

International Feldenkrais Federation



Kompetenzprofil

Inhalt:

	Seite
• Lenken Sie Ihre Entwicklung	4
• Entwicklung und Geschichte	5
• Mögliche Anwendungsbereiche.....	6
• Organisation und Aufbau.....	6
• Einstellungen und Werte	8
• Kompetenz kultivieren	9
• Kompetenzdiagramm	11
• Handlungsfeld 1: Unterrichten der Feldenkrais-Methode	12
• Handlungsfeld 2: Persönliche Dimension.....	18
• Handlungsfeld 3: Geschäftliches.....	21
• Handlungsfeld 4: Berufsverbände.....	24
• Handlungsfeld 5: Qualität, Forschung und Training.....	27
• Glossar der Grundbegriffe	30
• Geschichte des Projekts.....	32
• Literatur	34
• Danksagung.....	36

„Normale Entwicklung ist in der Regel harmonisch: die Teile wachsen, bilden sich aus, nehmen zu an Kraft, und zwar so, daß das Ganze wird jeweils zweckmäßig funktionieren können. So wie beim Kind, das sich harmonisch entwickelt und wächst, im Laufe dieses Vorgangs neue Funktionen in Erscheinung treten, so tauchen in jeder harmonischen Entwicklung neue Fähigkeiten auf.“

(Moshé Feldenkrais, Bewußtheit durch Bewegung, S. 79)

Lenken Sie Ihre Entwicklung

Wo stehen Sie beruflich?

Sind Sie da wo Sie sein wollen?

Wie können Sie wissen, ob Sie eine kompetente Feldenkrais-Lehrerin oder ein kompetenter Feldenkrais-Lehrer sind?

Bei der Suche nach Antworten auf solche Fragen wurde ein Schatz entdeckt: Das Wissen und die Erfahrung von Feldenkrais-Lehrenden auf der ganzen Welt. Zu unserer Gemeinschaft gehören die unterschiedlichsten Menschen. Viele von ihnen sind Expertinnen und Experten auf anderen Gebieten: Sänger, Wissenschaftlerinnen, Lehrer, Kraftfahrerinnen, Therapeuten, Handwerkerinnen und Künstler. Eines haben sie alle gemeinsam: Sie praktizieren die Feldenkrais-Methode. Wir sind Tausende engagierte Menschen mit einzigartigen Werdegängen, die sich mit den gleichen Themen beschäftigen. In den 40 Jahren seit dem allerersten Feldenkrais-Training haben wir viel Wissen und Erfahrung angesammelt.

Die Entwicklung des hier vorliegenden Dokuments war das größte jemals in der Geschichte der Feldenkrais Methode durchgeführte Projekt. Über 400 Lehrerinnen und Lehrer haben daran mitgewirkt. Sie haben ihre Erfahrungen eingebracht, wichtige Stationen ihres Werdegangs beschrieben und über neue Einsichten nachgedacht. Das Ergebnis ist dieses Kompetenzprofil. Am Anfang des Prozesses standen Fragen wie diese:

Warum hören so viele Feldenkrais-Lehrende wieder auf?

Es ist ernüchternd, aber wahr. Nur ein Bruchteil der Absolventinnen einer Feldenkrais-Ausbildung ist fünf Jahre später noch als unterrichtendes Verbandsmitglied aktiv.

Was passiert in diesen fünf Jahren?

Vermutlich beenden die Absolventen ihre Ausbildung mit vergleichbaren Fähigkeiten. Sie werden durch das Training geführt und erhalten von der Ausbildungsleitung die Erlaubnis, als Feldenkrais-Lehrende tätig zu werden. Aber die Entwicklung nach dem Abschluss der Ausbildung hin zur erfahrenen und sicheren Lehrperson scheint ein diffuser und rätselhafter Vorgang zu sein. Die neuen Feldenkrais-Lehrenden sind mit einem Mal auf sich gestellt. Statt mit der Zeit mehr und mehr Selbstvertrauen zu bekommen, werden viele immer frustrierter und fühlen sich unfähig.

Wie wird der Übergang zum eigenständigen Lernen geschafft?

Dieses Kompetenzprofil dient als **Handbuch** und **Landkarte** für all jene, die sich nachhaltige und umfassende Kompetenzen aneignen wollen. Es ist kein Test und auch keine Liste von Mindestanforderungen und es ist auch keine Darstellung der Feldenkrais-Methode. Vielmehr handelt es sich um eine äußerst umfassende Beschreibung dessen was Feldenkrais-Lehrende tatsächlich tun. Es ist im Rahmen eines acht Jahre dauernden Sozialforschungsprojektes von Lehrenden für Lehrende entwickelt worden.

Entwicklung und Geschichte

Seit den Anfängen der IFF (International Feldenkrais Federation – Internationale Feldenkrais-Vereinigung) äußerten die Mitgliedsverbände Bedenken wegen der Probleme der Lehrenden, einen Einstieg zu finden und die Methode zu praktizieren. Eine erste Antwort auf das Problem war die IFF-Trainingsumfrage. 422 Lehrende nahmen daran Teil. Eine überraschende Entdeckung war, dass die große Mehrheit von ihnen für eine geregelte Post-Graduierten-Ausbildung war und Supervision als Teil des Trainings befürwortete.

In der nächsten Forschungsphase wurde untersucht, wie Feldenkrais-Lehrende „Erfolg“ definieren und erfolgreich werden. Im Jahr 1996 befragte die FGNA (Feldenkrais Guild of North America) 55 zufällig ausgewählte Lehrende. 1997 wurden dann 70 „erfolgreiche“ Lehrende zum Thema Erfolg befragt. Außerdem wurden 18 Ausbildungsleitende befragt. In diesen Erhebungen bestätigten die Lehrenden, dass es schwierig sei, sich zu etablieren. Viele von ihnen schrieben ihren Erfolg konsequentem Weiterüben und gemeinsamem Studieren mit Kolleginnen und Kollegen zu, sowie dem Studium anderer relevanter Fachgebiete wie etwa Anatomie, Wirtschaft und Kommunikationskompetenz. Bezeichnenderweise empfanden sich sämtliche erfolgreiche Lehrende auch schon in ihrem vorherigen Beruf als erfolgreich. Dieser Umstand warf die Frage auf, welche anderen Faktoren zusätzlich zur Methode selbst für die Entwicklung zu erfolgreichen Lehrenden wichtig sein könnten. Es wurde daher entschieden, sich mit den Bereichen Qualität und Kompetenz näher zu befassen. Die IFF-Akademie wurde gegründet und ein Kompetenzteam wurde zusammengestellt.

Intensivere Forschungen begannen. Das Kompetenzteam sichtete die Literatur über Kompetenz und untersuchte, wie das Thema Kompetenz in anderen Gebieten behandelt wird, z.B. in Musik, Medizin, Massage, Psychologie und Meditation. Die Feldenkrais-Literatur und Texte wie die „Standards of Practice“ (Ausübungsstandards) und das Berufsbild wurden mit herangezogen. Zeitweise war sehr umstritten, wie ein Kompetenzprofil zu entwickeln sei und wie es aussehen sollte. Trotz dieser Debatte führte das Team das Projekt fort und fand einen externen Experten, der dem Forschungs- und Entwicklungsprozess neue Impulse gab.

Mit neuem Verständnis für die komplexen Fragen rund um Kompetenz wandte das Team sich wieder den internen Fachleuten zu, den Feldenkrais-Lehrenden. In Workshops schrieben Feldenkrais-Lehrende über wichtige berufliche Momente und andere analysierten die Beschreibungen. Lehrende arbeiteten miteinander und ließen sich dabei beobachten, und alle Beteiligten beschrieben das Erlebte aus ihrer Perspektive. Sie arbeiteten heraus, was an Vorbereitung, Wissen und Fähigkeiten nötig war, um in bestimmten Situationen erfolgreich aufzutreten. Das Kompetenzteam sammelte und gliederte die Informationen von 160 Lehrenden und erstellte einen ersten Entwurf eines Kompetenzprofils.

Dieser Entwurf wurde wiederholt von denselben erfahrenen Feldenkrais-Lehrenden kommentiert und bewertet. 2007, in der Endphase, arbeiteten Hunderte von Lehrenden aus zehn Ländern mit dem Profil und gaben dem Team Rückmeldungen zu Inhalt, Sprache und Aufbau. Schon in diesem unfertigen Zustand bewährte sich das Profil als hilfreich und nützlich. Enthusiastische Teilnehmende berichteten, dass sie neue Einsichten und Selbstvertrauen gewonnen hatten, dass sie nun über ein Werkzeug zur Verbesserung ihres Weiterlernens verfügten und neue Möglichkeiten zur professionellen Kommunikation entdeckt hatten.

Mögliche Anwendungsbereiche

In den Workshops dieser abschließenden Phase wurden viele Ideen entwickelt, wie das Profil sinnvoll angewendet werden könnte:

- Es bietet allen Lehrerinnen und Lehrern ein Mittel, ihre Stärken und Fähigkeiten sowie mögliche Richtungen und Ressourcen zur Weiterentwicklung zu entdecken.
- Es fördert einen tiefer gehenden Erfahrungsaustausch zwischen den Feldenkrais- Lehrenden
- Es kann als Grundlage für Mentoren dienen
- Es bietet ein Werkzeug für die Qualitätssicherung
- Es schafft mehr Selbstvertrauen in der Gemeinschaft
- Es steigert das Bewusstsein für Zusammenarbeit.
- Es regt Lehrende an, sich in der Gemeinschaft zu engagieren
- Es kann in Trainings vorgestellt werden, um die Teilnehmenden zum eigenständigen Lernen anzuregen
- Es ist eine Quelle von Ideen, falls eine kompetenzbasierte Zertifizierung entwickelt werden soll
- Es ist ein Bezugspunkt für die Anbieter Aus- und Weiterbildung in der Feldenkrais-Methode
- Es bietet einen Bezugspunkt für eventuelle regulatorische Belange, sowohl für die Lehrerinnen und Lehrer als auch für die Verbände

Einige der überraschendsten und bedeutendsten Rückmeldungen bezogen sich auf die Workshops selbst. In zehn verschiedenen Ländern stimmten die Lehrenden darin überein, dass der Workshop wesentlich für die Einführung des Profils war, und dass die Zusammenarbeit mit Partner/innen und in kleinen Gruppen die effektivste Methode war, die Inhalte umzusetzen.

Organisation und Aufbau

Die verschiedenen Werdegänge, Erfahrungen und Tätigkeitsbereiche von Lehrenden in aller Welt spiegeln sich in diesem Profil wieder. Feldenkrais wird als Beruf in privaten Praxen, Kliniken, Schulen und Betrieben ausgeübt. Feldenkrais-Lehrerinnen und -Lehrer unterrichten Gruppen, geben Stunden in Funktionaler Integration, betreiben eigenständige Gewerbe und vieles mehr. Die Lehrenden arbeiten in Berufsverbänden, im Marketing und in Forschungsvorhaben und fördern damit die Methode und sich selbst. Sie verkörpern die Methode auch durch ihren Lebensweg und ihre persönliche Entwicklung. Es ist diese reichhaltige Substanz, aus der sich das Kompetenzprofil entfaltet hat.

Der Alltag der Feldenkrais-Lehrenden ist komplex. Es gibt viele verschiedene Situationen, in denen sie wahrscheinlich erfolgreich handeln möchten. Dies spiegelt sich im Aufbau des Profils wieder, dessen Abschnitte und Unterabschnitte in wechselseitigem Zusammenhang stehen. (vgl. die Illustration auf Seite 9.)

Bei der Entwicklung des Profils wurden fünf große **Handlungsfelder** unterschieden. Es sind dies das Unterrichten der Feldenkrais-Methode selbst, die persönliche Dimension, das Geschäftliche, die Berufsverbände, sowie Qualität, Forschung und Training. Nicht jeder dieser Bereiche wird für alle gleichermaßen relevant sein. Wahrscheinlich wird sich jeder von bestimmten Bereichen angezogen fühlen und in diesen am kompetentesten werden. Sollten sich die eigenen Interessen jedoch erweitern, kann dieses Profil mit seinen ausführlichen Erläuterungen, was Feldenkrais-Lehrende alles tun können, die persönliche und fachliche Entwicklung unterstützen.

Für jedes Handlungsfeld gibt es detaillierte Beschreibungen der dazugehörigen Tätigkeiten – das sind die **Kompetenzen**“.

Diese Kompetenzen kommen nicht aus heiterem Himmel. Um kompetent zu agieren, braucht man **Ressourcen**. Das Kompetenzprofil enthält deshalb zu jedem Handlungsfeld eine Beschreibung der Ressourcen, die dafür nützlich sein können. Eine Ressource ist alles, was man erlebt hat, weiß und tun kann. Alle Studierenden beginnen ein Feldenkrais-Training mit unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Werdegängen und können Fachwissen aus einer Vielzahl von Gebieten einbringen. An einem Training können Wissenschaftlerinnen, Künstler, Krankenpflegerinnen und Pensionisten teilnehmen. Sie mögen extrovertiert oder introvertiert sein, gern mit anderen zusammen etwas tun oder lieber alleine arbeiten. Aber wie auch immer - alle beginnen ihre Ausbildung mit einem reichen Quell an **Wissen, Fähigkeiten** und **Erfahrungen** bzw. **situativen Erinnerungen**.

Während des Trainings erweitern die Lernenden ihre Ressourcen. Neues Material wird aufgenommen und durch den schon vorhandenen Schatz an Wissen und Verständnis gefiltert. Und obwohl in der Ausbildung alle dasselbe Material erhalten und einen identischen Studienplan durchlaufen, schließt jede Person die Ausbildung mit einem einzigartigen Set an Ressourcen ab.

In der Praxis bietet jede neue Situation den Lehrenden eine Gelegenheit, alte und neue Ressourcen zusammenzuführen. **Kompetenz ist die Fähigkeit, diejenigen Ressourcen zu mobilisieren und zu bündeln, die für ein erfolgreiches Handeln in einer bestimmten Situation notwendig sind.**

Neben den fünf Handlungsfeldern mit den dazugehörigen Kompetenzen und Ressourcen gibt es noch zwei spezielle, umfassende Kompetenzen, die überall mit hineinspielen – die so genannten **Integrierten Kompetenzen**. Sie bilden eine besondere Kategorie. Was ist damit gemeint? In jeder Situation, zum Beispiel bei der Arbeit mit Einzelpersonen, bringen die Lehrenden ihr Wissen, ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und situativen Erinnerungen mit ein. Das ist aber nicht alles. Sie müssen die Bedürfnisse und Erwartungen der Klienten erfassen und gleichzeitig auch die eigenen professionellen und persönlichen Ansprüche berücksichtigen. Es braucht Zeit diese Fähigkeit zu entwickeln. Dabei werden vielfältige Ebenen des Wahrnehmens, Fühlens und Denkens in Übereinstimmung gebracht und dann wird mit einer klaren Absicht gehandelt. Hat man dieses Geschick jedoch einmal erworben, dann kann man es in jeder Lage anwenden.

Bei der Entwicklung dieses Profils wurden zwei Arten von Integrierten Kompetenzen deutlich. Die erste heißt: **Umgang mit Komplexität**. Die Feldenkrais-Methode ist komplex, und die Klienten sind es auch. Feldenkrais-Lehrende interagieren mittels Bewegung mit dem neuro-anatomischen System ihrer Klienten. In diese Interaktion spielt vieles mit hinein - die Bewegungsentwicklung der Klienten, ihr Lernen, ihre Lebensgeschichte und ihr Selbstbild. Mit zunehmender professioneller Erfahrung wird die Komplexität einer Situation schneller und mit größerer Sicherheit erfasst. Diese rasche Synthese kann als intuitives Verstehen umschrieben werden.

Die zweite Integrierte Kompetenz, der **Umgang mit Zielen**, ist unter Feldenkrais-Lehrenden umstrittener. Üblicherweise setzen sie keine Ziele und arbeiten nicht auf ein bestimmtes, berechenbares Ergebnis einer Lektion hin. Allenfalls verwenden sie Intentionen als Leitfaden für den Verlauf einer Lektion. Feldenkrais-Klientinnen dagegen haben häufig ein Ziel. Sie wollen auf spezifische Ergebnisse hinarbeiten. Sie besuchen Feldenkrais-Stunden, um sich besser zu fühlen oder um etwas besser tun zu können. Feldenkrais-Lehrende befragen auch oft ihre Klientinnen nach dem erwünschten Ergebnis, um eine klare Intention zu entwickeln und die Lektion sinnvoll zu gestalten. Und auch die Lehrenden haben oft Ziele - persönliche, finanzielle oder berufliche. Mit zunehmender Erfahrung lernen sie, diese Spannung zwischen reinem Prozess und erwünschten Ergebnissen zu bewältigen, um einerseits der Feldenkrais-Methode treu zu bleiben und andererseits mit den eigenen Erwartungen und denen ihrer Klienten umzugehen.

Einstellungen und Werte

Zusätzlich zu den Kompetenzen gibt es **Einstellungen und Werte**, die für Feldenkrais-Lehrende grundlegend sind. Egal welche Ressourcen sie haben, Feldenkrais-Lehrende in aller Welt sind sich darin einig, danach zu streben...

- die Individualität von Menschen zu respektieren
- die höchsten ethischen und professionellen Standards aufrecht zu erhalten, wie sie in den Richtlinien der nationalen Verbände festgesetzt sind
- ihren Klient/innen Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übertragen
- die Gelegenheit zu bieten, Handlungen (Bewegung) zu erkunden, um selbstbestimmt zu werden
- auf Erfahrung gegründetes Lernen zu fördern
- Selbsterkundung durch Bewegung anzuregen
- deutlich zu kommunizieren
- ihre Wahrnehmung zu erweitern, indem sie Situationen, Handlungen und Beziehungen beobachten
- Urteile zu vermeiden
- sich beständig selbst zu reflektieren
- sich fortlaufend Wissen anzueignen und ihre Fähigkeiten zu verbessern
- das Potenzial für Kreativität, Authentizität, Flexibilität, Neugier und Offenheit zu fördern

Diese Haltungen und Werte durchziehen jeden Aspekt des Berufslebens von Feldenkrais-Lehrenden.

Kompetenz ist – wie die Feldenkrais-Methode – ein Prozess. Sie ist der bewusste Akt, sinnvolle Informationen zu sammeln und zu verarbeiten, darauf basierend einen Plan zu formulieren, diesem entsprechend zu handeln, das Ergebnis zu reflektieren und dann einen neuen Plan zu entwickeln. Dieser Prozess kann sich ein Dutzend Mal wiederholen bevor eine Lektion beginnt, hundert Mal während der Lektion selbst, und millionenfach in der gesamten Karriere einer Feldenkrais-Lehrerin. In diesem Profil heißt dieser Prozess: **Kompetentes Handeln**.

Kompetenz kultivieren

„Bitte legen Sie sich auf den Rücken und fühlen sie ihren Kontakt mit dem Boden.“

Die meisten Feldenkrais-Lehrenden hören diese vertrauten Worte und treten in einen Zustand der Neugier und des Behagens ein. Wenn die Stellen erspürt werden, die den Boden berühren und jene, die ihn nicht berühren, dann geschieht dies ohne Werturteil. Es wird nicht erwartet, dass kompletter Bodenkontakt erreicht und gehalten werden muss. Obwohl schon das Hinspüren, Veränderung herbeiführen kann, liegt die wirkliche Kraft im Prozess einer Feldenkrais Lektion selbst. Alle Lehrenden haben eine tiefe Begeisterung für diese Prozesse, die solch ein Potenzial haben, ihre Selbst-Wahrnehmung zu verändern.

Das Entwickeln von Kompetenz kann genauso angenehm sein wie eine Lektion in „Bewusstheit durch Bewegung“. Kompetenzentwicklung steht in tiefem Einklang mit den Haltungen und Werten von Feldenkrais. Lehrerinnen können dieses Profil verwenden, um zu entdecken, wo sie mit dem Kompetenzmaterial in Berührung stehen und wo nicht, was ihnen vertraut und was unbequem ist. Gemäß den Haltungen und Werten sollte dies nicht beurteilt werden. Genau wie bei der ersten ATM-Lektion ist dieser Vorgang am zufriedenstellendsten, wenn er von einer kompetenten Lehrperson angeleitet wird. Kompetenz-Workshops ermöglichen die einfache und harmonische Integration dieses Materials. In den Seminaren wird gezeigt, wie Feldenkrais-Lehrende ihre besten und schlechtesten Erfahrungen dazu nutzen können, um ihre Ressourcen neu zu entdecken. Sie lernen, wie sie einander zuhören können, wie sie sich gegenseitig Fragen stellen können, die zu neuen Entdeckungen führen, und wie sie ihre Erfahrungen gemeinsam reflektieren können.

Danach können die Lehrenden die Fähigkeiten, die sie im Workshop erprobt haben, weiter anwenden. Sie können sie zur **Selbsteinschätzung** und zur **kollegial unterstützten Selbsteinschätzung** nutzen. Sie können Erfahrungen aufschreiben, in denen bestimmte Kompetenzen zum Vorschein kamen. Und sie können zu zweit oder in Kleingruppen daran arbeiten, ihre Fähigkeit zum Zuhören, zum Reflektieren und zur gegenseitigen Anleitung bei der Selbsterkundung weiter anzuwenden. Die Rückmeldungen aus allen bisherigen Workshops haben gezeigt, dass Feldenkrais-Lehrende es am meisten schätzten, wenn sie zusammen mit Kolleginnen und Kollegen mit dem Kompetenzprofil arbeiteten.

Am öftesten fühlen Feldenkrais-Lehrende ihren Kontakt zum Boden, wenn sie sich auf das Abenteuer einer Lektion vorbereiten. Sie schicken sich an, mit Gewohnheiten und Veränderung zu experimentieren. Danach stehen sie nicht einfach vom Boden auf und sind stolz oder verärgert von ihrem Kontakt, und machen weiter wie bisher, informiert, aber unverändert. Auf ganz ähnliche Weise werden sie auch mit der Veränderung zu experimentieren beginnen, sobald sie das Ausmaß ihrer Kompetenzen wahrgenommen haben. Manche werden womöglich ihre Kompetenzen in einem Handlungsfeld vertiefen wollen, und an einem anderen völlig unbekümmert ihr Desinteresse zeigen. Wieder andere sind vielleicht von einem neuen Handlungsfeld fasziniert und entwerfen einen Lehrplan, um die nötigen Kompetenzen zu erwerben.

Dieses Profil ist als ein Reiseführer gedacht, mit dem sich professionelle Entwicklung verfolgen und planen lässt. Es soll nicht bloß einmal verwendet werden, sondern immer wieder bei der Selbstentfaltung helfen. Manche werden den Prozess täglich nützen. Andere interessiert es vielleicht, einmal im Jahr oder alle paar Jahre ihre Position neu zu bestimmen. Einige wollen ihren Entwicklungsweg vielleicht für sich behalten und darüber Tagebuch führen. Wieder andere werden vielleicht Partnerschaften oder Gruppen zur Unterstützung und Diskussion bilden.

Dieses Kompetenzprofil ist eine Zusammenstellung des Wissens und der Erfahrung hunderter Feldenkrais-Lehrende aus vielen Ländern und mit unzähligen Werdegängen. Es kann sofort verwendet werden, um sämtlichen Lehrenden darüber Auskunft zu geben, wo sie professionell stehen, wo sie hinwollen und wie sie daran arbeiten können, kompetenter und kompetenter zu werden.

„Um von praktischem Nutzen zu sein, darf die Art und Weise des Tuns nicht ideal, sondern sie muß angemessen und zweckmäßig sein, so daß wir sie in der heutigen Gesellschaft normal gebrauchen können. Es ist sinnlos, besser sein zu wollen als alle anderen. Das Ziel ist, eine Einstellung und eine neue Reihe von Reaktionen zu bilden, die es einem ermöglichen, sich ausgeglichen und gleichmäßig dem Geschäft des Lebens zu widmen und nicht neuen Boden für Konflikte zu schaffen. Die neue Handlungsweise muß notwendig auf die heutige Umwelt abgestimmt sein, auch wenn wir uns alle einig sind, daß unsere gesellschaftlichen Strukturen und unsere Erziehung von Grund auf verbessert werden müssen, wenn sie für eine Gesellschaft schöpferischer, sich entwickelnder, erwachsener Menschen geeignet sein sollen.“

(Moshé Feldenkrais, Das starke Selbst, S. 150f.)

Kompetenzdiagramm

Integrierte Kompetenzen		Handlungsfelder	Kompetenzen inkl. Kompetentes Handeln	Ressourcen		
				Wissen	Fähigkeiten	Situative Erinnerungen
Umgang mit Zielen	Umgang mit Komplexität	1. Unterrichten der Feldenkrais-Methode	1.1 ... Einzelpersonen			
			1.2 ... Gruppen			
			1.3 ... am Arbeitsplatz			
			1.4 ... in anderen Berufsfeldern			
		2. Persönliche Dimension	2.1 Fachliche Entwicklung			
			2.2 Persönliche Entwicklung			
			2.3 Im Gleichgewicht bleiben			
		3. Geschäftliches	3.1 Praxismanagement			
			3.2 Marketing			
			3.3 Interdisziplinäre Zusammenarbeit			
		4. Berufsverband	4.1 Arbeit im Berufsverband			
			4.2 Öffentlichkeitsarbeit			
		5. Qualität, Forschung und Training	5.1 Qualitätssicherung und -optimierung			
			5.2 Forschung			
			5.3 Training und Weiterbildung			
Einstellungen und Werte						

Abb.1 Kompetenzdiagramm

Das Diagramm stellt folgende Zusammenhänge dar:

- Eine „Kompetenz“ ist die Fähigkeit, Ressourcen in einer konkreten beruflichen Situation anzuwenden (das Handlungsfeld).
- Ressourcen fallen in drei Kategorien: „Wissen“, „Fähigkeiten“ und „situative Erinnerungen“.
- „Einstellungen und Werte“ fließen in jeden Aspekt ein. Daher bilden sie die Basis des Diagramms.
- „Integrierte Kompetenzen“ berühren alle Aspekte der Methode und erstrecken sich daher über das gesamte Diagramm.

Handlungsfeld 1: Unterrichten der Feldenkrais-Methode

Kompetenz 1.1: Arbeit mit Einzelpersonen

Wenn Feldenkrais-Lehrerinnen und -Lehrer mit Einzelpersonen arbeiten, unterstützen sie spezielle Arten des Lernens. Der Lernprozess wird verbal angeleitet (ATM) und/oder nonverbal durch Berührung (FI). Im Dialog mit den Klienten klären die Lehrenden deren Bedürfnisse und Wünsche. Sie berücksichtigen das sich ändernde Ich-Bild der Klienten. All dies regt auf Seiten der Klienten eine neue Bewusstheit für ihre eigenen Handlungen und Funktionen an. Diese Erfahrung stärkt neue Handlungsweisen, die organisch in den Alltag integriert werden können.

Kompetentes Handeln

- Bewegungen beobachten und durch Berührung erforschen. Durch diese Bewegungen die verkörperten Absichten und das Selbstbild der Klienten erfassen. Eindrücke sammeln über ihr Potenzial für Lernen und Entwicklung, und Ideen entwickeln..
- Arbeitshypothesen bilden und anpassen. Bewegungsoptionen auf kreative Art erkunden. Die Lernumgebung passend zum gewählten Thema vorbereiten, beispielsweise durch Wahl der Position, Platzierung von Unterlegmaterial, etc.
- Schaffen und begleiten von Lernsituationen durch unterstützende, ungewohnte und herausfordernde Bewegungsoptionen. Den Klientinnen und Klienten durch Wahrnehmung von Berührung und Bewegung, durch nonverbale und verbale Kommunikation und durch andauernde Rückmeldung zwischen Aktion und Reaktion Selbsterfahrung ermöglichen. Gemeinsam mit ihnen Atmung, Ausdruck und Bewegung erfassen, dabei den Fokus immer wieder verändern (z.B. eng oder weit, differenziert oder undifferenziert).
- Wiederholte Überprüfung der Arbeitshypothesen. Rhythmus und Zeitabläufe der Übung beobachten. Durch Beobachtung und Dialog die Veränderungen im kinästhetischen Bewusstsein und im Ich-Bild der Klienten ausloten. Wenn es sinnvoll ist, den Prozess gemeinsam mit ihnen reflektieren.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ sind mit den Feldenkrais Original-Materialien vertraut, inklusive jenen seiner ersten Assistentinnen und Assistenten und anderer, sowie auch mit der relevanten Literatur, mit Mitschriften, Tonaufnahmen und den Amherst-Videos
- ☉ kennen die Prinzipien der Biomechanik (z.B. Hebelwirkung, Rotationsachse, Schwerpunktzentrum)
- ☉ verwenden als erste Referenz das Skelett
- ☉ verwenden funktionelle und Oberflächenanatomie
- ☉ integrieren ihr Wissen über menschliche, Kindes- und Bewegungsentwicklung

- ☉ kennen die verschiedenen Theorien über Lernstile (z.B. visuell, auditiv, kinästhetisch)
- ☉ sind sich der Dynamik in der Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden bewusst (z.B. Übertragung, Projektion, Vorbilder)
- ☉ kennen die Prinzipien der Wahrnehmung (z.B. das Weber-Fechner-Gesetz)
- ☉ wissen von verschiedenen Arten, Lernprozesse zu betrachten, z.B. aus dem Blickwinkel der Neurophysiologie, Bewusstseinsforschung, Philosophie, Phänomenologie, Pädagogik, Neurogenese, Evolution, neuromotorische Funktion, Wahrnehmung etc.
- ☉ setzen Sprache gewandt und sorgfältig ein, und wissen, was Wortwahl, Metaphorik oder Tonfall bewirken können.

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ eine Lernumgebung zu schaffen, die ein Gefühl der Sicherheit und ein angemessenes Niveau an Herausforderungen bietet
- ☉ Klientinnen und Klienten zu befragen, um ihre Absichten und Sichtweisen herauszufinden
- ☉ Qualität, Intensität und Richtung ihrer eigenen Aufmerksamkeit zu lenken, um ihre Wahrnehmung zu verfeinern.
- ☉ verwenden Handlung, um das Lernen anzuregen, zu fokussieren und bewusst zu machen
- ☉ Handlungsmuster zu untersuchen und zu verstärken; Eigenschaften und Veränderungen in Bewegungsmustern wie Richtung, Druck, Kraft, Muskelanstrengung und Größe zu unterscheiden; Bewegungsmustern zu folgen und diesen Eigenschaften zu verändern; das Bewusstsein der Lernenden für Veränderungen im und durch den Prozess zu unterstützen
- ☉ spezielle Techniken und methodisches Wissen über Funktionale Integration anzuwenden (z.B. auf Ausbildungsunterlagen, Notizen aus Trainings etc. zurückzugreifen)
- ☉ Strategien auszuwählen, wie etwa Serien von FIs oder ATMs, Stunden mit FI- und ATM-Elementen, oder deren gleichzeitige Anwendung (z.B. mit den Händen geführte ATM)
- ☉ der eigenen Organisation gewahr zu bleiben und sie während der Arbeit angemessen zu verändern (z.B. Denkmuster, Haltung, Atmung, Blick).
- ☉ die eigenen Gedanken während und nach den Sitzungen zu sammeln und zu reflektieren
- ☉ den Lernenden bei der Verarbeitung der ATM/FI-Erfahrung zu helfen und Beziehungen zu alltäglichen Tätigkeiten herzustellen
- ☉ die Lernenden mit Feldenkrais' Konzepten und Modellen vertraut zu machen, wenn sie wesentlich für das Lernen sind (z.B. organisches Lernen, Selbst-Bild, Funktion, Differenzierung und Integration von Bewegung)
- ☉ sich des Potenzials für Übertragung bewusst zu bleiben und angemessenen Abstand einzuhalten
- ☉ Unterlagematerial wie Kissen, Rollen, etc. effektiv zu verwenden
- ☉ mit den Lernenden die Erfahrungen nach einer Serie von Sitzungen auszuwerten und künftige Sitzungen entsprechend anzupassen

Kompetenz 1.2: Arbeit mit Gruppen

Bei der Arbeit mit Gruppen geben Feldenkrais-Lehrende verbale Anweisungen, um strukturierte Erfahrungsmöglichkeiten anzubieten, die Bewegung, Denken, Wahrnehmen und Fühlen umfassen. In einem thematischen Rahmen leiten sie die Teilnehmenden an, ihre Bewegungsmöglichkeiten zu erkunden und Unterschiede herauszufinden. Sie unterstützen sie dabei, diese neuen Erfahrungen/Möglichkeiten in ihren Alltag zu integrieren. Dabei lenken sie die Aufmerksamkeit der Gruppe auf jene Dimensionen des Lernprozesses, die über die bloße Bewegung hinausgehen.

Kompetentes Handeln

- Erwartungen, Bedürfnisse und Ziele der Teilnehmenden klären. Die Gruppe hinsichtlich Erfahrung, Berufen, Alter, Fähigkeiten, Einschränkungen etc. einschätzen.
- ATM-Lektionen wählen und/oder entwerfen, die dem Thema, der Zusammensetzung der Gruppe, den Zielen der Teilnehmenden und dem zeitlichen Rahmen angemessen sind (z.B. wöchentliche Übungen, ganztägige Sitzungen, Wochenendseminare).
- Den Lernprozess gestalten: konzentrieren auf Thema, Rhythmus, Zeit und Sprache.
- Die Teilnehmer dazu anleiten, auf Veränderungen während und nach den Lektionen zu achten. Ihnen die Möglichkeit geben, ihre Erfahrungen auszutauschen. Anleiten von Gruppengesprächen. Reflektieren über Lehr- und Lernerfahrungen und Ergebnisse. Lehrplan und -stil entsprechend anpassen.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ sind mit den Feldenkrais Original-Materialien vertraut (die Alexander-Yanai Lektionen, Schriften, Video- und Tonaufnahmen von M. Feldenkrais)
- ☉ sind mit anderen ATM-Aufnahmen, Videos, schriftlichen Aufzeichnungen vertraut (Kurs-, Seminar-, Ausbildungslehrpläne, Mitschriften der San Francisco- und Amherst-Ausbildungen)
- ☉ kennen verschiedene Arten, ATM-Lektionen aufzubauen
- ☉ verstehen die Wirkungen von Sprache, z.B. die Folgen von Wortwahl, Metaphorik und Tonfall
- ☉ wissen über Gruppenprozesse Bescheid
- ☉ sehen Bewegung als Ausdruck des Selbst-Bildes
- ☉ sind vertraut mit den Folgen von Traumata

*Vgl. auch die Ressourcen für Kompetenz 1.1.

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ sich primär auf den Prozess zu konzentrieren, statt auf einzelne Ziele, Ergebnisse, Bewegungen oder Handlungen
- ☉ ihre eigenen ATM-Erfahrungen in den ATM-Unterricht einzubinden
- ☉ ATM auf verschiedene Weise zu lehren (Timing, Rhythmus und Lernstrategien wie Variation, Eingrenzung, Perspektivenwechsel)
- ☉ die Handlungen der Klient/in/innen zu beobachten und zu analysieren, Verbesserungspotenzial zu erkennen und den Unterricht anzupassen, um das Potenzial auszuschöpfen
- ☉ Den Inhalt der Lektion klar zu vermitteln
- ☉ Stimme (Aussprache, Lautstärke, Tonfall) und Sprache (Wortschatz, Tempo) als Werkzeuge einzusetzen, um die Fähigkeit der Klient/innen zur Selbstwahrnehmung zu verbessern
- ☉ eine Gruppe zu führen und Gruppenprozesse zu unterstützen
- ☉ den Lernprozess mit Erzählungen zu illustrieren und/oder zu befördern
- ☉ den Lernprozess mit Feldenkrais-Konzepten und Modellen, sowie mit wissenschaftlichen, künstlerischen und kulturellen Gedanken voranzubringen
- ☉ ATM-Konzepte oder ATM-Lektionen in FI-Themen umzuwandeln
- ☉ in emotionalen oder körperlichen Notlagen angemessen zu reagieren

Kompetenz 1.3: Arbeitsplatzumgebung

Feldenkrais-Lehrende befragen und beobachten Einzelpersonen und/oder Gruppen bei der Arbeit (z.B. in Fabriken, Büros, Lehrberufen, im Sport, Haushalt, Kunst, Handel). Indem sie Feldenkrais-Prinzipien und Techniken (z.B. FI, ATM, Selbstwahrnehmung) am Arbeitsplatz anwenden, vermitteln sie, wie mit mehr Effizienz, Freude und Ausdruck gearbeitet werden kann.

Kompetentes Handeln

- Interessen, Probleme, Ziele und Ressourcen der Betroffenen herausfinden: Beobachten und Analysieren ihres Arbeitshandelns. Erkennen und Ansprechen der Verbesserungsmöglichkeiten. (z.B. Bewegungen, Ergonomie und pfleglicher Umgang mit sich selbst).
- Strategien entwerfen, um Veränderung am Arbeitsplatz und bei den Arbeitenden zu unterstützen. Zum Arbeitsplatz passende Aktivitäten planen. (Vortrag, ATM, FI, Selbstwahrnehmungsübungen).
- Das Bewusstsein der Beschäftigten für gewohnheitsmäßige Bewegungs-/Handlungsmuster bei der Arbeit schärfen. Alternativen mit verbalen und/oder nonverbalen Mitteln erfahrbar machen.
- Beschäftigte nach der Intervention in der Arbeitsumgebung beobachten und befragen. Auswerten und weiteres Vorgehen entsprechend anpassen.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ wissen um die Struktur und Funktion von Organisationen und Arbeitsumgebungen
- ☉ sind mit den Grundlagen der Arbeitspsychologie vertraut
- ☉ sind sich bewusst, wie in verschiedenen Berufen miteinander umgegangen und zusammengearbeitet wird

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ sich rücksichtsvoll in bestehende Arbeitsumgebungen und Organisationen einzufügen
- ☉ die nicht veränderbaren Faktoren in Arbeitsumgebung und -ablauf zu respektieren
- ☉ effektiv mit den vielfältigen Problemen umzugehen, die mit hohen Leistungsansprüchen einhergehen (z.B. bei Sportlerinnen, Künstlern, hochrangigen Führungskräften)
- ☉ zwischen den Erfordernissen einer Arbeitsumgebung oder Aufgabe und den gewohnheitsmäßigen Reaktionen der Arbeitenden zu unterscheiden
- ☉ Lernstrategien an die Arbeitsumgebung anzupassen (z.B. kurze ATM oder FI am Arbeitsplatz, angemessene Sprache)
- ☉ den möglichen Nutzen von Feldenkrais an einem Arbeitsplatz wirksam zu vermitteln (den Arbeitenden, Führungskräften, Entscheiderinnen und Entscheidern)

Kompetenz 1.4: In anderen Berufen arbeiten

Feldenkrais-Lehrende können überwiegend in einem anderen Bereich tätig sein (z.B. in Schulen, im Management, in Musik, Tanz, Sport oder der Arbeit mit Tieren). Dort wenden sie die Methode an, um die emotionalen, intellektuellen, künstlerischen oder körperlichen Fähigkeiten ihrer Klientinnen und Klienten zu verbessern. Sie können die Methode auch anwenden, um die Funktion und/oder Entwicklung einer Organisation zu verbessern. In diesen anderen Bereichen wenden Feldenkrais-Lehrende Denkweisen, Prinzipien und Techniken von Feldenkrais an, um berufliche Fähigkeiten anzureichern und zu verbessern.

Kompetentes Handeln

- Situationen erkennen, in denen ein Feldenkrais-Zugang nützlich sein könnte.
- Einen Plan entwickeln, um Elemente, Herangehensweisen und Ideen der Feldenkrais-Methode in dieses Berufsfeld einzubringen. Bestimmen und Bereitstellen der dazu notwendigen Ressourcen.
- Integrieren dieses Plans in das eigentliche Metier. Gleichzeitig die Integrität der Feldenkrais-Ideen bewahren und die Grenzen der beruflichen Rolle respektieren.
- Die Ergebnisse beobachten und auswerten – auf persönlicher, beruflicher und organisatorischer Ebene. Die Vorgangsweise entsprechend anpassen.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende, die in anderen Berufen arbeiten ...

- ☉ erkennen jene Aspekte ihres eigenen Berufs, die durch Feldenkrais-Prinzipien/Zugänge verbessert werden könnten
- ☉ verstehen sich auf ein dem Beruf angemessenes Verhalten (Beziehungen, Kommunikation, Ethos)
- ☉ kennen die Fachsprache und ihr Potenzial, um die Feldenkrais-Methode einzubinden
- ☉ kennen Literatur, die mögliche Vorteile der Methode in einem bestimmten Beruf erläutert bzw. belegt
- ☉ kennen andere relevante Methoden (z.B. Alexander, Eutonie, Rolfing, Ideokinese, Somatische Psychologie, Physiotherapie)
- ☉ sind mit berufsspezifischen Ausrüstungen, Materialien und Arbeitsweisen vertraut

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende, die in anderen Berufen arbeiten, sind in der Lage, ...

- ☉ Wissen und Erfahrung aus beiden Gebieten zusammenzuführen
- ☉ ihre fachliche Tätigkeit und Literatur auf die Feldenkrais-Methode zu beziehen
- ☉ Feldenkrais-Prinzipien, Elemente und Techniken für ihr Fachgebiet zu adaptieren
- ☉ die grundlegenden Prinzipien der Feldenkrais-Methode einzusetzen
- ☉ ihre Fachkolleg/innen effektiv über Feldenkrais-Inhalte zu informieren
- ☉ ein Netzwerk von Feldenkrais-Lehrenden mit ähnlichem beruflichem Hintergrund aufzubauen, um darin zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten

Handlungsfeld 2: Persönliche Dimension

Kompetenz 2.1: Fachliche Entwicklung

Feldenkrais-Lehrende erweitern und verfeinern fortwährend ihr Fachwissen, ihre Fähigkeiten und ihre Einstellungen.

Kompetentes Handeln

- Darauf achten, wo schon Expertise vorhanden ist, und wo Entwicklungsbedarf besteht. Nach Gelegenheiten zur Fortbildung Ausschau halten (z.B. Weiterbildungen, Seminare, Lerngruppen, Supervision, Mentoring).
- Erstellung eines Lernplans. Herausfinden und Bereitstellen der notwendigen Ressourcen (z.B. Zeit, Geld, Lehrpersonen).
- Einhaltung des Lehrplans. Neues Wissen in ihre Feldenkrais-Praxis einbringen und Erfahrungen mit Kolleg/innen teilen.
- Veränderungen in der beruflichen Entwicklung einschätzen. Den Lernplan entsprechend anpassen und weitere Gelegenheiten zum Üben und Lernen ermitteln.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ kennen Gelegenheiten und Quellen zur Weiterbildung (Verband, Trainerinnen, Assistenztrainer, Kolleginnen und Kollegen, weiterführende Kurse, IFF-Akademie, Supervision)
- ☉ sind mit den entsprechenden fachlichen Ressourcen vertraut (z.B. Zeitschriften, Internet, Bücher/Publicationen, Feldenkrais-Trainer, IFF)
- ☉ kennen verschiedene Methoden der somatischen Bildung
- ☉ wissen von Forschungsprojekten und deren Ergebnissen in Bezug auf die Feldenkrais-Methode
- ☉ verfolgen den kulturellen Diskurs, der ihre Entwicklung in der Feldenkrais-Methode beeinflussen könnte (z.B. in Linguistik, Philosophie, Kunst, Gesellschaft, Psychologie)

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ professionelle Lernvorgänge einzuleiten
- ☉ einen individuellen Stil des Feldenkrais-Praktizierens zu entwickeln
- ☉ Bewegungserfahrung und Bewusstheit für das Skelett als Anregung zum Lernen einzusetzen und neues Wissen in die Praxis einzubringen
- ☉ Verantwortung für ihre Arbeit mit Einzelpersonen und Gruppen zu übernehmen
- ☉ Interaktionen verantwortungsvoll zu gestalten
- ☉ ihren Arbeitsstil zu reflektieren

Feldenkrais-Lehrende streben nach fortwährendem Lernen und Reifen. Sie kultivieren ihre Neugierde und lenken ihre stetige persönliche Entwicklung. Berufliche Krisen und Entwicklungsstillstände werden als notwendige und unvermeidliche Stufen eines erfolgreichen Entwicklungsprozesses angesehen.

Kompetentes Handeln

- Wertschätzen der momentanen persönlichen und fachlichen Entwicklungsstufe. Verfeinern des Bewusstseins für die eigenen kulturellen, intellektuellen, emotionalen und fachlichen Wurzeln. Achten auf Gefühle wie Schwäche und/oder Stärke.
- Erkennen des eigenen Potenzials und jener Gebiete, In denen Verbesserung und Wachstum möglich sind.
- Verwenden von Feldenkraislektionen und -prinzipien zur Erweiterung des Selbst-Bildes und zur emotionalen, körperlichen und geistigen Weiterentwicklung. Erkunden anderer Möglichkeiten um Wachstum zu integrieren und zu unterstützen.
- Einschätzen und Wertschätzen von Veränderungen und Fortschritten. Gegebenenfalls Ändern des Plans, um Potenzial weiter zu entwickeln.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ kennen verschiedene Methoden, ihre eigenen Handlungen zu reflektieren (z.B. Supervision, Beratung, Selbsteinschätzung)
- ☉ sind mit kulturellen Diskursen vertraut, die ihre Entwicklung beeinflussen könnten (z.B. in Linguistik, Philosophie, Kunst, Gesellschaft, Psychologie)
- ☉ wissen um ihre persönlichen Stärken und Schwächen

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ ATM zur Selbsterkundung und -entwicklung anzuwenden
- ☉ eine Vision für ihre Zukunft zu entwickeln
- ☉ sich auf die Beobachtung ihrer eigenen Gedanken, Gefühle, Wahrnehmungen und Ideen einzulassen
- ☉ sich neuen Lernerfahrungen zu öffnen (z.B. zu akzeptieren, Anfänger/in zu sein).
- ☉ Unsicherheit zu verkraften
- ☉ nach neuen Blickwinkeln auf sich selbst zu suchen und Handlungsweisen zu hinterfragen

Feldenkrais-Lehrende sind sich darüber im Klaren, dass das Leben ein Prozess ist. Sie wenden ihr Wissen und ihre Fähigkeiten an, um Ausgeglichenheit zu erhalten oder wieder zu erlangen.

Kompetentes Handeln

- Auf körperliche, emotionale und geistige Anzeichen von Ausgeglichenheit achten. Nachdenken über Reaktionen und Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen zum Zustand der eigenen Ausgeglichenheit. Beachten von internen und externen Faktoren, die die Ausgeglichenheit beeinflussen können. Erkunden der verschiedenen Möglichkeiten, die Ausgeglichenheit zu verbessern.
- Erarbeiten eines realistischen Plans, um Ausgeglichenheit beizubehalten oder wiederzuerlangen..
- Maßnahmen zum Stärken oder Erhalten der Ausgeglichenheit treffen, die der Situation angemessen sind (z.B. Grenzen setzen, Zeit zur Entspannung vorsehen, regelmäßig ATMs machen, Unterstützungsangebote von professioneller Seite in Anspruch nehmen, Sport betreiben, Ernährungsgewohnheiten ändern).
- Die Wirkungen dieser Maßnahmen spüren, fühlen, beobachten und bedenken; und nach Bedarf anpassen.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ verstehen Konzepte des Gleichgewichts in einer komplexen Umgebung
- ☉ sind mit Möglichkeiten professioneller Unterstützung vertraut (Supervision, Beratung)
- ☉ kennen Methoden und Strategien, ihr Gleichgewicht und ihre körperliche und emotionale Gesundheit zu beeinflussen
- ☉ sind mit Zeitmanagement vertraut

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ sich ihres Selbst-Bildes bewusst zu werden und zu bleiben
- ☉ auf ihre Empfindungen, Gefühle und Gedanken zu achten
- ☉ ihre eigenen körperlichen, emotionalen und intellektuellen Bedürfnisse zu respektieren und darauf einzugehen
- ☉ sich während der Arbeit selbst zu beobachten und neu auszurichten (Energieaufwand, Atmung, Haltung)
- ☉ die Feldenkrais-Methode und ihre Ideen zur Steigerung ihres eigenen Wohlbefindens anzuwenden
- ☉ Quellen der Freude und Entspannung anzuzapfen (z.B. Lachen, Liebe, Beziehungen)
- ☉ „Rückschläge“ als Gelegenheit zum Lernen zu begreifen
- ☉ Unterstützung wie etwa Supervision und Beratung zu nützen

Handlungsfeld 3: Geschäftliches

Kompetenz 3.1: Praxismanagement

Feldenkrais-Lehrende führen ihre eigene Praxis als professionelles Unternehmen.

Kompetentes Handeln

- Bezüglich gesetzlicher Regelungen und Richtlinien des Berufsverbandes auf dem Laufenden bleiben.
- Geschäftsziele festlegen (z.B. berufliches Leitbild, Finanzplanung und Gewichtung von Aufgaben). Abläufe planen und Ressourcen einsetzen, um das Unternehmen effizient zu führen (z.B. Terminverwaltung, Ankauf von Materialien und Haushaltsorganisation).
- Postzuschriften und Telefon beantworten. Termine planen und einhalten. Verwaltungsaufgaben erledigen. Materialien ankaufen. Rechnungen stellen, Zahlungen bearbeiten und finanziellen Verpflichtungen nachkommen.
- Den Stand des Unternehmens hinsichtlich der Ziele überprüfen Ziele und Unternehmenspraxis entsprechend anpassen.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ⊙ kennen gesetzliche Regelungen und die Richtlinien des Berufsverbandes
- ⊙ kennen die Anlaufstellen für professionelle Unterstützung bei der Praxisführung
- ⊙ kennen betriebswirtschaftliche Grundlagen für kleine Gewerbebetriebe (Cash Flow, Steuer, Vorausschau)

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ⊙ unternehmerisch zu handeln
- ⊙ sich in Verhandlungen zu behaupten
- ⊙ ihre tägliche Arbeit zu organisieren und zu planen
- ⊙ Informationstechnologie zu ihrem Vorteil zu nützen
- ⊙ Geschäftliche Entscheidungen zu treffen (z.B. Preise kalkulieren, Angebote machen, Beschwerden behandeln, Gelegenheiten erkennen)
- ⊙ schwierige Geschäftslagen zu erkennen und wirksam zu beheben
- ⊙ einfache Geschäftsvorgänge durchzuführen (Korrespondenz, telefonische Kontakte)
- ⊙ sich in Wort und Schrift gewandt auszudrücken

Kompetenz 3.2: Marketing

Feldenkrais-Lehrende schaffen in der Öffentlichkeit Neugier, Interesse und Achtung für ihre Dienstleistungen. Sie nutzen eine Reihe von Mitteln und Wegen, um ihre Arbeit und die Methode zu bewerben.

Kompetentes Handeln

- Erkunden und analysieren der Marktlage. Geschäftschancen (Marktlücken) erkennen. Sich bei lokalen und regionalen Berufsverbänden über Unterstützungsmöglichkeiten beim Marketing informieren.
- Bestimmen der Zielmärkte; Festlegen, welche Dienste angeboten und wie sie beworben werden sollen. Einen Zeitplan und ein Budget erstellen. Werbemaßnahmen planen. Sich auf Vorträge, Diskussionen und Verhandlungen vorbereiten.
- Umsetzung von Marketingplan und Werbemaßnahmen und Durchführung von Veranstaltungen (z.B. Werbekampagnen, Vorträge, Vorführungen, öffentliche Workshops, Erstellen und Pflegen einer Website, Drucken und Verteilen von Handzetteln und/oder Broschüren, Verhandlungen führen).
- Die Ergebnisse des Marketingplans prüfen. Ihn entsprechend neu ausrichten.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ⊙ sind vertraut mit wichtigen Vereinigungen, Zielmärkten und Vernetzungsmöglichkeiten
- ⊙ kennen Marketingprinzipien und -strategien für Kleinunternehmen
- ⊙ sind vertraut mit den Unterstützungsmöglichkeiten durch lokale Verbände (Wirtschaftsförderung, Kammern, etc.) oder Berufsverbände (z.B. Werbematerial, Webdesigner, Seminare)
- ⊙ wissen, wie eine Kundendatenbank aufgebaut und benutzt wird

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ⊙ den örtlichen und regionalen Markt für ähnliche Dienstleistungen zu analysieren
- ⊙ Zielgruppen auszumachen und mit wirkungsvoller Kommunikation Interesse zu wecken
- ⊙ eigenes Werbematerial entwerfen und produzieren zu lassen
- ⊙ ansprechende öffentliche Vorträge zu halten
- ⊙ wirkungsvolle FI- und ATM-Vorführungen zu geben
- ⊙ mit Kolleginnen und Kollegen in regionalen Werbekampagnen zusammenzuarbeiten
- ⊙ mit Erfolgsgeschichten Verständnis und Achtung für die Feldenkrais-Methode zu wecken
- ⊙ ihre Geschäfts- und Praxisräume attraktiv zu gestalten

Kompetenz 3.3: Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Feldenkrais-Lehrende arbeiten mit Fachleuten aus anderen Bereichen zusammen, um Ideen, Projekte und neue Zielsetzungen zu entwickeln.

Kompetentes Handeln

- Kenntnisse über andere Fachgebiete aneignen. Gemeinsamkeiten und/oder Bereiche erkennen, in denen aus Zusammenarbeit beiderseitiger Nutzen gezogen werden kann.
- Projekte planen, die Gemeinsamkeiten und wechselseitigen Nutzen für alle Beteiligten betonen. Ziele und Verantwortlichkeiten klären.
- Das Projekt gemeinsam mit den anderen Projektbeteiligten durchführen. Die Feldenkrais-Methode der Planung entsprechend mit einbeziehen.
- Die Ergebnisse auswerten, das gemeinsame Projekt reflektieren und entsprechend adaptieren.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ⊕ sind vertraut mit in Frage kommenden beruflichen und/oder wissenschaftlichen Gebieten und Methoden
- ⊕ kennen Strategien zur Einbindung der Feldenkrais-Prinzipien in andere Gebiete und Projekte – und umgekehrt
- ⊕ wissen, an welchen Konferenzen und Symposien sie teilnehmen und/oder Feldenkrais-Prinzipien präsentieren sowie Zusammenarbeit anregen können

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ⊕ wirkungsvolle interdisziplinäre Netzwerke zu knüpfen
- ⊕ die Vorzüge der Zusammenarbeit zwischen Feldenkrais-Lehrende und anderen Fachleuten zu veranschaulichen
- ⊕ die interdisziplinären Gemeinsamkeiten und das Potenzial für wechselseitigen Nutzen zu verdeutlichen und konkrete Projekte vorzuschlagen
- ⊕ im Rahmen des gemeinsamen Projekts flexibel und integer zu bleiben

Handlungsfeld 4: Berufsverbände

Kompetenz 4.1: Arbeit in den Berufsverbänden

Feldenkrais-Lehrende halten sich über die Angelegenheiten der regionalen, nationalen und internationalen Verbände und Organe auf dem Laufenden. Sie tragen mit Informationen und Meinungen dazu bei, dass die Ziele dieser Verbände formuliert werden. Sie arbeiten an der Erreichung dieser Ziele mit, indem sie an Arbeitsgruppen und Projekten teilnehmen und/oder Positionen in Gremien und Organen übernehmen.

Kompetentes Handeln

- Sich Überblick über Struktur, Funktion und Ziele des Verbandes verschaffen. Die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitglieder ermitteln. Diskussionen über Entwicklung im Verband wie auch in der Gesellschaft als ganzer initiieren. Unzulänglichkeiten aufspüren. Ermitteln, welche Qualifikationen und Ressourcen zur Besetzung offener Positionen im Verband nötig sind.
- Überlegen, welcher Beitrag persönlich im Verband geleistet werden kann. Entsprechend Zeit und Ressourcen bereitstellen.
- Sich für die Aufgabe oder Rolle einsetzen und sich entsprechend beteiligen.
- Reflektieren der Ergebnisse der Mitarbeit, sowohl vom persönlichen als auch vom organisatorischen Standpunkt aus. Tätigkeiten/Funktionen entsprechend ändern.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ sind vertraut mit Struktur, Funktionsweise und Abläufen des Verbands
- ☉ kennen einschlägige Gesetze, Statuten, Bestimmungen und Richtlinien, die für Verbandsmitglieder gelten
- ☉ sind vertraut mit Erziehungs- und Gesundheitssystem sowie anderen entsprechenden Regulierungs- und Sozialsystemen in ihrem Land
- ☉ sind über Möglichkeiten zur Ausbildung in Organisationsarbeit unterrichtet (z.B. Personal-, Ressourcen- und Finanzmanagement, Konfliktlösung, Kommunikation und Leitung)

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ die Bedürfnisse der Verbandsmitglieder zu verstehen und darzulegen
- ☉ verbandsintern und mit anderen Verbänden zu kommunizieren
- ☉ professionelle Beziehungen auf Grundlage gemeinsamer Werte und Ziele zu pflegen
- ☉ rücksichtsvoll in Teams zusammenzuarbeiten
- ☉ Konflikte zu lösen und falls nötig verbandsexterne Hilfe hinzuziehen
- ☉ erfolgreich leitende Funktionen auszuüben (Mitgliedschaft in Gremien/Arbeitsgruppen, Diskussionsleitung, Projektleitung)
- ☉ ihre Effektivität innerhalb des Verbandes durch Fortbildung/Training zu verbessern
- ☉ mehrere Sprachen zu sprechen
- ☉ den Bezug zwischen den Zielen des Verbandes und seinen aktuellen Projekten zu verstehen und zum Ausdruck zu bringen

Kompetenz 4.2: Öffentlichkeitsarbeit

Als Mitglieder des Berufsverbandes machen Feldenkrais-Lehrende die Methode in der Öffentlichkeit bekannt und sorgen für deren Anerkennung. Hierzu entwickeln sie verbale und visuelle Präsentationen der Methode und vermitteln diese dem Zielpublikum durch Veranstaltungen und/oder Medien (z.B. Interviews, Vorträge, Artikel).

Kompetentes Handeln

- Sich über kulturelle, wirtschaftliche, wissenschaftliche und politische Entwicklungen informieren, um Anknüpfungspunkte für die Öffentlichkeitsarbeit zu finden.
- Konzipieren und Entwickeln von Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Informationsveranstaltungen, Feldenkrais-Events, Artikel, Vorträge, offene Vorführungen, Radio-, Fernseh- und Videoproduktionen, Vernetzung etc.). Notwendige Ressourcen für jede Maßnahme bestimmen und deren Verfügbarkeit überprüfen.
- Öffentlichkeitsarbeit auf örtlicher, regionaler, nationaler und internationaler Ebene organisieren und durchführen. Treffen von Vertreterinnen und Vertreter dafür wichtiger Organisationen. Kolleginnen und Kollegen Bericht über die Ergebnisse von Zusammenkünften und Veranstaltungen erstatten.
- Evaluieren der Reaktionen auf jedes Medium und jede Maßnahme.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ verstehen die grundlegenden Erfordernisse von Öffentlichkeitsarbeit
- ☉ kennen die Organisation und Wirkungskraft verschiedener Arten von Medien und können Kontakte herstellen
- ☉ sind vertraut mit früheren Bemühungen, laufenden Projekten und künftigen Plänen zur Öffentlichkeitsarbeit seitens des Berufsverbandes

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☺ dem Verband ihre Kenntnisse in der Werbung, der interdisziplinären Zusammenarbeit und der Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung zu stellen
- ☺ potenzielle Zielgruppen für die Öffentlichkeitsarbeit zu bestimmen
- ☺ Verantwortung für kurz-, mittel- und langfristige Planung zu übernehmen
- ☺ Ziele für die Öffentlichkeitsarbeit zu bestimmen und Schwerpunkte zu setzen
- ☺ öffentlich und privat mit Kolleg/innen, Medienvertreter/innen und Personen des öffentlichen Lebens zu kommunizieren

Handlungsfeld 5: Qualität, Forschung und Training

Kompetenz 5.1: Qualitätssicherung und -optimierung

Feldenkrais-Lehrende prüfen fortwährend, ob ihre Fähigkeiten und Leistungen den Richtlinien ihres Berufsverbandes entsprechen. Dieser Prozess kann alleine oder gemeinsam mit Berufskolleginnen und -kollegen durchgeführt werden.

Kompetentes Handeln

- Eingehende Kenntnis der Qualitätsstandards bzw. Richtlinien des Berufsverbandes. Sich mit allgemeinen Methoden der Qualitätsprüfung vertraut machen.
- Systematisches Vorgehen, um die Qualität der eigenen Arbeit zu überprüfen und Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität zu planen.
- Diskussion und Überprüfung von Qualitätssicherung und -optimierung mit Klienten und Kolleginnen. Den Klienten die Richtlinien und Qualitätsstandards zugänglich machen.
- Die Ergebnisse der Prozesse zur Qualitätssicherung und Qualitätsoptimierung reflektieren und gegebenenfalls verbessern. Allein oder in Kooperation mit anderen Lehrenden.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ kennen die verschiedenen Richtlinien ihres Berufsverbandes
- ☉ sind vertraut mit üblichen Methoden der Qualitätsprüfung (z.B. Beobachtung und Reflexion, Umfragen, Interviews)
- ☉ kennen Methoden der Qualitätssicherung, die besonders für ihr Berufsfeld geeignet sind

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ ihre Aufmerksamkeit abwechselnd der Arbeitserfahrung und der Ergebnisreflexion zu widmen
- ☉ das Verhältnis zwischen Erfahrung und Ergebnissen auszudrücken
- ☉ Qualitätssicherung und -optimierung mit Kolleginnen und Kollegen und Fachleuten anderer Disziplinen zu besprechen. Mögliche Lösungen zur Qualitätssicherung respektvoll betrachten
- ☉ eine Reihe von Methoden zur Qualitätsprüfung anzuwenden, wie etwa Rücksprache mit anderen Feldenkrais-Lehrenden, Beobachtung und Feedback, Selbsteinschätzung und Einschätzung durch andere
- ☉ Themen und Aufgaben für die Qualitätssicherung zu gewichten
- ☉ entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität zu treffen
- ☉ mit den Beschwerden von Klientinnen und Klienten entsprechend den Richtlinien des Berufsverbandes umzugehen

Kompetenz 5.2: Forschung

Feldenkrais-Lehrende arbeiten an der Weiterentwicklung der Methode mit, indem sie ihre Arbeit mittels anerkannter wissenschaftlicher Verfahren untersuchen. Sie können eigene Forschungsprojekte organisieren und durchführen oder an bestehenden Projekten teilnehmen. Sie übermitteln ihre Forschungsfragen, Ergebnisse, Methoden und Feldenkrais-Prinzipien an professionelle Forscher und Forschungsstellen.

Kompetentes Handeln

- Ein Thema wählen und sich umfassend in die einschlägige Literatur einlesen.
- Formulierung einer Forschungsfrage, einer Hypothese und Auswahl der Forschungs- und Datenanalysemethoden.
- Durchführung der Datenerhebung nach Plan. Quantitative und/oder qualitative Daten aufzeichnen, Ergebnisse analysieren und Teile der Studie geeigneten Personen und Gruppen zur Verfügung stellen.
- Reflektieren der Forschungsergebnisse und ihrer möglichen Anwendungsbereiche. Empfehlungen für weiterführende Studien geben.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ kennen Forschungsmethoden, die für Feldenkrais-Arbeit anwendbar sind
- ☉ kennen frühere und laufende Forschungsarbeiten zu Feldenkrais
- ☉ kennen Forschungsarbeiten aus anderen relevanten Gebieten
- ☉ sind über diverse wissenschaftliche Konzepte unterrichtet, inklusive jener, die Dr. M. Feldenkrais in seinen Arbeiten erwähnt
- ☉ sind vertraut mit Möglichkeiten zur Veröffentlichung und den Vorteilen der verschiedenen Möglichkeiten

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ Forschungsliteratur zu einem Thema zu überblicken und zusammen zu fassen
- ☉ Hypothesen zu formulieren, darzulegen und zu untersuchen
- ☉ qualitative und/oder quantitative Daten zu erheben und zu analysieren
- ☉ ihre Forschungen und Ergebnisse aussagekräftig zu dokumentieren und zu präsentieren
- ☉ Forschungen im Rahmen ihrer Feldenkrais-Praxis durchzuführen
- ☉ mit anderen Forscher/innen einen fachlichen Austausch über gemeinsame Forschungsinteressen und -ziele zu pflegen

Kompetenz 5.3: Trainingsaufgaben

Feldenkrais-Lehrende leiten Feldenkrais-Lernende und Kolleginnen und Kollegen an, unterstützen und beobachten sie und geben ihnen Feedback. Sie tun dies im Rahmen von Ausbildungen, Fortgeschrittenen-Trainings, Workshops, Kursen, Praktika, Mentoring und Supervision. Feldenkrais-Lehrende entwerfen und organisieren Einzel- oder Gruppenaktivitäten, um die Anwendung der Feldenkrais-Methode zu bereichern, zu erweitern und zu verbessern.

Kompetentes Handeln

- Bewusstsein für die eigenen Lehrfähigkeiten und Spezialgebiete weiterentwickeln. Interessen und Bedürfnisse der Feldenkrais-Gemeinschaft analysieren.
- Ein Programm und einen Plan initiieren. Die nötigen Ressourcen ermitteln und organisieren.
- Unter Verwendung einer breiten Palette verschiedener Methoden lehren, betreuen und beraten.
- Evaluieren der Reaktionen von Studierenden und Kollegen sowohl während als auch nach Ende eines Programms. Rückmeldungen reflektieren und künftige Programme entsprechend verbessern.

Ressourcen

Wissen

Feldenkrais-Lehrende ...

- ☉ kennen nationale und internationale Trainingsbestimmungen
- ☉ kennen den Aufbau von Trainingsprogrammen und die aktuelle Diskussion über Ausbildungen und Fortgeschrittenen-Trainings
- ☉ sind vertraut mit verschiedenen Theorien über Selbstreflexion im Lernprozess und den Transfer von Gelerntem
- ☉ wissen um Konzepte, Forschungsergebnisse und Zugänge aus ähnlichen Fachgebieten
- ☉ wissen um die Stadien von Lernprozessen

Fähigkeiten

Feldenkrais-Lehrende sind in der Lage, ...

- ☉ während des Unterrichts vielfältige Formen von Information und Feedback zusammenzuführen
- ☉ die Bedürfnisse der Studierenden zu erkennen und auf sie einzugehen sowie ihre Lehrtätigkeit und -methoden entsprechend anzupassen
- ☉ das Feldenkrais-Originalmaterial wirksam anzuwenden
- ☉ Lernmöglichkeiten zu schaffen, bei denen sich praktische Erfahrung mit theoretischer Reflexion abwechselt
- ☉ einen nahtlosen Übergang von sich selbst zu anderen Lehrpersonen zu ermöglichen
- ☉ den Studierenden Gelegenheiten zum Hineinwachsen ins eigenständige Lernen zu bieten
- ☉ mit Kolleginnen und Kollegen Lehrerfahrungen sowohl aus Sicht der Lehrenden wie auch jener der Lernenden zu diskutieren
- ☉ diese Erfahrungen auch schriftlich zu schildern und zu reflektieren

Glossar der Grundbegriffe

Fähigkeit

Senso-motorische Fähigkeiten. Eine der drei Arten von Ressourcen.

Handlungsfelder

Die Umstände unter denen Feldenkrais-Lehrende arbeiten. Dazu gehören: das Unterrichten der Feldenkrais-Methode, die persönliche Dimension, das Geschäftliche, die Berufsverbände, sowie Qualität, Forschung und Training.

Einstellungen und Werte

Die Weise, auf die unser Beruf bestimmten Eigenschaften und Ideen Geltung und Wichtigkeit zuschreibt. Sie bilden den Rahmen für die Deutung und Anwendung von Kompetenzen und Ressourcen.

Kompetentes Handeln

Der Akt des Ordnen, Auswählens und Anwendens von Ressourcen in einer bestimmten Situation, das Beurteilen der Reaktion, und die Planung der weiteren Schritte. In diesem Dokument ist dieser Vorgang für jede Kompetenz beschrieben.

Kompetenz

Die Fähigkeit, die nötigen Ressourcen zu mobilisieren und zu bündeln, um in einer bestimmten Situation erfolgreich handeln zu können .

Integrierte Kompetenzen

Eine spezifische Synthese aus Wissen und Erfahrung. Sie können keiner einzelnen Kompetenz zugerechnet, sondern vielmehr in jeder Situation angewandt werden. Bei der Entwicklung dieses Profils wurden sie zu zwei essenziellen Kompetenzen zusammengefasst: „Umgang mit Komplexität“ und „Umgang mit Zielen“.

Wissen

Fakten, Wahrheit, Prinzipien, Konzepte, Richtlinien und Definitionen, die auf vielfältige Weise miteinander verbunden werden können. Eine der drei Arten von Ressourcen.

Lernplan

Eine schriftlich festgehaltene Strategie, welche die eigenen Wünsche hinsichtlich der professionellen Entwicklung wiedergibt. Sie basiert auf den Entdeckungen, die durch Selbsteinschätzung (Self Assessment) und kollegial unterstützte Selbsteinschätzung (peer assessment) gemacht wurden.

Kollegial unterstützte Selbsteinschätzung (Peer Assessment)

Ein Erkundungsprozess zusammen mit einer Partnerin oder einem Partner. Die andere Person hört aufmerksam zu und fragt gründlich nach, um Details und/oder andere Perspektiven aufzuzeigen, während über eine Kompetenz und die mit ihr verbundene Selbsteinschätzung nachgedacht und gesprochen wird. Auf Wunsch kann die andere Person gezieltes Feedback geben.

Ressourcen

Die Summe dessen, was jemand bisher gelernt, erfahren und angewandt hat. Dazu zählen Wissen, Fähigkeiten und situative Erinnerungen. Obwohl eine Ressource in vielen verschiedenen Tätigkeitsbereichen angewandt werden kann, wird der Einfachheit halber in vorliegendem Dokument jede Ressource nur einmal erwähnt.

Selbsteinschätzung (Self Assessment)

Ein Erkundungsprozess. Über eine Kompetenz oder einen Kompetenzbereich und die zugehörigen Ressourcen wird nachgedacht. Anschließend wird über eine berufliche Situation geschrieben, die die Anwendung dieser Ressourcen illustriert oder aufzeigt. Dabei kann auch eine Einschätzung der eigenen Sicherheit und Erfahrung mit der Kompetenz enthalten sein.

Situative Erinnerungen

Der innere Schatz an Geschichten und Erinnerungen, welche die eigene Handlungsweise beeinflussen können. Der spontane Zugriff auf diesen Erinnerungsspeicher wird oft „intuitives“ Handeln genannt.

Geschichte des Projekts

Dieses Kompetenzprofil ist das Ergebnis qualitativer Sozialforschung, zu dessen Erstellung in jeder Phase Feldenkrais-Lehrende konsultiert wurden. Verschiedene Forschungsmethoden wurden eingehend geprüft, Schilderungen (phänomenologische Beschreibungen) wurden gesammelt, in Workshops wurden Vorgehensweisen ausprobiert, und theoretische sowie Feldenkrais betreffende Fachliteratur wurde ausgewertet. All dies fand im Lauf vieler Jahre statt.

- 1992** IFF-Generalversammlung in Paris
- 1993** IFF-Generalversammlung in Paris
- 1994** IFF-Generalversammlung, Tel Aviv: Arbeitsgruppe zu Trainingsergebnissen
- 1995** IFF-Generalversammlung, Heidelberg: Arbeitsgruppe zu Trainingsergebnissen
- 1996** IFF-Generalversammlung, Basel
FGNA-Befragung: „A snapshot of our practice“

- 1997** IFF-Generalversammlung: IFF-Befragung: „Der Erfolg und die Feldenkrais-Methode“. Befragt wurden Feldenkrais-Lehrende und Trainerinnen und Trainer.

- 1998** Mai: IFF-Generalversammlung in Soesterberg. „Community Scan“ verlagert den Blickwinkel weg von den Trainings und hin zu den Lehrenden und dem Berufsfeld. Eine Prozess-Agenda zum Thema „Kompetenz“ wird vorgeschlagen.

- 1999** Mai: IFF-Generalversammlung in Baltimore. Ein „Appreciative Inquiry Process“ zeigt zwei Problemfelder auf. Die Qualität der Arbeit von Lehrenden zu steigern und sich auf Kompetenz zu konzentrieren. Es werden Anträge zur weiteren Forschung über Qualität, Kompetenz und die Ermittlung von Kernkompetenzen verabschiedet. Ein Komitee für Qualität und Kompetenz wird gebildet.

- 2000** IFF-Generalversammlung in Neuburg. Arbeitsgruppen zu Qualität und Kompetenz.

- 2001** IFF-Generalversammlung in Kassel. Versuche mit verschiedenen Verfahren, darunter Interviews, ATM und FI, um Kompetenzen zu bestimmen. Billigung des Plans für eine IFF-Akademie.

- 2002** Mai: IFF-Generalversammlung in Skotteveig. Budget für das Pilotprojekt Kompetenz bewilligt. Ein Testfragebogen wird auf der Versammlung verwendet. Der Industrieorganisationspsychologe Dr. W. Goetze wird als Berater bestellt.

- 2003** IFF Generalversammlung in Soesterberg. Dreijahresbudget inklusive Kompetenzprojekt bewilligt.

- 2004** Pilot-Workshop in Stuttgart, Workshop in Hamburg. Ein umfassender Bericht über die Ergebnisse der Pilot-Workshops wird verfasst und ein beratender Ausschuss gebildet.

- 2005** Workshop in San Francisco
IFF-Generalversammlung in Berlin. Projektbericht präsentiert.
Europäischer Feldenkrais Kongress, Berlin: Workshop abgehalten.
Mai bis Juni, Zürich: das dreiköpfige Kompetenzteam verfasst einen Entwurf des Profils.
Oktober, New York: Überarbeitung und englische Übersetzung. Der Entwurf wird an den beratenden Ausschuss übersandt.
- 2006** 33 Expertinnen und Experten aus der Feldenkrais-Welt kommentieren den Profilentwurf. Im März verfassen 15 erfahrene Feldenkrais-Lehrende schriftliche Stellungnahmen zum Entwurf.
April: Workshop in Stuttgart. Überprüfung des Profils durch Self- und Peer-Assessment.
IFF-Generalversammlung in Soesterberg. Beschluss, das Projekt weitere zwei Jahre bis zur Fertigstellung des Profils fortzuführen.
- 2007** Januar: Soesterberg. Kompetenz-Workshop Schulungsleiter-Training. Das Übergangsteam kommt zusammen, ein neues Kompetenzteam wird bestellt. Übersetzung des Entwurfs in sieben Sprachen.
Februar bis September: 13 Workshops zum Kompetenzprofil in zehn verschiedenen Ländern: USA; Niederlande, Israel, Frankreich, Österreich, Italien, Deutschland, Norwegen, Schweden, Schweiz.
Oktober: Das Kompetenzteam arbeitet das Feedback aller Workshops mit ein und beginnt mit der Abfassung des endgültigen Entwurfs.
- 2008** Januar: Das Kompetenzteam stellt den endgültigen Entwurf fertig.
Mai: IFF-Generalversammlung in Soesterberg: Das Kompetenzprofil wird präsentiert.

Literatur

- Buck, B.:** (1993). Die Verneinung des Fremden. Arbeit, Bildung und die Kultur des Subjekts. Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (The negation of the strange. Work, education and the culture of the subject)
- Le Boterf, G.:** De la compétence à la navigation professionnelle, Les Editions d'Organisation, Paris, 1997.
- Le Boterf, G.:** Construire les compétences individuelles et collectives, Editions d'Organisation, Paris, 2000. (Constructing individual and collective competencies)
- Le Boterf, G.:** Die Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen evaluieren: die Grundfragen, in: Kompetenzen aufbauen, Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von Sekundarlehrer/innen (wbz), Sonderheft 4, S. 21-37, 2000. (Evaluating the efficiency of educational measures)
- Charles, M.:** Entwicklung von Kompetenz – ein neues Paradigma für das Lernen in Schule und Arbeitswelt. Europäische Hochschulschriften. Frankfurt: Peter Lang Verlag, 1999. (Development of competency – a new paradigm for learning in school and working environment)
- Dryfus, H. L.:** A Phenomenology of Skill Acquisition as the basis for a Merleau-Pontian Nonrepresentationalist Cognitive Science. Department of Philosophy, University of California, Berkeley ND.
- Effe:** Kompetenzen: Portfolio – von der Biografie zum Projekt. Bern: h.e.p. Verlag, 1, Auflage, 2001 (Competencies: Portfolio – from Biography to Project)
- Feldenkrais, M.:** Awareness through Movement, Health Exercises for personal growth, Harper & Row, New York, 1972
- Feldenkrais, M.:** The Potent Self, A guide to spontaneity, HarperCollins, New York, 1985
- Ginsburg, C., Haller, J. & Walterspiel, B.:** The Phase II Report: Competencies and the Educational Plan, European and North American Feldenkrais Training Accreditation Boards. Vienna, 2002.
- International Feldenkrais Federation:** Standards of Practice of the Feldenkrais Method, Paris, 1994.
- Kaiser, H.:** Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005. (Designing efficient trainings. The model of concrete competencies)
- Jarvis, P.:** The Practitioner-Researcher: Developing Theory from Practice, San Francisco, Jossey-Bass, 1999.
- Lester, S.:** From map-reader to map-maker: moving beyond knowledge and competence, in O'Rielly, D., Cunningham, L., and Lester, S., Developing the capable practitioner: professional capability through higher education. London, Kogan Page, 1999.
- Maturana, H.R.:** Erkennen: Die Organisation und Verkörperung von Wirklichkeit, Braunschweig, Vieweg, C 1982 (Cognition: the organization and embodiment of reality)
- Maturana, H.R. & Varela, F.J.:** The tree of knowledge, The biological roots of human understanding, Boston, Shambala, 1987
- Mostert, P.:** Turn Toward Competencies, Australian, European and North American Feldenkrais Training Accreditation Boards, Vienna, 2001.
- National Office of Overseas Skills Assessment:** Occasional Paper No. 1, Establishing Competency-Based Standards in Professions, Canberra, 1990.

- National Office of Overseas Skills Assessment:** Occasional Paper No. 2, Competency-Based Assessment in the Professions, Canberra, 1990.
- National Organization for Competency Assurance, To Assure Continuing Competency:** A Report of the National Commission for Certifying Agencies, Washington, 1981.
- National Organization for Competency Assurance, Continuing Competency:** An Overview, Washington, 1984.
- Neuweg, G.H.:** Könnerschaft und implizites Wissen, Münster, Waxmann, 2001 (Top-notchery and implicit knowledge)
- Pieper, B. and Weise, S.:** Feldenkrais: Tasks, Activities, Development of a New Profession, Vocational Profile Commissioned by the German Feldenkrais Guild, Bibliothek der Feldenkrais-Gilde e.V. Nr 12, Munich, 1996.
- Polanyi, M.I.:** The Tacit Dimension, Anchor Books, New York, 1967. (deutsch: Implizites Wissen. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1985.)
- Raven, J., Stephenson, J. (Editors):** Competency in the Learning Society, New York, Peter Lang, New York, 2000.
- Rauner, F.:** Professional curriculae structured according to the logic of development: from beginner to reflected mastery (Entwicklungslogisch strukturierte berufliche Curricula: vom Neuling zur reflektierten Meisterschaft. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 95 (3), S. 442-446, in: Kaiser Hansruedi: Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005.
- Salmoni, A.W.:** Motor Skill Learning. In: Holding, D.H. (ed.) Human Skills, Chichester, John Wiley & Sons, 197-277, in: Kaiser, H. (2005), Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005.
- Schön, D.A.:** The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, Basic Books, New York, 1983.
- Schön, D. A., Educating the Reflective Practitioner:** Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions, Jossey-Bass, San Francisco, 1987.

Danksagung

Im Lauf von acht Jahren haben viele Menschen der Entwicklung des Kompetenzprofils unzählige Stunden gewidmet. Die Mitwirkenden sind zu zahlreich, um sie alle namentlich zu nennen. Wir möchten allerdings den Mitgliedern der Projektteams unsere tief empfundene Anerkennung und Dankbarkeit aussprechen:

- Anat Aviv-Yeffet, Israel
- Rob Black, USA
- Rineke Brinkhoff, Niederlande
- Candy Conino, USA
- Staffan Elgelid, USA, Schweden
- Dwight Pargee, USA
- Barbara Pieper, Deutschland
- Markus Riesen, Schweiz
- Wolfgang Säckl, Österreich, Deutschland
- Cliff Smyth, USA, Australien