

Selbstbilder zu entwickeln, eigene Begabungen, Motivationen, Leistungsvorsätze zu entfalten und sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen;

▲ **aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen** als die Disposition einer Person, aktiv und ganzheitlich selbstorganisiert zu handeln und dieses Handeln auf die Umsetzung von Absichten, Vorhaben und Plänen zu richten – entweder für sich selbst oder für andere und mit anderen zusammen (Team, Unternehmen, Organisation);

▲ **fachlich-methodische Kompetenzen** als die Disposition einer Person, bei der Lösung von sachlich-gegenständlichen Problemen geistig und physisch selbstorganisiert zu handeln, das heißt mit fachlichen und instrumentellen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten kreativ Probleme zu lösen, Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten;

▲ **sozial-kommunikative Kompetenzen** als die Disposition einer Person, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln, das heißt sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammenzusetzen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten und neue Pläne, Aufgaben und Ziele zu entwickeln (siehe Abbildung 1: Klassen beruflicher Handlungskompetenz).

Dieses Modell stellt ein Grundmuster beruflicher Handlungskompetenz dar. Wie späterhin noch deutlich wird, sind die einzelnen Kategorien in der Praxis nicht immer eindeutig voneinander abzugrenzen und der Einfluss der situativen Herausforderungen vor allem im Bereich der sozialen-kommunikativen Kompetenzen zusätzlich zu berücksichtigen.

2.2 Ein Beispiel aus der Praxis

Anhand der Schuldnerberatung sollen die vier Kompetenzbereiche beruflicher Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit veranschaulicht werden. In diesem Arbeitsfeld sehen sich die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen⁴ zum einen häufig mit weit reichenden rechtlichen Fragen (Zivilprozessordnung, Insolvenzrecht, Bürgerliches Gesetzbuch, Mietrecht, Steuerrecht) konfrontiert. Darüber hinaus müssen sie sich mit der psychischen Struktur der verschuldeten Klienten und Klientinnen und deren Lebenswelt auseinander setzen.

Die Fähigkeit, Probleme kreativ und fachlich zu lösen, hängt zunächst von den rechtlichen Kenntnissen der Beratenden ab. Sie müssen fähig sein, Forderungen der Gläubiger unter rechtlichen Gesichtspunkten

DZI-Kolumne Boomerang

Die Lehrer und Lehrerinnen der Rütli-Hauptschule im Berliner Bezirk Neukölln haben durch ihren schriftlichen Hilferuf an die Schulaufsicht, den sie nach vier Wochen ohne Antwort an die Presse weitergaben, ungeahnt eine bundesweite Bildungsdiskussion ausgelöst.

Neben den unmittelbaren Folgen (die Schule erhielt nach monatelanger Vakanz einen eloquenten Interims-Schulleiter sowie zusätzliche Sozialarbeiter) löst der Fall auch grundsätzliche Fragen aus, wie etwa: Durften die Lehrkräfte die gebotene Loyalität zu ihrem Arbeitgeber durchbrechen und sich an die Presse wenden? Wie sollen andere Schulen in ähnlicher Lage sich jetzt verhalten – etwa nach der fragwürdigen Maxime „Wer am lautesten schreit, bekommt am meisten?“.

Letzteres ist klar zu verneinen und entspricht auch sicher nicht der Intention der Rütli-Lehrer, die sich offenkundig in einer ausweglosen Situation sahen. In Sachen Loyalität sei aber daran erinnert, dass die Berliner Schulbehörde in letzter Zeit wiederholt sehr ungehalten auf intern geäußerte Kritik von Schulleitenden reagiert und deren Gang an die Öffentlichkeit sogar mit – inzwischen eingestellten – Disziplinarverfahren bestraft hat. Deshalb darf man dem Rütli-Kollegium nicht mangelnde Loyalität, sondern vielmehr Zivilcourage attestieren. Für die Schulbehörde und den Schulsenator, der über den Rütli-Brief intern nicht informiert worden war, ist die Politik des „Deckelns“ zu einem schmerzhaften Boomerang geworden. Bleibt zu wünschen, dass auch in anderen Bereichen die in der Praxis Tätigen nötigenfalls den Mut zum „Outing“ aufbringen, nicht zu verwechseln mit voreiligem Nörgeln und destruktivem Querulantenentum. Noch besser aber: Alle Beteiligten sollten den souveränen Umgang mit konstruktiver Kritik kultivieren.

Burkhard Wilke
wilke@dzi.de