

Potenzialförderung – Die Grenzen meines Denkens sind die Grenzen meiner Welt



CHARITÉ
UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN

Judith Heepe
Pflegedirektorin
Charité
Universitätsmedizin Berlin

Potenzialförderung

1. Potenzialwahrnehmung

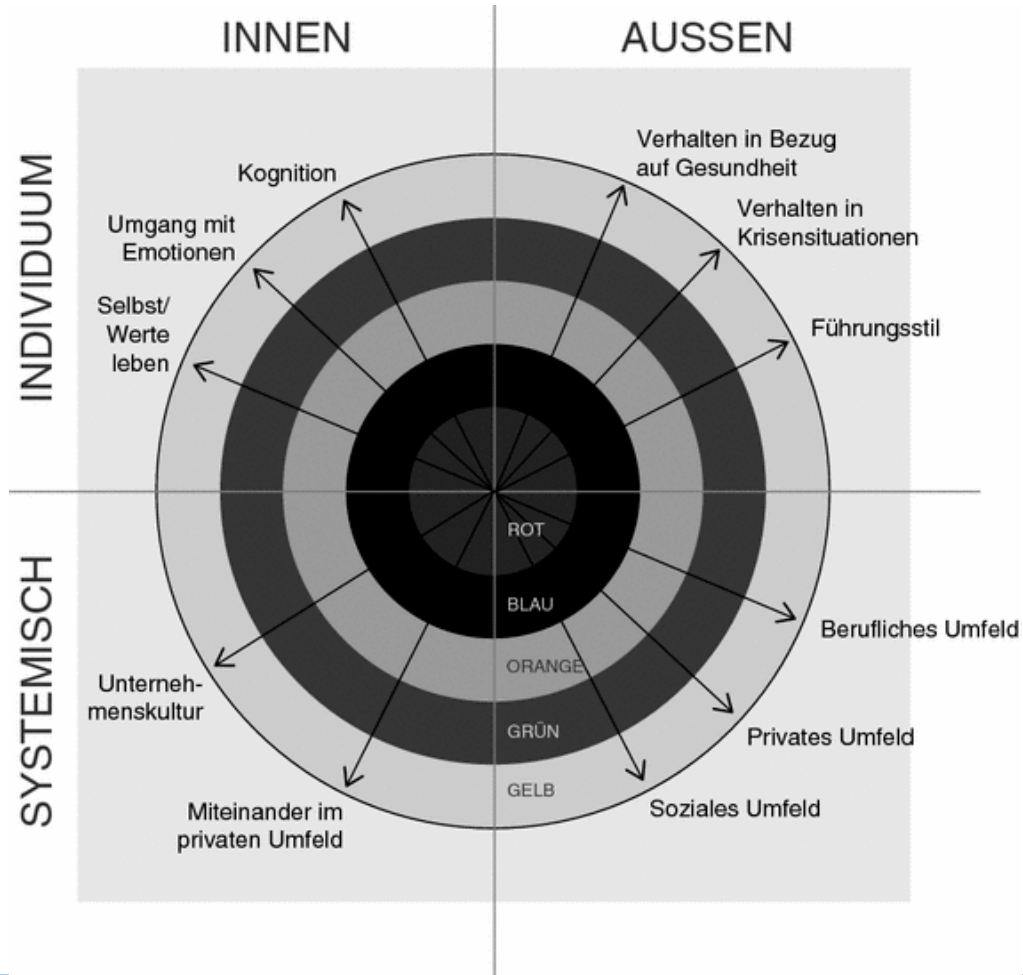
2. Potenziale sichtbar machen

3. Erfassungsinstrumente

4. Potenziale effizient einsetzen

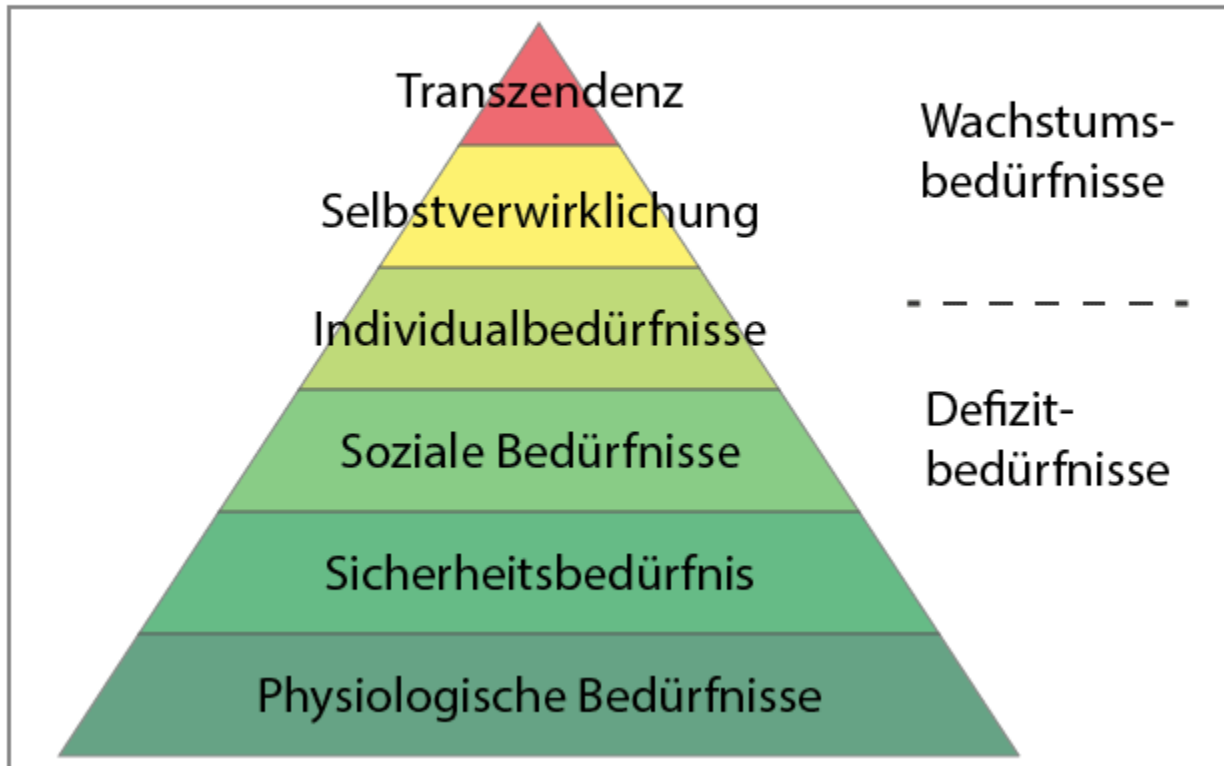
Potenzialwahrnehmung

Selbstwertgefühl als wichtige Voraussetzung der Wahrnehmung eigener Kompetenzen und Grenzen



Bedürfnispyramide nach A. Maslow

Die Maslowsche Bedürfnispyramide



Potenziale sichtbar machen

- Die Begrifflichkeit „Kompetenz“ wird von Wissenschaftlern und Praktikern unterschiedlich gebraucht und genutzt.
- In Anlehnung an Franz E. Weinert (2001, S.27 f.):
 - „Die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“

Struktur von Kompetenz

Wissen, Können, Motivation und Emotion bilden dabei das Grundgerüst von Kompetenz.



Kompetenzfelder



Abgrenzung des Begriffes Kompetenz



Begriffsbestimmung

- **„Lernergebnisse“** sind Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert;
- **„Kenntnisse“** sind das Ergebnis der Verarbeitung von Information durch Lernen. Kenntnisse bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Arbeits- oder Lernbereich. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben;
- **„Fertigkeiten“** sind die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben;
- **„Kompetenz“** ist die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.

EMPFEHLUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
vom 23. April 2008



o.kloppacher@sbg.at



Erwerb von Kompetenzen

		Subjektperspektive auf das Lernen	
		Intentionales (explizites) Lernen	Inzidentelles (implizites) Lernen
Kontextperspektive auf das Lernen			
Kontexte mit Organisationsbezug	Formal (Bildungsangebot)	(1) Schule, Berufsschule, Universität, (Ausbildungs-)Betrieb	(2) z. B. „hidden curriculum“
	Non-formal (Bildungsangebot)	(3) Kindergarten; Musikschule, VHS, Nachhilfe etc.	(4) z. B. „hidden curriculum“
„lebensweltliche“ Kontexte	Informell	(5) Lernen in der Familie (z. B. Hausaufgaben), Selbstorganisierte Lerngruppen, Selbstgesteuertes Lernen (z. B. mit Medien) etc.	(6) beiläufiges Lernen im Rahmen von Mediennutzung, Peerbeziehungen, Familie etc.

Erfassungsinstrumente

- **Testverfahren**
- **Assessmentcenter**
- **Arbeitsproben**
- **Interviews**
- **Selbst- und/oder Fremdeinschätzung**

Verfahren zur Potenzialerschfassung

Subjektorientierte Verfahren:

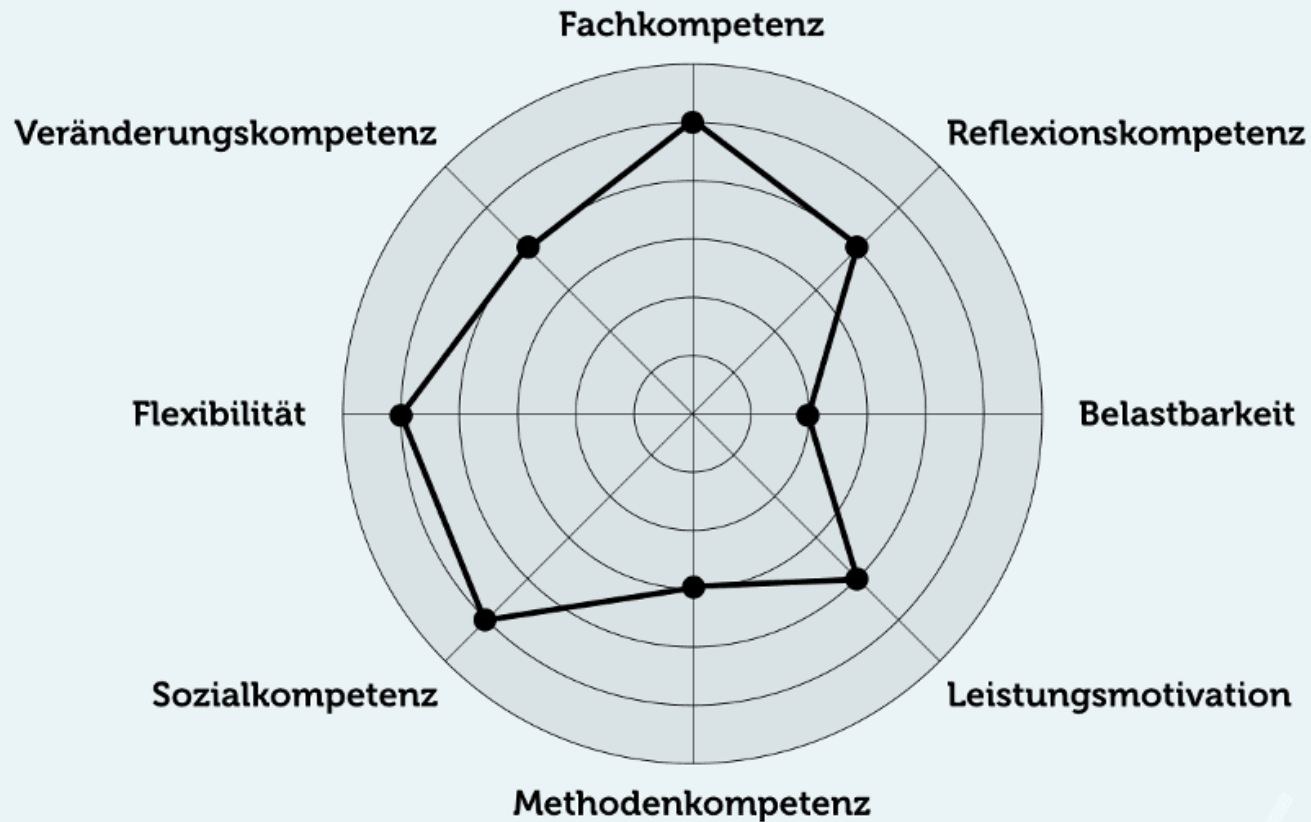
- Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen
- Empowerment der Befragten

Anforderungsorientierte Verfahren:

- Anforderung der Arbeitsaufgabe
- Berufliche Anschlussfähigkeit

Potenzialanalyse

POTENZIALANALYSE



Voraussetzungen für die Erfassung

- Standardisiertes Verfahren
- Geschützter Raum
- Die erfassende Person benötigt notwendige personale Kompetenzen: Geduld, Empathie, Wertschätzung, Toleranz

Gesprächsführung im Rahmen der Analyse

Die Gesprächsführung erfolgt ressourcen- nicht defizitorientiert:

Es wird nicht erfragt, was fehlt, sondern was die befragte Person kann.

Zielsetzung

- Eine frühzeitige Entwicklung von Potenzialen aller Mitarbeiter*innen.
- Ein Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in
- Empowerment der Mitarbeiter*innen
- Stärkung der Reflexionskompetenz der am Prozess Beteiligten

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

