziell. Am gefragtesten sind soziale Kompetenzen, die bestimmte Teilkompetenzen wie Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösung, Selbstmotivation, Entscheidungsfindung, kritisches Denken und Zeitmanagementfähigkeiten umfassen.

Obwohl es inzwischen eine unbestreitbare Tatsache ist, dass Arbeitgeber:innen den Schwerpunkt stärker auf soziale Kompetenzen legen, ist es ebenso wichtig, dass die Schüler:innen den Wert solcher Teilkompetenzen in ähnlicher Weise schätzen und Anstrengungen unternehmen, um diese zu erwerben oder zu vertiefen, da sie für den Erfolg auf dem Karriereweg entscheidend sind.

2.4 Rahmen für soziale Kompetenzen

Nach gründlicher Diskussion im Projektteam, haben wir mehrere soziale Teilkompetenzen ausgewählt, die am häufigsten als wertvoll für Bildung, zukünftige Karriere und bessere soziale Interaktionen genannt werden. Das Bewertungstool, auf das später noch eingegangen wird, beschäftigt sich mit den gewählten sozialen Kompetenzen.

Die folgende Tabelle 2 zeigt die ausgewählten Fähigkeiten, die in drei Gruppen fallen - *persönlich, sozial und methodisch*.

Tabelle 2. Sozialer Kompetenz-Rahmen

Personale Kompetenz	Soziale Kompetenz	Methoden-Kompetenz
---------------------	-------------------	--------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Selbstmotivation / positive Einstellung • Anpassungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamarbeit • Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernbereitschaft • kritisches Denken
--	---	---

Was die **persönlichen Fähigkeiten** betrifft, so sind die Selbstmotivation oder die positive Einstellung zu sich selbst sowie die Fähigkeit, sich an verschiedene Situationen anzupassen, am wichtigsten. Ein Mensch mit einer gut entwickelten Fähigkeit, sich selbst zu motivieren und sich an zahlreiche Umgebungen anzupassen, fühlt sich zufrieden und erfüllt. Darüber hinaus sind eine positive Einstellung und die Initiative, ohne ständige Aufsicht gut zu arbeiten, eine wichtige soziale Kompetenz für jeden / jede Mitarbeiter:in.

Persönliche Fähigkeiten sind alle Arten von Fähigkeiten, die mit einer Person verbunden sind:

- **Selbstmotivation** - dies ist eine Möglichkeit, sich selbst zu motivieren, was manchmal eine viel schwierigere Aufgabe sein kann, als jemand anderen zu motivieren oder von anderen motiviert zu werden. Sie erfordert ein hohes Maß an Entschlossenheit und Beharrlichkeit und vor allem eine Fokussierung auf positive Werte.
- **Anpassungsfähigkeit** - dies ist eine Fähigkeit, Veränderungen als neue Herausforderung anzunehmen und sich an die neuen Situationen anzupassen und Ansätze zu modifizieren, wenn der Kontext dies erfordert (16).

Diese persönlichen sozialen Kompetenzen sind für jeden Lernenden während des gesamten Bildungsprozesses unerlässlich, weshalb sie gut entwickelt sein müssen.

In Bezug auf **soziale Kompetenzen** sind *Kommunikation und Teamarbeit* die wichtigsten in einer Klasse und am Arbeitsplatz. Effektive Kommunikationsfähigkeiten sind nicht nur durch den Interviewprozess, sondern auch in der zukünftigen Karriere insgesamt wertvoll. Die Fähigkeit zu kommunizieren, beinhaltet das Wissen, wie man mit anderen in verschiedenen Arbeitsumgebungen spricht. Einen Weg zu finden, taktvoll und fachmännisch, mit anderen nicht einverstanden zu sein, ohne eine Konfliktsituation zu schaffen, ist eine wichtige Fähigkeit, die Arbeitgeber:innen immens schätzen. Zu guter Teamarbeit gehört neben einer geschickten Kommunikation eine Kombination aus einer

Reihe von sozialen Kompetenzen. Die Arbeit in einem Team auf ein gemeinsames Ziel erfordert die Intuition und zwischenmenschliche Intelligenz, um zu sehen, wann man eine Führungskraft und wann man ein Zuhörer wird. Gute Teamplayer sind aufmerksam und offen für die Notwendigkeiten und Verantwortlichkeiten anderer.

Soziale Kompetenzen beziehen sich auf die Kommunikation mit anderen Menschen:

- **Teamwork** - eine sehr wichtige soziale Kompetenz, die sowohl für die Arbeit als auch für das Privatleben wünschenswert ist. Dazu gehört die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, innerhalb einer Gruppe zu operieren und bestimmte Gruppenstandards zu übernehmen. Die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, ist in vielen Berufen wichtig, insbesondere bei der Arbeit an Projekten, wie zum Beispiel in einer Werbeagentur. Dies ist die Fähigkeit, die Vorteile der Arbeit in einem Team zu verstehen, um Ergebnisse zu erzielen.
- verbale und nonverbale **Kommunikationsfähigkeiten** - ein Merkmal, das die Fähigkeit beinhaltet, eine gesunde, befriedigende Beziehung zu jeder Typologie von Sprecher:innen (Köpfe, Kollegen, Kunden usw.) aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Diese Kommunikationsfähigkeit wird in praktisch jedem Beruf geschätzt, was die Zusammenarbeit mit anderen, die Fähigkeit, Informationen klar zu präsentieren, die Fähigkeit, Daten zu verstehen und zu interpretieren sowie die Arbeit effektiv zu unterstützen, erfordert.

Ohne diese Fähigkeiten neigen junge Menschen dazu, unangemessene Entscheidungen im Zusammenhang mit wichtigen Entscheidungen zu treffen, z. B. wem sie sich anfreunden, wem sie folgen sollen, wem sie gefallen sollen, welche Fähigkeiten sie entwickeln sollen, welche Schule sie wählen und schließlich, welchen Karrierewegen sie folgen sollen.

Schließlich, und zu guter Letzt, die wichtige Gruppe von sozialen Kompetenzen – **methodische Fähigkeiten**. Die Pandemiezeit hat den wachsenden Bedarf an kontinuierlichem Lernen und dem Erwerb neuer Fähigkeiten gezeigt. Auf der einen Seite mussten sich die Menschen unerwartet an die neuen Umstände des Lernens und Arbeitens aus der Ferne anpassen. Auf der anderen Seite war es in dieser Zeit, insbesondere für junge Menschen, äußerst wichtig, kritisch denken, analysieren und die Informationen

auswählen zu können, die beim Lernen und Arbeiten in einer Online-Umgebung benötigt werden.

Die wichtigsten **methodischen Kompetenzen, die sich auf lebenslanges Lernen beziehen**, sind:

- **Lernbereitschaft** - eine Person mit dieser Kompetenz ist sich des lebenslangen Lernens bewusst. Eine solche Person fühlt sich für ihre Selbstentwicklung verantwortlich, setzt Lernziele und sucht nach Möglichkeiten, diese z. B. in traditionellen und Online-Kursen, Studien oder Freiwilligenarbeit zu erreichen. Darüber hinaus ist die Person beharrlich im Lernen und weiß, dass das Ergebnis von ihrer Beteiligung abhängt.
- **Kritisches Denken** - dies ist die Fähigkeit, Informationen zu analysieren und begründete Urteile darüber zu fällen sowie konstruktive Kritik zu akzeptieren, ohne sich beleidigt zu fühlen.

Diese **methodischen sozialen Kompetenzen** sind auf das Erreichen von Ergebnissen, die kontinuierliche Selbstentwicklung und die ständige Selbstverbesserung ausgerichtet. Da diese Fähigkeiten mit der Fähigkeit zusammenhängen, Ideen in Taten umzusetzen, gehören sie zu den sogenannten "unternehmerischen Fähigkeiten" (17). Daher weisen diese Fähigkeiten die Tendenz zu Handlungen auf, die sich mehr an der Aufgabenerfüllung als an den Auswirkungen auf andere Menschen orientieren.

2.5 Formales und informelles Lernen und soziale Kompetenzen

Wenn wir über die Entwicklung eines Menschen nachdenken, erscheinen die Schuljahre sofort vor unseren Augen und immer mit der Verbindung von Bewertungen akademischer Fähigkeiten oder beruflicher Qualifikationen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob eine Person Kompetenzen nur durch ein Studium an einer Schulbank lernt oder erwirbt. Was ist mit anderen Situationen wie Alltagssituationen, in denen junge Menschen Aufgaben erfolgreich bewältigen, mit anderen Menschen interagieren müssen, um ihnen Respekt zu erweisen usw.? Diese Situationen sind auch gute Möglichkeiten, neue Fähigkeiten zu

erlernen, Erfahrungen zu sammeln, und sie sind nicht wichtiger für die Entwicklung eines verantwortungsbewussten Bürgers und einer zufriedenen Person. Es wird angenommen, dass mehr als die Hälfte des Wissens und der Fähigkeiten einer Person aus informellem Lernen stammen. Leider ist diese Art des Lernens in keiner Weise dokumentiert. Deshalb wurde bei dieser Methode beschlossen, die Bedeutung des informellen Lernens unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Entwicklung zu betonen. Es wird als ein nützliches Element der Bildung angesehen, das das formale akademische oder berufliche Lernen bereichern kann. Im Projekt Visuelle Pfade wurde ein innovativer Ansatz entwickelt, der die Digitalisierung der Bildung und die Möglichkeit der persönlichen Entwicklung zusammenbringt.

In vielen europäischen Ländern liegt der Schwerpunkt auf formalem Lernen sowie auf der Digitalisierung in der Bildung, insbesondere nach der Zeit des Online-Lernens während der COVID-19-Pandemie. Informelles Lernen ist jedoch ebenso wichtig wie formal. Diese beiden Lernformen können sich mit Hilfe der Digitalisierung in Form der App gegenseitig einbringen. Die App ermöglicht es den Lernenden, digitale Beweise für ihr informelles Lernen zu sammeln und sie im Archiv hochzuladen, z. B. Dokumente, Fotos oder Videos usw., die auf dem mobilen Gerät eines Lernenden zugänglich sind. Darüber hinaus achtet ein Lernender auf die Entwicklung seiner / ihrer sozialen Kompetenzen, da er / sie visuelle Beweise für informelles Lernen sammelt.

Alles in allem ist es fest davon überzeugt, dass die Kombination von formalem, informellem Lernen und sozialen Kompetenzen mit einer digitalen Unterstützung ein innovativer Ansatz ist, der Pädagog:innen und Lernenden helfen wird, im Bildungs- und Persönlichkeitsprozess erfolgreich zu sein.

3 Soziale Kompetenzen Bewertungstool

Die Rolle einer pädagogischen Person oder eines Tutors sind immens wichtig, da er / sie die erste Person sein kann, die die stärkeren oder schwächeren Fähigkeiten oder Kompetenzen eines Lernenden bemerkt. Es ist der die Lehrkraft, der die Lernenden ermutigen und inspirieren kann, ihre sozialen Kompetenzen zu verbessern. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, die Entwicklung ihrer sozialen Kompetenzen durch die Lernenden zu motivieren, angefangen beim Lob der Lernenden für selbst kleine Erfolge

bis hin zur Durchführung von Gruppenaktivitäten oder der Zuweisung von Aufgaben, die die sozialen Kompetenzen des Lernenden einbeziehen. Im Projekt Visuelle Pfade liegt der Fokus darauf, einen Lernenden im individuellen Prozess der persönlichen Entwicklung zu unterstützen.

3.1 Soziale Kompetenzen Bewertungsinstrument - zur Überprüfung des Grundwissens des Lernenden über soziale Kompetenzen

Zu Beginn des Kurses diskutiert der Tutor mit den Lernenden die Bedeutung der persönlichen Entwicklung, die mit dem digitalen Wandel von Gesellschaft und Bildung und damit flexibleren Bedingungen für Lernen, Arbeiten und Leben an Relevanz gewinnt. Es ist wichtig zu betonen, dass Lernende heute darauf vorbereitet sein müssen, sich an das sich verändernde Arbeitsumfeld und unterschiedliche Arbeitsweisen anzupassen. Sie sollten in der Lage sein, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen des beruflichen Lernens an die sich rasch verändernde Welt anzupassen. Dies erfordert neben dem formalen Lernen die Entwicklung von Querschnittskompetenzen oder sozialen Kompetenzen, die sich auf soziales, persönliches und methodisches Lernen konzentrieren. Anschließend betont der Tutor den Unterschied zwischen sozialen Kompetenzen und fachlichen Fähigkeiten, die oben in diesem Handbuch vorgestellt wurden. Danach werden die Lernenden gebeten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen, in dem sie definieren, welche der Fähigkeiten auf der Liste sozialer Kompetenzen sind, indem sie die Antwort in einer Ja/Nein-Spalte ankreuzen, wie in Tabelle 1 dargestellt:

Tabelle 1.

<i>Stimmen Sie zu, dass die unten aufgeführten Fähigkeiten soziale Kompetenzen sind?</i>	
1. Kommunikation	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
2. Selbstmotivation	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
3. Anpassungsfähigkeit	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
4. Teamwork	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
5. Kritisches Denken	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
6. Lernbereitschaft	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
7. Verschiedene Sprachen sprechen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

8. Mathematische Fähigkeiten	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
9. Computerkenntnisse	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Schlüssel zur Tabelle 1 - Auf der Liste stehen sechs soziale Kompetenzen, die in drei Gruppen von sozialen Kompetenzen fallen:

- persönliche soziale Kompetenzen - Selbstmotivation und Anpassungsfähigkeit,
- sozial - Teamarbeit und Kommunikation,
- Methodik - Lernbereitschaft und kritisches Denken.

Der Rest sind fachliche Fähigkeiten, die die Lernenden im Laufe der formalen Ausbildung erlernen und beherrschen können.

Darüber hinaus müssen die Tutor:innen herausfinden, ob sich ihre Schüler:innen zu Beginn des Kurses der Notwendigkeit und Bedeutung von sozialen Kompetenzen in der Ausbildung und in ihrer zukünftigen Karriere bewusst sind. Zu diesem Zweck werden die Studierenden gebeten, eine Reihe von Fragen zu beantworten, die ihr Wissen im Bereich der sozialen Kompetenzen zeigen. Der Fragebogen ist in Tabelle 2 dargestellt:

Tabelle 2.

<i>Stimmen Sie zu, dass:</i>	
1. Soziale Kompetenzen sind wichtig in Bildung und Beschäftigung	
<input type="checkbox"/> Stimme voll und ganz zu	<input type="checkbox"/> Schwer zu sagen <input type="checkbox"/> Stimme überhaupt nicht zu
2. Soziale Kompetenzen sind die von Arbeitgeber:innen am meisten gewünschte Fähigkeiten	
<input type="checkbox"/> Stimme voll und ganz zu	<input type="checkbox"/> Schwer zu sagen <input type="checkbox"/> Stimme überhaupt nicht zu
3. Soziale Kompetenzen sind notwendig, um einen besseren Job zu bekommen	
<input type="checkbox"/> Stimme voll und ganz zu	<input type="checkbox"/> Schwer zu sagen <input type="checkbox"/> Stimme überhaupt nicht zu
4. Soziale Kompetenzen sind im Vergleich zu beruflichen Fähigkeiten schwieriger zu erlernen	
<input type="checkbox"/> Stimme voll und ganz zu	<input type="checkbox"/> Schwer zu sagen <input type="checkbox"/> Stimme überhaupt nicht zu
5. Soziale Kompetenzen können nur durch Übung erlernt werden	
<input type="checkbox"/> Stimme voll und ganz zu	<input type="checkbox"/> Schwer zu sagen <input type="checkbox"/> Stimme überhaupt nicht zu

Schlüssel zu Tabelle 2 – alle richtigen Antworten sind "Stimme voll und ganz zu".

Nach dem Ausfüllen des Fragebogens macht der Tutor die Lernenden auf die Notwendigkeit aufmerksam, persönliche Kompetenzen über die fachliche Expertise hinaus zu entwickeln. Es ist wichtig hervorzuheben, dass sozialen Kompetenzen im Bildungs- und Beschäftigungsprozess wichtig sind. In zahlreichen Untersuchungen haben sich diese Fähigkeiten als die von Arbeitgeber:innen am meisten gewünschten erwiesen, aber gleichzeitig sind sie schwieriger zu erlernen als berufliche Fähigkeiten. Diese Kompetenzen werden im Prozess des formalen Lernens häufig unterschätzt und als immateriell und abstrakt vernachlässigt, weshalb die Lernenden sie oft nicht kennen. Die Rolle eines Tutors besteht darin, die oben genannten sozialen Kompetenzen und die Möglichkeiten, wie sie entwickelt und verbessert werden können, hervorzuheben.

3.2 Soziale Kompetenzen Bewertungsinstrument für Pädagog:innen und Lernende

Mit dem Ziel, das Niveau der sozialen Kompetenzen des Lernenden zu identifizieren und zu messen, wird ein Bewertungsinstrument vorgeschlagen. Dieses Tool ist in der App verfügbar, die sowohl der Tutor als auch die Lernenden auf ihre Smartphones hochladen können und auf die sie einfach zugreifen können. In diesem Bewertungstool wurden sechs soziale Kompetenzen berücksichtigt. Sie wurden zuvor im Handbuch als die wünschenswertesten während des Lernprozesses und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beschrieben. Bei der Vorbereitung dieses Tools wurde der Standpunkt des Tutors und des Lernenden berücksichtigt. Aus diesem Grund haben Tutor:innen und Lernende eine ähnliche Reihe von Fragen zu beantworten, die sie ausfüllen und dann vergleichen können.

Das Ampelsystem der Bewertung wird in diesem Bewertungsinstrument vorgeschlagen, da es die Lernenden nicht dafür bestraft, dass sie keine bestimmte Fähigkeit haben, sondern eine Orientierung darüber gibt, welche Fähigkeiten verbessert werden sollen. Ziel ist es, die Bemühungen und Leistungen des Lernenden anzuerkennen, anstatt sie für ihre Fehler zu bestrafen. Daher ist das Ampelsystem am besten geeignet, um die Lernenden in ihrem / seinem Streben nach Verbesserung zu ermutigen und zu motivieren. Die Lehrkraft sollte betonen, dass die Lernenden die Fragen ehrlich beantworten müssen.

Das System zur Berechnung der Punktzahl ist einfach, da das Ziel darin besteht, Tutor:innen und Lernenden Anweisungen für die notwendige Entwicklung von sozialen Kompetenzen im Prozess des formalen Lernens zu geben. Es sei daran erinnert, dass die Ergebnisse der Bewertung einzeln gelesen werden sollten, wobei die Persönlichkeit, die Lernleistungen und die Erfahrung des Lernenden genau unter die Lupe genommen werden sollten.

Für jede Antwort "Ja" erhält der Lernende 2 Punkte, für die Antwort "schwer zu sagen" 1 Punkt, für die Antwort "Nein" 0 Punkte. Nach dem Ausfüllen des Fragebogens für jede soziale Kompetenz fasst die Lernenden seine / ihre Punkte zusammen. Die maximale Punktzahl beträgt 12 Punkte.

Tabelle 3. Soziale Kompetenzen Bewertungstool für Tutor und Lernende

Ich	SELBSTMOTIVATION	
	LERNENDER	TUTOR
1	Ich kann mich motivieren, meine Ziele zu erreichen 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender kann sich selbst motivieren, Ziele zu erreichen 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
2	Ich setze mir Fristen damit ich mich auf meine Ziele konzentrieren kann 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender setzt Fristen und konzentriert sich auf Ziele 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
3	Ich lerne aus meinen Fehlern und verbessere mich 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender lernt aus seinen Fehlern und verbessert seine Persönlichkeit 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
4	Positives Feedback macht mich effizienter und effektiver 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Positives Feedback macht die Bemühungen Die Lernenden effizienter und effektiver 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
5	Ich setze mir ehrgeizige Ziele und bin mit meinen Entscheidungen zufrieden 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender setzt sich ehrgeizige Ziele und ist mit seinen Entscheidungen zufrieden 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
6	Ich behandle eine neue Aufgabe immer als positive Herausforderung	Ein Lernender behandelt eine neue Aufgabe als positive Herausforderung

😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
--------------------------------	--------------------------------

Punktzahl:

12 - 10 - *es bedeutet, dass diese Fähigkeit gut entwickelt, ist*

9 - 6 - *es bedeutet, dass die Fähigkeit verbessert werden sollte*

5 - 0 - *es bedeutet, dass die Lernenden hart an den Fähigkeiten arbeiten sollten*

II	ANPASSUNGSFÄHIGKEIT	
	LERNENDER	TUTOR
1	Ich nehme Veränderungen als neue Herausforderung an. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender akzeptiert Veränderungen mit einer positiven Einstellung. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
2	Ich kann mich leicht auf einen neuen Fahrplan/Zeitplan einstellen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender kann sich an neue Routinen gewöhnen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
3	Ich fühle mich an einem neuen Ort wohl (z.B. Schule, Arbeitsplatz). 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender fühlt sich unter neuen Umständen wohl. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
4	Ich knüpfe problemlos Kontakte zu neuen Leuten. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender knüpft problemlos Kontakte zu neuen Menschen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
5	Ich bin in der Lage, meine Emotionen situationsgerecht zu managen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender kann seine Emotionen je nach Situation managen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
6	Ich kann die Priorität von Aufgaben je nach Deadline ändern. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein	Ein Lernender kann die Priorität von Aufgaben je nach Deadline ändern. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein

Punktzahl:

12 - 10 - *es bedeutet, dass diese Fähigkeit gut entwickelt ist*

9 - 6 - *es bedeutet, dass die Fähigkeit verbessert werden sollte*

5 - 0 - *es bedeutet, dass Die Lernenden hart an den Fähigkeiten arbeiten sollte*

III	GEMEINSCHAFTSARBEIT	
	LERNENDER	TUTOR
1	<p>Ich kann in einer Gruppe zusammenarbeiten, um Probleme zu lösen.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender kann in einer Gruppe zusammenarbeiten, um Probleme zu lösen.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
2	<p>Ich motiviere die Gruppe, in der ich arbeite.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender motiviert die Gruppe, in der er arbeitet.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
3	<p>Ich halte meine Teamkollegen über meine Arbeit auf dem Laufenden und teile wichtige Informationen.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender hält seine Teamkollegen über die geleistete Arbeit auf dem Laufenden und teilt wichtige Informationen.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
4	<p>Ich kann leicht meinen Platz in einem Team finden.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender kann seinen Platz in einem Team finden.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
5	<p>Ich setze meine Stärken für das Gemeinwohl ein.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender nutzt seine Stärken für das Gemeinwohl.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
6	<p>Ich beteilige mich oft aktiv an Gruppendiskussionen.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender nimmt aktiv an Gruppendiskussionen teil.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>

Punktzahl:

12 - 10 - *es bedeutet, dass diese Fähigkeit gut entwickelt ist*

9 - 6 - *es bedeutet, dass die Fähigkeit verbessert werden sollte*

5 - 0 - *es bedeutet, dass Die Lernenden hart an den Fähigkeiten arbeiten sollte*

IV	KOMMUNIKATION	
	LERNENDER	TUTOR
1	<p>Ich kommuniziere klar, was ich ausdrücken möchte.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender kommuniziert seine Botschaften klar und effektiv.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
2	<p>Bevor ich kommuniziere, denke ich darüber nach, was ich sagen soll und was die Person wissen muss.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender plant und entwirft Nachrichten, berücksichtigt den Inhalt und das Publikum</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
3	<p>Wenn ich einer Person zuhöre, die mit mir spricht,</p> <p>Ich denke darüber nach, was ich als nächstes sagen sollen, und denke über die Fragen nach, die ich stellen sollte.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender achtet darauf, was gesagt wird und stellt Fragen.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
4	<p>Ich höre mir an, was andere Leute zu sagen haben, ohne zu unterbrechen.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender hört aktiv zu, unterbricht ihn nicht.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
5	<p>Ich achte auf nonverbale Kommunikation: Gestik, Mimik, Tonfall und Blickkontakt.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender verwendet nonverbale Kommunikation während des Sprechens.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
6	<p>Ich stelle Fragen, um mein Interesse an dem Gespräch zu zeigen.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender stellt Fragen und zeigt Interesse.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>

Punktzahl:

12 - 10 - *es bedeutet, dass diese Fähigkeit gut entwickelt ist*

9 - 6 - *es bedeutet, dass die Fähigkeit verbessert werden sollte*

5 - 0 - *es bedeutet, dass Die Lernenden hart an den Fähigkeiten arbeiten sollte*

In	LERNBEREITSCHAFT	
	LERNENDER	TUTOR
1	<p>Ich möchte an zusätzlichen Kursen teilnehmen, in denen ich meine Fähigkeiten entwickeln kann</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender äußert den Wunsch, an zusätzlichen Kursen teilzunehmen, um seine Fähigkeiten zu entwickeln</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
2	<p>Ich verstehe, welche Kenntnisse / Fähigkeiten ich verbessern muss, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender versteht, welche Kenntnisse / Fähigkeiten verbessert werden müssen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
3	<p>Ich verstehe, welche Lernerfolge für meinen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt wichtig sind.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender versteht, welche Lernerfolge für seinen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt wichtig sind.</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
4	<p>Ich plane meine Lernaktivitäten für den Zeitraum (z.B. Woche, Semester)</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender plant seine Lernaktivitäten für den Zeitraum</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
5	<p>Ich möchte ein neues Hobby / eine neue Sportart aufnehmen, um meine Interessen / Fähigkeiten zu entwickeln</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender äußert den Wunsch, ein neues Hobby / eine neue Sportart aufzunehmen, um seine Interessen / Fähigkeiten zu entwickeln</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>
6	<p>Ich möchte ehrenamtlich arbeiten, nur um Erfahrungen zu sammeln</p> <p>😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>	<p>Ein Lernender verpflichtet sich, Freiwilligenarbeit zu leisten, um Erfahrungen zu sammeln</p> <p>😊😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein</p>

Punktzahl:

12 - 10 - *es bedeutet, dass diese Fähigkeit gut entwickelt ist*

9 - 6 - *es bedeutet, dass die Fähigkeit verbessert werden sollte*

5 - 0 - *es bedeutet, dass Die Lernenden hart an den Fähigkeiten arbeiten sollte*

WIR		KRITISCHES DENKEN	
	LERNENDER		TUTOR
1	Ich kann rationale und vernünftige Entscheidungen treffen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein		Ein Lernender kann rationale und vernünftige Entscheidungen treffen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
2	Ich kann einfache Alltagsprobleme lösen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein		Ein Lernender kann einfache Probleme lösen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
3	Ich analysiere meine Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und kann einfache Schlüsse ziehen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein		Ein Lernender analysiert seine Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und zieht Schlussfolgerungen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
4	Ich kann konstruktive Kritik ertragen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein		Ein Lernender kann konstruktive Kritik ertragen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
5	Ich höre und akzeptiere die Meinungen anderer. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein		Ein Lernender akzeptiert Meinungen anderer. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein
6	Ich kann Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln beurteilen. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein		Ein Lernender kann Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln bewerten. 😊Ja 🌀Schwer zu sagen 😞Nein

Punktzahl:

12 - 10 - *es bedeutet, dass diese Fähigkeit gut entwickelt ist*

9 - 6 - *es bedeutet, dass die Fähigkeit verbessert werden sollte*

5 - 0 - *es bedeutet, dass Die Lernenden hart an den Fähigkeiten arbeiten sollte*

Nachdem sie die Ergebnisse erhalten haben, vergleichen der Tutor und der Lernende ihre Ergebnisse, diskutieren sie entweder in einem Klassenzimmer oder über die App und legen die Aktionspunkte fest, welche der sozialen Kompetenzen des Lernenden entwickelt, gestärkt oder verbessert werden sollen und welche von ihnen zufriedenstellend sind. Der

Lernende hat eine Periode eines Kurses (abhängig von der Art der Schulbildung, die er / sie erhält), in der er / sie den Nachweis des formellen und informellen Lernens sammelt, die seine / ihre Arbeit zeigen, um seine persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln.

Am Ende des Kurses absolvieren der Tutor und der Lernende das gleiche soziale Kompetenzen Bewertungstool, vergleichen die Ergebnisse und diskutieren, ob die sozialen Fähigkeiten des Lernenden verbessert wurden oder nicht. Wenn nicht, muss der Lernende über die Gründe nachdenken, warum und auf welche Weise sie verbessert werden können, und diese mit dem Tutor besprechen. Der Lernende sammelt die Beweise für die Verbesserung der einwandigen Fähigkeiten und macht sie sichtbar, indem er / sie in das Archiv hochlädt. Es gibt viele Möglichkeiten, Nachweise für die Entwicklung von sozialen Kompetenzen zu sammeln, wie z. B. die Teilnahme an Sportveranstaltungen oder Vereinen, die Organisation von Schul- oder Gesellschaftsveranstaltungen, die Arbeit an einer Gruppe oder einzelnen Projekten. Ein Lernender kann Fotos, Filme oder andere Dokumente seiner / ihrer Aktivitäten hochladen, die seine / ihre Beherrschung von sozialen Kompetenzen belegen. Anschließend bespricht der Lernende seine / ihre Leistungen mit dem Pädagog:in.

4 In die App integrierte soziale Kompetenzen

Soziale Kompetenzen sind ein wichtiger Bestandteil der persönlichen Entwicklung, einer guten Beschäftigungsfähigkeit und eines zufriedenstellenden Lebensstils. Sie werden vor allem im Prozess des formalen Lernens oft vernachlässigt. Während der COVID-19-Pandemie entstanden eine Reihe von Bildungsplattformen, die verschiedene Möglichkeiten des formalen Lernens boten. Keiner von ihnen kombinierte jedoch formales Lernen mit informellem Lernen und der Entwicklung von sozialen Kompetenzen. Deshalb wird beschlossen, diese drei Entwicklungsformen in einer App zu integrieren. Es ermöglicht einem Lernenden, den Nachweis informellen Lernens zu dokumentieren, der beweist, dass sich auch seine / ihre sozialen Kompetenzen entwickeln.

4.1 Überwachung der Entwicklung von sozialen Kompetenzen durch den Lernenden durch die App

Die Lernenden können verschiedene Arten von Beweisen sammeln, die er / sie in das Archiv in der App hochladen kann. Dies können Dokumente, Präsentationen, Videos oder Audiodateien usw. sein.

Im Folgenden stellen wir Beispiele für Beweise vor, die ein Lernender sammeln kann, um soziale Kompetenzen zu entwickeln:

Um die Entwicklung persönlicher **sozialer Kompetenzen** zu zeigen, kann ein Lernender Folgendes hochladen:

- Eine Teilnahmebescheinigung oder der Gewinn eines Einzel- oder Gruppenwettbewerbs/-wettbewerbs.

Dies ist ein guter Beweis dafür, dass ein Lernender seine / ihre

- a) **Selbstmotivation** durch Teilnahme, Erreichen eines Ergebnisses und Erfolg in einem Wettbewerb;
- b) **Anpassungsfähigkeit** durch Teilnahme am Wettbewerb und Zustimmung zur Erfüllung seiner Regeln; durch Kommunikation mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, Geschlecht, Alter.

Um die Entwicklung von **sozialen Kompetenzen** zu zeigen, kann ein Lernender Folgendes hochladen:

- Ein Zertifikat, ein Aufsatz, formelle Briefe, ein Lebenslauf oder ein anderer Nachweis über die Arbeit an einem Gruppenprojekt und dessen erfolgreichen Abschluss.

Dies ist ein guter Beweis dafür, dass ein Lernender seine / ihre

- a) **Teamarbeit**, indem man als Teil eines Teams arbeitet, bestimmte Rollen oder Aufgaben ausführt, Probleme löst, dringende Themen diskutiert;

- b) *Kommunikation durch* Interaktion mit Teamkolleg:innen, um eine festgelegte Aufgabe zu erfüllen oder ein Ziel zu erreichen; durch schriftliche Kommunikation mit Pädagog:innen oder Arbeitgeber:innen.

Um die Entwicklung **methodischer, sozialer Kompetenzen** zu zeigen, kann ein Lernender Folgendes hochladen:

- Ein Zertifikat, ein Diplom über bestandene Prüfungen, erworbene Qualifikationen, fortgeschrittene Fremdsprachenkenntnisse und andere Dokumente, die die Teilnahme des Lernenden an Workshops, Praktika oder Schulungen belegen.

Dies ist ein guter Beweis dafür, dass ein Lernender seine / ihre

- a) *Lernbereitschaft* durch einen Prozess des Lernens und der Vorbereitung auf Prüfungen, Teilnahme an verschiedenen Formen von Schulungen, Zeigen der Bereitschaft, sich neuen Herausforderungen zu stellen;
- b) Kritisches Denken, indem die wichtigsten und nützlichsten Informationen über die Art der Qualifikation, der Kurse und der Ausbildung gewonnen werden, die für den aktuellen Stand des Arbeitsmarktes und seine möglichen zukünftigen Trends am relevantesten sein können.

Wenn Lernende den Nachweis ihrer Arbeit in die App hochladen, hat ein / eine Tutor:in eine Benachrichtigung über diese Aktivität und kann die Entwicklung der Lernenden beobachten. Systematisch, entweder persönlich oder über die App, diskutieren Tutor:innen und Lernende den Fortschritt des Lernenden und seine / ihre gesammelten Beweise. Eine Reihe von Meetings kann je nach den individuellen Bedürfnissen eines

Lernenden differenziert werden, z. B. vier bis sechsmal während des Kurses. Ein Lernender sollte sich bewusst sein, dass die gesammelten Beweise das Engagement und die ständige Arbeit an seinen / ihren sozialen Kompetenzen widerspiegeln und dass er / sie daher für seine / ihre persönliche Entwicklung verantwortlich ist. Die Rolle eines Tutors besteht darin, die Relevanz, das Niveau und die Qualität der hochgeladenen Beweise zu überwachen, Anweisungen und Kommentare zu geben.

Zusammenfassung

Das Handbuch beschreibt einen innovativen Ansatz, der die Bedeutung Förderung der sozialen Kompetenzen für die persönliche Entwicklung eines Lernenden betont. Der Ansatz besteht in der regelmäßigen Einschätzung von erwünschten Kompetenzen anhand eines Ampelsystems und die Auswertung. Zwischen den Bewertungen erfolgt die Arbeit an der Verbesserung dieser Kompetenzen, beispielsweise mit Hilfe von digitalen Lernkarten. Bewertungen und Aufgabenstellungen können entweder vom Lehrenden, vom Lernenden oder in Kombination durchgeführt werden.

Der Ansatz kann nach persönlichen Bedürfnissen, beispielsweise nach Berufswunsch, maßgeschneidert werden, kann aber auch als Teil eines festgesetztes Curriculum bestehen. Er kann als Einzelinstrument im Lehr- und Lernprozess eingesetzt werden. Im Rahmen des Visual Paths-Projektes wurden aber auch zwei Handbücher für die Visualisierung von Lernpfade, ein Handbuch für die Anerkennung und Katalogisierung von Soft Skills sowie ein eLearning-Plattform und eine App, die diese Inhalte in einer online-Lernumgebung umsetzen, entwickelt. In Kombination verwendet, bilden sie ein wirkungsvolles Gesamtinstrument, dass die Erfassung, Entwicklung und den Nachweis von Kompetenzen darstellen.

Es ermöglicht den Lernenden, die Kontrolle über ihre / seine persönliche Entwicklung zu haben. Sie verstehen die Zusammenhänge zwischen Lernen und sozialen Kompetenzen besser, sie werden sich ihrer Kompetenzen bewusster und sie wissen, wie sie diese verbessern können. Mit ihren Smartphones können Lernende einfach jede Art von Nachweisen in die App hochladen, um den Prozess ihrer persönlichen Entwicklung zu dokumentieren.

Literaturverzeichnis

1. "Bądź skuteczny. 50 narzędzi rozwijających efektywność osobistą i zawodową" M. Grzesiak, wyd. Onepress, 2019
2. "Inteligencja emocjonalna" J. Tomczyk, wyd. Edgard, 2014
3. "Kompetencje personalne i społeczne w obszarach zawodowych" A. Lęgowicz, wyd. Difin, 2014
4. "Kompetencje personalne i społeczne" A. Krajewska, Wyd. Ekoneinmik, 2018
5. "Komunikacja między ludźmi" B. Spitzberg, K.J. Barge, P.S. Morreale, wyd. Naukowe Pwn, 2015
6. "Coaching inteligencji emocjonalnej" tyt. oryginału "Emotional intelligence coaching. Improving performance for leaders, coaches and the individual" St. Neale, L. Spencer-arnell, L. Wilson, wyd. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010
7. "Inteligencja emocjonalna w działaniu" tyt. oryginału "EQ APPLIED: The Real-World Guide to Emotional Intelligence" J. Bariso, wyd. REBIS, Poznań 2020
8. "Inteligencja emocjonalna. Poradnik z zestawem ćwiczeń" tyt. oryginału "Stark durch Gefühle" St.Konrad, Cl.Hendl, wyd. Videograf II, Katowice 2005
9. "Inteligencja emocjonalna" tyt. oryginału "Emotional intelligence" D. Goleman, wyd. Media Rodzina, Poznań 2007
10. "Jak wykształcić inteligencję emocjonalną" D. Schilling, wyd. Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2009
11. "Naturalne przywództwo: Odkrywanie mocy inteligencji emocjonalnej" tyt. oryginału "Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence" D. Goleman, R. Boyatzis, A. McKee
12. "Skarbnica edukacji dobrego serca. Inteligencja emocjonalna: podstawy, metody i zabawy" tyt. oryginału "Das Schnatzbuch der Herzensbildung. Grundlagen, Methoden und Spiele zur emotionalen Intelligenz" Ch. Liebertz, wyd. Jedneinś, Kielce 2007
13. "Working with emotional intelligence" D. Goleman, veröffentlicht von Bloomsbury, London, 1999
14. "Wychowanie do osobistego rozwoju. Pomysły na lekcje rozwijające kompetencje miękkie i umiejętności osobiste wśród dzieci i młodzieży. Część 1" K. Skolimowska, M. Kud, wyd. Difin, Warszawa 2017
15. "Wychowanie do osobistego rozwoju. Pomysły na lekcje rozwijające kompetencje miękkie i umiejętności osobiste wśród dzieci i młodzieży. Część 2" K. Skolimowska, M. Kud, wyd. Difin, Warszawa 2017
16. CROSS-COUNTRY SURVEY ON SOCIAL COMPETENCES REQUIRED BY COMPANIES TO MEDIUM/HIGH SKILLED MIGRANTS Methodological approach for a common framework of social competences at work. VALORIZE HIGH SKILLED MIGRANTS 2014-1-IT02-KA204-003515 Autoren und Credits: Elena

- Dall'Amico, Simonetta Verona (Ceipiemonte S.c.p.a.) Torinein, Dezember 2015
<https://www.academia.edu/>
17. EC, EU Skills Paneinrama (2014), Entrepreneurial skills Analytical Highlights, vorbereitet von ICF and Cedefop for the European Commission; OECD (2014), Job creation and local econeinmic development, chapter 6 "Building entrepreneurship skills".
 18. <http://euskillspaneinrama.cedefop.europa.eu/Glossary>.
 19. Importance of Social Competences for Education and Career Success, Shaheen Majid, Zhang Liming, Shen Tong, Siti Raihana Nanyang Techneinlogical University, Singapore, International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE), Special Issue Volume 2 Issue 2, 2012
 20. Inneinvasive Curriculum for Adult Learners on Social Competences IO2 Social Competences Assessment Toolkit and Individual Goal Mapping – Report and Development of Ideal Tools Project number: Nein. 2017-1-ES01-KA204-038271
<http://icaro-softskills.eu/>
 21. LifeComp - The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 European Union, 2020
 22. Maria Tuchowska, <https://portal.librus.pl/szkola/artykuly/kreatywne-ocenie-ocenie-jak-nagradzac-i-wspierac-rozwoj-uczni>
 23. The Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework, Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities, 2007.