



INNER DEVELOPMENT GOALS

Transformational Skills for Sustainable Development

Leitfaden für Lehrkräfte

- Kompetenzmessung & IDGs -

ENTWURF: Stand Oktober 2025

Inhaltsverzeichnis

Ziele und Herausforderungen	1
Methodik	3
Selbsteinschätzung	3
Einschätzung der Lehrkraft	4
Reflexionsgespräche führen	4
Ergebnis	5
Erläuterungen der Kompetenzen (Auswahl)	
Kompetenz 1: Kritisches Denken	6
Kompetenz 2: Bewusstsein für Komplexität	7
Kompetenz 3: Perspektivische Fähigkeiten	8
Kompetenz 4: Sinnstiftung	9
Kompetenz 5: Langfristige Orientierung und Visionen	10
Kompetenz 6: Kreativität	11
Kompetenz 7: Offenheit und Lernbereitschaft	12

Dieser Leitfaden wurde entwickelt von der **Bildungsstiftung Schleswig-Holstein** und ko-finanziert aus Mitteln von **Erasmus-Plus**. Nähere Informationen erhalten Sie unter:

<https://bildungsstiftung.de/erasmus/>



Ziele und Herausforderungen

Die Grundannahme des Projektes ist, dass Schülerinnen und Schüler (SuS) im Rahmen von non-formalen Projektarbeiten Schlüsselkompetenzen erlangen, die durch die bloße Vergabe einer Zeugnisnote nicht abgebildet und unzureichend gewürdigt werden.

Der vorliegende Leitfaden verfolgt das Ziel, die im Rahmen solcher Projektarbeiten erworbenen und genutzten Zukunftskompetenzen (Inner Development Goals – IDGs) zu identifizieren, zu dokumentieren und transparent zu machen. Er bietet Lehrkräften eine strukturierte Grundlage, um individuelle Lernprozesse sichtbar zu machen und Entwicklungsschritte gemeinsam mit den Lernenden zu reflektieren.

Die Dokumentation und Reflexion von Kompetenzen wird dabei nicht als zusätzliche Bewertung verstanden, sondern als wertschätzender Bestandteil eines ganzheitlichen Lernprozesses. Im Mittelpunkt steht nicht das Produkt oder Ergebnis der Arbeit, sondern die im Verlauf des Projekts gezeigten Fähigkeiten, Haltungen und Denkprozesse.

Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis der beobachtbaren Kompetenzen zu fördern, eine einheitliche Vorgehensweise bei der Einschätzung zu unterstützen und so eine Grundlage für konstruktives Feedback und persönliche Weiterentwicklung zu schaffen.

Herausforderung Kompetenzmessung

Kompetenzen zeigen sich im konkreten Handeln – also in der Bewältigung realer Anforderungen. Sie werden dabei nicht als sichtbare Leistung verstanden, sondern als dahinterliegende Disposition, die sich in unterschiedlichen Situationen entfalten kann. Kompetenz ist somit stets kontextabhängig und situationsspezifisch, zugleich aber auf Transfer und Verallgemeinerung angelegt.

Die Erfassung von Kompetenzen stellt eine besondere Herausforderung dar, da sie sich nicht direkt beobachten lassen. Sie werden aus der Performanz – also aus dem sichtbaren Handeln – erschlossen und beruhen letztlich auf einer begründeten Zuschreibung durch Beobachterinnen und Beobachter. Lehrkräfte deuten beobachtbare Verhaltensweisen und Arbeitsergebnisse als Ausdruck bestimmter Kompetenzen.

Im Fokus steht dabei weniger das Ergebnis einer Aufgabe als vielmehr die Fähigkeit, Leistungen hervorzu bringen: die Art und Weise, wie Lernende an eine komplexe Aufgabe herangehen, Probleme strukturieren, Entscheidungen treffen und reflektieren. Um solche Kompetenzen einzuschätzen, müssen sie zunächst klar beschrieben und in beobachtbare Kategorien übersetzt werden.

Das entwickelte Resonanzraster und die im Folgenden vorliegenden Kompetenzbeschreibungen dienen in diesem Zusammenhang als Instrumente, um Reflexionsprozesse anzuregen und Selbstbewusstsein für eigene Kompetenzen zu fördern.

Durch strukturierte Selbstbeobachtung, Peer-Gespräche und begleitende Reflexionsgespräche zwischen Lernenden und Lehrkräften können Selbst- und Fremdwahrnehmung systematisch zusammengeführt werden.

Warum IDGs?



Abb. 1: Inner Development Goals (www.innerdevelopmentgoals.org)

Die Inner Development Goals (IDGs) bilden ein international entwickeltes und anerkanntes Rahmenmodell zur Beschreibung jener inneren Fähigkeiten, Haltungen und Werte, die Menschen benötigen, um aktiv und verantwortungsvoll zu gesellschaftlicher und ökologischer Transformation beizutragen. Sie greifen damit die Idee auf, dass nachhaltige Entwicklung nicht allein durch äußere Strukturen oder technische Innovationen erreicht werden kann, sondern auch durch die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen.

Für den Bildungsbereich bieten die IDGs eine systematische Orientierung, um Kompetenzen jenseits fachlicher Leistung zu erkennen und zu fördern. Sie ermöglichen es, Lernprozesse stärker auf Selbstreflexion, Perspektivübernahme, Kreativität und langfristige Verantwortung auszurichten.

Die im Leitfaden beschriebenen Kompetenzbereiche basieren auf diesem Modell und übersetzen es in den schulischen bzw. non-formalen Bildungskontext. So entsteht ein gemeinsamer begrifflicher und beobachtbarer Rahmen, der es Lehrkräften erleichtert, Kompetenzen nicht nur zu beurteilen, sondern auch im Dialog mit den Lernenden zu entwickeln und sichtbar zu machen.

(Hinweis: Bislang liegen die ausführliche Erläuterungen noch nicht für alle Kompetenzen des IDG-Rahmenwerks vor)

Methodik

Die Kompetenzen werden im Rahmen eines mehrstufigen Verfahrens identifiziert und dokumentiert:

1. Durch Selbsteinschätzungen der SuS, die jeweils VOR und NACH der Bearbeitung der non-formalen Lernprozesse (bspw. Projektarbeiten) durchgeführt werden. So können im besten Fall Veränderungen und Fortschritte erkannt werden.
2. Durch eine Einschätzung seitens Mitschüler*innen und der Lehrkraft, um die Selbstwahrnehmung der SuS mit der Fremdwahrnehmung durch Peers und Coaches zu verbinden. Die Lehrkraft berücksichtigt dabei sowohl Eindrücke und Einschätzungen, die während der vorbereitenden Begleitung des Arbeitsprozesses gewonnen wurden, als auch das eigentliche Arbeitsergebnis und dessen Präsentation.
3. Die beiden individuell vorgenommen Einschätzungen von SuS (1) und Lehrkräften (2) sollen abschließend im Rahmen eines Reflexionsgesprächs zwischen SuS und der betreuenden Lehrkraft diskutiert werden. Die Gespräche sollen Anlass dazu geben, über die von den SuS wahrgenommen Kompetenzentwicklungen zu sprechen und diese, wo notwendig, zu ergänzen. Weiterhin können Selbsteinschätzungen durch die Lehrkraft kritisch hinterfragt und aus einer externen Perspektive kommentiert werden.

1. Selbsteinschätzung

Die Selbsteinschätzung der Schülerinnen und Schüler erfolgt mithilfe eines Kompetenzrasters. Sie wird jeweils vor und nach der Durchführung der Projektarbeit vorgenommen, um individuelle Entwicklungsprozesse sichtbar zu machen und festzuhalten, welche Kompetenzen im Verlauf der Arbeit gezeigt und weiterentwickelt wurden.

Ein solches Kompetenzraster dient nicht der punktuellen Leistungsbewertung, sondern der kontinuierlichen Begleitung des Lernprozesses. Es betont das Prozesshafte von Lernen und Leistung, indem es Fortschritte erkennbar macht und die Dynamik individuellen Lernens in den Blick rückt. Lernende erhalten dadurch die Möglichkeit, ihre Entwicklung zu reflektieren, eigene Lernstrategien zu überprüfen und neue Lernziele zu formulieren.

Zugleich behält das Kompetenzraster immer den Bezug zu konkreten, erbrachten Leistungen. Es verbindet also Prozess- und Produktperspektive, indem es Lernfortschritte in Bezug zu beobachtbaren Ergebnissen stellt. Damit schafft es Transparenz und bietet eine gemeinsame Grundlage für Gespräche über Lernen, Fortschritt und Qualität von Arbeitsergebnissen.

Das Raster wirkt gewissermaßen als „Resonanzfläche“ zwischen Lehrenden und Lernenden: Es macht subjektive Einschätzungen sichtbar, regt Austausch an und verleiht der ohnehin vorhandenen, oft impliziten Beurteilung von Kompetenzen eine klare und nachvollziehbare Form.

2. Einschätzung der Lehrkraft

Die Lehrkraft begleitet den Lernprozess und setzt sich ausführlich mit dem Arbeitsergebnis auseinander. Im Rahmen der klassischen Beurteilung macht sie sich ergänzend Gedanken und Notizen dazu, ob von den Schülerinnen und Schülern Schlüsselkompetenzen erlangt und demonstriert wurden.

Darüber hinaus übernimmt die Lehrkraft die Rolle einer aufmerksamen Beobachterin bzw. eines Beobachters, die oder der Lernprozesse, Verhaltensweisen und Entscheidungen im Verlauf der Arbeit wahrnimmt und einordnet. Diese Beobachtungen bilden die Grundlage für eine fachlich begründete Einschätzung, die sowohl individuelle Stärken als auch Entwicklungspotenziale sichtbar macht.

Die Einschätzung der Lehrkraft steht dabei nicht isoliert, sondern im Dialog mit der Selbsteinschätzung der Lernenden. Durch diesen Abgleich entsteht ein vertieftes Verständnis darüber, wie Kompetenzen wahrgenommen, interpretiert und im Lernprozess zum Ausdruck gebracht werden. Ziel ist es, eine faire, reflektierte und vergleichbare Beurteilung zu ermöglichen, die den individuellen Lernweg würdigt und zukünftige Entwicklungsschritte unterstützt.

3. Reflexionsgespräche führen

Das Reflexionsgespräch zwischen SuS und Lehrkraft dient dem systematischen Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung (Schritte 1 und 2).

Ziel ist es, die von SuS und Lehrkräften identifizierten Kompetenzen zu vergleichen und eine möglichst gute Grundlage für die Einschätzung der gesuchten Kompetenzen zu erhalten.

Das Gespräch soll ein wertschätzendes und strukturiertes Feedback zu Leistung, Kompetenzen und Potenzialen sein.

Vorbereitung:

- 1) Im Vorfeld Reflexionsbogen der SuS kritisch prüfen,
- 2) dabei überlegen, ob und inwiefern die gesuchten Kompetenzen gezeigt wurden und
- 3) mit eigener Wahrnehmung der SuS abgleichen.

Reflexionsfragen:

- Was ist mir mit Blick auf das Gespräch besonders wichtig?
- Welche Fortschritte oder Veränderungen lassen sich im Vergleich zur Selbsteinschätzung erkennen?
- Welche Momente oder Herausforderungen haben besonders zum Kompetenzzuwachs beigetragen?
- Gibt es Beobachtungen, die meine Einschätzung stützen oder infrage stellen?

- Wo stimmen die eigene Einschätzung und die Selbsteinschätzung der Schülerin bzw. des Schülers überein – wo weichen sie voneinander ab?
- Wie kann ich sicherstellen, dass das Gespräch wertschätzend verläuft und beide Perspektiven (Selbst- und Fremdeinschätzung) Raum bekommen?
- Welche Beispiele oder Beobachtungen kann ich anführen, um meine Einschätzung nachvollziehbar zu machen?

Hilfestellungen für das Gespräch:

Der Bezug zur Selbsteinschätzung ist zentral: Es sollten möglichst viele konkrete Beispiele aus dem Projekt eingefordert und auch von der Lehrkraft selbst eingebracht werden, um die jeweilige Einschätzung zu veranschaulichen. Dabei geht es nicht um eine Rechtfertigung von Bewertungen, sondern um ein gemeinsames Nachdenken über Lernprozesse und Entwicklung.

Den Schülerinnen und Schülern sollte ausreichend Raum gegeben werden, im Gespräch ihre Perspektive auf das Projekt, die Zusammenarbeit, ihre (Selbst-)Einschätzung und die einzelnen Kompetenzen zu schildern. Lehrkräfte können dies unterstützen, indem sie gezielt nach konkreten Erfahrungen, Entscheidungen oder Herausforderungen fragen und so Reflexion auf Handlungsebene anregen.

Hilfreich ist es, das Gespräch als wertschätzenden Dialog zu gestalten: Die Lehrkraft hört aktiv zu, greift Aussagen auf, spiegelt Wahrnehmungen zurück und formuliert Rückmeldungen als Einladung zur weiteren Selbstreflexion.

Mögliche Leitfragen für das Reflexionsgespräch:

- Wie zufrieden bist du mit deinem Arbeitsergebnis?
- Welche Aufgaben sind dir leichtgefallen? Welche haben dir Schwierigkeiten bereitet?
- Welche Kompetenzen hast du im Verlauf der Arbeit besonders genutzt oder weiterentwickelt?
- In welchen Momenten hast du dich sicher gefühlt, in welchen eher unsicher?
- Hattest du Schwierigkeiten beim Ausfüllen der Reflexionsbögen? Gibt es Kompetenzen, die wir noch gemeinsam klären sollten?
- Welche Erkenntnisse oder Fähigkeiten möchtest du aus diesem Projekt in zukünftige Arbeiten mitnehmen?

Ergebnis

Gesamtergebnis des Prozesses soll eine schriftlich dokumentierte Einschätzung der Lehrkraft sein, ob und zu welchem Grad die SuS die ausgewählten Kompetenzen im Rahmen ihrer Projekte gezeigt haben und woran dies festgemacht werden kann.

Kompetenz 1: Kritisches Denken



Kritische Überprüfung der Gültigkeit von Ansichten, Beweisen und Plänen.

Erläuterung

„Kritisches Denken“ ist ein Konzept, in engem Zusammenhang mit „reflektierendem Urteilsvermögen“ oder „Argumentationsfähigkeit“ steht.

Eine Möglichkeit, die Fähigkeiten zum kritischen Denken zu beschreiben, besteht darin, sich auf die Gewohnheit zu konzentrieren, in Bezug auf Aussagen, Behauptungen, Ansichten und Meinungen bohrende Fragen zu stellen, z. B. Fragen wie:

- Gibt es stichhaltige Gründe für die Annahme, dass die gemachten Behauptungen zutreffend sind?
- Welche anderen Fakten könnten für eine ausgewogene Interpretation relevant sein?
- Welche Folgen müssen eintreten, wenn die Behauptungen wahr sind?
- Welche anderen Ansichten oder Interpretationen sind in Bezug auf dieses Thema möglicherweise gültig?
- Auf welche Argumente berufen sich Andersdenkende, und welche Glaubwürdigkeit haben diese Argumente?
- Könnte es Umstände geben, die bisher nicht berücksichtigt wurden und die bedeuten könnten, dass das vorgeschlagene Argument nicht vollständig gültig ist?

Verhaltensbeispiele zur Teilkompetenz

Positive Beispiele	Negative Beispiele
Woran kann man eine besonders hohe Kompetenz erkennen?	Woran kann man eine besonders niedrige Kompetenz erkennen?

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Analysiert, bewertet und interpretiert Informationen differenziert und aus verschiedenen Quellen.- Hinterfragt Meinungen, Fakten und auch Grundlagen kritisch.- Nähert sich einer Fragestellung objektiv und unvoreingenommen.- Kann Qualität, Relevanz und Gültigkeit von Aussagen und Quellen beurteilen.- Kann logisch denken und zieht rationale Schlussfolgerungen.- Erkennt Widersprüche und weist darauf hin. | <ul style="list-style-type: none">- Übernimmt Meinungen anderer unkritisch oder hinterfragt die eigene Sichtweise nicht/zu wenig.- Geht undifferenziert oder unreflektiert mit Quellen um.- Ist voreingenommen oder vertritt nur die eigene Meinung.- Hat Schwierigkeiten, Qualität und Relevanz von Informationen zu beurteilen.- Argumentiert unlogisch oder zieht irrationale Schlüsse.- Begründet Argumente oder Meinungen nicht ausreichend. |
|---|--|



Kompetenz 2: Bewusstsein für Komplexität

Umgang mit komplexen und systemischen Bedingungen.



Erläuterung

Komplexitätsbewusstsein ist in erster Linie ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür, dass bestimmte Themen komplex sein können, und zwar vielleicht in einer Weise, die einem selbst noch nicht bewusst ist. Komplexität kann mit den zugrundeliegenden und vielfältigen Ursachen, Bedingungen und Umständen zusammenhängen, die ein bestimmtes Problem beeinflussen. Komplexität kann auch mit wechselseitigen Abhängigkeiten zwischen verschiedenen Faktoren zusammenhängen, die durch einseitige, unifaktorielle Kausalbeziehungen nicht richtig verstanden werden können.

Ein sehr bedeutender und häufig erwähnter Aspekt des Komplexitätsbewusstseins ist das Systemdenken: die Neigung, nach Mustern von Ganzheiten zu suchen, nach der Art und Weise, wie Elemente von Systemen auf komplexe Weise interagieren, was zu einer Systemdynamik und zu neu entstehenden Eigenschaften von Systemen führt. Es gibt viele Arten von Systemen: ökologische, soziale, kulturelle, wirtschaftliche, rechtliche, organisatorische, kognitive usw. Das Systemdenken geht über das Denken in unidirektionalen und sogar multivariaten Ursache-Wirkungs-Beziehungen hinaus und berücksichtigt Dynamiken, die ohne die Berücksichtigung systemischer Muster und Beziehungen nicht verstanden werden können.

Verhaltensbeispiele zur Teilkompetenz

Positive Beispiele	Negative Beispiele
Woran kann man eine besonders hohe Kompetenz erkennen?	Woran kann man eine besonders niedrige (oder zu stark ausgeprägte) Kompetenz erkennen?
<ul style="list-style-type: none">- Behält den Überblick trotz Informationsflut.- Erkennt und berücksichtigt umfangreiche Ursache-Wirkungs-Beziehungen.- Sucht nach Mustern von Ganzheiten, nach der Art und Weise, wie Elemente von Systemen auf komplexe Weise interagieren.	<ul style="list-style-type: none">- Hat Schwierigkeiten, komplexe Zusammenhänge zu verstehen oder im Blick zu behalten.- Verliert sich zu sehr in Details, braucht viel Zeit, kommt nicht zum Ende



Kompetenz 3: Perspektivische Fähigkeiten



Erkenntnisse aus unterschiedlichen Perspektiven suchen, verstehen und aktiv nutzen.

Erläuterung

Dies kann als eine Familie von Fertigkeiten betrachtet werden, die von eher grundlegenden bis zu sehr anspruchsvollen Fertigkeiten reichen. Eine grundlegende perspektivistische Fähigkeit besteht darin, sich bewusst zu machen, dass die eigene Sicht auf die Welt und ihre Themen und Ereignisse eine individuelle Sicht ist: eine Interpretation, die auf einer begrenzten und selektiven Menge von Daten beruht und durch Annahmen und Urteile ergänzt wird, die nicht durch erwiesene Fakten gestützt werden.

Anspruchsvollere Fähigkeiten erfordern ein ausgeprägtes Bewusstsein der dauerhaften, komplexen und systemischen Muster von Perspektiven, sowohl der eigenen als auch der von anderen. Dazu gehört das Bewusstsein, dass die eigene Perspektive notwendigerweise unvollständig ist und blinde Flecken hat, was wiederum im Allgemeinen zu einer fragenden Orientierung führt. Eine Person mit gut entwickelten perspektivistischen Fähigkeiten ist im Allgemeinen offen und neugierig und kann aktiv nach Perspektiven suchen und versuchen, diese zu verstehen, die sich stark von der eigenen unterscheiden. Darüber hinaus kann sie mehrere Perspektiven nutzen, um sich einen Reim auf Themen und Prozesse zu machen.

Verhaltensbeispiele

Positive Beispiele	Negative Beispiele
<p>Woran kann man eine besonders hohe Kompetenz erkennen?</p>	<p>Woran kann man eine besonders niedrige Kompetenz erkennen?</p>



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Erkennt Wechselwirkungen- Versetzt sich in die Perspektive anderer und berücksichtigt diese bei der Lösungsfindung- Geht mit Fakten und Daten aus den eigenen und angrenzenden Fachgebieten sicher um, kann diese einordnen und verknüpfen-- | <ul style="list-style-type: none">- Berücksichtigt die Sicht des Gegenübers/ anderer nicht und findet keine passenden Lösungen für Problemlagen- Tut sich schwer, Kompromisslösungen zu finden.-- |
|--|--|



Kompetenz 4: Sinnstiftung

Muster erkennen und das Unbekannte strukturieren.

Erläuterung

Alle Menschen sind ständig damit beschäftigt, ihren Erfahrungen einen Sinn zu geben, damit sie funktionieren können. Wenn wir also Sinnstiftung als eine Schlüsselqualifikation betrachten wollen, müssen wir uns auf die höher entwickelten Formen der Sinnstiftung konzentrieren. Dabei geht es darum, aktiv nach Mustern zu suchen, die für die Aufgaben, mit denen Einzelne oder Gruppen konfrontiert sind, relevant sind, und zu versuchen, diesen Mustern einen Sinn zu geben, indem man nach zusätzlichen Informationen sucht, verschiedene mögliche Interpretationen prüft, sich auf einen Dialog mit anderen Menschen einlässt und so zu einem fundierteren Verständnis gelangt.

Verhaltensbeispiele

Positive Beispiele	Negative Beispiele
<p>Woran kann man eine besonders hohe Kompetenz erkennen?</p>	<p>Woran kann man eine besonders niedrige (oder zu stark ausgeprägte) Kompetenz erkennen?</p>

- 
- 
- Kann Tätigkeiten einen Sinn und eine Bedeutung geben.
 - Kann in neuen oder komplexen Situationen übergeordnete Zusammenhänge erkennen und Einzelaspekte sinnvoll einordnen.
 - Kann Austausch und Dialog nutzen, um neue Perspektiven auf Sinnzusammenhänge zu gewinnen.
 - Arbeitet mechanisch oder routiniert, ohne den eigenen Prozess oder Sinn des Handelns zu hinterfragen.
 - Fokussiert ausschließlich auf Einzelaspekte, ohne Zusammenhänge oder Hintergründe zu erkennen.
 - Zeigt Desinteresse oder geringe Motivation, wenn der Sinn einer Aufgabe nicht unmittelbar erkennbar ist.

Kompetenz 5: Langfristige Orientierung und Visionen



Langfristige Orientierung und die Fähigkeit, Visionen in Bezug auf den größeren Kontext zu formulieren und aufrechtzuerhalten.

Erläuterung

Offensichtlich handelt es sich bei komplexen globalen Themen (wie sie etwa in den SDGs der Agenda 2030 beschrieben sind) um langfristige Veränderungsprozesse in Bezug auf Klima, Umweltprobleme, sozioökonomische Strukturen, die Weltordnung usw.

Probleme, die durch die Eigenschaften und die Dynamik sehr komplexer Systeme verursacht oder bedingt sind, können selten schnell behoben werden, sondern erfordern nachhaltige Anstrengungen über lange Zeiträume, die eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen und Strategien umfassen. Akteure, die in solchen Fragen eine strategische Rolle spielen, müssen einen sehr langen Zeithorizont haben, wenn es darum geht, Muster langfristiger Prozesse zu erkennen, die zu Problemen führen, Visionen zu formulieren und Maßnahmen zu entwerfen und zu ergreifen, um die Entwicklung komplexer Systeme zu beeinflussen.

Verhaltensbeispiele

Positive Beispiele	Negative Beispiele
Woran kann man eine besonders hohe Kompetenz erkennen?	Woran kann man eine besonders niedrige (oder zu stark ausgeprägte) Kompetenz erkennen?



- Bedenkt und berücksichtigt Auswirkungen des eigenen Handelns.
- Entwickelt eigenständig Visionen und Problemlösungen.
- Berücksichtigt zeitliche Dimensionen von Problemstellungen und -lösungen.
- Denkt nur kurzfristig.
- Uninspirierte/konventionelle Lösungsvorschläge?



Kompetenz 6: Kreativität

Kreativität ist die Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln, ungewöhnliche Verbindungen zu sehen und innovative Lösungen für Probleme zu finden.

Kreativität erfordert nicht nur Wissen und Erfahrung, sondern auch Offenheit für das Unbekannte und den Mut, bestehende Muster infrage zu stellen. Im Laufe der persönlichen Entwicklung wird Kreativität oft dadurch gefördert, dass Menschen lernen, ihre eigenen Denkweisen zu erweitern und sich von konventionellen Normen zu lösen. Dabei unterscheidet man zwischen einer konventionellen Denkweise, die auf bestehenden Regeln und Gewohnheiten basiert, und einer kreativen Denkweise, die über diese hinausgeht, um neue Möglichkeiten und alternative Szenarien zu erforschen.

Kreative Menschen neigen dazu, über das "Bekannte" hinauszudenken und fragen sich, wie Dinge anders sein könnten. Sie sind in der Lage, komplexe Zusammenhänge zu erkennen und Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, um innovative Lösungen zu finden. Auf diese Weise wird Kreativität zu einer grundlegenden Fähigkeit für persönliche Entwicklung und gesellschaftliche Innovation.

Verhaltensbeispiele

Positive Beispiele	Negative Beispiele
<p>Woran kann man eine besonders hohe Kompetenz erkennen?</p>	<p>Woran kann man eine besonders niedrige (oder zu stark ausgeprägte) Kompetenz erkennen?</p>



- Schlägt einzigartige, ungewöhnliche Lösungen für Probleme vor.
 - Stellt konventionelle Annahmen in Frage.
 - Verbindet scheinbar nicht zusammenhängende Ideen.
 - Ist bereit, neue Ansätze auszuprobieren oder Risiken einzugehen.
 - Geht an Situationen mit Spielfreude und Neugierde heran.
- Verlässt sich auf konventionelle Lösungen.
 - Hält an Routinen fest und vermeidet Veränderungen.
 - Vermeidet Risiken und hält an sicheren Entscheidungen fest.



Kompetenz 7: Offenheit und Lernbereitschaft

Eine Grundhaltung der Neugier und die Bereitschaft, verletzlich zu sein und sich auf Veränderungen einzulassen und zu wachsen.

Die Fähigkeit, offen zu sein für Lernen, Neubewertung und Neugier auf alternative Wahrnehmungs- und Interpretationsmöglichkeiten verschiedener Themen, erfordert ein Selbst, das ein beträchtliches Maß an Robustheit aufweist. Wenn der Sinn für das eigene Selbstwertgefühl von der Identifikation mit einem bestimmten Selbstbild abhängt oder wenn das Gefühl der Sicherheit mit der Notwendigkeit verbunden ist, bestimmte Überzeugungen und Werte zu verteidigen, besteht wahrscheinlich ein Bedarf an psychologischen Verteidigungsmechanismen, die die Fähigkeit hemmen könnten, offen und neugierig zu bleiben und neugierig zu bleiben, wenn man ungewohnten oder abweichenden Ansichten oder Ereignissen begegnet.

Offenheit und Lernbereitschaft umfassen Eigenschaften wie z. B. Toleranz gegenüber Mehrdeutigkeit/Ungewissheit/Unbehagen, eine wachstumsorientierte Denkweise und die Bereitschaft zum Loslassen (von bestehenden Mustern).

Positive Beispiele	Negative Beispiele
<p>Woran kann man eine besonders hohe Kompetenz erkennen?</p> <ul style="list-style-type: none">- Nimmt konstruktives Feedback ohne Abwehr an und nutzt es, um ihre/seine Arbeit zu verbessern.- Bittet selbstständig um Rückmeldung, um mehr Perspektiven zu bekommen und sich in bestimmten Bereichen zu verbessern.- Zeigt aktives Interesse an alternativen Sichtweisen.- Ist bereit, eigene Überzeugungen und Meinungen zu hinterfragen und alternative Herangehensweisen zu erkunden.- Stellt sich bei neuen, ungewohnten Aufgaben der Herausforderung, anstatt aus Unsicherheit abzuwarten oder sich zurückzuziehen.	<p>Woran kann man eine besonders niedrige (oder zu stark ausgeprägte) Kompetenz erkennen?</p> <ul style="list-style-type: none">- Nimmt eine abwehrende Haltung gegenüber Feedback und Kritik ein.- Unflexibilität bei Meinungen und Perspektiven- Hält an gewohnten Denkmustern fest.- Reagiert mit Unbehagen oder Ablehnung bei Mehrdeutigkeit und Ungewissheit- Zeigt Passivität oder Ablehnung bei neuen Themen oder herausfordernden Lerninhalten

