

# MEMO

MENSCHEN MOTIVIEREN

*„Betriebliches Mentoring – neue Wege der  
Personalentwicklung in Unternehmen“*

*BEWERTUNGSKRITERIEN ZUR EINSCHÄTZUNG  
VON MENSCHEN MIT GERINGER GRUNDBILDUNG  
IN LERN- UND ARBEITSPROZESSEN*

*HANDREICHUNGEN ZUM  
TEILNEHMER-BEOBACHTUNGSBOGEN  
DES VERBUNDPROJEKTES MEMO*

## **Bewertungskriterien zur Einschätzung von Menschen mit geringer Grundbildung in Lern- und Arbeitsprozessen**

### **Handreichungen zum Teilnehmer-Beobachtungsbogen des Verbundprojektes „MEMO“**

Inhaltsverzeichnis	2
Einführende Betrachtungen	3 - 4
Bewertungsskala	5
Kriterien zur Einschätzung von Menschen mit geringer Grundbildung in Lern- und Arbeitsprozessen	6 - 20
zuverlässig	6
pünktlich	7
motiviert, leistungsbereit	8
qualitätsbewusst	9
lernbereit	10
flexibel	11
unter Anleitung arbeiten können	12
selbständig arbeiten	13
hilfsbereit	14
körperlich belastbar	15
anpackend	16
teamfähig	17
sich ausdrücken können	18
Selbstwert	19
Selbstbild	20
Quellen	21
Impressum	21

Anlage: Teilnehmer-Beobachtungsbogen des Verbundprojektes

## TEIL 1

### Handreichungen zum Teilnehmer-Beobachtungsbogen des Verbundprojektes MEMO

„Im Rahmen der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ hat sich ein Verbund von fünf regionalen Bildungseinrichtungen und dem ift Schwerin als Forschungsinstitut die Aufgabe gestellt, in Mecklenburg-Vorpommern miteinander verzahnte sowie mit der Wirtschaft abgestimmte Vorhaben umzusetzen.

Unter dem Titel: „Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ (Akronym: MEMO) ist es Ziel, umsetzungsfähige Modelle einer berufsbezogenen Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen zu entwickeln, zu erproben und transferfähig aufzubereiten.

Die Verbundpartner konzentrieren ihre spezifischen Aktivitäten in der Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit auf folgende Personengruppen:

- junge Erwachsene ohne Ausbildung
- arbeitssuchende Erwachsene vor und während der Vermittlung
- Arbeitnehmer mit Defiziten in der Grundbildung
- Migranten, die in ihrem Herkunftsland keine oder nur geringe Grundbildung erhalten haben.

#### Die Kernvorhaben des Verbundprojektes sind:

- Der als schwierig eingeschätzte Zugang zu dem infrage kommenden Personenkreis wird über die Partner des Verbundes und die jeweils umgesetzten arbeitsmarktpolitischen Projekte erreicht. Unter den dort teilnehmenden Personen sind immer Menschen mit großen Defiziten an Grundbildung, denen bislang keine speziellen Unterstützungen geboten werden konnten und die daher oft an den Anforderungen dieser herkömmlichen Maßnahmen scheiterten.
- Es werden neue Angebote, zusätzliche maßnahmebegleitende Angebote bzw. aufbauende Angebote entwickelt, erprobt und evaluiert, welche den spezifischen Notwendigkeiten dieses Personenkreises besser entsprechen als konventionelle Angebote.
- Junge, aber auch ältere Erwachsene mit Defiziten in der Grundbildung sollen anhand von arbeitsmarktrelevanten Tätigkeiten und möglichst tätigkeitsintegriert lernen, um damit gleichzeitig ihre Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Dadurch wird auch diesen Personen ermöglicht, über die berufliche eine soziale Integration zu erreichen und sinnstiftende Lebensperspektiven aufzubauen.
- Eine Analyse der Bedarfe an Grundbildung in der regionalen Wirtschaft wird den Kontakt zu Unternehmen intensivieren, die auch potenzielle Arbeitgeber für die Zielgruppe des Projektes darstellen. In diesen Unternehmen werden Arbeitsplatzanalysen durchgeführt, um tätigkeitsgerechte Lernaufgaben abzuleiten bzw. arbeitsplatzintegriertes Lernen zu entwickeln.
- Zur Erreichung und Festigung einer Motivation zum Arbeiten und Lernen werden verschiedene Mentoringmodelle die Lernprozesse stützen. Diese basieren auf einer intensiven und vor allem konstanten Begleitung über Bezugspersonen - Mentoren -, die verschiedene Instrumente der Unterstützung in Anwendung bringen. Dazu gehören individuelle Berufs- und Lernwegplanungen, Lernstandsanalysen, Lernberatung und Lernbegleitung u.a.m.

- Zur Erhöhung der Lernmotivation werden Angebote zur Nutzung neuer Medien gerade für den Kreis der jungen Erwachsenen in die Konzepte integriert. Die Medienkompetenz junger Erwachsener wird in stationären und mobilen Medienwerkstätten genutzt, um über Lernplattformen, interaktiven Lernprogrammen und Lernspielen Defizite in der Grundbildung auszugleichen.
- Zielstellung aller Bemühungen ist, über unternehmensrelevante Tätigkeiten elementare Grundkenntnisse des Lesens, Schreibens und Rechnens zu vermitteln und damit auf verschiedenen Wegen Möglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt und damit das gesellschaftliche Leben zu eröffnen.
- Die durchgängige Steuerung, die wissenschaftliche Begleitung, die systematische Aufbereitung der Erkenntnisse sowie die Bewertung dieser Erkenntnisse hinsichtlich der Wirksamkeit und Effizienz der verschiedenen Zugänge und Mentoringmodelle wird die Grundlage für einen erfolgreichen Transfer schaffen. Hierzu sind verschiedene Maßnahmen geplant, die unter Leitung des ift Schwerin im Verbund mit den Partnern realisiert werden.

Ausgangspunkt zur Umsetzung dieser beschriebenen Vorhaben war eine Analyse zur Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten in der regionalen Wirtschaft für Menschen mit mangelnder Grundbildung sowie zu den Anforderungen an Grundbildung aus unternehmerischer Sicht. Dazu wurde im Zeitraum vom März bis zum Mai 2008 eine Befragung in 94 Unternehmen der Region durchgeführt. Im Rahmen der Projektarbeit wurde ein entsprechender Fragebogen entwickelt, der von den Projektakteuren im Gespräch mit Geschäftsführern oder Personalverantwortlichen ausgefüllt wurde.

Bezüglich der Anforderungen an Arbeitnehmer für einfache Tätigkeiten wurde die folgende umfassende Frage an die Arbeitgeber gestellt:  
"Wie muss eine Person für die Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht sein?".

Branchenübergreifend werden mit Blick auf die Ausführung einfacher Tätigkeiten eine Reihe von Eigenschaften geschätzt, welche aus Sicht der Unternehmer Defizite in der Grundbildung kompensieren können:" \*

- zuverlässig
- pünktlich
- motiviert, leistungsbereit
- qualitätsbewusst
- lernbereit
- flexibel
- unter Anleitung arbeiten können
- selbständig arbeiten
- hilfsbereit
- körperlich belastbar
- anpackend
- teamfähig
- sich ausdrücken können

(\* Auszug aus der Studie: „Berufsbezogenen Grundbildung – Anforderungen der regionalen Wirtschaft“ im Rahmen des Verbundprojektes MEMO von Pamela Buggenhagen, ift Schwerin; Oktober 2008)

Im Folgenden werden eine Auswahl von **Bewertungskriterien zur Einschätzung dieser Eigenschaften** im Arbeitsverhalten von Menschen mit geringer Grundbildung als Handreichungen zum im Verbundvorhaben MEMO eingesetzten Teilnehmer-Beobachtungsbogen angeboten.

Grundlage des Beobachtungsbogens ist folgende Bewertungsskala:

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
kaum möglich ←			angemessen	→ übertrieben		
entspricht nicht den Leistungserwartungen	entspricht den Leistungserwartungen mit Einschränkungen	entspricht den Leistungserwartungen im Wesentlichen	entspricht den Leistungserwartungen in jeder Hinsicht; es gibt keine Auffälligkeiten	übertrifft die Leistungserwartungen	übertrifft die Leistungserwartungen erheblich	übertrifft die Leistungserwartungen in übertriebenem Maße

<b>ZUVERLÄSSIG</b>	<b>Fähigkeit, die gestellten Aufgaben in verlangter Qualität zum erwarteten Zeitpunkt auszuführen.</b>
--------------------	--

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
sehr unzuverlässig ←			angemessen	→ zu angepasst und übertrieben		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- hält sich nicht an die gemachten Zusagen, Vorgaben, Arbeitsaufträge und gesetzten Ziele</li> <li>- setzt Aufgaben nicht verabredungsgemäß um</li> <li>- lebensfremde Arbeitseinstellung</li> <li>- muss selbst bei einfachen Tätigkeiten kontrolliert werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hält sich selten an die gemachten Zusagen, Vorgaben, Arbeitsaufträge und gesetzten Ziele</li> <li>- setzt Aufgaben selten verabredungsgemäß um</li> <li>- muss selbst bei einfachen Tätigkeiten häufig kontrolliert werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hält sich bisweilen an die gemachten Zusagen, Vorgaben, Arbeitsaufträge und gesetzten Ziele</li> <li>- setzt Aufgaben nur manchmal verabredungsgemäß um</li> <li>- muss bei einfachen Tätigkeiten nur manchmal kontrolliert werden</li> <li>- komplexe Aufgaben bedürfen der ständigen Kontrolle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entwickelt eine hohe Arbeitsdisziplin, ein starkes Pflichtgefühl und Aufgabenbewusstsein</li> <li>- hält sich meistens an die gemachten Zusagen, Vorgaben, Arbeitsaufträge und gesetzten Ziele</li> <li>- ist vertrauenswürdig</li> <li>- setzt Aufgaben meistens verabredungsgemäß um</li> <li>- muss bei einfachen Tätigkeiten in der Regel nicht mehr überprüft werden</li> <li>- komplexe Aufgaben bedürfen normaler Weise keiner Kontrolle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hält sich genau an die gemachten Zusagen, Vorgaben, Arbeitsaufträge und gesetzten Ziele</li> <li>- setzt Aufgaben immer verabredungsgemäß um</li> <li>- muss bei einfachen Tätigkeiten nicht mehr überprüft werden</li> <li>- komplexe Aufgaben werden meist einwandfrei ausgeführt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist bei der Umsetzung der Aufgaben und Vorgaben übergenau</li> <li>- passt sich dabei dem „Auftraggeber“ an</li> <li>- komplexe Aufgaben werden selbständig ausgeführt und bedürfen keiner Kontrolle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- übertreibt bei der Umsetzung der Aufgaben und Vorgaben</li> <li>- passt sich dabei völlig dem „Auftraggeber“ an</li> <li>- übertriebenes Pflichtgefühl</li> <li>- Aufgaben werden übereifrig ausgeführt</li> <li>- dadurch wieder Kontrolle und Korrektur notwendig</li> </ul>

<b>PÜNKTLICH</b>	<b>Als Pünktlichkeit bezeichnet man die Eigenschaft, einen verabredeten Zeitpunkt oder einen Termin präzise einzuhalten. Pünktlichkeit geht in postindustriellen Gesellschaften Hand in Hand mit Verlässlichkeit und Höflichkeit. Sie gilt noch immer neben Fleiß und Sparsamkeit als so genannte bürgerliche Tugend.</b>
------------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
sehr unzuverlässig ←			angemessen	→ zu angepasst und übertrieben		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- hält sich nicht an vorgegebene Zeiten</li> <li>- erscheint nicht zu verabredeten Terminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hat deutliche Schwierigkeiten, sich an vorgegebene Zeiten und Termine zu halten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hält im Wesentlichen vorgegebene Zeiten und Termine ein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hält vorgegebene Zeiten und Termine genau ein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hat seine Aufgaben bereits vor dem vereinbarten Zeitpunkt fertiggestellt</li> <li>- erscheint bereits vor dem verabredeten Zeitpunkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hält vorgegebene Zeiten immer genau ein</li> <li>- erscheint zu verabredeten Zeiten häufig wesentlich früher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- übertreibt bei der Einhaltung von Zeiten und Terminen</li> <li>- erscheint ständig wesentlich früher</li> <li>- kritisiert ständig das Nicht-Einhalten von Terminen bei anderen</li> </ul>

<b>MOTIVIERT, LEISTUNGSBEREIT</b>	<b>Bereitschaft, sich aus eigenem Antrieb, ohne äußere Zwänge, für die Lösung von (auch weniger attraktiver) Aufgaben einzusetzen und seine Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen einzubringen.</b>
---------------------------------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
←			angemessen	→		
sehr unmotiviert						übertrieben
<ul style="list-style-type: none"> <li>- keinerlei Antrieb und Leistungsbereitschaft</li> <li>- häufige Leistungsverweigerung</li> <li>- sehr hohe Misserfolgserwartung</li> <li>- angstbedingtes Vermeidungsverhalten</li> <li>- keinerlei Interesse an Beschäftigung und Bildung</li> <li>- Lernen erfolgt nur unter Druck</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leistungsvermeidung</li> <li>- kaum Interesse an Beschäftigung</li> <li>- hohe Misserfolgserwartung</li> <li>- Angst vor beruflichem Scheitern dominiert das Verhalten</li> <li>- konkrete Lern- und Bildungsziele fehlen</li> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden nur nach Aufforderung genutzt</li> <li>- Abwägen des Verhältnisses: Anstrengung – zu erwartendes Ergebnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leistungsanforderungen werden kritisch hinterfragt</li> <li>- Misserfolgserwartung höher als Hoffnung auf Erfolg</li> <li>- Lernen erfolgt nur durch äußere Anreize (Belohnung oder Bestrafung)</li> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden nur dann genutzt, wenn unmittelbar positive Konsequenzen erkennbar sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ausgewogene Leistungsbilanz: „Nicht zu viel und nicht zu wenig“</li> <li>- grundsätzliches Interesse an Beschäftigung und Bildung vorhanden</li> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden genutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgaben werden zuverlässig erfüllt</li> <li>- positive Anreize aus der Umwelt werden angenommen</li> <li>- ausreichend Vertrauen in die eigenen Kompetenzen vorhanden</li> <li>- Bildung hat wichtigen Stellenwert</li> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden aus eigenem Antrieb genutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leistung zu erbringen macht sichtbar Freude</li> <li>- es werden keine Aufgaben gescheut</li> <li>- hoher Leistungswille</li> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden intensiv genutzt</li> <li>- Bildung ist ein wichtiger Teil des Selbstverständnisses</li> <li>- Weiterentwicklungsmöglichkeiten werden selbstständig gesucht und genutzt</li> <li>- Wunsch nach beruflichem Aufstieg – konkrete Karriereplanung vorhanden</li> <li>- Wissen wird fortwährend gepflegt und erweitert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sehr hoher Leistungswille</li> <li>- arbeitet ohne Pausen</li> <li>- Ziele werden verwirklicht – koste es was es wolle</li> <li>- gesteigertes Selbstvertrauen</li> <li>- stets bestrebt, sich über sein Fachgebiet hinaus, weiterzuentwickeln</li> <li>- kommt nicht zur Ruhe, Gefahr der Überforderung!</li> </ul>



<b>QUALITÄTSBEWUSST</b>	<b>Fähigkeit, die Art und Weise der Arbeitsausführung und die Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse den Erfordernissen anzupassen.</b>
-------------------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
sehr nachlässig			angemessen	übertrieben		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet sehr ungenau, plan- und ziellos, unselbständig</li> <li>- Arbeiten werden nicht zu Ende ausgeführt</li> <li>- die Arbeitsergebnisse sind fehlerhaft, häufig nicht brauchbar</li> <li>- es sind grundsätzlich Nacharbeiten notwendig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet flüchtig, oberflächlich, umständlich</li> <li>- die Arbeitsergebnisse sind selten geeignet</li> <li>- detaillierte Aufgabenbeschreibungen und Angaben zum Mittel- und Methodeinsatz sind notwendig</li> <li>- es sind Nacharbeiten notwendig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet im Allgemeinen sorgfältig</li> <li>- die Arbeitsergebnisse sind in der Regel akzeptabel</li> <li>- arbeitet zögernd, langsam, gelegentlich unrationell</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet ordentlich, gründlich, genau</li> <li>- die Arbeitsergebnisse sind grundsätzlich exakt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet stets fleißig, sorgfältig und zweckmäßig</li> <li>- die Arbeitsergebnisse sind stets vorbildlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet gewissenhaft, präzise, akkurat</li> <li>- die Arbeitsergebnisse sind überdurchschnittlich und können ohne Abstriche übernommen werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet äußerst sorgfältig, übereifrig</li> <li>- die Arbeiten werden unter Berücksichtigung von Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit erledigt</li> <li>- zur Aufgabenerledigung wird sehr viel Zeit benötigt</li> </ul>

<b>LERNBEREIT</b>	<b>Bereitschaft, fehlendes fachliches und methodisches Wissen, tätigkeitsspezifische Qualifikationen und Erfahrungen durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen oder auf anderen Wegen zu erwerben bzw. zu erweitern.</b>
-------------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
sehr gleichgültig ←			angemessen	→ übertrieben		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- gleichgültige Einstellung zum Lernen</li> <li>- Lernen nur unter Druck</li> <li>- kein Interesse an Bildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- passive Einstellung zum Lernen</li> <li>- konkrete Lern- und Bildungsziele fehlen</li> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden nur nach Aufforderung genutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zögernde Beteiligung an Lernprozessen</li> <li>- Lernbereitschaft ist schwankend</li> <li>- Lernen nur durch äußere Anreize (Belohnung oder Bestrafung)</li> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden nur dann genutzt, wenn unmittelbar positive Konsequenzen erkennbar sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist bestrebt dazuzulernen</li> <li>- beteiligt sich am Seminar/ Unterricht interessiert</li> <li>- passt sich neuen Anforderungen gut an</li> <li>- findet sich in neuen Problemlagen schnell zurecht</li> <li>- nutzt Feedback zur Verbesserung des eigenen Lernverhaltens</li> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden genutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bildung hat wichtigen Stellenwert</li> <li>- lernt unaufgefordert mit einem hohen freiwilligen, selbstorganisiertem Engagement</li> <li>- beteiligt sich am Seminar/ Unterricht lebhaft und aktiv</li> <li>- hohe Aufnahmebereitschaft</li> <li>- aufgeschlossen für Lernen im Prozess der Arbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeiten der Weiterbildung werden selbstständig gesucht und genutzt</li> <li>- beteiligt sich am Seminar/ Unterricht tatkräftig und eifrig</li> <li>- Bildung ist ein wichtiger Teil des Selbstverständnisses</li> <li>- aktives Gestalten der Lernprozesse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissen (auch aus anderen Fachgebieten) wird kontinuierlich gepflegt und aus eigenem Antrieb erweitert</li> <li>- Begeisterung für vielfältige Themengebiete vorhanden</li> <li>- beteiligt sich am Seminar/ Unterricht impulsiv und übereifrig</li> <li>- häuft Wissen an, ohne es umfassend zu verarbeiten</li> <li>- verzettelt sich häufig</li> </ul>

<b>FLEXIBEL</b>	<p><b>Fähigkeit zum schnellen Umdenken und die Bereitschaft, ständig Neues kennen zu lernen, sich anzueignen und sich weiter zu entwickeln.</b></p> <p><b>Ebenso wird damit die Mobilität im Sinne von: Bereitschaft zum Wohnortwechsel, zu Dienstreisen, Überstunden u. ä. verstanden.</b></p>
-----------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
sehr unflexibel ←			angemessen	→ übertrieben		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- neue Aufgaben und Situationen werden nicht erkannt</li> <li>- es wird viel Zeit zur Erledigung aller Aufgaben benötigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wechselnde Aufgabenstellungen bereiten erhebliche Mühe</li> <li>- Probleme können nur mit Hilfe gelöst werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- erkennt mit Unterstützung Probleme und Chancen</li> <li>- ist zur Veränderung bereit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- erkennt Chancen und Veränderungsbedarf</li> <li>- handelt aktiv und entschlossen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- neue Aufgaben werden erkannt</li> <li>- kann sich auf neue Situationen einstellen</li> <li>- Probleme werden selbstständig gelöst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- schnelles Einstellen auf neue Aufgaben und Situationen</li> <li>- Erkennen und Vortreiben neuer Entwicklungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- betriebsames Gestalten der Arbeits- und Lernprozesse</li> <li>- beginnt neue Dinge, ohne diese zuvor zu durchdenken</li> <li>- verzettelt sich häufig</li> </ul>

<b>UNTER ANLEITUNG ARBEITEN KÖNNEN</b>	<b>Fähigkeit, Anweisungen mit Hilfe verschiedener Sinne und Kompetenzen (Sehen, Hören, Sprachverständnis, Merkfähigkeit, Transferfähigkeit) zu verstehen, aufzunehmen und umzusetzen.</b>
--	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
kaum möglich			angemessen	ausschließlich möglich		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- selbst einfache Anweisungen werden nicht verstanden</li> <li>- kann Anweisungen nicht umsetzen</li> <li>- entzieht sich generell Anweisungen und Anleitungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- es werden nur einfache, überschaubare, klar strukturierte und schlicht formulierte Anweisungen verstanden</li> <li>- kann nur nach Anleitung mit zusätzlichen Erläuterungen und Demonstrationen arbeiten</li> <li>- kann nur einfache Anweisungen umsetzen</li> <li>- Anweisungen, die aus mehreren Teilen bestehen, können nicht umgesetzt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- das Verstehen von Anweisungen mit verschiedenen Komponenten ist erschwert</li> <li>- kann komplexe Anweisungen nur kleinschrittig umsetzen</li> <li>- benötigt zusätzliche Erläuterungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- strukturierte Anweisungen werden verstanden</li> <li>- die in den Anweisungen enthaltenen Informationen können entnommen werden</li> <li>- komplexe Anweisungen können korrekt umgesetzt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- umfassend strukturierte Anweisungen werden gut verstanden</li> <li>- vorgeführte Anweisungen können umgesetzt und auf andere Arbeitsbereiche übertragen werden</li> <li>- eigenen Entscheidungen werden allerdings kaum getroffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- komplexe Anweisungen können umgesetzt werden</li> <li>- auch unvollständig erteilte Anweisungen können rekonstruiert werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- es ist ausschließlich möglich nach Anweisung und Anleitung zu arbeiten</li> <li>- es werden keine eigenen Entscheidungen getroffen</li> </ul>

<b>SELBSTÄNDIG ARBEITEN</b>	<b>Fähigkeit, aufgrund eigener Entscheidungen und ohne (unmittelbare) Weisung durch andere Personen zu handeln.</b>
-----------------------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
kaum möglich ←			angemessen	→ ausschließlich möglich		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet ausschließlich unter Anleitung und mit Hilfestellungen</li> <li>- Handeln orientiert sich ausschließlich an Bezugspersonen</li> <li>- ist unfähig, eigene Entscheidungen zu treffen</li> <li>- Verhalten entspricht häufig nicht dem Lebensalter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet überwiegend unter Anleitung und mit Anweisungen</li> <li>- das Handeln orientiert sich vorwiegend an Bezugspersonen</li> <li>- Entscheidungen werden nur mit großen Schwierigkeiten getroffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet weitgehend selbständig</li> <li>- das Handeln orientiert sich gelegentlich an Bezugspersonen</li> <li>- Hilfestellungen und Anleitungen werden akzeptiert und angenommen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- das Handeln orientiert sich im Wesentlichen an eigenen Erfahrungen</li> <li>- arbeitet selbständig und gewissenhaft</li> <li>- Weisungen werden respektiert und berücksichtigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelt selbständig aufgrund eigener Entscheidungen</li> <li>- Tipps und Ratschläge werden geprüft und ggf. akzeptiert und berücksichtigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelt überwiegend selbständig aufgrund eigener Entscheidungen</li> <li>- Weisungen werden geprüft und in Einzelfällen berücksichtigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handelt ausschließlich aufgrund eigener Entscheidungen</li> <li>- Weisungen werden nicht akzeptiert</li> </ul>

<b>HILFSBEREIT</b>	<b>Bereitschaft zur Kooperation und Unterstützung anderer beim gemeinsamen Handeln, um einen erkannten Mangel oder eine änderungswürdige Situation zu verbessern.</b>
--------------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
nicht vorhanden ←			angemessen	→ übertrieben		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- fehlende Bereitschaft zur Hilfe und Unterstützung anderer</li> <li>- mangelnde Objektivität</li> <li>- auch wenn er darum gebeten wird, hilft er nicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bemüht sich um Objektivität</li> <li>- hilft nur, wenn die Aufgaben für ihn interessant und lukrativ sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bemüht sich um Zusammenarbeit</li> <li>- korrekt und sachlich gegenüber anderen</li> <li>- besitzt das nötige Verständnis für andere</li> <li>- hilft, wenn er darum gebeten wird und er seine Aufgaben vollständig erledigt hat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fördert die Zusammenarbeit und Unterstützung</li> <li>- sehr aufgeschlossen</li> <li>- ist gegenüber Kritik einsichtig</li> <li>- nimmt Rücksicht</li> <li>- unterstützt andere, wenn er darum gebeten wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fördert ein gedeihliches Arbeitsklima</li> <li>- ist verständnisvoll</li> <li>- bietet seinen Hilfe an, wenn er sieht, dass Hilfe benötigt wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist sehr hilfsbereit und vertrauenswürdig</li> <li>- ist in der Lage ausgleichend zu wirken</li> <li>- hilft auch ohne darum gebeten worden zu sein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- übernimmt freiwillig (alle) Aufgaben</li> <li>- ist um Ausgleich bemüht</li> <li>- ist selbstlos und hilft jederzeit ohne auf eigene Befindlichkeiten zu achten- „Helfersyndrom“</li> <li>- kann nicht „Nein“ sagen</li> <li>- lässt sich ausnutzen</li> </ul>

<b>KÖRPERLICH BELASTBAR</b>	<p><b>Fähigkeit, einen Arbeitstag von 8 bis 9 Stunden, der von Pausen unterbrochen ist, durchzuhalten.</b></p> <p><b>Eine Einschränkung der täglichen Belastbarkeit kann sowohl körperliche wie auch psychische Gründe haben.</b></p> <p><b>Die Einteilung der täglichen Belastbarkeit erfolgt durch folgende Kennzeichnungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>vollschichtig (keine Einschränkung der täglichen Belastbarkeit),</b></li> <li>- <b>halbschichtig (nur 3 bis 6 Stunden tägliche Arbeitszeit),</b></li> <li>- <b>unterhalbschichtig (weniger als 3 Stunden tägliche Arbeitszeit und weniger als 15 Stunden wöchentliche Arbeitszeit).</b></li> </ul>
---------------------------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
←			angemessen	→		
kaum möglich						übertrieben
<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann keine Arbeiten mit körperlicher Belastung ausführen</li> <li>- weniger als unterhalbschichtig belastbar</li> <li>- Heben und Tragen nicht möglich</li> <li>- kann keine Zwangshaltung einnehmen</li> <li>- extreme Kraftlosigkeit</li> <li>- Kompensationsmöglichkeiten sind nicht vorhanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann nur Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung ausführen</li> <li>- halbschichtig belastbar</li> <li>- nur gelegentliches Heben und Tragen möglich</li> <li>- häufiger Wechsel der Körperhaltungen ist notwendig</li> <li>- kann nur für kurze Zeit Zwangshaltungen einnehmen</li> <li>- rasche Ermüdung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann Arbeiten mit mittlerer körperlicher Belastung ausführen</li> <li>- mehr als halbschichtig, weniger als vollschichtig belastbar (maximal 30 Stunden wöchentlich)</li> <li>- gelegentliches Heben und Tragen ist möglich</li> <li>- kann für längere Zeit Zwangshaltungen einnehmen</li> <li>- Kompensationsmöglichkeiten sind vorhanden</li> <li>- geminderte Ausdauer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann Arbeiten mit hoher körperlicher Belastung ausführen</li> <li>- vollschichtig belastbar</li> <li>- keine Einschränkung der normalen Belastbarkeit (bis 50 kg Männer, 15 kg Frauen, 10 kg Schwangere)</li> <li>- häufiges Heben und Tragen ist möglich</li> <li>- kann alle Zwangshaltungen einnehmen</li> <li>- eine Kompensation von Einschränkung ist möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann Arbeiten mit lang andauernder, hoher Belastung ausführen</li> <li>- vollschichtig belastbar</li> <li>- höhere als die normale Belastbarkeit ist möglich</li> <li>- häufiges Heben und Tragen ist möglich</li> <li>- kann auch extreme Zwangshaltungen einnehmen</li> <li>- problemlose Kraftanpassung an unterschiedliche schwere Arbeiten</li> <li>- eine Kompensation von eventuellen Einschränkung ist möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann Arbeiten mit sehr lang andauernder, hoher Belastung ausführen</li> <li>- vollschichtig belastbar</li> <li>- viel höhere als die normale Belastbarkeit ist möglich</li> <li>- sehr häufiges Heben und Tragen größerer Gewichte ist möglich</li> <li>- verfügt über überdurchschnittliche Muskelkraft</li> <li>- kann auch extreme Zwangshaltungen für einen sehr langen Zeitraum einnehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann Arbeiten mit sehr lang andauernder, hoher Belastung ohne Pausen auch in extremen Zwangshaltungen ausführen</li> <li>- „über“vollschichtig belastbar</li> <li>- verfügt über überdurchschnittliche Muskelkraft</li> <li>- eine Kompensation von eventuellen Einschränkung ist über einen längeren Zeitraum möglich</li> </ul>

<b>ANPACKEND</b>	<b>Nimmt aus eigenem Antrieb Aufgaben in Angriff und setzt sich für deren Verwirklichung ein.</b>
------------------	---

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
nicht vorhanden ←			angemessen	→ übertrieben		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- wirkt körperlich und/oder geistig antriebslos</li> <li>- extreme Kraftlosigkeit</li> <li>- keine Leistungsbereitschaft</li> <li>- handelt und entscheidet grundsätzlich nicht selbständig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ohne eigenen Arbeitsantrieb</li> <li>- stark eingeschränkte Leistungsbereitschaft</li> <li>- rasche Ermüdung</li> <li>- leicht ablenkbar</li> <li>- wirkt körperlich und/oder geistig träge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsantrieb nur teilweise vorhanden – Anstoß von außen ist oft notwendig</li> <li>- nur selten eigene Ideen</li> <li>- geringe Ausdauer bei der Erledigung von Aufgaben</li> <li>- schwankende Leistungsbereitschaft</li> <li>- leicht ablenkbar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeitet aus eigenem Antrieb innerhalb des vorgegebenen Rahmens</li> <li>- Handeln ist konsequent an Erfolg, Qualität und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet</li> <li>- bei der Lösung der Aufgabenstellungen wird eine stabile und konstante Leistung erreicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- auch bei schwierigen Aufgabenstellungen und ungünstigen Ausführungsbedingungen wird eine stabile und konstante Leistung erreicht</li> <li>- durchdachte Handlungen auch unter Stresssituationen</li> <li>- arbeitet selbständig und trifft eigene Entscheidungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- setzt sich selbst Ziele</li> <li>- bringt eigene Ideen ein</li> <li>- erkennt Probleme und ergreift selbständig die Initiative</li> <li>- sucht aktiv nach Problemlösungen</li> <li>- Stresssituationen werden sehr gut beherrscht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pausenloses Agieren</li> <li>- Verhältnis zwischen Aufwand und Ergebnis oft nicht ausgewogen</li> <li>- Ziele werden verwirklicht – koste es was es wolle</li> </ul>



<b>TEAMFÄHIG</b>	<b>Fähigkeit sich in eine Gruppe zu integrieren und hier die eigene Rolle zu finden.</b> <b>Bereitschaft zu einem hilfsbereiten Umgang miteinander und zu einer sachbezogenen Zusammenarbeit.</b>
------------------	--

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
abweisend, unzulänglich ←			angemessen	→ anklammernd, übertrieben		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist Einzelgänger/ kann die Gesellschaft anderer Menschen nur schwer ertragen</li> <li>- arbeitet nur alleine</li> <li>- ist nicht in der Lage, sich auf andere einzustellen/ kann sich nicht einordnen</li> <li>- Werte und Ziele einer Gruppe werden nicht akzeptiert und übernommen</li> <li>- verursacht ständig Konflikte in der Gruppe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist in einer Außenseiterrolle</li> <li>- fühlt sich in Gesellschaft anderer unwohl</li> <li>- arbeitet lieber alleine</li> <li>- gliedert sich gelegentlich aus der Gruppe aus</li> <li>- akzeptiert häufig nicht die Meinung anderer</li> <li>- kritisches Feedback anderer lässt ihn überreagieren (Flucht, Aggression, Verslossenheit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist nach äußerem Anstoß bereit, Aufträge zu übernehmen</li> <li>- ordnet sich meist in die Gruppe ein, nimmt aber eine Randposition ein</li> <li>- ist kooperativ, aber die Zusammenarbeit mit anderen ist oft nicht effektiv</li> <li>- löst gelegentlich Konflikte in einer Gruppe aus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- findet schnell Kontakt</li> <li>- ist in der Lage sich auf andere einzustellen/ kann sich einordnen</li> <li>- ist kompromissbereit</li> <li>- ist offen für kollegiales und lösungsorientiertes Handeln gemeinsam mit anderen</li> <li>- Einbringen eigener Impulse</li> <li>- verhält sich wertschätzend gegenüber unterschiedlichen Bedürfnissen und Meinungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist aufgeschlossen, ausgeglichen und hilfsbereit</li> <li>- vermittelt konstruktiv zwischen unterschiedlichen Positionen</li> <li>- fördert gute und sachliche Zusammenarbeit in einer Gruppe</li> <li>- ist Kritik und besseren Argumenten gegenüber aufgeschlossen</li> <li>- Probleme und Konflikte in der Gruppe werden stets angesprochen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trägt wesentlich zur gemeinsamen Erfüllung der Arbeitsaufträge bei</li> <li>- integriert auch schwächere Teammitglieder</li> <li>- übernimmt die Rolle des Konfliktmanagers in der Gruppe</li> <li>- wird von allen geschätzt</li> <li>- Werte und Ziele der Gruppe werden verinnerlicht und gemeinsam mit den anderen Gruppenmitgliedern weiterentwickelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- klammert sich an die Gruppe</li> <li>- will möglichst viele Aufgaben im Team bearbeiten</li> <li>- orientiert sich ausschließlich an den Meinungen und Fähigkeiten der anderen Gruppenmitglieder, ohne diese zu hinterfragen</li> <li>- ist „Mitläufer“</li> </ul>

<b>SICH AUSDRÜCKEN KÖNNEN</b>	<b>Fähigkeit zur mündlichen (und schriftlichen) Verständigung. Eigene Befindlichkeiten, Standpunkte, Gedanken und verschiedene Sachverhalte können überzeugend und verständlich vertreten, anderen zugänglich gemacht sowie durchgesetzt werden.</b>
-----------------------------------	--

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
nicht vorhanden, unzulänglich ←			angemessen	→ extrem mitteilungsbedürftig		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist Einzelgänger/ kann die Gesellschaft anderer Menschen nur schwer ertragen</li> <li>- arbeitet nur alleine</li> <li>- ist nicht in der Lage, sich auf andere einzustellen/ kann sich nicht einordnen</li> <li>- Werte und Ziele einer Gruppe werden nicht akzeptiert und übernommen</li> <li>- verursacht ständig Konflikte in der Gruppe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist in einer Außenseiterrolle</li> <li>- fühlt sich in Gesellschaft anderer unwohl</li> <li>- arbeitet lieber alleine</li> <li>- gliedert sich gelegentlich aus der Gruppe aus</li> <li>- akzeptiert häufig nicht die Meinung anderer</li> <li>- kritisches Feedback anderer lässt ihn überreagieren (Flucht, Aggression, Verslossenheit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist nach äußerem Anstoß bereit, Aufträge zu übernehmen</li> <li>- ordnet sich meist in die Gruppe ein, nimmt aber eine Randposition ein</li> <li>- ist kooperativ, aber die Zusammenarbeit mit anderen ist oft nicht effektiv</li> <li>- löst gelegentlich Konflikte in einer Gruppe aus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- findet schnell Kontakt</li> <li>- ist in der Lage sich auf andere einzustellen/ kann sich einordnen</li> <li>- ist kompromissbereit</li> <li>- ist offen für kollegiales und lösungsorientiertes Handeln gemeinsam mit anderen</li> <li>- Einbringen eigener Impulse</li> <li>- verhält sich wertschätzend gegenüber unterschiedlichen Bedürfnissen und Meinungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist aufgeschlossen, ausgeglichen und hilfsbereit</li> <li>- vermittelt konstruktiv zwischen unterschiedlichen Positionen</li> <li>- fördert gute und sachliche Zusammenarbeit in einer Gruppe</li> <li>- ist Kritik und besseren Argumenten gegenüber aufgeschlossen</li> <li>- Probleme und Konflikte in der Gruppe werden stets angesprochen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trägt wesentlich zur gemeinsamen Erfüllung der Arbeitsaufträge bei</li> <li>- integriert auch schwächere Teammitglieder</li> <li>- übernimmt die Rolle des Konfliktmanagers in der Gruppe</li> <li>- wird von allen geschätzt</li> <li>- Werte und Ziele der Gruppe werden verinnerlicht und gemeinsam mit den anderen Gruppenmitgliedern weiterentwickelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- klammert sich an die Gruppe</li> <li>- will möglichst viele Aufgaben im Team bearbeiten</li> <li>- orientiert sich ausschließlich an den Meinungen und Fähigkeiten der anderen Gruppenmitglieder, ohne diese zu hinterfragen</li> <li>- ist „Mitläufer“</li> </ul>

<b>SELBSTWERT</b>	<p><b>Unter Selbstwert (auch: Eigenwert, Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen, Selbstachtung, Selbstkonzept) versteht die Psychologie den Eindruck oder die Bewertung, die man von sich selbst hat. Das kann sich auf die Persönlichkeit und die Fähigkeiten des Individuums, die Erinnerungen an die Vergangenheit und das Ich-Empfinden oder auf das Selbstempfinden beziehen.</b></p> <p><b>Selbstwertgefühl resultiert aus dem Vergleich der vermeintlichen subjektiven Fähigkeiten mit den Anforderungen, mit denen sich die Persönlichkeit konfrontiert sieht.</b></p> <p><b>Selbstwert ist darüber hinaus auch eine politisch-moralische Kategorie, die beispielsweise die Gewissheit begründet, in einer bestimmten Situation „im Recht“ zu sein, bzw. ein zustehendes Recht wahrzunehmen, einzufordern oder zu erstreiten.</b></p>
-------------------	--

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
←			angemessen	→		
unsicher						übertrieben
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist kontaktarm</li> <li>- ist sehr ängstlich</li> <li>- hat Minderwertigkeitsgefühle – kein Selbstwertgefühl</li> <li>- starke Unsicherheit bei nahezu allen Formen von sozialen Kontakten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist schüchtern</li> <li>- hat wenig Zutrauen in die eigene Person - Selbstwertgefühl ist nur gering ausgeprägt</li> <li>- soziale Kontakte nur mit wenigen vertrauten Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist zurückhaltend</li> <li>- ist oft unsicher</li> <li>- ist bescheiden</li> <li>- Schwankungen im Selbstwertgefühl</li> <li>- Unsicherheit gegenüber Autoritätspersonen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hat gesundes Selbstvertrauen</li> <li>- grundsätzlich positives Selbstwertgefühl</li> <li>- tritt selbstsicher und bescheiden auf</li> <li>- weiß, was er kann</li> <li>- eigene Wünsche werden geäußert und in der Regel nicht zurückgestellt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eigene Fähigkeiten werden meist richtig eingeschätzt</li> <li>- positives Selbstwertgefühl, das auch bei Frustrationen stabil bleibt</li> <li>- ist stolz</li> <li>- ist etwas eitel</li> <li>- keine Unsicherheiten bei sozialen Kontakten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gute Kontaktfähigkeit</li> <li>- ist selbstgefällig</li> <li>- ist eingebildet</li> <li>- ist anmaßend</li> <li>- überschätzt häufig eigene Kompetenzen</li> <li>- selbstsicheres Auftreten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ist sehr kontaktfreudig</li> <li>- ist geltungssüchtig</li> <li>- ist selbstverherrlichend</li> <li>- ist überheblich</li> <li>- sehr selbstsicheres Auftreten, auch in schwierigen Situationen</li> </ul>

<b>SELBSTBILD</b>	<p><b>Selbstbild bezeichnet die Vorstellung, die jemand von sich selbst hat. Es beruht auf Selbstwahrnehmung und steht im Gegensatz zum Fremdbild, also wie Dritte jemanden von außen wahrnehmen. Das Selbstbild misst sich am Wunschbild, also daran, wie jemand gerne sein möchte.</b></p> <p><b>Das Selbstbild steuert das Denken, Fühlen und Verhalten. Die Übereinstimmung von Selbstbild und Wunschbild sowie die von Selbst- und Fremdbild sind wesentliche Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit, die psychische Gesundheit und den angemessenen Umgang mit Dritten.</b></p> <p><b>Das Selbstbild setzt sich aus verschiedenen Dimensionen zusammen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>kognitive Elemente: Vorstellungen von den eigenen Eigenschaften und dem eigenen Wesen</b></li> <li>- <b>emotional-affektive Elemente: Selbstliebe und Antrieb</b></li> <li>- <b>wertende Elemente: Selbsteinschätzung und Einstellung zur eigenen Persönlichkeit.</b></li> </ul>
-------------------	--

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
←			angemessen	→		
undifferenziert						verzerrt
<ul style="list-style-type: none"> <li>- keine Ideen zu sich selbst</li> <li>- kein Wissen, wer man ist</li> <li>- eigene Fähigkeiten können nicht eingeschätzt werden</li> <li>- große Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdbild führt häufig zu Konflikten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nimmt kaum Selbsteinschätzungen vor</li> <li>- unter- oder überschätzt sich deutlich</li> <li>- ist nicht in der Lage seine Stärken und Schwächen zu erkennen</li> <li>- starke Abweichungen zum Fremdbild</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kann grob eigene Schwächen und Stärken benennen</li> <li>- es gibt Abweichungen zum Fremdbild</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gute, realistische Selbsteinschätzung</li> <li>- ist zur Selbstbeobachtung in der Lage</li> <li>- kennt eigene Stärken und Schwächen</li> <li>- Selbst- und Fremdbild stimmen größtenteils überein</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- leichte Überhöhung bzw. Abwertung der eigenen Person</li> <li>- es besteht das Ziel, sich als Person authentisch darzustellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sichere und positive Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Schwächen</li> <li>- Wünsche und Hoffnungen werden ins Selbstbild projiziert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sehr unrealistische Selbstbeschreibung</li> <li>- widersprüchliche Aussagen</li> <li>- überzogene Vorstellungen von der eigenen Wirkung</li> <li>- große Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdbild führt häufig zu Konflikten</li> </ul>

## Quellen:

**Studie:** „Berufsbezogenen Grundbildung – Anforderungen der regionalen Wirtschaft“  
im Rahmen des Verbundprojektes MEMO  
von Pamela Buggenhagen, itf Schwerin; Oktober 2008

**DIK – 2/ Katalog berufsbezogener Personenmerkmale/ diagnostische Kriterien, Version 2**  
Syntegral gGmbH Abensberg  
im Rahmen des Projektes „diagnosegeleitete Maßnahmesteuerung - Entwicklung von Instrumen-  
ten zur Verbesserung der individuellen Förderung und Steuerung von Maßnahmen“

[www.de.wikipedia.org](http://www.de.wikipedia.org)

**Schlüsselqualifikationen und Fachkompetenzen – Ein Handbuch für jedermann**  
AGENTUR DER WIRTSCHAFT Schwerin  
im Rahmen des EQUAL-Projektes „Work-Life-Balance für Menschen mit Behinderungen“  
2007

**Kompetenzmanagement – Methoden, Vorgehen, KODE® und KODE®X im Praxistest**  
Volker Heyse, John Erpenbeck  
Waxmann Verlag GmbH, Münster 2007

---

## Impressum:

**Verbundvorhaben:** „Neue Lernwege - Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher  
Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch  
nachholende Grundbildung – MEMO“

**Teilprojekträger:** AGENTUR DER WIRTSCHAFT (ADW)  
Lübecker Str. 285, 19059 Schwerin  
Tel.: 0385 477330 Fax: 0385 4773322

**ADW-Teilprojekt:** „Betriebliches Mentoring – neue Wege der Personalentwicklung in Unternehmen“

**Projektzeitraum:** 01.01.2008 – 31.12.2010

**Projektförderung:** Bundesministerium für Bildung und Forschung  
im Rahmen des Förderschwerpunktes „Forschungs- und Entwicklungsvorhaben  
im Bereich Alphabetisierung/ Grundbildung für Erwachsene“

**Förderkennzeichen:** 01AB072503

**Projektverantwortliche:** Monika Hilla

AGENTUR DER WIRTSCHAFT (ADW)  
Lübecker Str. 285, 19059 Schwerin  
Tel.: 0385 477330 Fax: 0385 4773322  
Internet: [www.adwi.de](http://www.adwi.de)  
E-Mail: [info@adwi.de](mailto:info@adwi.de)  
Monika Hilla