



# Die Kompetenz+Beratung Ergänzung zum Leitfaden

Sonja Muckenhuber  
Elke Schildberger  
Karin Gugitscher  
Roland Löffler



*öibf*

Wien und Linz, 2022

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds  
und aus Mitteln des Bundesministeriums für  
Bildung, Wissenschaft und Forschung.



 **Bundesministerium**  
Bildung, Wissenschaft  
und Forschung

### **Bibliografische Information**

Muckenhuber, Sonja, Schildberger, Elke, Gugitscher, Karin, Löffler, Roland. (2022). Die Kompetenz+Beratung. Ergänzung zum Leitfaden. Wien, Linz: BILL & öibf.

Bildungsberatung Österreich (21/18)

öibf (Hrsg.), Wien, November 2022

Projektleitung öibf: Roland Löffler

Projektmitarbeit öibf: Karin Gugitscher

sowie Sonja Muckenhuber und Elke Schildberger von BILL

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166/2.St., 1050 Wien

Tel.: +43/(0)1/310 33 34

E-Mail: [oeibf@oeibf.at](mailto:oeibf@oeibf.at)

<http://www.oeibf.at>

ZVR-Zahl: 718743404



Lizenziert unter CC BY <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Ausnahmen hiervon sind mit © oder der vom Lizenzgeber verlangten Lizenz (CC etc.) gekennzeichnet.

Bitte verwenden Sie bei Übernahme folgende Angabe: CC BY öibf 2022.

# Inhalt

1. Einleitung .....	4
2. Das K+B Standardformat.....	5
K+B Umsetzung im Standardformat - beispielhafter Ablauf.....	8
3. K+B Kurzformate .....	11
Beispiel: K+B Umsetzung im Kurzformat.....	16
4. K+B Online-Format.....	19
Beispiel: K+B Umsetzung im Onlineformat .....	23
5. Elemente der Qualitätssicherung .....	32
5.1 Mehrschrittiger (Lern-)Prozess formativer Validierung .....	32
5.2 Kompetenzorientierung und Ganzheitlichkeit .....	33
5.3 Handlungsorientierung.....	35
5.4 Subjektorientierung.....	35
5.5 Reflexivität und „Biographizität“ .....	35
5.6 Selbstorganisation .....	36
5.7 Aktivierung und Zukunftsorientierung (Aktionsplan).....	37
5.8 Dialog und Partizipation der Teilnehmenden.....	37
5.9 Empowerment (und Kompetenzdokumentation).....	38
6. Fazit und Ausblick .....	39
7. Exkurs: Spezifische Konzepte für die Zielgruppe der Lehrlinge.....	42
7.1 Vielfältige Beratungsangebote und Beratungsbedarf von Lehrlingen .....	42
7.2 Kompetenz+Beratung für Lehrlinge durch die Bildungsberatung Österreich.....	43
7.3 Erfolgsfaktoren für eine gelingende Kompetenzberatung für Lehrlinge .....	49
7.4 Konzept für eine Kompetenz+Beratung für Lehrlinge.....	52
Beispiel: K+B für Lehrlinge – Umsetzung im Hybridformat.....	56
7.5 Fazit zur K+B für Lehrlinge .....	59
8. Literatur.....	60
Anhang: Infoblatt zum Thema Kompetenzen .....	62

# 1. Einleitung

## Hintergrund und Zielsetzung

Das Beratungsformat „Kompetenz+Beratung“ (kurz: K+B bzw. KB) stellt neben Information und Bildungs- und Berufsberatung eines von drei Beratungsformaten der Initiative „Bildungsberatung Österreich“, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gefördert wird, dar<sup>1</sup>. Die Kompetenz+Beratung wurde 2011 vom öibf gemeinsam mit dem Ring Österreichischer Bildungswerke unter Einbindung von Fachexpert\*innen aus Theorie und Praxis entwickelt und ab 2012 von den Länderprojekten umgesetzt. Damit wurde erstmals ein österreichweites, institutionenübergreifendes standardisiertes Format entwickelt, das Beratung mit formativer Kompetenzvalidierung und Unterstützung bei weiterführenden Handlungsschritten und Bildungsprozessen verbindet, indem das Beratungsformat eine maßgeschneiderte Strategie zur weitergehenden Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden verfolgt. Die Hintergründe, Ziele und zentralen theoretischen Grundlagen sowie Leitprinzipien des Formats ebenso wie die Art der praktischen Durchführung wurden 2014 in einem Leitfaden festgehalten (Brandstetter/Kellner 2014).

Die Kompetenz+Beratung war von Anfang an als offenes und variables Beratungsformat konzipiert, das in Orientierung an die spezifischen Bedingungen und Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen gestaltet und umgesetzt werden kann. Seit der Entwicklung des Konzepts und der Erstellung des Leitfadens zur Kompetenz+Beratung haben die einzelnen Träger in Abstimmung mit den überregionalen Vorhaben neue Elemente und Formate in der Kompetenz+Beratung entwickelt und erprobt. Dies betrifft insbesondere Kurz-Beratungsformate sowie digitale und hybride Formate. Diese Weiterentwicklungen erfolgten aufgrund unterschiedlicher Klient\*innenbedarfe und Rahmenbedingungen und nicht zuletzt im Kontext des gegenwärtigen digitalen Transformationsprozesses, der durch die Covid-19-Pandemie massiv beschleunigt wurde. Dabei haben die neuen Entwicklungen das Standardformat der Kompetenz+Beratung, das sich nach wie vor bewährt, nicht ersetzt, sondern ergänzt.

Um die Kompetenz+Beratung auch in Zukunft als wirkungsvolles und sinnvolles Lern- und Beratungsangebot der Bildungsberatung zielgruppenorientiert und qualitativ umzusetzen, wurden die in den letzten Jahren erprobten Neuentwicklungen im Rahmen eines Teilprojektes der überregionalen Vorhaben der „Bildungsberatung Österreich“ erhoben<sup>2</sup> und auf ihre allgemeine Anwendbarkeit analysiert und geprüft. Leitend war dabei das Ziel, diese Neuentwicklungen für einen generellen Einsatz im Rahmen der Kompetenz+Beratung konzeptuell zu standardisieren und eine nachhaltige Qualität dieser Formate sicherzustellen.

---

<sup>1</sup> Näheres zur Initiative „Bildungsberatung Österreich“ unter [https://erwachsenenbildung.at/themen/eb\\_in\\_oesterreich/praxisbeispiele/projekte\\_bildungsberatung.php#initiative](https://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/praxisbeispiele/projekte_bildungsberatung.php#initiative)

<sup>2</sup> Dazu wurden von den Verfasser\*innen der vorliegenden Leitfadenergänzung von Oktober 2021 bis Oktober 2022 (online-)Befragungen, Fokusgruppen und Einzelinterviews mit Berater\*innen der Bildungsberatung Österreich und Expert\*innen des Formats der Kompetenz+Beratung durchgeführt.

Um die Ergebnisse auch längerfristig zu nutzen, wurde die vorliegende Ergänzung des Leitfadens zur Kompetenz+Beratung erarbeitet.

## **Inhalt und Aufbau**

Die vorliegende Ergänzung zum Leitfaden baut auf dem Leitfaden von Brandstetter und Kellner aus dem Jahr 2014 auf – dieser besitzt nach wie vor Gültigkeit. Der Fokus dieser Leitfadenergänzung liegt auf der Darstellung der Durchführung und Methodik der neuen Formate für die Praktiker\*innen der Bildungsberatung Österreich.

Dazu wird in einem ersten Abschnitt nochmals die Durchführung des Standardformats als grundlegende Form der Kompetenz+Beratung skizziert, wie sie im Leitfaden von 2014 detailliert dargestellt wird (Kapitel 2). Diese Kurzdarstellung dient insbesondere der Einordnung der neu entwickelten Formate, die in den folgenden Kapiteln behandelt werden - in Kapitel 3 das K+B-Kurzformat sowie in Kapitel 4 die K+B online- bzw. hybrid-Version. Anschließend werden in Kapitel 5 grundlegende und zentrale Elemente des Formats dargelegt, die über alle Varianten der K+B für die Qualitätssicherung im Sinne von Leitprinzipien zentral sind. Im Fazit (Kapitel 6) werden die Ergebnisse kurz resümiert und Ansatzpunkte für zukünftige Weiterentwicklungen bzw. Entwicklungslinien aufgezeigt, die im Rahmen der aktuellen Erhebungen deutlich wurden. In Kapitel 7 wird als eine solche Entwicklungsoption ein Konzept zur Umsetzung der K+B spezifisch für die Zielgruppe der Lehrlinge dargestellt.

## **2. Das K+B Standardformat<sup>3</sup>**

Bevor auf zwischenzeitlich erfolgte und erprobte Neuentwicklungen in Bezug auf Kurzformate und digitale/hybride Beratungsformate der Kompetenz+Beratung eingegangen wird, wird in diesem Abschnitt das „Standardformat“, wie es im Leitfaden von Brandstetter und Kellner (2014, Kap. 10) dargelegt wurde, nochmals in aller Kürze vorgestellt. Die knappe Darstellung setzt den Fokus auf den Aufbau bzw. die Methodik und inhaltliche Umsetzung des Formats. Sie dient primär dazu, die Vergleichbarkeit zu den Neuentwicklungen zu erleichtern. Auch soll damit hervorgehoben werden, dass das Standardformat, wie es im Leitfaden von 2014 detailliert beschrieben ist, nach wie vor in Umsetzung ist und sich in der langjährigen Erfahrung der Bildungsberatung Österreich bewährt.

Die Kompetenz+Beratung ist ein Beratungsformat, das auf „Prozesse grundlegender Orientierung“ (ebd., S. 23) ausgerichtet ist und sich damit insbesondere an Kund\*innen mit einem (noch) eher unbestimmten Beratungsbedarf richtet. Das Format verknüpft Einzelberatung mit einem Workshop und umspannt einen Gesamtprozess von der Erkundung bisheriger bis zur Planung zukünftiger Kompetenzentwicklung.

Das Standardformat hat folgenden **Aufbau**:

- 1) **Informationsgespräch**: Orientierungsbedarf klären, Ablauf erläutern, Einverständnis bezüglich Arbeitsaufwand, Gruppenarbeit und Selbstreflexion herstellen

---

<sup>3</sup> Die Darstellungen dieses Kapitels basieren im Wesentlichen auf den Ausführungen des Leitfadens von Brandstetter und Kellner (2014).

- 2) **Workshop:** eintägig oder zwei Halbtage á 4 Stunden; ca. 6-12 Teilnehmende, 1-2 Berater\*innen
- 3) **Eigenarbeit der Kund\*innen:** Weiterarbeit an Workshopergebnissen, Recherchen
- 4) **Einzelberatung:** Auswerten der Ergebnisse aus Workshop und Eigenarbeit, Kompetenzprotokoll ergänzen, Entwicklungsziele in Maßnahmen „übersetzen“ und im Aktionsplan eintragen (Brandstetter/Kellner 2014, S. 11).

Das **Workshop**-Design wurde seit der Implementierung entscheidend erweitert und geöffnet, präzisiert und vereinfacht. Es umfasst nun **3 Phasen mit insgesamt 8 Schritten** (im Basis-Design sind es 6 Schritte). Die 3 Phasen sind *Aktivitäten – Kompetenzen – künftige Aktivitäten*:

- Die Phase *Aktivitäten* umfasst die Schritte (1) Aktivitäten sammeln, (2) Aktivitäten auswählen und (3) Aktivitäten beschreiben.
- Die Phase „*Kompetenzen*“ umfasst die drei Schritte (4) Kompetenzen identifizieren, (5) Kompetenzen auswählen und (6) Kompetenzen beschreiben.
- Die Phase „*Künftige Aktivitäten*“ umfasst die zwei Schritte (7) neue Aktivitäten (er)finden und (8) konkrete Schritte planen.  
(vgl. Kellner o.J).

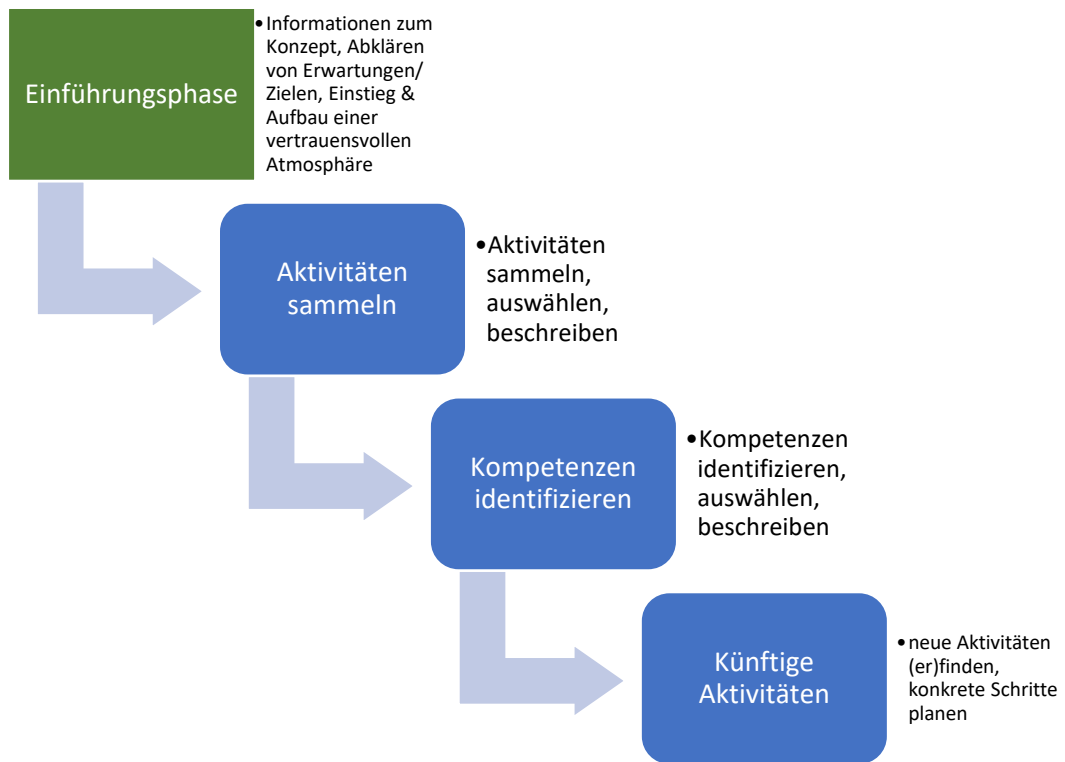
Für die Ziele der drei Phasen wurden einfache und klare Leitformeln gefunden:

- für die auf die Vergangenheit bezogene Aktivitäten-Phase die Formel „Was ich gerne und gut gemacht habe“,
- für die auf die Gegenwart bezogene Kompetenzen-Phase die Formel „Was ich daher kann – und warum“,
- für die auf die Zukunft bezogene Phase „künftige Aktivitäten“ die Formel „Was ich daher künftig machen möchte – und wo“ (vgl. ebd.).

Die Weiterentwicklung bzw. Veränderung betrifft v.a. die zeitliche Struktur der Workshops, womit die Empfehlungen aus dem Leitfaden von 2014 entscheidend erweitert werden. Bei einer Gesamt-Workshopdauer von 6 bis 8 Stunden kann der Zeitaufwand für die einzelnen Workshopphasen variieren – in den Kapiteln 3 und 4 zu den Kurz- bzw. online-Formaten wird darauf genauer eingegangen.

In der nachstehenden Grafik sind die zentralen Phasen und Inhalte der Kompetenz+Beratung abgebildet. Die Phasen dienen der Strukturierung und Vergleichbarkeit der verschiedenen Umsetzungsvarianten des Formats, wie sie in den folgenden Abschnitten näher dargelegt werden.

Abbildung: **Zentrale Phasen und Ziele/Inhalte der K+B**



In der nachfolgenden Tabelle findet sich ein exemplarischer Ablaufplan für den Workshop im Grunddesign von ca. 2x4 Stunden Dauer, für 6-12 Teilnehmende und 2 Trainer\*innen (siehe Leitfaden von Brandstetter/Kellner 20214, S. 118ff., Ablaufplan Pilot-Workshop 2012 AK OÖ).

## K+B Umsetzung im Standardformat - beispielhafter Ablauf

Quelle: Leitfaden Kompetenz+Beratung, Brandstetter/Kellner 2014, S. 118ff.; Ablaufplan Pilotworkshop 2012 AK OÖ;  
 Dauer: 2x4 Stunden, Teilnehmer\*innen: 6-12, Trainer\*innen: 2

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien <sup>4</sup>
<b>Einführungsphase</b>	<b>WS Teil 1:</b> Dauer: 240 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einführungsmodul</b> (ca. 40 min oder mehr):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Begrüßung &amp; Vorstellung Trainer*innen</li> <li>○ Vorstellung Teilnehmer*innen (Name, Beruf)</li> <li>○ Erwartungen &amp; Befürchtungen</li> <li>○ Möglichkeiten &amp; Grenzen der K+B</li> <li>○ Regeln der Zusammenarbeit</li> <li>○ Ablauf des WS</li> <li>○ Einführung in Begrifflichkeiten (Lernorte, Lernformen, Kompetenzen)</li> </ul> </li> </ul>	Übung 1: „Was ist wahr, was ist falsch“  Übung 2: „Zirkuläres Tratschen“  Übung 3 „Drei-Stühle-Übung“
<b>Aktivitäten sammeln</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aktivitäten sammeln:</b> <i>Eigenarbeit</i> mit Erinnerungslandkarte, ggfs. Unterstützung des Sammelns durch Bilder oder Collagen; oder Anleitung über PPT (20 min)</li> <li>• <b>Aktivitäten auswählen:</b> in <i>Einzelarbeit</i> ca. 4-5 „relevante“ Aktivitäten auswählen, die in Bezug auf die Vergangenheit, Gegenwart und ev. Zukunft als bedeutender Lernort erscheinen bzw. genauer erkundet werden wollen /Auswahl in Erinnerungslandkarte markieren (10 min); anschließend in <i>Paararbeit</i> oder Dreiergruppe ausgewählte Aktivitäten genauer betrachten, analysieren und dokumentieren (60 min /2x30 oder 3x20 min)</li> <li>• <b>Pause 20 min</b></li> <li>• <b>Aktivitäten beschreiben und Kompetenzen entdecken:</b> <i>Paararbeit</i> oder Dreiergruppe: gegenseitiges Interviewen anhand eines (zielgruppengerechten) Frageleitfadens bzw. Beraten unter Verwendung von (zielgruppengerechten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erinnerungslandkarte</li> <li>• ev. Arbeitsblatt „Lernorte“</li> <li>• ev. „Beispielblatt für Kompetenzen“; Kompetenzkarten, Checklisten</li> <li>• Leitfaden für Paararbeit</li> </ul>

<sup>4</sup> Die angeführten Methoden und Materialien finden sich im Leitfaden von Brandstetter/Kellner (2014), Kapitel 10 bzw. Anhang C



		Kompetenzkatalogen mit Kurzbeschreibungen; alle 10 min wechseln Fragende und Befragte die Rolle; Interviewende macht Notizen (Option: Eigenarbeit oder moderierte Kleingruppenarbeit); ggfs. werden anschließend in Einzelarbeit weitere Fähigkeiten, Stärken, „rote Fäden“ und ggfs. Werte identifiziert und festgehalten (45 min)	
<b>Kompetenzen identifizieren</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pause 10 min</b></li> <li>• <b>Kompetenzen benennen:</b> in <i>Einzelarbeit</i> werden identifizierte Kompetenzen in das Arbeitsblatt „Aktivitäten und Kompetenzen“ übertragen und anschließend beschrieben und belegt (Demo-Beispiel gemeinsam mit Trainer*in) (15 min) (alternativ <i>moderierte Kleingruppenarbeit</i>: einander beraten über Auswahl und Benennung der Kompetenzen; Ergebnisse in Kompetenzliste bzw. Kompetenzprofil eintragen (Option: Vorführen im Plenum: dann Paar- oder Kleingruppenarbeit))</li> <li>• <b>Organisatorisches:</b> im <i>Plenum</i> Klärung von Organisatorischem rund um Teil 2 des Workshops; Wiederholung der Aufgaben, die bis zum nächsten Termin in Eigenarbeit zu erledigen sind (5 min)</li> <li>• <b>Werte erkunden:</b> im <i>Plenum</i> Einstimmung auf das Thema „Werte erkunden“ (ev. mithilfe einer Entspannungsübung; Übung für zuhause: Arbeitsblatt „meine Werte“ oder Spaziergang („Nehmen Sie sich Zeit und machen Sie einen Spaziergang an einem für Sie guten Ort und stellen sich nur die eine Frage: „Was ist mir wirklich wichtig im Leben?“) (15 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A3-Blatt „Aktivitäten und Kompetenzen“</li> <li>• Kompetenzkatalog, -karten</li> <li>• Blatt: Kompetenzliste bzw. Kompetenzprofil</li> <li>• Arbeitsblatt „Werte“</li> <li>• ev. Checklisten, Fragebögen</li> </ul>
<b>Künftige Aktivitäten</b>	<b>WS Teil 2:</b> Dauer: 240 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Begrüßung</b> (Was erwartet uns heute – Überblick geben; Abfrage, wie es mit den Aufgaben zuhause gegangen ist) (15 min)</li> <li>• <b>Selbstpräsentation vorbereiten:</b> in Einzelarbeit „Werbespot“ bzw. 2-minütige Selbstpräsentation vorbereiten mit Flipchart (20 min)</li> <li>• <b>Selbstpräsentation:</b> in Kleingruppen (4-6 Personen – 6 min/Person) stellt sich Person A vor (ich bin, ich kann ...). Zuhörer*innen brainstormen, welche Berufe dazu einfallen; Person A notiert die Ideen auf Kärtchen (40 min)</li> <li>• <b>Pause 20 min</b></li> <li>• <b>Phantasiereise:</b> Überstieg „Zukunft“ mit Phantasiereise (im Sitzen) im <i>Plenum</i> (20 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übung „Mein idealer (Arbeits-)Platz“</li> <li>• ev. Übung „Baum der Träume“</li> <li>• ev. Mind map: „All about me“</li> <li>• ev. Kompetenzprotokoll</li> <li>• Arbeitsblatt: „Ziel und Aktionsplan“</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einstieg in die Zielerarbeit:</b> in <i>Einzelarbeit</i> einen Wunschbereich auswählen („Mein idealer (Arbeits-)Platz“) und näher beschreiben; ev. alternativ Übung „Baum der Träume“ (25 min) oder Mindmap-Methode erläutern (Demobeispiel) und alternativ zur obigen Selbstpräsentation Mind map „All about me“ für <i>Einzelpräsentationen</i> im Plenum mit Feedback der Gruppe</li> <li>• <b>Austausch:</b> in Paararbeit Austausch mit Partner*in; ggfs. Überlegungen zu Zukunftsoptionen im Kompetenzprotokoll festhalten (20 min)</li> <li>• <b>Was brauche ich?:</b> im <i>Plenum</i> schriftliche Sammlung auf Pinnwänden mit Fragen (<i>Woher bekomme ich Informationen? Was unternehme ich, um dran zu bleiben? Was unterstützt mich, Entscheidungen zu treffen? Weitere Tipps, Anregungen, ...</i>); Ergebnisse gemeinsam durchgehen und ggfs. ergänzen (20 min)</li> <li>• <b>Ziel- und Aktionsplan:</b> in <i>Einzelarbeit</i> mittels Arbeitsblatt „Ziel und Aktionsplan“ Ziel formulieren und Schritte planen (1. Schritt: Was mache ich morgen bzw. diese Woche?) (20 min); anschließend Austausch im 2er-Setting (20 min)</li> <li>• <b>Vorschau Organisatorisches:</b> im Plenum Vorbereitung auf Einzelberatung (Wie schaut Rahmen aus? Zeit, bei wem, wann, Anmeldung, möglicher Ablauf, Themen ...) (5 min)</li> <li>• <b>Abschluss:</b> Abschlussreflexion im Plenum (Wo bin ich vor 2 Wochen beim Start gestanden? Wo stehe ich jetzt? Wenn ich an die Einzelberatung denke, wo glaube/hoffe ich, dass ich danach stehe? Offene Runde: was ich noch sagen möchte) (15 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 Pinnwände mit Fragen</li> <li>• ev. Arbeitsblatt „Einzelberatung vorbereiten“</li> </ul>
--	--	---

### 3. K+B Kurzformate

Aufbauend auf dem K+B-Standardformat wurde in den letzten Jahren aus den Erfahrungen mit dem niederschweligen Workshop-Design eine Kurzworkshop-Variante für Kleingruppen (ca. 4 bis 6 Kund\*innen) abgeleitet. Der leitende Gedanke dabei war, die zentralen Schritte der K+B in kompakter Zeit unter Beibehaltung der grundlegenden Ziele des Formats, insbesondere hinsichtlich der Identifikation vorhandener Kompetenzen auf Basis durchgeführter Aktivitäten, umzusetzen.

Auf dieser Grundlage wurden bei den Anbietereinrichtungen verschiedene Varianten der Kompetenz+Beratung mit kompakteren/kürzeren Präsenzzeiten in der Gruppe entwickelt und erprobt. Die Kurzformat-Varianten wurden an die Bedürfnisse und Zielsetzungen unterschiedlicher Zielgruppen und die vorherrschenden Rahmenbedingungen angepasst. Im Rahmen der Erhebungen bei den Anbietereinrichtungen wurden folgende Zielgruppen und Begründungen für den Einsatz von Kurzformaten genannt:

Zielgruppe	Begründung für Kurzformat
Personen in der Späterwerbsphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit aufgrund Berufstätigkeit</li> <li>• klarer thematischer Fokus auf Entwicklungsmöglichkeiten in der Nacherwerbsphase</li> <li>• kürzere Dauer steigert Motivation „dranzubleiben“</li> </ul>
Teilnehmende an Lehrgängen zum Pflichtschulabschluss für Erwachsene (ePSA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit kann in den Unterricht zum Kompetenzfeld Berufsorientierung integriert werden</li> <li>• zeitliche Ressourcen für K+B in den ePSA Lehrgängen sind beschränkt</li> <li>• Gruppe besteht bereits und ist Zusammenarbeit und Austausch gewohnt</li> <li>• Heranführen an Kompetenzenarbeit ist im Vorfeld mit der gesamten Gruppe möglich</li> </ul>
Teilnehmende an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurzformate lassen sich leichter in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen integrieren</li> <li>• zeitliche Ressourcen für K+B in den Maßnahmen sind beschränkt</li> <li>• Gruppe besteht bereits und ist Zusammenarbeit und Austausch gewohnt</li> <li>• Heranführen an Kompetenzenarbeit ist im Vorfeld mit der gesamten Gruppe möglich</li> </ul>
Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leichtere Vereinbarkeit mit Berufstätigkeit und Betreuungspflichten</li> <li>• kürzere Dauer steigert Motivation „dranzubleiben“</li> </ul>
Akademiker*innen / Personen mit hohem Bildungsniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit aufgrund Berufstätigkeit</li> <li>• kürzere Dauer steigert Motivation „dranzubleiben“</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verstärkte Nutzung der Möglichkeit, Aufgaben in Eigenarbeit zu verlagern</li> </ul>
Junge Erwachsene mit Migrationsgeschichte (und meist niedrigem Bildungsniveau)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahmenbedingungen in der Einrichtung</li> <li>• kürzere Dauer steigert Motivation „dranzubleiben“</li> <li>• erstsprachliche Unterstützung ist bei Kurzformaten leichter umzusetzen</li> <li>• Einstieg ins Thema Kompetenzen und Begriffsklärung erfolgt im Vorfeld</li> </ul>

Die **Struktur** der alternativen Präsenzformate variiert von einer zeitlich umfassenderen Variante mit 3 Präsenzworkshops á 3 Stunden wöchentlich, über ein Setting bestehend aus 2 Workshoptagen zu je 4 Stunden plus Einzelgespräch, zwei- oder eintägigen Workshops, bis zu 2 Terminen zu je 1,5 bis 2 Stunden binnen einer Woche oder einem Termin á 3 Stunden Dauer. Bei den kürzeren Präsenzformaten sind insbesondere folgende Phasen zeitlich gestrafter:

- die Einführungsphase inklusive Beziehungsaufbau mit und unter den Teilnehmenden, z.B. wenn sich die Gruppenmitglieder bereits kennen,
- die Zielarbeit und Aktionsplanung, die dann zumeist in Einzelberatungen stattfindet, und oder
- die Phase der Kompetenzidentifikation. Dies kann etwa methodisch beispielsweise durch eine stärkere Steuerung der Trainer\*innen erreicht werden, indem z.B. 4 bis 6 Flipcharts der Kund\*innen nebeneinander auf eine Pinnwand platziert werden (diese Flipcharts sind meistens gemäß dem Kompetenzprotokoll strukturiert), und der/die Berater\*in moderiert und dokumentiert auf den Flipcharts. Dafür sind Kleingruppen sinnvoll, wobei auch Paararbeits-Phasen plus mündlicher Berichte in der Kleingruppe möglich sind. Ziel ist, möglichst viel Einander-Beraten der Teilnehmenden in der Kleingruppe zu ermöglichen und damit peer learning zu fördern.

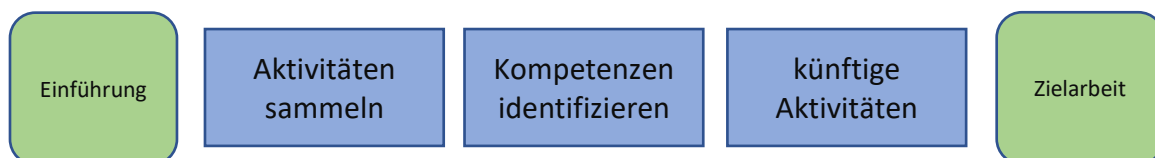
Im Zusammenhang mit der hohen Bandbreite des zeitlichen Umfangs der bisher erprobten Kurzformate, die von 1-3 Tagen und einer Workshopdauer zwischen 1,5 bis 4 Stunden variieren, stellt sich die Frage, wie weit es möglich ist, die Workshopzeiten zu verkürzen, ohne die **Qualität des Angebots** dadurch zu gefährden. Dazu lässt sich keine allgemein gültige Aussage treffen, weil dies von verschiedenen Punkten abhängt. Aus den Erhebungen lassen sich folgende **Faktoren** ableiten, die die Erfolgswahrscheinlichkeit von Kurzformaten begünstigen:

- Einsatz im Rahmen von bestehenden Gruppen, die gewohnt sind, sich auszutauschen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten
- Einsatz in Gruppen mit einer klar umrissenen gemeinsamen Zielsetzung (z.B. Nutzung der erarbeiteten Kompetenzen in der Nacherwerbsphase, Nutzung der erarbeiteten Kompetenzen für die erforderliche Präsentation im Kompetenzfeld Berufsorientierung im ePSA, Nutzung der erarbeiteten Kompetenzen für Bewerbungsprozesse im Rahmen von AMS Maßnahmen, ...)
- Gruppengröße – mit kleineren Gruppen ist ein Kurzformat leichter umzusetzen

- Vorbereitungsmöglichkeiten – zum Beispiel Auslagern der Einführung in die Kompetenzenarbeit und der Begriffsklärung ins Vorfeld der Workshops
- Lerner\*innenautonomie der Teilnehmenden – je mehr Aufgaben in Eigenarbeit erledigt werden können, desto leichter ist eine Verkürzung der Gruppenphasen möglich
- Möglichkeit von zusätzlicher Nutzung von online Kommunikation (z.B. „Sprechstunden“ über ZOOM, MS Teams o.a.) zwischen den Präsenzterminen
- Angebote zur (vertieften) Zielarbeit im Anschluss an die Workshops, z.B. im Rahmen einer Bildungsberatung, für die die Teilnehmenden schon während der Workshops einen Termin vereinbaren.

Die **Gruppengröße** und Anzahl der Teilnehmenden sind variabel und grundsätzlich sehr flexibel gestaltbar. Die Workshops werden von ein bis zwei **Trainer\*innen** geleitet, die verschiedene Rollen übernehmen: Moderation, Anleitung, Protokollieren, Facilitator, wenn es aufgrund der Teilnehmendenzahl nötig ist auch Interviewer\*in in Partner\*innenarbeit.

Als **Mindeststandard** für qualitätsvolle Kurzformate der Kompetenz+Beratung ist sicherzustellen, dass die 3 zentralen Inhalte „**Aktivitäten sammeln**“, „**Kompetenzen identifizieren**“ und „**künftige Aktivitäten**“ im Rahmen der Workshops bearbeitet werden. **Einführung** (in das Format, in die Begrifflichkeiten, in die Kompetenzenarbeit) und **Zielarbeit** (Umsetzung und Nutzung der identifizierten Kompetenzen für die berufliche und/oder persönliche Weiterentwicklung) können vor- bzw. nachgelagert zu den Workshops in unterschiedlicher Form umgesetzt werden.



Hinsichtlich der verwendeten **Materialien und Methoden** werden häufig Instrumente aus der klassischen K+B verwendet, die teils für die jeweilige Zielgruppe adaptiert werden. Folgende Materialien bzw. Methoden werden je nach Phase eingesetzt:

1. **Aktivitäten sammeln:** Erinnerungslandkarte, Ellipsenblatt, adaptierte Arbeitsblätter zur Biografiearbeit, muttersprachlicher Austausch in kleinen Gruppen, „Einzelberichte“ oder Partner\*inneninterviews zu Aktivitäten aus der Erinnerungslandkarte oder anderen Methoden der Biografiearbeit
2. **Kompetenzen identifizieren:** Aktivitäten aus 1. auswählen und Kompetenzen herausarbeiten mit Arbeitsblättern zur Kompetenzbeschreibung; Kompetenzen näher beschreiben (wo/wie zeigt/e sich die Kompetenz), Arbeit mit Kompetenzkarten, Kompetenzenmatrix

Einzelarbeit, Partner\*innenarbeit, Arbeit im Plenum; Selbstpräsentation mittels Plakats im Plenum

3. **Künftige Aktivitäten finden und Schritte planen:** Baum der Träume, Aktionsplan mit Fragen, Diskussion, wie die erarbeiteten Kompetenzen auf Bewerbungen umgelegt werden können, Angebot eines Einzelgesprächs

Nachstehend einige Beispiele alternativer Präsenzformate, die sich für unterschiedliche Zielgruppen bewährt haben:

**Beispiel 1:** Eine zeitlich eher umfangreiche Variante des Präsenzformats für die Zielgruppe der **Personen in der Späterwerbsphase** (45-65 Jahre) in **3 Präsenzworkshops á 3 Stunden wöchentlich** in aufeinanderfolgenden Wochen wird aktuell wie folgt umgesetzt:

- **Workshop 1 – „gestern“:** Biografiearbeit, Rückblick und Wertschätzung bisheriger Aktivitäten, Umgang mit Veränderungen
- **Workshop 2 – „heute“:** Wissensbilanz, Benennung erarbeiteter Kompetenzen, Visionen und Träume (Materialien: Kompetenzkarten und Arbeitsblätter zur Kompetenzbenennung und -beschreibung)
- **Workshop 3 – „morgen“:** neue Wege gehen, Kompetenzen einsetzen, Ausblick
- danach bei Bedarf **Einzelberatung**

**Beispiel 2:** Für die Zielgruppe der **Migrant\*innen, meist jüngerer Personen mit niedrigem Bildungsniveau** wird aktuell nachstehende Variante der K+B umgesetzt. Sie baut auf dem ursprünglichen Ansatz der muttersprachlichen Beratung auf, achtet dabei allerdings darauf, dass grundlegende Begrifflichkeiten, etwa zu den Kompetenzen, auf Deutsch bekannt sein müssen.

- **ein- oder zweitägiger Workshop**, wobei sich zweitägige Settings als für die Teilnehmenden vorteilhafter, weil weniger anstrengend, herausgestellt haben
- **Aktivitäten sammeln:** muttersprachlicher Austausch in kleinen Gruppen mit Beschreibung, was ich kann; Erinnerungslandkarte
- **Kompetenzen identifizieren:** Bildkarten von BIV integrativ (derzeit online nicht verfügbar), Bertelsmann-Karten mehrsprachig; Selbstpräsentation mittels Plakat und mündlicher Darstellung im Plenum
- **Künftige Aktivitäten:** im Plenum Diskussion, welche Berufe mit den erarbeiteten Kompetenzen möglich sind

**Beispiel 3:** Für **Migrant\*innen mit einem hohen Anteil an Akademiker\*innen** wurde folgende K+B-Präsenzvariante entwickelt und erprobt:

- **Workshop an 2 Tagen á 4 Stunden plus Einzelgespräch** (Terminvereinbarung am Ende des zweiten Tages)
- **2 Trainer\*innen** zwecks Aufgabenteilung (Moderieren und Protokollieren)
- **Mappe mit Unterlagen** wird zur Verfügung gestellt

- **Aktivitäten sammeln:** Erinnerungslandkarte und Auswahl einer Aktivität aus der Landkarte; 1 Teilnehmende\*r erzählt Tätigkeiten und Stärken, die auf Flipchart festgehalten werden und von den anderen Teilnehmenden ergänzt werden können; Weiterarbeit paarweise
- **Kompetenzen identifizieren:** Teilnehmende erarbeiten eigene Stärken und wählen 5 aus, 5 weitere Kompetenzen werden mittels Skillcards gewählt und am Flipchart festgehalten;
- **Künftige Aktivitäten:** „Baum der Träume“ versus Realität (wird in die anschließende Einzelberatung einbezogen); 5+5 Stärken aus Teil 1 werden zu beruflichen Möglichkeiten in Beziehung gesetzt; anschließend Einzelpräsentation der Flipcharts im Plenum und Feedback aus der Gruppe
- **Erfahrungen:** die hohe Fokussierung auf die Zielarbeit gelingt bei der Zielgruppe Akademiker\*innen gut. Weitere Aktivitäten der Erinnerungslandkarte können in Eigenarbeit bearbeitet werden. Im Vergleich zu online-Formaten entsteht mehr Verbundenheit mit und zwischen den Teilnehmenden.

**Beispiel 4** wird aufgrund der kompaktesten Umsetzungsvariation nachstehend als good-practice-Beispiel des K+B-Kurzformats strukturiert und detailliert dargestellt. Es hat eine Dauer von 2 mal 1,5 bis 2 Stunden innerhalb einer Woche, geleitet von einem\*r Trainer\*in, und wurde mit einer breiten Zielgruppenorientierung mit Frauen mit und ohne Migrationshintergrund erprobt. Die Teilnehmenden erhalten **Mappen mit Blättern zur Bearbeitung** sowie nach dem Workshop das **Flipchart mit dem Kompetenzprofil** zum Mitnehmen.

## Beispiel: K+B Umsetzung im Kurzformat

### Kompetenzberatung Wissen – Können – Handeln (Transjob, Bildungsberatung NÖ)

**Design:** 2 Workshops zu je 105 Minuten im Abstand von einer Woche mit Vor- und Nachgespräch

**Zielgruppe:** Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, die einen Einstieg in den Arbeitsmarkt anstreben

#### Im Vorfeld des Workshops:

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien
Einführung	Einzelgespräch im Vorfeld (Dauer ca. 15-30 min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen</li> <li>• Kurzvorstellung des Angebots</li> <li>• Einführung in die Kompetenzenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zweiergespräch face-to face oder online</li> <li>• Infomaterial /Kurzpräsentation K+B und Kompetenzenarbeit</li> </ul>

#### Workshop:

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien
Einführungsphase	Workshop Teil 1 (gesamt 105 min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Vorstellung Trainer*in, Erklärung des Ablaufs</li> <li>• Vorstellung der Teilnehmenden (10 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmende erhalten Mappe mit Blättern zur Bearbeitung</li> <li>• Flipchart + Ball zuwerfen</li> </ul>
Aktivitäten sammeln		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitäten sammeln: in Eigenarbeit Erinnerungslandkarte bearbeiten (20 min)</li> <li>• 2-3 Aktivitäten auswählen (Eigenarbeit: Einkreisen der ausgewählten Aktivitäten) (10 min)</li> <li>• Teilnehmende lesen ihre ausgewählten Aktivitäten vor (15 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teil 1: Trainer*in arbeitet unterstützend, macht falls nötig auch Interview</li> <li>• Erinnerungslandkarte</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitäten beschreiben: Paarinterview nach Leitfragen lt. Flipchart (40 min; je 20 min pro TN mit Timer)</li> <li>• Verabschiedung und Abschluss Teil 1 (10 min): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Erklärung der Vorgehensweise beim nächsten Mal und kurze Abschlussrunde</li> <li>○ Anleitung zur Reflexion /Eigenarbeit (Fühlen Sie sich wohl mit Ihrer Auswahl? Gibt es Ergänzungen? Wenn ja, diese in der Erinnerungslandkarte oder dem Ellipsenblatt eintragen)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ev. Ellipsenblatt (siehe Leitfaden Brandstetter/Kellner 2014, S. 72 bzw. 67)</li> </ul>
<b>Kompetenzen identifizieren</b>	<b>Workshop Teil 2</b> (gesamt 105 min)  innerhalb einer Woche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Erklärung des Ablaufs (Wie ist es seit dem letzten Mal ergangen?) (10 min)</li> <li>• Spiel mit Kompetenzkärtchen am Tisch (Begriffsarbeit – Kompetenzbegriffe geläufig machen; 2-3 Runden): Bertelsmann-Karten mit roten Rand am Tisch ausbreiten, Teilnehmende sollen sich nun einzeln gegenseitig Kompetenzen zuschreiben und positiv begründen („Ich glaube, du kannst ... gut, weil ...“) (20 min)</li> <li>• Beschriebene Aktivitäten aus Teil 1 ergänzen und 1 davon auswählen (in Eigenarbeit 1 Aktivität auswählen /konkretisieren, die man sich genauer ansehen will) (5 min)</li> <li>• Kompetenzen auswählen: TN formulieren selbst die für die ausgewählte Aktivität nötigen Kompetenzen (im Plenum, Trainer*in schreibt auf Flipchart mit; Flipchart mit Namen der TN mit Kompetenzen befüllen und an TN übergeben) (30 min)</li> <li>• Kompetenzen beschreiben: in Eigenarbeit 1 Kompetenz auswählen (Fragen: Was bedeutet die ausgewählte Kompetenz für mich? Was genau kann ich dabei besonders gut und warum? Was ist mir dabei wichtig?) (20 min - falls Zeit nicht ausreicht, in Eigenarbeit auslagern)</li> </ul>	<p>Teil 2: Trainer*in arbeitet v.a. beobachtend /begleitend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z.B.: Bertelsmann-Karten (<a href="https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektthemen/kompetenz-und-berufekarten-neu">https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektthemen/kompetenz-und-berufekarten-neu</a>)</li> <li>• oder Skillcards (<a href="https://www.skillcards.at/">https://www.skillcards.at/</a>)</li> <li>• Flipchart mit Kompetenzprofil: für Teilnehmende zum Mitnehmen</li> </ul>
<b>Künftige Aktivitäten</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen und Reflexion zur Kompetenzbeschreibung: Vorlesen und Diskussion, wie Kompetenzen auf Bewerbung umgelegt werden können (10 min)</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verabschiedung: Erklärung der Vorgehensweise im Einzelgespräch und kurze Abschlussrunde (Anleitung zur Reflexion /Hausübung: Fühlen Sie sich wohl mit Ihrer Auswahl? Gibt es Ergänzungen? Wenn ja, diese in die Erinnerungslandkarte oder das Ellipsenblatt eintragen) (10 min)</li> <li>• Angebot eines Termins für Einzelgespräch zur Zielarbeit</li> </ul>	
--	--	--	--

### Nach dem Workshop:

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien
<b>Zielarbeit</b>	<b>Einzelberatung</b> (Dauer ca. 60 min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelgespräch zur Vertiefung der Zielarbeit und Nutzung der Ergebnisse des K+B-Prozesses für Bewerbungen o.ä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelgespräch, Bildungsberatung</li> </ul>

## 4. K+B Online-Format

Wie in vielen anderen Bereichen hat die Covid 19-Pandemie auch bei der Kompetenz+Beratung eine Durchführung in gewohnter Form in Präsenzworkshops über längere Zeit unmöglich gemacht und somit Überlegungen und Entwicklungen in Richtung alternativer Möglichkeiten und Formate vorangetrieben. Als prozessorientiertes Format, das in hohem Ausmaß von Kooperation und Austausch der Teilnehmenden mit den Trainer\*innen bzw. der Teilnehmenden untereinander lebt, war die Kompetenz+Beratung als online Format vor Covid 19 nicht verbreitet.

Im Lauf der Pandemie wurden vermehrt Versuche unternommen, die Kompetenz+Beratung online durchzuführen, wobei das Ausmaß der Digitalisierung variierte. Im Wesentlichen lassen sich drei Stufen der Digitalisierung unterscheiden:

### **Variante 1:**

Zusendung der Arbeitsunterlagen sowie in manchen Fällen auch zusätzlicher Arbeitsmittel (z.B. Papier, Leuchtstifte, Post-Its) vorab per Post. Die Durchführung orientiert sich sehr stark am ursprünglichen Format, die Bearbeitung der Unterlagen erfolgt auf Papier. Die Teilnehmenden teilen ihre Ergebnisse über virtuelle Kommunikationsplattformen wie ZOOM, MS Teams oder WebEx und tauschen sich auf diesem Weg aus.

### **Variante 2:**

Die Arbeitsunterlagen (z.B. Erinnerungslandkarte, Ellipsenblatt, Dokument für Kompetenzdokumentation) werden in digitaler Form zur Verfügung gestellt, verwendet, bearbeitet und online geteilt. Die Zusammenarbeit erfolgt auch hier über virtuelle Kommunikationsplattformen.

### **Variante 3:**

Durchgehende digitale Aufbereitung des Formats und Angebot als Webinar unter Einsatz diverser digitaler Tools - Kommunikationsplattformen (vorwiegend ZOOM), digitale Pinnwände wie Padlet oder digitale Whiteboards wie conceptboard.

Aufgrund des hohen Innovations- und Digitalisierungsgrades wird ein Umsetzungsbeispiel der Variante 3 in der Folge als Good-Practice Beispiel exemplarisch genauer vorgestellt (Seite 23).

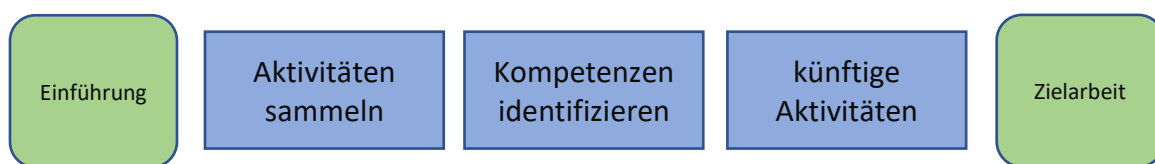
### **Durchführung – Dauer und Setting**

Die Durchführungsdauer bei online Formaten wurde in den meisten Fällen ähnlich wie beim Standard-Präsenzformat gewählt, das heißt es wurden 2 Termine zu je 3-4 h an 2 Tagen durchgeführt. Der Abstand zwischen den Terminen variierte zwischen einem Tag und einer Woche. In einem Fall wurde ein eintägiges Format gewählt, das allerdings in einen Computerkurs eingebettet war. Das heißt die Teilnehmenden kannten einander bereits und waren auch mit dem Umgang mit der Technik bereits vertraut, was eine wesentliche zeitliche Entlastung bedeutete.

Die Gruppengröße liegt bei Online-Durchführungen meist deutlich unter jener im Standardformat und bewegt sich zwischen 3 und 6 Personen. Über die Funktion der Breakout-Rooms bei ZOOM wird Austausch in Partnerarbeit oder zwischen Trainer\*in und einzelnen Teilnehmenden ermöglicht.

Online-Durchführungen werden meist von 2 Trainer\*innen begleitet, wobei häufig eine Rollenteilung erfolgt. 1 Person begleitet den Prozess, 1 Person übernimmt den technischen Support und in manchen Fällen auch die Ergebnisdokumentation.

Als **Mindeststandard** für qualitätsvolle Online-Formate ist wie bei den Kurzformaten der Kompetenz+Beratung sicherzustellen, dass die 3 zentralen Inhalte „**Aktivitäten sammeln**“, „**Kompetenzen identifizieren**“ und „**künftige Aktivitäten**“ im Rahmen der online Treffen bearbeitet werden. **Einführung** (in das Format, in die Begrifflichkeiten, in die Kompetenzenarbeit) und **Zielarbeit** (Umsetzung und Nutzung der identifizierten Kompetenzen für die berufliche und/oder persönliche Weiterentwicklung) können vor- bzw. nachgelagert in unterschiedlicher Form umgesetzt werden (z.B. Information und Beratung vor dem Einstieg entweder face-to-face oder online, Bildungsberatung im Einzelsetting (face-to-face oder online) nach der Teilnahme an der Online Kompetenz+Beratung).



### **Zielgruppen, Vorteile und Herausforderungen bei der Durchführung**

Aufgrund der Tatsache, dass pandemiebedingt Präsenzdurchführungen über längere Zeiträume hinweg unmöglich waren, boten Online-Durchführungen für alle Zielgruppen die einzige Alternative, um das Angebot aufrecht erhalten zu können.

Das K+B Online-Format ist grundsätzlich zielgruppenoffen, sofern die technischen Voraussetzungen (Internetzugang; PC oder Laptop oder Tablet, **Smartphone eignet sich nicht**) gegeben sind. Die nachfolgend dargestellte, in der Praxis erprobte Umsetzungsvariante (Variante 3.1., S. 23 ff.) eignet sich besonders für Teilnehmende mit höherer digitaler Affinität und geübtem Umgang mit digitalen Tools. Deshalb wird anschließend an das in der Praxis erprobte Beispiel eine weitere Umsetzungsvariante (Variante 3.2., S. 28 ff.) vorgeschlagen, die auch für Teilnehmende geeignet ist, die weniger Erfahrung in digitaler Zusammenarbeit und digitalem Lernen haben.

Online-Durchführungen sind gegenüber Präsenzdurchführungen mit Vorteilen und Herausforderungen verbunden, die zielgruppenspezifisch variieren können.

Als wesentlicher **Vorteil** kann die örtliche Ungebundenheit gesehen werden, eine Teilnahme ist von überall möglich und nicht mit dem Aufwand einer notwendigen Anreise verbunden. Für Personen mit Betreuungspflichten ist eine Online-Teilnahme vielfach leichter zu organisieren als die Teilnahme an den Präsenzworkshops.

Demgegenüber stehen verschiedene Herausforderungen, die ausschließend wirken können. In der Folge sollen zentrale Herausforderungen dargestellt und mögliche Lösungsstrategien vorgeschlagen werden.

Herausforderung	Mögliche Strategien
<p><b>Technische Ausstattung:</b> Nicht alle Teilnehmenden verfügen zu Hause über PC, Laptop oder Tablet. Auch stabile Internetverbindungen sind nicht flächendeckend vorhanden.</p>	<p><b>Leihgeräte:</b> Diese könnten, wenn vorhanden, von den Anbietereinrichtungen zur Verfügung gestellt werden. Dies ist allerdings mit hohem administrativem Aufwand und Haftungsfragen bei Verlust oder Beschädigung verbunden.</p> <p><b>Teilnahme in Räumlichkeiten der Anbieter-einrichtung:</b> Einzelräume mit geeignetem Endgerät für jene Personen, die zu Hause nicht über die nötige technische Ausstattung verfügen.</p> <p><b>Umsetzung über Smartphones:</b> Smartphones sind die am weitesten verbreiteten Endgeräte. Häufig können auch mobile Daten genutzt werden. Der Nachteil liegt in der geringen Bildschirmgröße, was die Arbeit mit online-Dokumenten erschwert. Bei Umsetzung von Variante 1, wo lediglich der Austausch online erfolgt, ist dieser Nachteil geringer.</p>
<p><b>Niederschwelligkeit:</b> Sowohl Trainer*innen als auch Teilnehmende müssen mit den verwendeten Tools vertraut sein. Ansonsten besteht die Gefahr, dass viel Zeit für technische Fragen und Probleme verwendet werden muss und dies zulasten der Qualität der Durchführung geht.</p>	<p><b>Schulungen für Trainer*innen</b></p> <p><b>Einführung in die verwendeten Tools vor Beginn der Umsetzung:</b> ist online oder über die Bereitstellung von leicht verständlichen Schritt-für-Schritt Anleitungen (auf Papier oder mit Videos) möglich</p> <p><b>Technischer Support während der Durchführung:</b> beim Einsatz von 2 Trainer*innen kann sich eine Person auf technische Fragen konzentrieren.</p> <p><b>Umsetzung von Variante 1 und bewusster Verzicht auf Tools wie padlet o.ä.:</b> Wenn nur eine Online-Kommunikationsplattform, aber ansonsten analoge Tools verwendet werden, reduzieren sich auch technische Anforderungen und Gefahren technischer Störungen.</p>
<p><b>Vorbereitungsaufwand:</b> Die Digitalisierung der Arbeitsunterlagen und das Einrichten von digitalen Tools wie z.B. Padlets ist für die Trainer*innen mit hohem Zeitaufwand verbunden. Seitens der Einrichtungen muss sichergestellt sein, dass die Trainer*innen über die entsprechenden Berechtigungen verfügen, um die digitalen Tools nutzen zu können.</p>	<p><b>Schaffung von zeitlichen Freiräumen für die Trainer*innen zur Vorbereitung:</b> In der Durchführung entsteht dann kein höherer Aufwand. Ein gut vorbereitetes Konzept kann immer wieder umgesetzt werden.</p> <p><b>Vorbereitung und Abstimmung mit den IT-Verantwortlichen in der Einrichtung</b></p>

<p><b>Schaffung einer guten Arbeitsatmosphäre:</b> Die Kompetenz+Beratung ist ein Format, das sehr persönliche Fragestellungen behandelt und gleichzeitig stark vom Austausch zwischen den Teilnehmenden bzw. mit dem/der Trainer*in lebt. Dabei ist eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre ein wesentliches Element, diese ist online schwieriger herzustellen als in Präsenz.</p>	<p><b>Vorstellung der Teilnehmenden und Trainer*innen im Vorfeld:</b> Dies kann zum Beispiel dadurch erfolgen, dass jede*r auf einer digitalen Pinnwand schon im Vorfeld etwas über sich postet – am besten geleitet durch vorbereitete Fragestellungen.</p> <p><b>Austausch ermöglichen:</b> zum Beispiel über die Nutzung von Breakout-Rooms für Kleingruppen-/Partner*innenarbeiten oder Öffnung eines Raums ohne Beteiligung der Trainer*innen für „Smalltalk“ in den Pausen.</p>
<p><b>Schaffung einer geeigneten Struktur:</b> Die Erledigung von Aufgaben braucht im digitalen Raum häufig mehr Zeit als in Präsenz. Das kann an technischen Herausforderungen, Ablenkungen oder größerer Anstrengung beim Arbeiten am Bildschirm liegen.</p>	<p><b>Ausreichend Zeit für die Bearbeitung von Aufgaben einplanen</b></p> <p><b>Häufigere, kürzere Pausen setzen</b></p>
<p><b>Anforderungen an die Trainer*innen:</b> Die Online-Durchführung wird als wesentlich anstrengender für die Trainer*innen wahrgenommen. Man muss technisch versiert, flink und sehr fokussiert sein.</p>	<p><b>Durchführung mit 2 Trainer*innen:</b> Der Einsatz eines Trainer*innenteams ermöglicht eine Aufgaben- und Rollenteilung und entlastet die Trainer*innen.</p>
<p><b>Zusätzliche Kosten:</b> Online Tools sind in Versionen, die sich für wiederholte, gemeinsame Nutzung in Gruppen eignen, in der Regel kostenpflichtig.</p>	<p><b>Bedarfsabklärung:</b> Vor einer digitalen Umsetzung ist der Bedarf gut abzuklären und zu prüfen, ob auch mit kostenfreien Tools gearbeitet werden kann.</p>
<p><b>Bewerbung:</b> Wenn K+B Durchführungen sowohl online als auch in Präsenz möglich sind (was in Lockdown-Zeiten nicht der Fall war), ist es erforderlich, Vorteile und Nutzensaspekte der online K+B klar herauszuarbeiten, um Interesse zu wecken.</p>	<p><b>Marketingstrategie K+B online:</b> Es sollte eine eigene „Werbelinie“ für K+B online entwickelt werden, bei der die Teilnahmevoraussetzungen und Vorteile klar herausgearbeitet werden.</p>

## Beispiel: K+B Umsetzung im Onlineformat

K+B digital – Aufbereitung und Digitalisierung der K+B – Webinar unter Einsatz diverser digitaler Tools wie ZOOM, Conceptboard (in der Folge kurz CB) und Padlet. In der Erprobung wurde anstelle von Padlet mit dem Tool Task Cards gearbeitet, das zu diesem Zeitpunkt kostenfrei war. Mittlerweile ist es kostenpflichtig, daher wird für weitere Umsetzungen Padlet oder ein anderes, kostenfreies und DSGVO-konformes Tool empfohlen.

**Zielgruppe:** Grundsätzlich ist das Format offen für alle, sofern die technischen Voraussetzungen (Internetzugang; PC oder Laptop oder Tablet, **Smartphone eignet sich nicht**) gegeben sind. Die nachfolgend dargestellte, in der Praxis erprobte Umsetzungsvariante (Variante 3.1.) eignet sich besonders für Teilnehmende mit höherer digitaler Affinität und geübtem Umgang mit digitalen Tools. Deshalb wird anschließend an das in der Praxis erprobte Beispiel eine weitere Umsetzungsvariante (Variante 3.2.) vorgeschlagen, die auch für Teilnehmende geeignet ist, die weniger Erfahrung in digitaler Zusammenarbeit und digitalem Lernen haben.

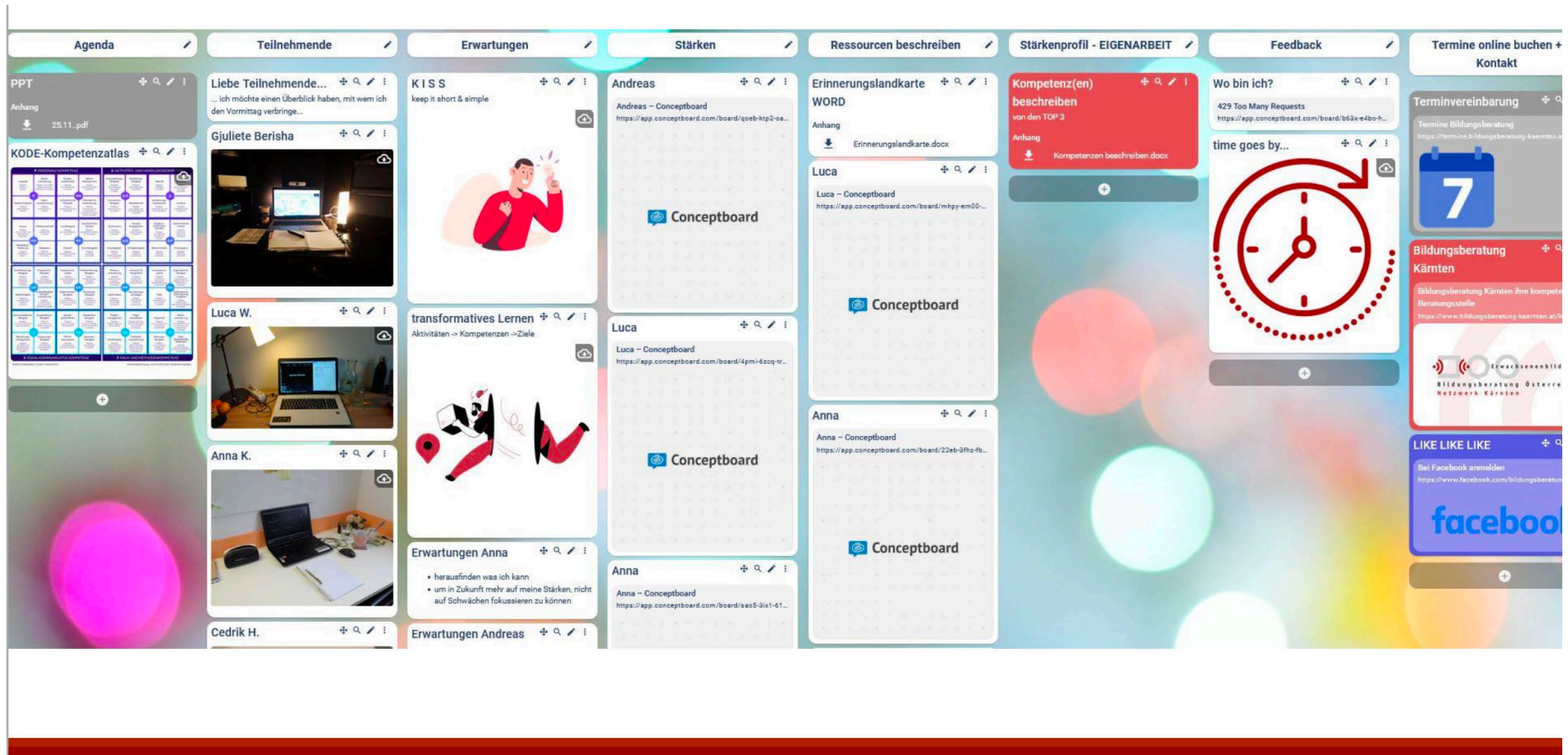
### Variante 3.1. – Kompaktes Onlineformat (für digital affine und geübte Zielgruppen)

**Angebot der Bildungsberatung Kärnten** [www.bildungsberatung-kaernten.at](http://www.bildungsberatung-kaernten.at)

**Design:** 1 online Workshop zu 4 Stunden über ZOOM mit einem\*r Trainer\*in; Gruppengröße: 6 Personen. Ist die Gruppe größer, kann ein\*e zusätzliche\*r Trainer\*in eingesetzt werden.

Das Gesamtkonzept wird auf einer Pinnwand von Padlet (<https://de.padlet.com/>) oder einer alternativen, DSGVO-konformen Plattform bereitgestellt. Als weiteres Kooperationstool wird Conceptboard (<https://conceptboard.com/>; DSGVO konformes Whiteboard für digitale Zusammenarbeit) eingesetzt. Auswahlkriterien für die digitalen Tools waren die kostenfreie Nutzungsmöglichkeit und möglichst einfache Handhabbarkeit.

Im Vorfeld wurde von der Trainerin die folgende digitale Pinnwand eingerichtet und im Laufe der Arbeit im Workshop mit Inhalten gefüllt. (Copyright: Bildungsberatung Kärnten). Die Pinnwand strukturiert die Arbeit im Workshop.





## Ablauf

### Im Vorfeld des Workshops:

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien
<b>Einführungsphase</b>	Gespräch erfolgt im Rahmen eines Bildungsberatungstermins (in Präsenz oder online)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einladung und Empfehlung zur Teilnahme an K+B Workshop</li> <li>• Kurze Vorstellung der Inhalte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräch</li> </ul>
<b>Nach erfolgter Anmeldung</b>	Kontakt über E-Mail	<p>Alternativ besteht die Möglichkeit sich direkt zum Workshop anzumelden. Informationen zum Workshop sind in der Workshopausschreibung ersichtlich.</p> <p>Zugang zur digitalen K+B wird eingerichtet und an Teilnehmende übermittelt; Fragen im Vorfeld werden telefonisch oder per Mail geklärt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mail, Telefon</li> </ul>

### Im Workshop:

Workshop läuft über ZOOM, Einstiegslink wird vor dem Workshop versendet

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien
<b>Einführungsphase</b>	50 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsfähigkeit sicherstellen (ZOOM Funktionen klären, Fragen CB und Padlet klären) (15 min)</li> <li>• Vorstellung der Teilnehmenden und der Erwartungen anhand von Einträgen auf der digitalen Pinnwand (15 min)</li> <li>• Kurze Vorstellung der Inhalte der K+B (5 min)</li> <li>• Einführung in die Kompetenzenarbeit – Begriffsdefinition anhand von Beispielen wie KODE-Kompetenzatlas; dieser ist im Abschnitt „Agenda“ auf der digitalen Pinnwand zu finden (15 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale Tools (ZOOM, CB, Padlet oder Alternativen)</li> </ul>

<b>Aktivitäten sammeln</b>	70 min + Pause (15 min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pinnwand-Abschnitt „Ressourcen beschreiben“: Erinnerungslandkarte downloaden und in Einzelarbeit bearbeiten (20 min)</li> <li>• 2-3 Aktivitäten auswählen - Einkreisen der ausgewählten Aktivitäten in Eigenarbeit (5 min)</li> <li>• Upload der Datei und posten auf Pinnwand im Abschnitt „Ressourcen beschreiben“ (5 min)</li> <li>• Teilnehmende stellen ausgewählte Aktivitäten im Plenum vor (10 min)</li> <li>• Aktivitäten beschreiben: Triadisches Interview in ZOOM Breakout Rooms, Analyse <b>einer</b> ausgewählten Aktivität nach Leitfragen, die auf der Pinnwand gepostet sind; (Dauer 30 min: 10 min pro TN), Analyse wird während des Gesprächs schriftlich festgehalten (Word-Dokument, das hochgeladen und auf der Pinnwand im Abschnitt „Ressourcen beschreiben“ gepostet wird)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erinnerungslandkarte digitalisiert</li> <li>• Digitale Tools (ZOOM, CB, Padlet oder Alternativen)</li> </ul> <p>Trainer*in leitet Arbeitsschritte und Nutzung der Tools an, besucht Breakout Rooms, um allfällige Fragen zu klären</p>
<b>Kompetenzen identifizieren</b>	70 min + Pause (15 min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärken, die bei der Beschreibung der Aktivitäten im triadischen Interview abgeleitet wurden, festhalten und auf der Pinnwand im Abschnitt „Stärken“ posten (15 min)</li> <li>• Eigenarbeit: Stärkenkärtchen<sup>5</sup> auswählen, Erkennen und Bewerten von vorgegebenen Stärken/Fähigkeiten auf CB (oder Alternativen); Board mit Kärtchen muss im Vorfeld eingerichtet werden; Kärtchen können dort in der Folge verschoben/gruppiert werden (30 min)</li> <li>• Austausch zu Ergebnissen in Zweiergruppen in Breakout-Rooms (10 min)</li> <li>• Eigenarbeit: Beschreiben der abgeleiteten Stärken mit dem Arbeitsblatt „Kompetenzen beschreiben“ – Download von der Pinnwand (15 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CB, Padlet (oder Alternativen)</li> <li>• Arbeitsblatt „Kompetenzen beschreiben“, CB, Padlet (oder Alternativen)</li> </ul>
<b>Künftige Aktivitäten</b>	20 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf der Pinnwand gibt es einen Feedback-Bereich „time goes by“ Klärung der Erwartungen und Abgleich mit den identifizierten Kompetenzen; Ableitung von Fragestellungen für ein Einzelcoaching (15 min)</li> <li>• Terminvereinbarung zum Einzelcoaching über Terminbuchung (5 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CB, Padlet (oder Alternativen)</li> <li>• Homepagelink</li> </ul>

<sup>5</sup> Es werden eigene Kompetenzkarten (Stärkenkärtchen) verwendet. Beispielhafte Verwendung siehe nachfolgende Abbildung.

# Beispiel: Kompetenzenarbeit mit Stärkenkärtchen am Conceptboard

KANN ICH													KANN ICH SO LA LA													KANN ICH NICHT																							

© Bildungsberatung Kärnten (Begriffsliste für Kärtchen kann bei der Bildungsberatung Kärnten angefragt werden)

## Variante 3.2 – Zielgruppenoffenes Onlineformat

**Design:** 2 online Workshops zu je 180 Minuten über ZOOM mit einem\*r Trainer\*in; Gruppengröße: 6 Personen. Ist die Gruppe größer, kann ein\*e zusätzliche\*r Trainer\*in eingesetzt werden. Zwischen den Workshops ergibt sich die Möglichkeit zur Eigenarbeit.

Das Gesamtkonzept wird auf einer Pinnwand von Padlet (<https://de.padlet.com/>) oder einer alternativen, DSGVO -konformen Plattform bereitgestellt. (vgl. Pinnwand in der Variante 1). Als weiteres Kooperationstool wird Conceptboard (<https://conceptboard.com/>; DSGVO konformes Whiteboard für digitale Zusammenarbeit) eingesetzt. Auswahlkriterien für die digitalen Tools waren die kostenfreie Nutzungsmöglichkeit und möglichst einfache Handhabbarkeit.

### Im Vorfeld der Workshops:

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien
<b>Einführungsphase</b>	1. Einzelgespräch (Dauer ca. 15-30 min); in Präsenz oder online möglich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellen des digitalen Formats, der geplanten Arbeitsweise und Kennenlernen der online Tools (ZOOM, Padlet und Conceptboard (CB) oder Alternativen)</li> <li>• Konzeptpräsentation mit Powerpoint</li> <li>• Einführung in die Kompetenzenarbeit (z.B. mit KODE-Kompetenzenatlas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräch, gemeinsamer Einstieg in die verwendeten Tools</li> <li>• Ppt des Konzepts auf padlet oder Alternative</li> <li>• Kompetenzenatlas auf padlet oder Alternative</li> </ul>
<b>Vorstellung der Teilnehmenden und ihrer Erwartungen</b>	2. Vorstellung der Person und der Erwartungen auf der digitalen Pinnwand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Fall einer Anmeldung Freischalten der Online-Tools und Klärung der Arbeitsaufträge bis zum ersten Online-Workshop</li> <li>Auftrag 1: Kurze persönliche Vorstellung im Abschnitt „Teilnehmende“</li> <li>Auftrag 2: Posten der Erwartungen an K+B im Abschnitt „Erwartungen“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelarbeit im Vorfeld von Online-Workshop 1</li> </ul>

In den Workshops (Workshops laufen über ZOOM, Einstiegslink wird jeweils vor dem Workshop versendet):

**Workshop 1: Gesamtdauer 150 min Arbeitszeit + 30 min Pausen (flexibel nach Bedarf der Gruppe zu setzen)**

Phase	Dauer	Inhalte	Methoden & Materialien
<b>Einführungsphase</b>	30 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsfähigkeit sicherstellen (ZOOM Funktionen klären, Fragen zu Padlet, CB oder alternativen Tools klären) (15 min)</li> <li>Vorstellung der Teilnehmenden und der Erwartungen anhand der Einträge auf der Pinnwand (15 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitale Tools (ZOOM, Padlet, CB oder Alternative)</li> </ul>
<b>Aktivitäten sammeln</b>	85 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pinnwand-Abschnitt „Ressourcen beschreiben“: Erinnerungslandkarte downloaden und in Einzelarbeit bearbeiten (20 min)</li> <li>2-3 Aktivitäten auswählen (Eigenarbeit: Einkreisen der ausgewählten Aktivitäten /10 min)</li> <li>Upload der Datei und posten auf Pinnwand im Abschnitt „Ressourcen beschreiben“ (5 min)</li> <li>Teilnehmende stellen ihre ausgewählten Aktivitäten im Plenum vor (10 min)</li> <li>Aktivitäten beschreiben: Partner*inneninterview in ZOOM Breakout Rooms, Analyse <b>einer</b> ausgewählten Aktivität nach Leitfragen, die auf der Pinnwand gepostet sind; (Dauer 40 min: 20 min pro TN), Analyse wird während des Gesprächs schriftlich festgehalten (Word Dok., das hochgeladen und auf der Pinnwand im Abschnitt „Ressourcen beschreiben“ gepostet wird)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erinnerungslandkarte digitalisiert</li> <li>Digitale Tools (ZOOM, Padlet, CB oder Alternativen)</li> </ul> <p>Trainer*in leitet Arbeitsschritte und Nutzung der Tools an, besucht Breakout Rooms, um allfällige Fragen zu klären</p>
<b>Kompetenzen identifizieren</b>	35 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärken, die bei der Beschreibung der Aktivitäten im Partner*inneninterview abgeleitet wurden, werden festgehalten und auf der Pinnwand im Abschnitt „Stärken“ gepostet (20 min)</li> <li>Anleitung zur Eigenarbeit: Beschreiben der abgeleiteten Stärken mit dem Arbeitsblatt „Kompetenzen beschreiben“ – Download von der Pinnwand und exemplarisches Erarbeiten eines Beispiels mündlich im Plenum (10 min)</li> <li>Blitzlicht-Reflexion zum Workshop (5 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CB, TC</li> <li>Arbeitsblatt „Kompetenzen beschreiben“</li> <li>Austausch im Plenum</li> </ul>

Phase	Dauer	Inhalte	Methoden & Materialien
Eigenarbeit zwischen den Workshops	individuell	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschreibung der aus dem Beispiel im Workshop abgeleiteten Kompetenzen im Arbeitsblatt „Kompetenzen beschreiben“.</li> <li>Arbeitsblatt hochladen und posten auf Pinnwand im Abschnitt „Stärkenprofil Eigenarbeit“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Workshopergebnisse</li> <li>Arbeitsblatt „Kompetenzen beschreiben“</li> <li>Padlet, CB oder Alternativen</li> </ul>

**Workshop 2: Gesamtdauer 150 min Arbeitszeit + 30 min Pausen (flexibel nach Bedarf der Gruppe zu setzen)**

Phase	Dauer	Inhalte	Methoden & Materialien
Kompetenzen identifizieren	120 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>Austausch zur Eigenarbeit im Plenum – jede*r Teilnehmer*in stellt seine/ihre Kompetenzbeschreibungen vor. Trainer*in und andere Teilnehmer*innen fragen nach/ergänzen. (30 min / 5 min pro Teilnehmer*in)</li> <li>Eigenarbeit mit Stärkenkärtchen (Beispiel siehe Fußnote 5): individuell passende Stärkenkärtchen auswählen und Bewerten der gewählten Stärken/Fähigkeiten auf CB (oder Alternativen); Board mit Kärtchen muss im Vorfeld eingerichtet werden; Kärtchen können dort in der Folge verschoben/gruppirt werden (30 min)</li> <li>Partner*innenarbeit in Breakout Rooms: Austausch zu den Ergebnissen der Arbeit mit den Stärkenkärtchen Ergebnis der Partner*innenarbeit: persönliches Stärkenprofil der Partner*innen erstellen (passende Kärtchen auswählen, gruppieren, Screenshot erstellen und auf Pinnwand posten (30 min)</li> <li>Plenum: Präsentation der persönlichen Stärkenprofile, die auf der Pinnwand gepostet sind. Jede*r stellt Stärkenauswahl vor und begründet sie. (30 min / 5 min pro Teilnehmer*in)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Austausch im Plenum zu Arbeitsblatt aus der Eigenarbeit</li> <li>Stärkenkärtchen</li> <li>Padlet, CB oder Alternativen</li> <li>Padlet, CB oder Alternativen</li> </ul>

<b>Künftige Aktivitäten</b>	20 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelarbeit: Meine Stärken in der Zukunft Reflexion, wie die identifizierten Stärken in Zukunft eingesetzt und weiterentwickelt werden sollen – pro Stärke 1 post-it erstellen Ableitung von Fragen für ein anschließendes Einzelcoaching</li> </ul> <p>Terminvereinbarung Einzelcoaching</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkenprofil aus dem Abschnitt „Kompetenzen identifizieren“</li> <li>• Padlet, CB oder Alternativen</li> <li>• Terminbuchungstool</li> </ul>
<b>Reflexion/Feedback</b>	10 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschlussreflexion und Feedback zur K+B</li> </ul>	

## 5. Elemente der Qualitätssicherung<sup>6</sup>

Wie in den vorherigen Kapiteln deutlich wurde, kann das Format der Kompetenz+Beratung in unterschiedlichen Varianten umgesetzt werden – als Präsenzformat in einer Standardvariante mit einem ein- bis zweitägigen Workshop oder in Form eines Kurzformats oder als online-Variante in verschiedenen Ausführungen. Unabhängig von der Variante zeichnet sich das Format der K+B durch übergeordnete Leitprinzipien bzw. Standards aus, die bei der Umsetzung auch im Sinne der Qualitätssicherung dieses österreichweiten Beratungsangebots zu verfolgen sind.

Die Grundlagen und zentralen Kennzeichen der K+B sind bereits im Leitfaden von Brandstetter und Kellner von 2014 beschrieben (Brandstetter/Kellner 2014, Kap. 3) und nach wie vor gültig. Sie wurden im Rahmen des vorliegenden Projekts auf Basis der Erhebungen mit Expert\*innen und Praktiker\*innen der Bildungsberatung Österreich reflektiert und ggfs. ergänzt bzw. neu im Hinblick auf Elemente der Qualitätssicherung strukturiert. Dabei wurde bei der nachfolgenden Darstellung bewusst ein enger Bezug zum Leitfaden von Brandstetter und Kellner (2014) hergestellt, um zu verdeutlichen, dass es sich bei den dargelegten qualitätssichernden Elementen nicht um neue Entwicklungen handelt, sondern um bereits bestehende Grundlagen und Charakteristika des Formats, die im Sinne der Qualitätssicherung des österreichweiten Formats der Bildungsberatung Österreich und eines gemeinsamen „Markenkerns“ bei aller Variation des Formats relevant sind und nach wie vor Gültigkeit haben.

Folgende Elemente sind für das Format der Kompetenz+Beratung charakteristisch und stellen Leitprinzipien für die Praxis im Sinne der Qualitätssicherung im Rahmen der Bildungsberatung Österreich dar:

### 5.1 Mehrschrittiger (Lern-)Prozess formativer Validierung

Die Kompetenz+Beratung ist ein Beratungsformat der Bildungsberatung Österreich, bei dem im Vergleich zu den Formaten der *Bildungsinformation* und *Bildungs- und Berufsberatung* Reflexionsprozesse über vorhandene und gegebenenfalls weiterzuentwickelnde Fähigkeiten und Kompetenzen im Vordergrund stehen. Im Fokus stehen „Prozesse grundlegender Orientierung“ (Brandstetter/Kellner 2014, S. 23). Die K+B verfolgt damit Ansätze der formativen Validierung, wie sie in der nationalen Validierungsstrategie (BMB/BMWFW 2017, S. 13f.) oder den Empfehlungen und Leitlinien für die Validierung der Europäischen Union (Rat der EU 2012; Cedefop 2016) beschrieben werden.

Mit Validierung werden in der österreichischen Validierungsstrategie Verfahren bezeichnet, „mittels deren bereits erworbene Lernergebnisse einer Person sichtbar gemacht werden; ein Validierungsverfahren kann sämtliche Verfahrensschritte von der Identifikation,

---

<sup>6</sup> Die in diesem Kapitel dargestellten Ausführungen zu den qualitätssichernden Elementen der K+B basieren wesentlich auf dem Leitfaden von Brandstetter und Kellner (2014), in dem u.a. die Grundlagen und Kennzeichen sowie Umsetzung des Formats dargelegt sind. Dieser Leitfaden besitzt nach wie vor Gültigkeit und wird durch den vorliegenden Text ergänzt.



Dokumentation, Bewertung bis hin zur Zertifizierung umfassen“ (BMB/BMWFW 2017, S. 24). Während bei der summativen Validierung Lernergebnisse einer Person anforderungsbezogen und bezogen auf definierte Standards des Qualifikationssystems erfasst werden, sind formative Ansätze anforderungsunabhängig und subjektorientiert ausgerichtet. Prozesse formativer Validierung zielen darauf ab, Lernerträge und Kompetenzen von Personen zu identifizieren und dokumentieren, um individuelle Entwicklungsprozesse zu unterstützen und das Individuum durch Reflexion über die eigenen Kompetenzen zu stärken. Zentral ist das subjektorientierte Sichtbarmachen vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen, unabhängig davon, wo und wie diese erworben wurden. Im Vordergrund steht nicht eine formale Anerkennung von Lernleistungen mittels einer Zertifizierung, sondern ein bewusstes Wahrnehmen und Sichtbarmachen der eigenen Lernerträge zum gezielten „Sich-in-Wertsetzen“ (Klingovsky/Schmid 2018, S. 75). In diesem Sinne bedeutet Anerkennung bei der Kompetenz+Beratung primär ein Anerkennen als **„persönliches Erkennen, Wertschätzen, Berücksichtigen und Nützen informell erworbener Kompetenzen“** (Brandstetter/Kellner 2014, S. 21).

Dazu wird bei der K+B ein prozesshaftes Vorgehen verfolgt, bei dem das subjektorientierte Identifizieren von Lernerträgen und das Lernen im Prozess über unterschiedliche Prozessschritte gefördert wird. Das Format der K+B umfasst mindestens folgende **vier Prozessschritte**:

- Einführungsphase mit Herstellen einer vertrauensvollen Lernumgebung
- Aktivitäten sammeln
- Kompetenzen identifizieren
- künftige Aktivitäten planen

Diese vier, bereits in den vorherigen Kapiteln näher beschriebenen Prozessschritte werden in einem Gruppensetting (Workshop) umgesetzt und können hinsichtlich der Dauer bzw. methodisch-medialen Umsetzung (Face-to-Face bzw. online) variieren. Begleitend bzw. ergänzend können vor bzw. nach dem Workshop Informationsgespräche und Einzelberatungen stattfinden, insbesondere für die vorbereitende individuelle Information zum Format und die vertiefte Zielarbeit im Anschluss an den Workshop. Das Einzelcoaching ist empfehlenswert und hat sich etwa für die Nachbesprechung der Workshopergebnisse oder die individualisierte Zielarbeit oder Berufsorientierung gut bewährt. Sie ist aber kein zwingender Bestandteil der K+B, beispielsweise wenn Teilnehmende bereits im Rahmen des Workshops eine grundlegende Orientierung und Vorstellung über nächste Schritte erlangt haben.

## **5.2 Kompetenzorientierung und Ganzheitlichkeit**

In der Kompetenz+Beratung hat die Kompetenzorientierung einen zentralen Stellenwert. Das Format zielt darauf ab, vorhandene Kompetenzen von Kund\*innen zu identifizieren, zu reflektieren und sichtbar zu machen. „Der Kompetenzansatz der KB fördert durch das methodische Design die Einsicht in bisherige Prozesse der Kompetenzentwicklung und ermöglicht die bewusstere Planung also die absichtsvolle verantwortliche Selbstorganisation

zukünftiger Schritte der Kompetenzentwicklung und die Entscheidung für mögliche künftige Einsatzorte der Kompetenzen.“ (Brandstetter/Kellner 2014, S. 14)

Beispielsweise werden im Rahmen der K+B-Workshops Kompetenzprotokolle oder Plakate zur Präsentation vorhandener Kompetenzen erarbeitet, denen Kompetenzansätze und Kompetenzstrukturmodelle zugrunde liegen. Wie Brandstetter und Kellner (2014) betonen, bedeutet Kompetenzorientierung dabei allerdings nicht, dass jede identifizierte Fähigkeit oder Fertigkeit mit dem Wort „Kompetenz“ bezeichnet werden muss. „Es geht vielmehr darum, dass die **Benennungen (idealerweise) direkt aus den Beschreibungen der Aktivitäten gewonnen werden** oder von den BeraterInnen ein für die TN [Teilnehmenden] ‚passendes‘ Kompetenz-Vokabular angeboten wird – beides muss nicht notwendig als ‚Kompetenz‘ bezeichnet werden. **Ziel ist eine stimmige, aussagekräftige Benennung und Beschreibung der Kompetenzen**“ (ebd., S. 15).

Dem K+B-Format liegt ein ganzheitliches und handlungsorientiertes Kompetenzverständnis zugrunde. Dabei erweist sich für die K+B folgende grundlegende Definition als gültig: „Kompetenz bezeichnet das Handlungsvermögen der Person“ (Arnold 2010, S. 172 zit.n. Brandstetter/Kellner 2014, S. 13). Eine solche Handlungskompetenz im Sinne eines Handelns entfaltet sich in unterschiedlichen Dimensionen. Dabei wird meist zwischen Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz bzw. folgenden drei „*Grundkompetenzen*“ (Erpenbeck) unterschieden: „**Fachlich-methodische Kompetenz – Sozial-kommunikative Kompetenz – Personale Kompetenz**‘. Sozial-kommunikative Kompetenz beispielsweise wird dann bestimmt als *„Disposition, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln, d.h. sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten, und neue Pläne, Aufgaben und Ziele zu entwickeln“*“ (Erpenbeck/von Rosenstiel 2003, S. XVI zit.n. Brandstetter/Kellner 2014, S. 13).

Ausgehend von einem ganzheitlichen Kompetenzverständnis, das die unterschiedlichen Dimensionen integriert, ist Kompetenz im Sinne einer Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zu verstehen. Kompetenzen sind demgemäß die bei Individuen vorhandenen bzw. von ihnen erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Lösung bestimmter Probleme sowie die damit verbundene motivationale, volitionale und soziale Bereitschaft und Fähigkeit, Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsbewusst einzusetzen (vgl. Weinert, 2001, S. 27).

In einem (erwachsenen-)pädagogischen Sinn ist der Kompetenzansatz der K+B auf ein „**kompetenzbasiertes Verständnis von Bildung**“ ausgerichtet (Brandstetter/Kellner 2014, S. 13). „Die Workshops der Kompetenz+Beratung erweisen sich als ideale Orte einer gemeinsamen Reflexion über das bisherige Navigieren zwischen informellen und formalisierten Lernkontexten - und die Kompetenz+Beratung ermöglicht den KundInnen ein Navigieren zwischen neuen Handlungsmöglichkeiten“ (ebd., S. 20). In Orientierung am Kompetenzbegriff von Heinrich Roth (1971), wonach eine autonome, effektive und verantwortliche Handlungskompetenz intellektuelle, soziale sowie moralische Mündigkeit bzw. Selbstbestimmung voraussetzt bzw. einschließt, schreibt der Kompetenzansatz der K+B

den Ansprüchen Mündigkeit, Selbstbestimmung und Emanzipation – und damit klassischen Bildungszielen – einen hohen Stellenwert zu (vgl. Brandstetter/Kellner 2014, S. 13).

Im Rahmen der K+B zielt das ganzheitliche Verständnis von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen bzw. Kompetenzen auf eine „Integration von fachlichen und überfachlichen Dimensionen – von personalen, methodischen und sozialen Dimensionen; Integration von formalen, non-formalen und informellen Lernprozessen; Integration von kognitiven, sozialen, emotionalen und moralischen (wertbezogenen) Dimensionen von Lernprozessen“ (Aebli 1981 zit.n. Brandstetter/Kellner 2014, S. 16).

### 5.3 Handlungsorientierung

Das Format der Kompetenz+Beratung ist handlungsorientiert. Das betrifft sowohl das zugrundeliegende Kompetenzverständnis (siehe oben) als auch die didaktisch-methodische Umsetzung des Formats. „Handlungsorientierung meint, dass sich Kompetenz immer auf konkrete Handlungssituationen in einem bestimmten Kontext bezieht. Handlungssituationen (Performanz) aus der Vergangenheit werden zur Sprache gebracht und daraus ein Handeln-Können (Kompetenz) abgeleitet“ (Brandstetter/Kellner 2014, S. 15)

### 5.4 Subjektorientierung

Subjektorientierung meint, dass sich der Prozess der K+B auf das Individuum mit seinen Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten bezieht. Primärer Bezugspunkt ist nicht das Qualifikationssystem oder die Berufswelt, sondern die individuell gestaltete (Lern-)Biografie und der Lebenslauf, die bzw. der sich in einer Wechselwirkung mit beruflichen oder lebensweltlichen Anforderungen und Erfahrungen entwickelt (vgl. Schiersmann 2008, S. 92 zit.n. Brandstetter/Kellner 2014, S. 16).

Zentral dabei ist, wie Brandstetter und Kellner (2014, S. 16) hervorheben, „dass Kompetenzen vom Subjekt nur ausgebildet werden können, sofern die **Bereitschaft** dazu vorhanden ist. [...] Die **subjektive Einsicht in das Verhältnis von Wollen und Können** ist wesentlich für die Entwicklung von Eigeninitiative und die kreative Entwicklung von Handlungsoptionen im Rahmen der Kompetenz+Beratung“.

### 5.5 Reflexivität und „Biographizität“

Reflexivität und die Selbstreflexion der eigenen Lernleistungen und Erfahrungen, Bedürfnisse, Werte, Einstellungen und Ziele sind zentrale Aspekte und Inhalte der Kompetenz+Beratung. Die Reflexivität zielt dabei auf die „*Fähigkeit, die eigenen Handlungen reflektieren zu können. Zu unterscheiden ist zwischen struktureller Reflexivität und Selbstreflexivität*“ (Aebli 1981 zit.n. Brandstetter/Kellner 2014, S. 16).

Ziel der Selbstreflexivität ist es, einerseits Klarheit über die eigenen kognitiven, emotionalen und verhaltensbezogenen Prozesse und Denkweisen zu erlangen und andererseits strukturelle Bedingungen vor dem Hintergrund der eigenen Identität kritisch zu reflektieren.

Selbstreflexion als ein bewusster Prozess, in dem eine Person ihre Gedanken oder Handlungen in Bezug auf ihr reales und ideales Selbstverständnis durchdenkt und erklärt sowie ergebnisorientiert Schlussfolgerungen für zukünftiges Handeln oder Selbstreflexion entwickelt, ist eine wichtige Voraussetzung, um das eigene Verhalten weiterzuentwickeln und damit Kompetenzentwicklung zu fördern.

Im Rahmen der K+B kommt der Selbstreflexion über den Einsatz **biographisch-narrativer Methoden** ein besonderer Stellenwert zu. Dabei steht das Erzählen als Vergegenwärtigung von kompetenzrelevanten Handlungssituationen im Vordergrund. Indem die Teilnehmenden sich und einander auf eine bestimmte Weise befragen und über sich erzählen, eignen sie sich die von Peter Alheit als Biographizität bezeichnete Kompetenz an. *„Biographizität bedeutet, dass wir unser Leben in den Kontexten, in denen wir es verbringen (müssen), immer neu auslegen können und dass wir diese Kontexte ihrerseits als ‚bildbar‘ und gestaltbar erfahren“* (Alheit 2003, S. 16 zit.n. Brandstetter/Kellner 2014, S. 17). Im Prozess der Kompetenz+Beratung wird dadurch ein Lernprozess gefördert, wobei **„Lernen als (Trans)Formation von Erfahrung, Wissen und Handlungsstrukturen im lebensgeschichtlichen und lebensweltlichen Zusammenhang“** (Alheit/Dausien 2002, S. 574 zit.n. Brandstetter/Kellner 2014, S. 17) verstanden werden kann. *„Die Kompetenzentwicklung bedeutet in diesem Zusammenhang auch die biographische Weiterentwicklung. Handlungsbereitschaften, Interessen, Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Normen und Werte sind dynamisch und können über die gesamte Lebensspanne verändert werden. [...] Eine bestimmte Art des Reflektierens zu lernen und die Fähigkeit zu erwerben, das eigene Leben immer wieder neu zu denken und Schritt für Schritt souveräner zu gestalten – dies ist im besten Fall ein nachhaltiges Ergebnis der KB.“* (Brandstetter/Kellner 2014, S. 17)

Im Rahmen der K+B ist die **Biographiearbeit** immanenter Bestandteil des Formats. Diese ist jedoch nicht psychologisierend oder im Sinne einer Gesamtschau des Lebenslaufes zu verstehen, sondern meint eine Auseinandersetzung mit der eigenen Lern- und Berufsbiografie. Die Biographiearbeit der K+B zeichnet sich dadurch aus, dass sie nicht versucht, das „ganze Leben“ in den Blick zu nehmen, sondern auf einige ausgewählte Aktivitäten fokussiert. Es wird bewusst auf die Erarbeitung eines umfassenden Kompetenzprofils verzichtet zugunsten der Beschreibung von zwei oder drei als zukunftsrelevant erachteten Kompetenzen. Im Vordergrund steht die Frage nach den erfolgreichen Bewältigungsstrategien und die aus den zukunftsrelevanten Kompetenzen ableitbaren nächsten Schritte der Kund\*innen (Aktionsplan) (vgl. ebd., S. 20).

## 5.6 Selbstorganisation

Selbstorganisationsfähigkeit bzw. Selbststeuerung betont die individuelle Fähigkeit und Bereitschaft, das persönliche Handeln selbstständig zu organisieren und zu steuern. Es ist ein wesentliches Charakteristikum des Kompetenzbegriffs. In Bezug auf Lern- und Entwicklungsprozesse, wie sie im Rahmen der K+B gefördert werden, heißt das, dass die Selbstorganisationsfähigkeit des bzw. der Einzelnen durch methodisch-didaktische Interventionen, anerkennende soziale Interaktionen und Selbstreflexionsprozesse gestärkt

und so nachhaltig auf die zukünftige Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung angewandt wird. Dabei ist der *„Kompetenzerwerb [...] wesentlich ein selbstorganisierter Prozess, Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung des Individuums sind übergeordnetes Bildungsziel“* (Aebli 1981, S. 99 zit.n. Brandstetter/Kellner 2014, S. 16).

### **5.7 Aktivierung und Zukunftsorientierung (Aktionsplan)**

Neben der Förderung einer grundlegenden Orientierung, wenn etwa der Beratungsbedarf (noch) eher unbestimmt ist, ist die K+B vor allem auf die Aktivierung der Kund\*innen ausgerichtet. „Das heißt: die KB soll KundInnen vor allem dazu befähigen, eigenständig und systematisch die nächsten Orientierungsschritte zu setzen. Daher ist der persönliche Maßnahmenkatalog/Aktionsplan auch ein Hauptergebnis der KB. Für diese offene Herangehensweise erweist sich die kompetenzorientierte Ausrichtung als besonders geeignet, da diese in besonderer Weise an das Individuum mit seinen Interessen, seinen Wünschen und Fähigkeiten anknüpft (**Subjektorientierung**), sich auf konkrete Handlungssituationen bezieht (**Handlungsorientierung**) und fachliche, soziale und personale Dimensionen ebenso berücksichtigt wie Ergebnisse aus formalem, non-formalem und informellem Lernen (**Ganzheitlichkeit**). Darüber hinaus sind **Selbstreflexion** und die Ausrichtung auf **Selbstorganisation** bzw. Selbststeuerung weitere wesentliche Merkmale des kompetenzorientierten Ansatzes, wie er in der KB zum Tragen kommt“, um die Aktivierung der Kund\*innen zu fördern (Brandstetter/Kellner 2014, S. 23).

Mit der **„Fokussierung** der Kompetenzerfassung auf einige ausgewählte Aktivitäten (nicht auf das ‚ganze Leben‘) und den Verzicht auf die Erarbeitung eines umfassenden Kompetenzprofils zugunsten der Beschreibung von zwei oder drei zukunftsrelevanten Kompetenzen“ (ebd., S. 20) ist die K+B grundlegend zukunftsorientiert ausgerichtet. Die Zukunftsorientierung erfolgt durch die Auswahl von Aktivitäten und Kompetenzen, die von den Teilnehmenden als relevant für ihre persönliche bzw. berufliche Zukunft angesehen werden. Ziel ist es, aus den identifizierten Kompetenzen nächste Schritte der Kund\*innen (Aktionsplan) abzuleiten.

### **5.8 Dialog und Partizipation der Teilnehmenden**

Wesentliche methodisch-didaktische Elemente zur Förderung der Aktivierung und Motivierung der Teilnehmenden sind insbesondere die reflexive Biografiearbeit, die Peer-Beratung und die begleitete Selbstbewertung. Diese sind ohne aktive Teilnahme und Partizipation der Kund\*innen nicht denkbar.

Mit der Form der **begleiteten Selbstbewertung** wird die für Validierungsprozesse wichtige Frage der Kompetenzerfassung als Selbst- oder Fremdbewertung behandelt. Bei der begleiteten Selbstbewertung unterstützen speziell qualifizierte Berater\*innen die Teilnehmenden im Prozess der Kompetenzerfassung. „Die Begleitprozesse können im Rahmen einer **Einzelberatung** oder im Rahmen des **Workshops** stattfinden. [...] Die Einzelberatung stellt eine gemeinsame Auswertung der Workshopergebnisse dar und findet in der Regel ein bis zwei Wochen nach dem Workshop statt. Der Workshop ermöglicht eine zusätzliche Form

der Begleitung, nämlich durch die anderen TN – als **Peer-Beratung**.“ (Brandstetter/Kellner 2014, S. 17f.)

Die **Peer-Beratung** als „Form der gegenseitigen Beratung der Kund\*innen ist ein besonders produktives Element der KB, das Einsicht in fremde Lebenswelten, Perspektivenverschränkungen, Erkenntnisse über eigene Sinn- und Bedeutungszuschreibungen und konstruktives Feedback durch die Vielfalt an Erfahrungen und Wahrnehmungsweisen der unterschiedlichen TN ermöglicht“ (Brandstetter/Kellner 2014, S. 18).

Die K+B hat einen dialogischen Charakter. Die Reflexions-, Lern-, Beratungs- und Bewertungsprozesse im Rahmen der K+B vollziehen sich in der und durch die Begegnung und im Austausch mit anderen Menschen. Insbesondere im Hinblick auf die Bewertung individueller Fähigkeiten geht es bei der K+B nicht um Fremdbewertungen durch Zuschreibungen Dritter oder psychometrische Testungen, sondern um die Ermöglichung und Förderung von Selbstbewertungsprozessen zur Stärkung der Person. In einem Wechselspiel von Austauschphasen im Kontakt mit anderen Teilnehmenden und Berater\*innen und der Eigenarbeit der Kund\*innen wird die Reflexionsfähigkeit, die (Selbst-)Bewertungsfähigkeit von Lernprozessen und -erträgen sowie die Zukunftsplanung – und damit die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden unterstützt.

Die speziell qualifizierten Berater\*innen nehmen dabei die Rollen von Coaches, Workshopleiter\*innen bzw. Moderator\*innen und Prozessbegleiter\*innen ein. Durch „beraterische Zurückhaltung“ und das Zulassen von Kleingruppenprozessen können Peer-Prozesse gefördert werden, d.h. die Teilnehmenden können einander in einem unerwartet hohen Maß gegenseitig beraten (vgl. zur Rolle der Berater\*innen Brandstetter/Kellner 2014, Kap. 9).

### **5.9 Empowerment (und Kompetenzdokumentation)**

Eines der übergeordneten Ziele der Kompetenz+Beratung im Sinne eines formativen Validierungsprozesses ist das Empowerment der Teilnehmenden. Mit dem Ziel, dass jede/r Teilnehmende beim Abschluss des K+B-Prozesses 3 bis 5 eigene Kompetenzen benennen und beschreiben können und erste konkrete Schritte zum Einsatz bzw. zur Weiterentwicklung dieser Kompetenzen geplant haben sollte (z.B. im Rahmen einer Aus-/Weiterbildung, am Arbeitsmarkt oder im Rahmen einer neuen Aktivität), soll die Ermächtigung und Stärkung der Teilnehmenden gefördert werden. Das Empowerment zielt darauf ab, dass die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten und Kompetenzen erkennen und weiterentwickeln bzw. verbessern, und ihre Zukunft bewusst selbst gestalten. Das neu gewonnene Vokabular und die teilweise neuen Selbstbeschreibungen bzw. neuen Selbstbilder können als Ergebnisse transformativer Lernprozesse verstanden werden.

Empowerment findet statt, indem die Teilnehmenden ein Bewusstsein darüber erwerben, welche Kompetenzen sie haben, also ein vertieftes „Kompetenz-Bewusstsein“ erlangen.

Durch Dialog und wertschätzendes informatives Feedback kann Empowerment gefördert werden und auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlicher Tiefe erfolgen.

Eine besondere Qualität haben in diesem Zusammenhang Peer-Prozesse, eine Heterogenität der Gruppe sowie **Ergebnis-Präsentationen** der Teilnehmenden vor der Gruppe. Solche Präsentationen, die am Ende von vielen K+B-Workshops stattfinden, können als Optimum für Empowerment angesehen werden, vor allem, wenn Präsentationen vor Fremden für Teilnehmende vor dem Workshop kaum vorstellbar waren. Insbesondere Personen, die (sich) noch nie vor Gruppen präsentierten, können im Rahmen des Workshop-Prozesses den Mut gewinnen, (sich) erstmals vor einer Gruppe zu präsentieren und über sich und ihre Kompetenzen und Ziele zu erzählen.

Wie bisherige Erfahrungen mit dem K+B-Format gezeigt haben, ist das Empowerment der Teilnehmenden nicht zwingend mit dem Ausmaß der Eigenarbeit der Teilnehmenden verbunden. Auch bedarf es zum Empowerment nicht zwingend einer Verschriftlichung der Ergebnisse (z.B. der identifizierten Kompetenzen). Zwar gibt es mit dem Ergebnisdokument „**Kompetenzprofil**“ bzw. „**Kompetenzprotokoll**“ ein Nachweisdokument, das den Gesamtprozess auf einem A4-Formular zusammenfasst (vgl. ebd., S. 73). Dabei wird kein umfassendes Kompetenzprofil erstellt, sondern ausgewählte Einzelkompetenzen bis zu jener Breite und Tiefe in einem Kompetenzprotokoll qualitativ beschrieben, aus welchen dann konkrete zukünftige Schritte (Aktionsplan) abgeleitet werden können. Dieses „Kompetenzprotokoll“ bzw. entsprechende Formular-Entwürfe und Anleitungen, die von einigen Einrichtungen entwickelt wurden, können grundsätzlich als Vorlage für Dokumente zur Weitergabe, z.B. als Bewerbungsunterlage eingesetzt werden. Da der Einsatz solcher Nachweisdokumentationen zu vorhandenen Kompetenzen bzw. Lernerträgen jedoch stark vom Zweck und Kontext abhängt, ist er optional. Aktuell fokussiert die K+B auf das Empowerment der Teilnehmenden und eine subjektorientierte Dokumentation von Ergebnissen (z.B. durch das individuelle Kompetenzprotokoll, ein im Workshop erarbeitetes Flipchart oder den Aktionsplan). Ein standardisierter Nachweis für Dritte über vorhandene Kompetenzen ist nicht das vorrangige Ziel der K+B und wäre erst noch im Rahmen der Projektleitung zu erörtern.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Kompetenz+Beratung ein formatives, auf Ermächtigung ausgerichtetes Verfahren darstellt, das Kund\*innen eine begleitete Selbstbewertung durch qualifizierte Berater\*innen und Peers im Rahmen von Workshops bietet, durch biographisch-narrative Methoden gekennzeichnet ist und – zumeist in einer abschließenden Einzelberatung - die Planung konkreter nächster Handlungsschritte ermöglicht (vgl. auch Brandstetter/Kellner 2014, S. 18).

## **6. Fazit und Ausblick**

Die vorliegende Ergänzung zum Leitfaden der Kompetenz+Beratung zeigt auf Basis der durchgeführten Expert\*innengespräche und -workshops Weiter- und Neuentwicklungen des

Formats auf, die auf ihre allgemeine Anwendbarkeit analysiert und geprüft sowie im Hinblick auf einen generellen Einsatz im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung Österreich“ konzeptionell standardisiert wurden. Damit verfolgt diese Leitfadenergänzung insbesondere das Ziel, die in den letzten Jahren in einzelnen Länderprojekten entwickelten Varianten des Formats konzeptionell standardisiert aufzubereiten, um sie auch längerfristig und im gesamten österreichweiten Netzwerk zu nutzen.

Es werden zum einen Variationsmöglichkeiten des Formats aufgezeigt, die sich je nach spezifischen Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und Zielgruppenbedarfen im Sinne der Kund\*innenorientierung als sinnvoll und praktikabel erwiesen haben. Dazu zählen die in Kapitel 3 dargestellte Umsetzung im Kurzformat plus 3 Beispiele von alternativen Präsenzformaten in unterschiedlichem zeitlichem Umfang, die sich für die Zielgruppen der Personen in der Späterwerbsphase“ und der Migrant\*innen bewährt haben. Weiters wird die Umsetzung der Kompetenz+Beratung als online-Format mit den damit verbundenen Vorteilen und Herausforderungen inkl. möglicher Bewältigungsstrategien thematisiert (Kap. 4). Es werden 3 Varianten aufgezeigt, die einen unterschiedlich hohen Grad an online-Elementen aufweisen, und anschließend die Umsetzung der durchgängig digital aufbereiteten Variante 3 in zwei Versionen – einmal als kompaktes Onlineformat (für digital affine und geübte Zielgruppen) und das zweite Mal als zielgruppenoffenes Onlineformat - detailliert beschrieben.

Gleichzeitig verweisen die anschließend dargelegten Elemente der Qualitätssicherung (siehe Kapitel 5) auf die grundlegenden Merkmale der Kompetenz+Beratung, die bereits bei der Konzeption des Formats handlungsleitend waren und die nach wie vor sowie unabhängig von aller Variation in der Umsetzung gültig sind. Bei den genannten Elementen handelt es sich um grundlegende Aspekte des Formats, die bei der praktischen Umsetzung jedenfalls zu berücksichtigen sind. Dies ist insbesondere die Umsetzung der Kompetenz+Beratung als ein mehrschrittiger (Lern-)Prozess im Sinne eines formativen, auf Ermächtigung ausgerichteten Validierungsverfahrens. Das kompetenz- und handlungsorientierte Verfahren bietet den Kund\*innen eine durch qualifizierte Berater\*innen und Peers begleitete Selbstbewertung im Rahmen von Workshops, bei denen reflexive biographisch-narrative und dialogisch-partizipative Methoden zum Einsatz kommen, und unterstützt – zumeist in einer abschließenden Einzelberatung – die Planung konkreter nächster Handlungsschritte (vgl. auch Brandstetter/Kellner 2014, S. 18). Die Berücksichtigung dieser grundlegenden Aspekte dient zur Qualitätssicherung des österreichweiten Formats und zur Gewährleistung einer österreichweiten Wiedererkennbarkeit bei aller Variationsmöglichkeit im Sinne eines gemeinsamen „Markenkerns“ – alles mit dem übergeordneten Ziel, die Kompetenz+Beratung auch in Zukunft als wirkungsvolles und sinnvolles Lern- und Beratungsangebot der Bildungsberatung Österreich zielgruppenorientiert und qualitativ voll umzusetzen.

Dabei haben die Expert\*innengespräche bzw. Fokusgruppen mit den Praktiker\*innen mit Blick auf die zukünftige Umsetzung des Formats auch einige Ansatzpunkte für Weiterentwicklungen gezeigt, die wir im Folgenden skizzieren wollen:



- Die in den letzten Jahren verstärkte und nicht zuletzt durch Pandemiebekämpfungsmaßnahmen erzwungene Intensivierung bzw. Verbreiterung der Nutzung von online-Kommunikation bringt auch hinsichtlich der Bildungsberatung eine Veränderung und Diversifizierung der Kund\*innenbedarfe mit sich. Für die Kompetenz+Beratung werden Präsenzformate auch zukünftig eine zentrale Rolle spielen, in der klassischen Variante mit ein bis zwei Workshops oder als Kurzformat. Daneben werden aber vermehrt auch online- und hybrid-Formate an Bedeutung gewinnen, die nicht zuletzt auch die Möglichkeit eröffnen, Kompetenzen in der Kommunikation und Arbeit mit online-Tools zu vermitteln. Es geht also nicht darum, ein Format bzw. Setting durch ein anderes zu ersetzen. Vielmehr sprechen die Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Praxis für eine entsprechende Diversifizierung des Angebots angesichts der Diversifizierung der Kund\*innenbedarfe unter Beibehaltung gemeinsamer Qualitätssicherungselemente.
- Dabei können Hybrid-Formate der Kompetenz+Beratung insbesondere bei Personen mit geringen digitalen Kompetenzen durch vermehrte digitale Anteile die gezielte Entwicklung dieser Kompetenzen als zusätzliches Lernziel integrieren. Wesentlich sind dafür entsprechende zeitliche und technische Rahmenbedingungen bzw. Ressourcen.
- Zur Förderung der Entwicklung und Anwendung digitaler Skills, aber auch, um aktuelle EU-Instrumente verstärkt in das K+B-Format zu integrieren, können auch im Rahmen von Präsenzformaten einzelne Aspekte gezielt digital umgesetzt werden (z.B. online-Dokumentation statt der Mitgabe eines Flip-Chart-Protokolls und ev. Anknüpfen an EU-Instrumente wie Europass; oder eine österreichweite Strategie für den Einsatz von digitalen Bildungsnachweisen für das Lernen (microcredentials, open badges) - siehe dazu <https://europa.eu/europass/en/european-digital-credentials-learning>).
- Bei der Umsetzung von online-Angeboten der Kompetenz+Beratung ist ein standardisierter Einsatz von online-Tools empfehlenswert. Dabei ist v.a. auf Datenschutz, Zugänglichkeit, Nutzer\*innenfreundlichkeit, Laufsicherheit und Kosten zu achten. Die bisherigen Erfahrungen mit der online-K+B haben gezeigt, dass manche der verwendeten online-Werkzeuge nur beschränkt den Datenschutzkriterien entsprechen oder nur temporär bzw. eingeschränkt kostenfrei verfügbar sind bzw. waren (z.B. Task Cards). Ein gemeinsames Toolkit für die Bildungsberatung Österreich, ev. auch mit einer einheitlichen Layoutgestaltung, wäre daher für die österreichweit einheitliche Umsetzung und Qualitätssicherung des Formats wichtig.
- Ebenso ist im Sinne der Qualitätssicherung und -entwicklung die Intensivierung des Austausches zwischen den Praktiker\*innen empfehlenswert. Dies scheint besonders in der aktuellen Phase angebracht, die eine hohe Veränderungsdynamik aufweist, sowohl was Bedarfe und (digitale) Kompetenzen von Adressat\*innen als auch die Verfügbarkeit und Optionen digitaler Instrumente und Werkzeuge für Lern-, Beratungs- und Validierungszwecke betrifft.
- Die sich daraus ergebenden neuen bzw. veränderten Anforderungen an die Berater\*innen sind auch mit einem veränderten Weiterbildungsbedarf verbunden und erfordern entsprechende Weiterbildungsangebote. In diesem Sinne ist es wichtig, zukünftige

Weiterbildungsangebote für Berater\*innen der Kompetenz+Beratung im Hinblick auf geänderte Kund\*innenbedarfe sowie (digitale) Beratungsinstrumente und -methoden zu gestalten und zur Verfügung zu stellen.

- Abschließend wollen wir aufgrund der Gespräche und Workshops mit den Expert\*innen der Praxis nochmals auf die unterschiedlichen Herausforderungen bei der Detailkonzeption und Umsetzung des K+B-Formats in Bezug auf die Diversifizierung der Zielgruppen hinweisen, und zwar insbesondere auf die große Bedeutung der Lernaffinität und Affinität zu digitaler Kommunikation und Interaktion – beides sehr stark vom Bildungsniveau abhängige Aspekte. Dies spricht dafür, spezifische Konzepte der Kompetenz+Beratung für spezifische Zielgruppen didaktisch fundiert zu erarbeiten und umzusetzen, und beim Design dieser Konzepte gezielt online und/oder blended bzw. hybride Formate für synchrone und asynchrone bzw. individuelle und soziale Lehr/Lernsequenzen zu integrieren. Im nachfolgenden Exkurs wird ein spezifisches Konzept der Kompetenz+Beratung, das für die Zielgruppe der Lehrlinge entwickelt wurde, vorgestellt.

## **7. Exkurs: Spezifische Konzepte für die Zielgruppe der Lehrlinge**

Die Zielgruppe der Lehrlinge, die mit Kompetenz+Beratungsformaten angesprochen werden soll, ist breit angelegt. Sie umfasst sowohl Jugendliche, die eine Lehre beginnen wollen, als auch junge Menschen, die bereits in einem Lehrverhältnis stehen und Beratungsbedarf haben. Zu diesen jugendlichen Zielgruppen kommt noch die Gruppe der Erwachsenen, die Interesse an einer Lehrausbildung haben oder den Lehrabschluss nachholen wollen. Dieses Zielgruppensegment unterscheidet sich in wesentlichen Elementen (z.B. Altersstruktur, Bildungsbiographien, Arbeitserfahrungen, Nutzen von Kommunikationskanälen, digitale Alltagsgestaltung sowie Ausmaß der digitalen Interaktionen etc.) von der jugendlichen Zielgruppe. Gleichzeitig machen Erfahrungen von Expert\*innen aus dem Bereich der Bildungsberatung und Kompetenzberatung deutlich, dass die Beratungsbedarfe dieser Gruppe – immer unter Beachtung relevanter Diversitätskomponenten – durchaus mit denen anderer erwachsener Zielgruppen vergleichbar sind.

### **7.1 Vielfältige Beratungsangebote und Beratungsbedarf von Lehrlingen**

Für beide erstgenannten Gruppen, die der jugendlichen Lehrlinge und die der jungen Menschen, die an der Schwelle zur Lehrausbildung stehen, steht grundsätzlich ein sehr breites Beratungsangebot (beginnend mit Berufsorientierung in der Sekundarstufe 1 bis hin zu den verpflichtenden Beratungsangeboten im Rahmen der Ausbildungspflicht bis 18) zur Verfügung. Lehrlingscoaching, Jugendcoaching, „Lehre statt Leere“, Berufsorientierung während und nach der Schulzeit seien nur als einige Beispiele genannt. Sie alle zielen darauf ab, Jugendliche bei der Wahl eines (Lehr-)Berufs und beim Eintritt in eine Lehre zu unterstützen, in den meisten Fällen als prozessbegleitendes Angebot. Jugendliche in

bestehenden Lehrausbildungen werden zum Beispiel über die Wirtschaftskammern aktiv über bestehende Beratungsangebote informiert und eingeladen, diese wahrzunehmen, unabhängig davon, ob die Lehre in einem großen Unternehmen oder in einem kleinen Familienbetrieb absolviert wird. Möglicherweise ist dieses vielfältige und nahezu nahtlose Beratungsangebot vor und während der Lehre mit ein Grund dafür, dass Lehrlinge bisher nur vereinzelt den Weg in die Bildungsberatung bzw. die Kompetenz+Beratung finden.

Dennoch scheint es zusätzlichen Beratungsbedarf zu geben wie etwa der Lehrlingsmonitor 2021 (Lachmayr & Mayerl, 2021)<sup>7</sup> zeigt. Beispielsweise verweist er darauf, dass etwa ein Viertel aller Lehrlinge im Verlauf der Lehrzeit feststellen, dass sie sich nicht in ihrem Wunschberuf befinden. Davon wiederum führt ein Viertel diese Tatsache auf eine falsche Entscheidung im Vorfeld der Lehre zurück. Knapp ein Fünftel der befragten Lehrlinge hatte während der Lehre ernsthaft über einen Abbruch der Ausbildung nachgedacht (ebd., S. 68). Nur rund sechs von zehn Lehrlingen erfährt Unterstützung des Betriebs bei der Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung (ebd., S. 70). Knapp ein Drittel der Lehrlinge sieht sich (eher) nicht gut vorbereitet, in einem anderen außer dem Lehrbetrieb zu arbeiten – v.a. in spezifischen Lehrberufen, wie Koch/Köchin, Elektrotechnik, Friseur\*in (Stylist\*in), Gastronomiefachkraft und Maler\*in und Beschichtungstechniker\*in (ebd., S. 80). Rund ein Zehntel würde sich gerne beruflich verändern, aber in einem ähnlichen Beruf bleiben, und ein weiteres Zehntel möchte einen ganz anderen Beruf ausüben (ebd., S. 84). Mit Blick auf die Frage nach einer weiteren Bildungsaktivität im Anschluss an die Lehre äußert sich ein Drittel positiv, ein Drittel ablehnend und ein Drittel ist in dieser Frage noch unentschieden (ebd.). Außerdem zeigt der Lehrlingsmonitor, dass reflexives Lernen, bei dem die Ausbildung an sich zum Thema wird und individuelle Arbeitsleistungen besprochen werden, nur bei der Hälfte der befragten Lehrlinge regelmäßig stattfindet, obwohl jene Lehrlinge, die keine regelmäßige Rückmeldung zu ihrem Ausbildungsfortschritt erhalten, in der Befragung zum überwiegenden Anteil den Wunsch einer verstärkten Rückmeldung äußern (ebd. S. 60ff.).

Mit Blick auf diese Befunde kann die Kompetenz+Beratung der Bildungsberatung für Lehrlinge ein Angebot bereitstellen, das die Interessen sowie Bedürfnisse dieser Personengruppe im Fokus hat und bei Entscheidungen bezüglich der nächsten Handlungsschritte unterstützt, indem insbesondere auf der reflexiven Auseinandersetzung mit bereits vorhandenen Stärken, Fähigkeiten und Ressourcen aufgebaut wird.

## **7.2 Kompetenz+Beratung für Lehrlinge durch die Bildungsberatung Österreich**

Die Praxis zeigt, dass es innerhalb der Bildungsberatung Österreich wertvolle Erfahrung mit Kompetenzberatungsangeboten für Gruppen von Jugendlichen in oder an der Schnittstelle zur Lehre gibt. Wenn Lehrlinge in die Bildungsberatung kommen, würden sie sich gut in

---

7

[https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/arbeitsmarkt/Lehrlingsmonitor\\_2021.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/arbeitsmarkt/Lehrlingsmonitor_2021.pdf); [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20211116\\_OTS0099/oegjak-lehrlingsmonitor-nur-zwei-von-drei-lehrlingen-mit-ausbildung-zufrieden](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20211116_OTS0099/oegjak-lehrlingsmonitor-nur-zwei-von-drei-lehrlingen-mit-ausbildung-zufrieden)

bestehenden Formaten der Kompetenz+Beratung wiederfinden, da diesen hohe Individualisierung innewohne.

Allerdings ist nahezu einstimmige Aussage von Bildungsberater\*innen aus unterschiedlichsten Einrichtungen, dass Lehrlinge in einem aktiven Lehrverhältnis schwierig erreichbar seien und der Bedarf an Beratung aufgrund des bestehenden breiten und vielfältigen Beratungsangebots für Jugendliche von der Sekundarstufe bis zur „Ausbildungspflicht bis 18“ eingeschränkt sei. Wenn es gelingt, Lehrlinge oder junge Menschen an der Schnittstelle zur Lehre zu erreichen, geschieht dies am ehesten über Kooperationen, z.B. mit Anbietern von Pflichtschulabschluss-Lehrgängen oder mit Lehrbetrieben. Neben der Frage nach der Erreichbarkeit der Lehrlinge muss auch jene nach der Gestaltung eines adressat\*innengerechten Angebots im Vordergrund stehen.

Aktuell gibt es in der Bildungsberatung Österreich punktuelle Angebote, wo Kompetenz+Beratungs-Formate für Lehrlinge oder Jugendliche, die sich vor der Entscheidung für einen Lehrberuf befinden, umgesetzt werden. Diese geschehen immer entweder auf Auftrag (Lehrlinge in Unternehmen) oder infolge von Kooperationen mit Bildungsanbietern. Meist handelt es sich dabei um eine Kooperation von Organisationseinheiten derselben Einrichtung, die sowohl Bildungsberatung als auch Bildungsangebote für junge Erwachsene, wie zum Beispiel Kurse zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses oder Basisbildungsangebote, umsetzt. Es kann angenommen werden, dass ein Teil der Teilnehmer\*innen in diesen Bildungsangeboten in weiterer Folge ein Lehrverhältnis anstreben und die Kompetenzberatungsangebote im Vorfeld der Lehre stattfinden. Zudem gibt es Erfahrungen mit einem Beratungsformat für Lehrlinge in einem aktiven Lehrverhältnis.

Nachstehend werden einige Beispiele zu den erwähnten Kompetenzberatungsangeboten durch die Bildungsberatung Österreich angeführt, die sich für die Personengruppe junger Menschen in oder an der Schwelle zu einer Lehre bewährt haben. Sie geben einen Überblick über aktuelle Angebote der Kompetenz+Beratung für Lehrlinge, die individualisiert, bedarfsorientiert und den gegebenen Rahmenbedingungen, die teilweise durch kooperierende Einrichtungen mitbestimmt sind, angepasst gestaltet sind. Allen beschriebenen Angeboten gemeinsam ist, dass die verwendeten Arbeitsmaterialien aus dem bewährten Materialienpool der Kompetenz+Beratung stammen. Der Beratungsprozess und die Struktur der Formate sind jeweils an spezifische Personengruppen und deren Bedarfe angepasst.

### **Beispiel 1 – ein von einem Lehrbetrieb (Stadt Villach und Land Kärnten) beauftragtes Beratungsangebot der Bildungsberatung Kärnten mit Fokus auf Bewerbungcoaching**

**Zielgruppe:** Lehrlinge, der Stadt Villach und des Landes Kärnten, die am Ende des Lehrverhältnisses nicht weiter übernommen werden sollten. Die Zielgruppenerreichung erfolgt durch eine Kooperation mit dem Land Kärnten bzw. der Stadt Villach.

**Inhaltlicher Fokus:** Bewerbungskoaching auf Basis von Stärkenarbeit

**Setting: Workshop** – Dauer 7,5 Stunden (inkl. 50min Pause), aufgeteilt auf 2 Tage

**Ablauf:** Der Workshop findet zur Gänze in Präsenz statt, aufgeteilt auf 2 Termine.

**Teil 1** umfasst folgende Phasen:

- Einführungsphase (15'): Klärung des Ablaufs, Vorstellung Bildungsberatung, Inhalt Workshop, Ablauf Zeitrahmen
- Stärken entdecken (60'): Der Zeitrahmen für die Stärkenarbeit beträgt 60 Minuten. Die Stärkenarbeit ist Grundlage der Selbstpräsentation beim Bewerbungsgespräch. Verwendet werden Kompetenzkärtchen, Polygon (eine Darstellungsform von Stärken) und eine Stärkenliste.
- Bewerbungstraining (60'): Inhalte dieses Teils sind ein Input mit Powerpoint-Präsentation zu Bewertungsfoto, Bewerbungsunterlagen, Anschreiben, Lebenslauf.
- Bewerbung Lebenslauf (55'): Lebenslauf und Motivationsschreiben werden anhand eines Musterbeispiels (Beamer, Handout) erarbeitet.

**Teil 2** des Workshops umfasst:

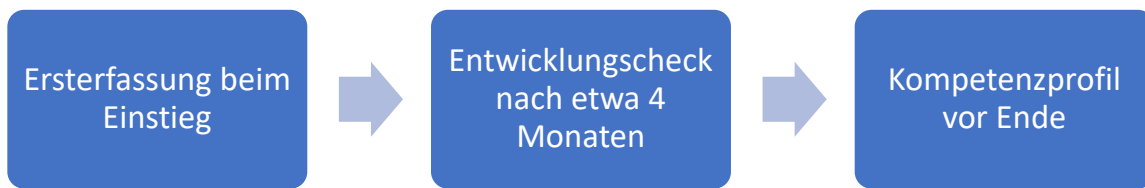
- Reflexionsphase (60'): Reflexion Tag 1: Bewerbungspaket (Stärken, Kompetenzen, Auftreten, Vorbereitung) anhand von theoretischem Input und Reflexionsgespräch im Plenum.
- Bewerbungsgespräch (60'): Bewerbungsgespräch vorbereiten und Simulation in Paarübung
- Selbstpräsentation/Vorstellung (90'): Vorstellungsgespräch /Selbstpräsentation üben und durchführen

### **Beispiel 2 – Begleitangebot für jugendliche Teilnehmende im Pflichtschulabschluss für Erwachsene (PSA) durch die Bildungsberatung Kärnten**

**Zielgruppe:** Jugendliche, die sich noch in einem Bildungsangebot befinden, dem Pflichtschulabschluss. Die Zielgruppenerreichung erfolgt durch die Kooperation von unterschiedlichen Abteilungen derselben Institution (die Bildungsberatung Kärnten ist Teil der Kärntner Volkshochschulen).

**Inhaltlicher Fokus:** Es handelt sich um ein Kompetenz+Beratungsangebot für Jugendliche im PSA, das lernprozessbegleitend umgesetzt wird. Ein inhaltlicher Fokus liegt neben der Stärken- und Zielarbeit auf der Reflexion der individuellen Lernprozesse. Ein Teil der Kompetenzberatung wird von Trainer\*innen und Sozialberater\*innen, die vor Beginn der Kompetenzberatung in Workshops geschult wurden, im Lehrgang durchgeführt. Es werden Instrumente und Materialien aus der Kompetenz+Beratung verwendet. Die Auswahl der Materialien treffen zum großen Teil Trainer\*innen aus dem PSA.

**Setting:** lernprozessbegleitend finden im Rahmen der Vorbereitungskurse zum PSA 3 Workshops statt: am Anfang des Lernangebots, etwa in der Mitte und am Ende



Die Workshops zur Schulung der Trainer\*innen sind hinsichtlich der Dauer flexibel und finden nach Bedarf statt.

**Ablauf:**

- Einführungsphase: erfolgt integriert beim Einstieg in das Lernangebot mit Trainer\*innen und Sozialarbeiter\*innen; Inhalte: Einführung zu Ablauf des Workshops, Einführung in die Begrifflichkeiten (Kompetenzen), allgemeine Erarbeitung von Kompetenzen anhand eines Rasters (Vorstellen und Erklären von Kompetenzen); Materialien: Kompetenzenraster, Kompetenzkarten
- Ersterfassung: erfolgt ebenfalls beim Einstieg mit Trainer\*innen und Sozialpädagog\*innen; im Zentrum steht die Selbsteinschätzung unter Verwendung eines vereinfachten Kompetenzenrasters
- Workshop und Einzelgespräche: zur vertiefenden Arbeit an Stärken und Kompetenzen; Materialien: Kompetenzkarten, Arbeitsblätter (1. Was will ich - meine persönlichen Interessen; 2. Meine Kompetenzen)
- Kompetenzentwicklungskheck: 4 Monate nach Beginn (ggfs. mit Trainer\*innen und Sozialpädagog\*innen); Inhalte: Selbsteinschätzung, Lerntagebuch (Was habe ich in den letzten Wochen dazugelernt? Was war für mich erfolgreich? Was möchte ich verbessern? Was sollte geschehen /beibehalten oder verändert werden, damit ich zukünftig gut und erfolgreich lernen kann?)
- Erstellung Kompetenzprofil 1: gegen Ende des Lernprozesses durch Selbsteinschätzung anhand des vereinfachten Kompetenzrasters
- Erstellung Kompetenzprofil 2: gegen Ende des Lernprozesses durch Bildungsberater\*innen; Inhalte: Erstellung des Kompetenzprofils auf Basis der Selbsteinschätzung, Besprechung von Entwicklungsprozessen; Materialien: Kompetenzraster, Kompetenzprofil

**Beispiel 3 – Kompetenz+Beratung der Diakonie NÖ – BACH für jugendliche Teilnehmer\*innen aus dem PSA und der Basisbildung, häufig mit geringen Deutschkenntnissen**

**Zielgruppe:** Jugendliche in PSA-Angeboten oder in Basisbildungsangeboten, häufig mit geringen Deutschkenntnissen. Die Zielgruppenerreichung erfolgt durch die Ansprache von Teilnehmenden in anderen Bildungsangeboten in der eigenen Einrichtung.

**Inhaltlicher Fokus:** Dieses Angebot entspricht weitgehend dem Format und Prozess des Standardangebots der Kompetenz+Beratung. Die verwendeten Instrumente und Materialien werden in vereinfachter und für der Zielgruppe angepasster Form eingesetzt. Ein inhaltlicher Fokus neben der Stärken- und Zielarbeit und dem Empowerment liegt auf der Überwindung von sprachlichen Barrieren. Mehrere Berater\*innen je Workshop ermöglichen Differenzierungen durch die Bildung von Kleingruppen. Es wird darauf geachtet, dass muttersprachliche Berater\*innen dabei sind, gleichzeitig darauf, dass wesentliche Teile des Workshops in Deutsch stattfinden.

**Setting:** Workshop mit 8 Stunden Dauer (oder 4 + 4 Stunden), Pausen nach Bedarf

**Ablauf:**

- Einführungsphase – Teil 1 (60'): Inhalte: Begrüßung und Vorstellung (kurz, Gruppe bestand vorher), Ablauf - Roter Faden (Schritt für Schritt), Einführung in die Begrifflichkeiten (manche Begriffe werden vereinfacht oder durch andere ersetzt, z.B. Tätigkeit statt Aktivitäten) unter Verwendung von Bildern
- Aktivitäten (Tätigkeiten) sammeln – Teil 2 (180'): Inhalte: Sammlung von Tätigkeiten anhand einer neu gestalteten vereinfachten Erinnerungslandkarte mit deutlich farblicher Unterscheidung der Bereiche (Einzelarbeit mit Unterstützung der Berater\*innen), Auswählen von Tätigkeiten: Sich erinnern (angeregt durch unterschiedliche kreative Methoden, sehr zeitaufwändig), Auswahl von 4-5 wichtigen Tätigkeiten, Eintragen in die Erinnerungslandkarte, Aktivitäten in Kleingruppen vorstellen, Aktivitäten im Plenum beschreiben, Herausarbeiten der dafür nötigen Kompetenzen/Stärken im Plenum, Entdecken von Lernorten;  
Materialien: Erinnerungslandkarte (vereinfacht), Bertelsmann-Kärtchen, Kärtchen von biv integrativ<sup>8</sup>, selbst erstelltes Material
- Künftige Aktivitäten – Teil 3 (240'): Inhalte: Erstellung des Kompetenzportfolios in Einzelarbeit mit Unterstützung der Berater\*innen; Selbstpräsentation vorbereiten: aus den erarbeiteten Kompetenzen werden 5 ausgewählt und damit ein Plakat zur Selbstpräsentation gestaltet; Vorbereiten der Nennung künftiger Tätigkeiten durch die Aktivität & Berufe zurufen; Gestaltung des Plakats in Eigenarbeit mit Fokus: Was bin ich? – Was kann ich? – Pläne für die Zukunft; Präsentation der Plakate; Abschlussreflexion im Plenum: Was hat sich für mich durch den Workshop verändert?  
Materialien: Blatt „Meine Tätigkeiten, Kompetenzen und Ziele“, Plakat

#### **Beispiel 4 – Kompetenzberatung für Jugendliche aus arbeitsmarktpolitischen Projekten von JUSY – Jugendservice Ybbstal mit Schwerpunkt auf Stärkenarbeit**

---

<sup>8</sup> Kärtchen (PDF als Vorlage zur Herstellung) und Anleitung zum Einsatz der Kärtchen sind hier downloadbar: <https://www.biv-integrativ.at/material#c2149>

Laut Beschreibung auf der Website sind sie für erwachsene Menschen mit intellektueller Behinderung bzw. Lernschwierigkeiten entwickelt worden, werden aber von Berater\*innen in der K+B immer wieder verwendet.

**Zielgruppe:** Jugendliche aus arbeitsmarktpolitischen Projekten. Die Zielgruppenerreichung erfolgt durch die Ansprache von Jugendlichen, die in Projekten in derselben Organisation, die auch die Bildungsberatung anbietet, beschäftigt sind.<sup>9</sup>

**Inhaltlicher Fokus:** Hier handelt es sich um ein Kurzformat der Kompetenz+Beratung für Jugendliche, die in arbeitsmarktpolitischen Projekten beschäftigt sind. Die Angebote wurden nahe an den Alltagserfahrungen der Jugendlichen entwickelt und umgesetzt. Schwerpunkt ist die Stärkenarbeit.

**Setting: Workshop** mit Dauer von 2x ca. 2 Stunden

**Ablauf:**

Teil 1:

- Einführung in die Rahmenbedingungen (10'): Vortrag mit Vorstellung der Arbeitsbereiche von JUSY
- Einführung in das Thema Stärken (15'): Geschichte in einfacher Sprache vorlesen und Thematisieren von Eigenschaften und zugleich positiven und negativen Seiten durch den Text; Material: Geschichte der zu viel redenden Frau, Foto
- Arbeit mit Schwächen (15'): Sammlung von Kritiksätzen und negativen Eigenschaften (Schwächen, die dir oft vorgeworfen werden; Worüber beschwerten sich andere bei dir?)  
Material: Moderationskärtchen, angenommene Schwächen aufschreiben und clustern
- Schwächen in Stärken verwandeln (30'): positive Seiten der Schwächen entdecken durch gemeinsame Suche nach positiven Seiten der vermeintlichen Schwächen (zu jeder Schwäche werden mindestens 2 positive Aspekte gesucht);  
Material: Unterstützung durch Kompetenzkarten oder SkillCards
- Selbstbewusstsein stärken (10'): Tipps für Selbstbewusstsein besprechen;  
Material: Booklet: 11 Tipps für mehr Selbstbewusstsein für jede\*n
- Stärken sichtbar machen (25'): Stärken von anderen finden & Lob genießen durch „Lob einhamstern“ (Jeder erhält einen Zettel auf den Rücken und schreibt jeweils auf den Zettel anderer mindestens eine gute Eigenschaft/eine Stärke);  
Material: A4-Zettel, Stifte
- Abschlussrunde (15'): Stärken benennen im Plenum („Was ist deine größte Stärke? Gibt es eine Stärke, die du neu entdeckt hast oder erstmals so benannt hast?)

Teil 2:

- Stärken und Berufsfelder – Stationenbetrieb mit Wertekärtchen (10'): im Raum werden Kärtchen mit Werten ausgestellt. Die Jugendlichen suchen sich jene Werte aus, die für ihr Leben wichtig sind;  
Material: Wertekärtchen mit Übersicht über Werte, Blatt: in meinem Leben ist mir wichtig

---

<sup>9</sup> JUSY – Juendservice Ybbstal – ist eine Jugendberatungsstelle und gleichzeitig Partner in der Bildungsberatung Niederösterreich.



- Stärken und Berufsfelder – Stationenbetrieb Berufsfelder – Flaschendreher (10'): Jede\*r sucht sich unter den aufgelegten 22 Berufssparten des BIC (BerufsInformationsComputer)<sup>10</sup> drei Berufsfelder. Dazu erhalten alle ein Infoblatt für diese Sparte. Später wird im Bazar getauscht, jede\*r hat einen Joker, womit eine neue Sparte ins Spiel gebracht werden kann;  
Material: Flasche, 22 Berufsfelder sternförmig aufgelegt, Kärtchen mit Erläuterungen zu den einzelnen Berufsfeldern
- Stärken und Berufsfelder – Nacharbeit zu den Stationen (15'): Auflösung der Ergebnisse der Skill Cards: Welche Farbe hat die meisten oder die größten Stärken? Bazar Berufsfelder (Berufsfelder können getauscht werden oder es können mit Hilfe eines Jokers neue Sparten ins Spiel gebracht werden);  
Material: Ergebniskarten der Skill Cards, Erläuterungen zu den Berufsfeldern
- Zusammenschau und Reflexion der Ergebnisse – Abschluss (45'): Jede\*r hält eine Lobrede auf sich selbst und präsentiert die jeweiligen Ergebnisse. Dazu schreiben alle Berufe auf Post-It und überreichen sie der\*demjenigen. Ergebnisse werden ergänzend in die Traumberufsblume eingetragen und mit ursprünglichen Ideen abgeglichen.  
Materialien: Post-It, Berufslisten und Beschreibungen, Linkliste zur weiteren Berufsinformation.

### 7.3 Erfolgsfaktoren für eine gelingende Kompetenzberatung für Lehrlinge

Wie die im letzten Abschnitt beschriebenen Beispiele verdeutlichen, werden im Rahmen der Bildungsberatung Österreich aktuell punktuell Angebote der Kompetenz+Beratung für die Personengruppe junger Menschen in oder an der Schwelle zu einer Lehre umgesetzt, um sie individualisiert und bedarfsorientiert in einem dialogisch-partizipativ gestalteten Prozess dabei zu unterstützen, sich ihrer Stärken und Fähigkeiten sowie Ressourcen bewusst zu werden und dies für die Gestaltung des eigenen Lebens- und Berufsweges zu nutzen. Die beschriebenen Angebote setzen dafür Methoden und Arbeitsmaterialien aus dem bewährten Materialienpool der Kompetenz+Beratung ein. Der Beratungsprozess und die Struktur der Formate sind jeweils an die Bedarfe der spezifischen Personengruppen und die Rahmenbedingungen angepasst.

Mit Blick auf die wesentlichen Faktoren für eine erfolgreiche Durchführung von Kompetenz+-Beratungen für Lehrlinge wird von allen Gesprächspartner\*innen übereinstimmend die Erreichung der Zielgruppe genannt. Dabei gilt es auch, den (potentiellen) Kooperationspartner\*innen die Spezifika der Kompetenz+Beratung und ihr Potential zu vermitteln. Bei den genannten Beispielen wird durchaus erfolgreich auf Vernetzung und Kooperationen gesetzt. Zusätzlich bietet sich die direkte Ansprache der Zielgruppe bei zahlreichen Veranstaltungen wie Bildungs- und Lehrlingsmessen an, die teilweise spezifisch für einzelne Bundesländer, teilweise als österreichweite Veranstaltungen stattfinden (BeSt, virtuelle messe4lehre, Jugendbildungsmesse, ...).

---

<sup>10</sup> <https://www.bic.at/berufsgruppen.php>

Weiters haben die angeführten Beispiele gezeigt, dass für eine erfolgreiche Durchführung von Kompetenz+Beratungen für Lehrlinge die Anpassung bestehender Kompetenz+Beratungs-Formate an die Erwartungen, die Interessen und den Alltag jugendlicher Zielgruppen erforderlich ist.

Folgende Punkte haben sich als Gelingensfaktoren für eine förderliche und attraktive Kompetenz+Beratung für Lehrlinge herauskristallisiert:

- Kurzformate können die Chancen erhöhen, die Zielgruppe für einen Workshop zu gewinnen.
- Längere lernprozessbegleitende Formate sind dort erfolgreich, wo Kooperationen zwischen Bildungsberatung und Bildungsanbietern bzw. Lehrbetrieben bestehen. Dies gelingt besonders dort gut, wo in einer Einrichtung sowohl Bildungsangebote als auch Bildungsberatung angeboten wird und dadurch Synergien innerhalb einer Organisation genutzt werden können.
- Wenn Inhalte und Formate an den Lebenswelten der Lehrlinge anknüpfen, erhöht dies die Attraktivität des Beratungsangebots.
- Ein Auslagern einzelner Workshop-elemente in vorbereitende Eigenarbeit reduziert die Präsenzzeit im Workshop. Das kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn Lehrlinge einen höheren Bedarf an vorbereitender Arbeit an Kompetenzen und Kompetenzbewusstsein haben. Dies würde eine längere Workshopdauer bedeuten, die durch ein Auslagern in eine Eigenarbeitsphase im Vorfeld oder zwischen zwei Workshop-Terminen vermieden werden könnte.
- Die Altersstruktur und die damit verbundene kurze Bildungsbiografie und geringen (beruflichen) Erfahrungen erschweren das Sammeln von Aktivitäten zu Beginn des Beratungsprozesses. Die Arbeit an individuellen Interessen statt Aktivitäten zu Beginn des Kompetenzberatungs-Settings kann die Zugänge jugendlicher Teilnehmer\*innen zu Kompetenzen und eigenen Aktivitäten erleichtern. Erfahrungen von Expert\*innen aus CH-Q-Beratungsprozessen mit Jugendlichen haben gezeigt, dass es von Vorteil ist, bei Jugendlichen mit der Zielarbeit und Arbeit an Interessen zu beginnen und erst im weiteren Schritt mit Kompetenzen zu arbeiten und künftige Aktivitäten zu formulieren, da das Beschreiben von Aktivitäten und das Ableiten von Kompetenzen daraus auf Erfahrungen basieren, die junge Menschen sehr viel weniger mitbringen als ältere.
- Hybride Formate, die internetbasierte Tools in die Präsenzphasen einbinden, erhöhen die Sicherheit der Jugendlichen im Umgang mit angebotenen Formaten und entsprechen ihrem digitalen Alltagsverhalten. Ein Beispiel könnte das Einbinden von YouTube-Videos<sup>11</sup> (zum Beispiel Erklärvideos zu Kompetenzen) in nicht dialogischen Elementen des Kompetenzworkshops sein.
- Der Einsatz von Onlinetools zur selbständigen Vorbereitung für einen Kompetenzworkshop, für eine Eigenarbeit zwischen Workshop-teilen, oder auch

---

<sup>11</sup> 95% der österreichischen Jugendlichen zwischen 11 und 17 Jahren nutzen die Plattform YouTube, [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20220310\\_OTS0020/jugend-internet-monitor-2022-das-sind-die-beliebtesten-sozialen-netzwerke-bild](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20220310_OTS0020/jugend-internet-monitor-2022-das-sind-die-beliebtesten-sozialen-netzwerke-bild)

unmittelbar im Workshop bietet neben der Möglichkeit einer zeitlichen Flexibilisierung bzw. Verkürzung der Workshopdauer auch die Gelegenheit, Teilnehmende über die Existenz und Einsatzmöglichkeiten öffentlicher online-Instrumente zur Berufsorientierung und Selbsteinschätzung zu informieren und den Umgang mit Ergebnissen reflexiv zu begleiten. Folgende Instrumente wurden von Bildungsberater\*innen für unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten in der Beratungspraxis mit Jugendlichen genannt:

- „Jopsy“<sup>12</sup>, eine App der AK Oberösterreich, die ein niederschwelliges Online-Portfolio zur Berufsorientierung für Jugendliche bietet
- Berufsinteressenstest<sup>13</sup> der AK Oberösterreich für Personen unter oder über 18 Jahre
- Berufsinteressenstest BIC der Wirtschaftskammer Österreich<sup>14</sup>
- Kompetenzkompass des Landes Niederösterreich (zur allgemeinen Orientierung, nicht speziell für Lehrlinge)<sup>15</sup>
- Berufswahltest von Einstieg GmbH Köln (ähnlich wie Jopsy, mit link zu Ausbildungsangeboten, nicht zu einem Profil)<sup>16</sup>
- Online-Kompetenztest von 123test B.V., NL (zur Selbsteinschätzung, sehr umfangreich)<sup>17</sup>

Beispielhaft können u.a. auch folgende Onlinetools für die Kompetenzberatung von Lehrlingen mit Fokus auf die (Reflexion der) Berufswahl gut einsetzbar sein:

- watchado<sup>18</sup>, eine Plattform, die Kompetenzenchecks und einen Berufsfeldtest anbietet sowie Videos zur Erkundung von diversen (Lehr-)Berufen
- like2be<sup>19</sup>, ein serious game der Universität Bern, das es Jugendlichen ermöglicht, ihren Horizont im Berufswahlprozess spielerisch zu erweitern. Das Lernspiel ist frei verfügbar, in den Sprachen Deutsch, Italienisch und Französisch. Besonderer Fokus des Lernspiels liegt auf der Entwicklung eines reflektierten Verhältnisses der Jugendlichen zu den eigenen Berufswünschen und dem Abbau von (geschlechter-)stereotypen Berufsbildern. Begleitend zum digitalen Tool ist als analoges Angebot auch ein Kartenset verfügbar.

Im folgenden Abschnitt wird ein Konzept für ein Kompetenz+Beratungsangebot für Lehrlinge und Jugendliche an der Schwelle zum Lehrberuf skizziert, das auf Basis der Rechercheergebnisse bei Berater\*innen der Bildungsberatung Österreich erarbeitet wurde

---

<sup>12</sup> [https://ooe.arbeiterkammer.at/service/apps/JOPSY-Digitale\\_Berufsorientierung.html](https://ooe.arbeiterkammer.at/service/apps/JOPSY-Digitale_Berufsorientierung.html)

<sup>13</sup> <https://www.berufsinteressentest.at/>

<sup>14</sup> [https://www.bic.at/bic\\_interessenprofil\\_intro.php](https://www.bic.at/bic_interessenprofil_intro.php)

<sup>15</sup> <https://www.noe-kompetenzkompass.at/de/handlungsfelder>

<sup>16</sup> <https://www.einstieg.com/kein-plan/berufswahltest.html>

<sup>17</sup> <https://www.123test.com/de/Kompetenztest/>

<sup>18</sup> <https://www.whatchado.com/de/>

<sup>19</sup> <https://like2be.ch/>

und die zentralen Aspekte einer qualitätsvollen Kompetenz+Beratung ebenso wie die genannten Gelingensfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung berücksichtigt.

#### **7.4 Konzept für eine Kompetenz+Beratung für Lehrlinge**

Nachstehend wird ein Konzept für eine Kompetenz+Beratung für Jugendliche in bzw. unmittelbar vor Beginn einer Lehre dargestellt. Es basiert auf den Ergebnissen der Recherche bei Bildungsberater\*innen und Expert\*innen im Bereich der Lehrlingsausbildung. Zentrale Bezugspunkte bei der Konzeptentwicklung waren neben den erarbeiteten Gelingensfaktoren für ein attraktives Angebot für Lehrlinge auch die grundlegenden qualitätssichernden Elemente des Beratungsformats der Kompetenz+Beratung.

Es wurde eine hybrid-Variante mit zwei kürzeren Workshop-Teilen entwickelt und dabei internetbasierte Tools eingebunden, um die Zielgruppenerreichung zu erleichtern und an die (digitalisierte) Lebenswelt der Zielgruppe anzuschließen sowie die Sicherheit der Jugendlichen im Umgang mit entsprechenden digitalen Angeboten zu fördern. Außerdem wurde der Altersstruktur der Zielgruppe entsprechend, die Arbeit an individuellen Interessen und Zielen zu Beginn des Kompetenzberatungs-Settings gestellt, um dadurch die Zugänge jugendlicher Teilnehmer\*innen zu Kompetenzen und eigenen Aktivitäten zu erleichtern. Damit wurde die Reihenfolge beim Ablauf im Vergleich zu den im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Beispielen verändert. Es wurden folgende Elemente bzw. Phasen bei der Konzeption eines Kompetenz+Beratungsangebots für Lehrlinge differenziert:

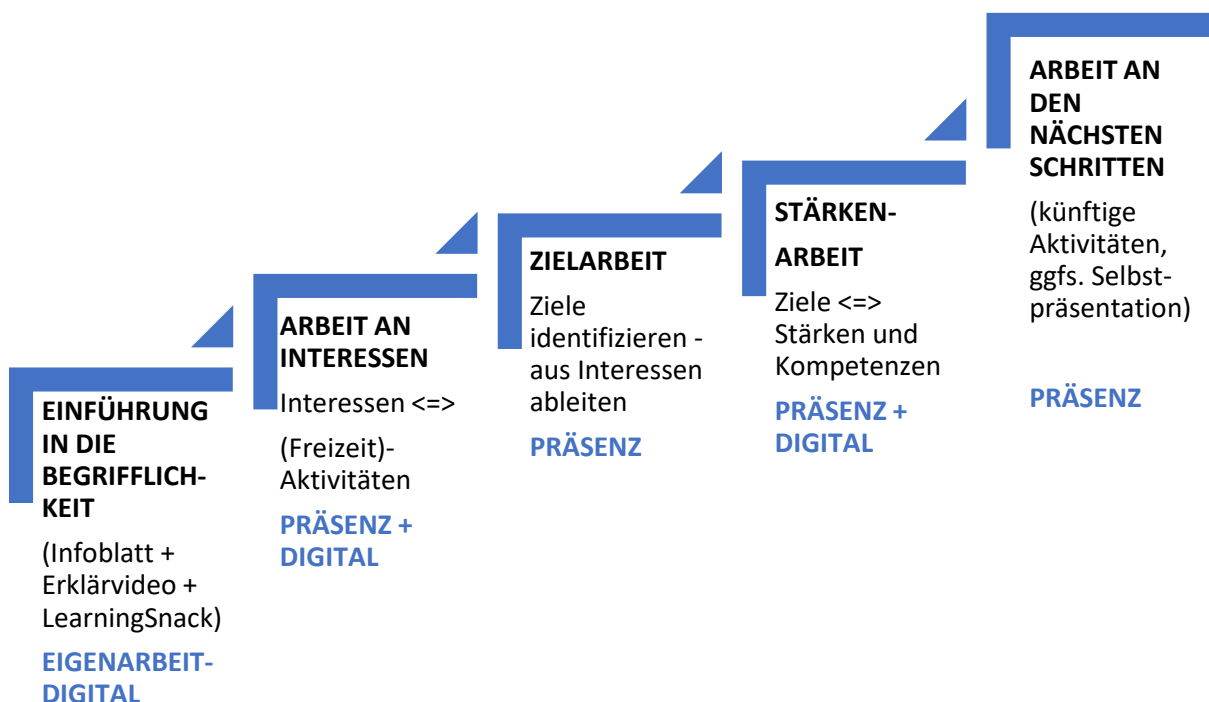
##### **Elemente bzw. Phasen der Kompetenz+Beratung für Lehrlinge:**

- (1) **Erklärungen zum Workshop** (Design, Dauer, Ziel) finden im Vorfeld des Workshops (in Präsenz, telefonisch, über Folder, beim Kooperationspartner, in der Bildungsberatung, ...) statt. Phase 1 ist dem Workshop vorgelagert.
- (2) Die **Einführung in Begrifflichkeiten** bildet die erste Phase des Workshopprozesses, sie kann aber alternativ bereits in Eigenarbeit mit Hilfe eines digitalen Tools erarbeitet werden. Die erarbeiteten Begriffe bleiben in jedem Fall Teil des Workshops und werden im Workshopgeschehen bedeutungsrelevant verwendet und bei Unsicherheiten hinsichtlich der Verwendung wiederholt erklärt. Als Material für die eigenständige Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten kann das Infoblatt mit QR-Codes zu einem Erklärvideo für Kompetenzen und zu einem LearningSnack zu Kompetenzbegriffen im Anhang verwendet werden.
- (3) Die **Arbeit an Interessen und (Freizeit-)Tätigkeiten** findet im Präsenzworkshop statt. Das Sammeln von Interessen und damit verbundenen (Freizeit-)Aktivitäten ersetzt das Sammeln von Aktivitäten und bereitet die Zielarbeit in der nächsten Phase vor. In dieser Phase wird die Jopsy-App der AK OÖ (digitaler Anteil) eingeführt – siehe dazu die Ausführungen weiter unten.
- (4) Die **Zielarbeit** findet ebenfalls in Präsenz statt. Die Ziele werden aus den Interessen abgeleitet, die im Plenum und in der Jopsy-App bearbeitet wurden und als Ausdruck downgeloadet und mitgebracht werden.

- (5) Die **Arbeit an Stärken und Kompetenzen** stellt die vierte Phase im Workshop dar und knüpft an die davor erarbeiteten Ziele an. Es werden die zur Erreichung notwendigen Kompetenzen erarbeitet. Von den mit den Zielen verknüpften Kompetenzen ausgehend werden in einem weiteren Schritt die eigenen Kompetenzen identifiziert und beschrieben. Dieser Workshopteil wird in Präsenz mit Unterstützung der Jopsy-App (Meine Stärken; Meine Kompetenzen) vorbereitet und dann auf Basis der Ergebnisse in Kleingruppenarbeit weitergeführt.
- (6) Die **Arbeit an den nächsten Schritten (zukünftigen Aktivitäten)** bildet die fünfte Workshopphase und hat den Abgleich der zur Zielerreichung notwendigen Kompetenzen mit den eigenen vorhandenen Stärken im Fokus. Für den Erwerb jener Kompetenzen, die mit dem Fokus der Zielerreichung noch erarbeitet werden sollen/müssen, werden künftige Aktivitäten zum Erwerb dieser Kompetenzen sowie die nächsten Schritte zur Zielerreichung erkannt und benannt. Im Anschluss an diese Zielerarbeit kann eine Übung zur Selbstpräsentationen der persönlichen Ziele und Stärken der Teilnehmenden angeboten werden, abhängig von den Voraussetzungen in der Gruppe (Ressourcen, Bereitschaft). Diese Phase bildet den Abschluss des Workshops und kann in individuellen Einzelberatungsgesprächen vertieft werden.

Für jene Teile, die in Eigenarbeit und mit Hilfe digitaler Tools erstellt werden, werden Reflexionsmöglichkeiten in den Präsenzphasen (des Workshops) vorgesehen.

Abbildung: **Schematische Darstellung eines Hybrid-Formats der Kompetenz+Beratung für Lehrlinge** (eigene Darstellung)

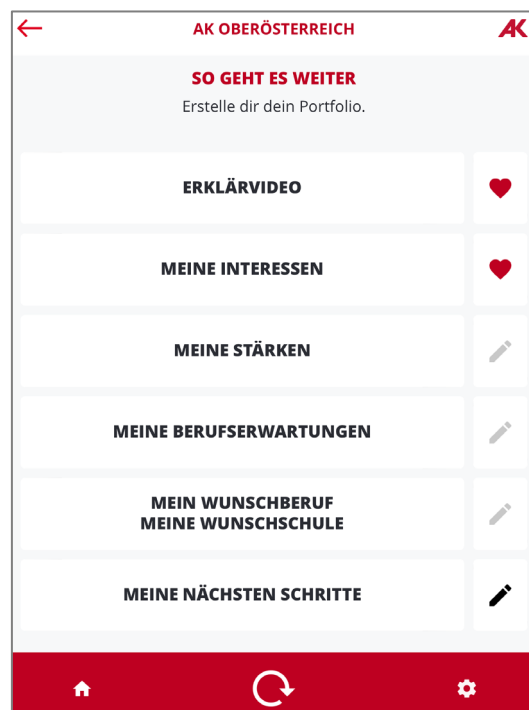


## Die Jopsy-App

Jopsy ist eine smartphone- und tabletkompatible App der AK Oberösterreich, die jungen Menschen eine niederschwellige und bildbasierte Auseinandersetzung mit der Berufs- und Bildungswahl ermöglicht. Sie basiert auf der Beschäftigung mit den eigenen Interessen und Berufswünschen. Es gibt eine Variante für die Altersgruppe bis 18 und eine für die ab 18. Zu Beginn gibt es eine kurze Anleitung zur Handhabung.

Mit Jopsy werden zuerst sehr bildbasiert Interessen erkundet, im zweiten Schritt werden aufgrund der identifizierten Interessen Berufe vorgestellt und ausgewählt. Die Beschreibung der Berufe erfolgt sowohl verbal als auch mit aussagekräftigen Bildern. Im dritten Schritt wird digital angeleitet ein Portfolio erstellt. Zur Portfolioerarbeitung gibt es ein Erklärvideo, das die Erstellung des Portfolios sehr gut vorbereitet.

### Abbildung: Jopsy-App der AK Oberösterreich



Die Handhabung gestaltet sich im Prozess zunehmend komplexer und erfordert auf jeden Fall etwas Übung und Durchhaltevermögen. Es erscheint ratsam, den Umgang mit der App in der Workshopeinführung gut in einer Präsenzphase (die auch online stattfinden kann) vorzubereiten.

Zum Schluss kann eine Zusammenfassung über E-Mail verschickt werden, die als Besprechungsgrundlage gedacht ist.

Als Vorbereitung für einen Kompetenzworkshop erscheint die App auf jeden Fall geeignet, ebenso wie sich Teile aus der App gut zum Ergänzen eines Präsenzworkshops anbieten.

Bei der Verwendung der App arbeiten die Berater\*innen v.a. unterstützend, indem sie Abläufe und die Anwendung der App sowie verwendete Fachbegriffe wenn erforderlich erklären. Dafür ist es notwendig, dass sich die Berater\*innen vorab mit der App und dem e-Portfolio vertraut machen.

Im Folgenden wird ein beispielhafter Ablauf einer Kompetenz+Beratung für Lehrlinge, die die oben genannten Elemente bzw. Phasen berücksichtigt und die Verwendung der Jopsy-App integriert, vorgestellt.

## Beispiel: K+B für Lehrlinge – Umsetzung im Hybridformat

Die folgende Skizze beschreibt die Struktur eines Kompetenz+Beratungsangebots für Personen in oder vor Beginn einer Lehre unter Berücksichtigung der zentralen Aspekte einer qualitätvollen Kompetenz+Beratung. Sie basiert auf der Zusammenführung der Rechercheergebnisse bei Berater\*innen der Bildungsberatung Österreich. Inhaltlicher Fokus des K+B-Angebots liegt auf der Auseinandersetzung mit individuellen (beruflichen) Interessen und Zielen sowie der Reflexion vorhandener bzw. weiterzuentwickelnder Kompetenzen. Die gewählte Reihenfolge der einzelnen Workshopteile und die teilweise geänderte Begrifflichkeit orientieren sich an den oben angeführten Faktoren für eine gelingende Kompetenz+Beratung für Lehrlinge.

**Design:** 2 Workshops zu gesamt 240 (2x 120) Minuten im Abstand von ca. einer Woche plus Vor- und Nachgespräch

**Zielgruppe:** Lehrlinge und Jugendliche an der Schwelle zum Lehrberuf

### Im Vorfeld des Workshops:

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien
Einführung	Einzelgespräch im Vorfeld (ca. 30 min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen</li> <li>• Vorstellung des Angebots (Ablauf, Termin, Zeit, Ort)</li> <li>• Erklärung der vorbereitenden Eigenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zweiergespräch face-to-face oder online</li> <li>• Infomaterial (Ablauf des Workshops, Infoblatt zur Begrifflichkeit)</li> </ul>

### Workshop:

Phase	Umsetzung /Ablauf	Inhalte	Methoden & Materialien
-------	-------------------	---------	------------------------



<b>Einführung in die Begrifflichkeit</b>	<b>Eigenarbeit</b> (ca. 45 min) – zeitlich unabhängig vor dem ersten Workshopteil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung des Kompetenzbegriffs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infoblatt "Kompetenzen" + Erklärvideo und LearningSnack (siehe Anhang)</li> </ul>
<b>Einführungsphase</b>	<b>Workshop Teil 1</b> (gesamt 120 min)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Vorstellung Trainer*in, Erklärung des Ablaufs - Roter Faden (10 min)</li> <li>• Vorstellung der Teilnehmenden (20 min)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FlipChart</li> <li>• Bildkarten<sup>20</sup>: Auswahl nach besonderem Interesse</li> <li>• Vorstellung mit Fokus auf die Frage: Warum habe ich diese Karte ausgewählt? An welches meiner besonderen Interessen erinnert sie mich?</li> <li>• Notieren der Interessen auf FlipChart</li> </ul>
<b>Interessen sammeln</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Interessen habe ich und welche davon sind mir besonders wichtig (20 min)</li> <li>• Einführung in die Jopsy-App (10 min)</li> <li>• Interessen berufsspezifisch erarbeiten, sammeln und bewerten (Jopsy, Teil Erklärvideo, Teil Interessenscheck mit Bewertung durch Bilder; Abruf der Ergebnisse), Einzelarbeit (30 min)</li> <li>• Besprechung der Einzelarbeit (20 min)</li> <li>• Verabschiedung und Abschluss Teil 1 (10 min): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Information zu der Vorgehensweise beim nächsten Workshoptermin</li> <li>○ Abschlussrunde</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erarbeitung im Plenum: Aufgreifen der Interessen aus der Vorstellungsrunde</li> <li>• Jopsy-App (Handy oder Tablet)</li> </ul>

<sup>20</sup> download: <https://de.freepik.com/fotos-vektoren-kostenlos/interessen>

<b>Eigenarbeit zwischen den Workshops</b>	Individuell (binnen ca. 1 Woche)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abgleich der Interessen aus der Einführungsphase mit den Interessen aus dem Interessenscheck</li> </ul>	
<b>Ziele und Kompetenzen erarbeiten</b>	<b>Workshop Teil 2</b> (gesamt 120 min)  innerhalb einer Woche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Erklärung des Ablaufs - roter Faden (5 min)</li> <li>• Reflexion der Arbeit an Interessen (Abgleich der Ergebnisse) im Plenum (10 min)</li> </ul> <p>Von den Interessen zu den Zielen und Kompetenzen (70 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse der Ziele (Reihung, welche Stärken/Kompetenzen brauche ich zur Erreichung) – Bezug zur Vorbereitungsarbeit</li> <li>• Von allgemeinen Zielen zu beruflichen Zielen</li> <li>• Einzelarbeit mit Jopsy (e-Portfolio: meine Stärken, meine Berufserwartung, mein Wunschberuf, meine nächsten Schritte)</li> <li>• Ausdruck des e-Portfolios</li> <li>• Ergänzen des e-Portfolios in Einzelarbeit (Bezug zu genannten Zielen und damit verbundenen Kompetenzen)</li> <li>• Ergänzung des ausgedruckten Portfolios mit dem Teil: Meine nächsten Schritte</li> </ul> <p>Selbstpräsentation (optional) (30 min):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurze Selbstpräsentation der TN auf Basis des erstellten e-Portfolios (Ziele und Stärken), 5 min pro TN (ggfs. in 2 Gruppen)</li> </ul>	FlipChart Ergebnisse aus Jopsy (Teil Interessen-gereiht) AB: Meine Ziele-allgemein AB: Meine Ziele-Detail Digitale Stärkenkarten (Jopsy)
<b>Weiterarbeit an nächsten Schritten</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot eines Termins für ein Einzelgespräch zur Ziellarbeit auf Basis des ergänzten e-Portfolios (5 min)</li> </ul>	

## 7.5 Fazit zur K+B für Lehrlinge

Die Gruppe der Lehrlinge ist offensichtlich sehr heterogen. Genauso unterschiedlich gestalten sich ihre Erwartungen an eine Kompetenz+Beratung.

Wie die angeführten Beispiele zeigen, existieren einige Konzepte für Beratungsformate für Lehrlinge und Jugendliche, die möglicherweise vor der Entscheidung für einen Lehrberuf stehen.

Gleichzeitig gibt es digitale Angebote, die die Auseinandersetzung mit Interessen, Kompetenzen und Berufen unterstützen. Wünschenswert erscheint es, diese digitalen Angebote in Präsenzformate einzubauen, um Kompetenzberatungen mit mehr zeitlicher und regionaler Flexibilität auszustatten und die Vertrautheit der Jugendlichen mit digitalen Medien als Ressource für den Berufseinstiegsprozess im Rahmen der Angebote zu fördern.

Bei der Auswahl und Integration digitaler Tools in die Kompetenzberatung ist neben der Frage der Angemessenheit für die Zielgruppe (der Lehrlinge) sowie der Zugänglichkeit, (technischen) Funktionalität und Bedienungsfreundlichkeit auch zu berücksichtigen, inwieweit die Onlinetools dazu beitragen, (geschlechter-)stereotype Kompetenzzuschreibungen und Berufsbilder nicht weiter zu verfestigen, sondern aufzubrechen und kritisch zu reflektieren – ein Aspekt, der sich gleichermaßen beim Einsatz analoger Methoden und Instrumente stellt und im vorliegenden Projekt nicht im Fokus stand, auf den hier aber explizit hingewiesen werden soll.

Die konkrete Gestaltung der Kompetenz+Beratungsangebote bedarf immer der professionellen Expertise der Bildungsberater\*innen, die sich innerhalb gesellschaftlicher und organisationaler Rahmenbedingungen sowie Vorgaben durch Auftraggeber\*innen und Kooperationspartner\*innen bewegen müssen.

## 8. Literatur

- Alheit, Peter (2003): „Biographizität“ als Schlüsselqualifikation. Plädoyer für transitorische Bildungsprozesse. In: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung e.V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.): Weiterlernen – neu gedacht. QUEM-Report, H. 78, S. 7-21.
- Alheit, Peter/Dausien, Bettina (2002): Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen. In: Tippelt, Rudolf (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen: Leske und Budrich, S. 565-585.
- Arnold, Rolf (2010): Kompetenz. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 172-173.
- BMB/BMWFW (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Bundesministerium für Bildung/Bundesministerium für Wissenschaft Forschung und Wirtschaft. Wien.
- Brandstetter, Geneveva/Kellner, Wolfgang (2014): Die Kompetenz+Beratung. Ein Leitfaden. Projektpublikation des Rings Österreichischer Bildungswerke und des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung. Wien: öibf. Online unter <http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf> [01.08.2022].
- Cedefop (2016): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Cedefop reference series; No. 104. Online unter: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073> [01.08.2022].
- Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (2003) (Hg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kellner, Wolfgang (o.J.): Workshop Komeptenz+Beratung: 3 Phasen, 8 Schritte. Handout für die Workshops zur Kompetenz+Beratung zur Aus- und Weiterbildung der Berater\*innen im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung Österreich“. Unveröffentlicht.
- Klingovsky, Ulla (Hg.)/Schmid, Martin (2018): Validieren und anerkennen. Informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen – eine Auslegung für die Schweiz. Bern: hep.
- Lachmayr, Norbert, & Mayerl, Martin. (2021). 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf) [Projektabschlussbericht]. öibf. [www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)

Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Amtsblatt der Europäischen Union (2012/C 398/01). Online unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> [01.08.2022].

Roth, Heinrich (1971): Pädagogische Anthropologie. Band II Entwicklung und Erziehung. Grundlagen einer Entwicklungspädagogik. Hannover: Hermann Schroedel.

Weinert, Franz (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, Franz (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel: Beltz, S. 17-31.

## **Anhang: Infoblatt zum Thema Kompetenzen**

siehe Folgeseiten

## Kompetenzen und wichtige Begriffe

Im Workshop werden Begriffe vorkommen, die nicht von vornherein bekannt sind. Dieses Infoblatt bietet die Möglichkeit sich mit den Begriffen, die mit Kompetenz zu tun haben, auseinanderzusetzen.

### Was sind Kompetenzen?

Hier geht es zu einem Video, in dem der Unterschied zwischen Wissen, Fähigkeit und Kompetenz erklärt wird. Einfach den QR-Code mit dem Handy scannen oder den Link in den Browser kopieren und das Video anschauen:



Video: Kompetenzen definieren und beurteilen (Bundesinstitut für Berufsbildung bibb)  
[https://www.youtube.com/watch?v=QMqDqN\\_zlZE](https://www.youtube.com/watch?v=QMqDqN_zlZE)

### Fertigkeiten, Kenntnisse oder Haltungen sind noch keine Kompetenzen.

**Fähigkeiten** sind Ergebnisse von Lernprozessen sowie praktischer Erfahrung (Fertigkeiten, Kenntnisse, Haltungen, Einstellungen)

**Stärken sind** Fähigkeiten, die eine Person besonders auszeichnen

Als **Ressourcen** werden die Fähigkeiten einer Person gemeinsam mit den Möglichkeiten, die das persönliche Umfeld bietet, verstanden.

**Unter Kompetenzen versteht man Fähigkeiten, die (gebündelt) eingesetzt werden, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen oder eine Aufgabe zu erfüllen.**

**Auf welchen Wegen können Kompetenzen erworben werden? Was bedeutet "formal", "non-formal" und "informell"?**

**Formal erworbene Kompetenzen** sind Kompetenzen, die innerhalb des Schulsystems oder des Ausbildungssystems erworben worden sind. Sie sind mit einer offiziellen Anerkennung durch Zeugnisse oder Diplome verbunden.

**Non-formal erworbene Kompetenzen** sind Kompetenzen, die außerhalb des schulischen Rahmens erworben worden sind.

Das sind zum Beispiel häufig Kurse bei einer Volkshochschule oder bei anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen.

**Informell erworbene Kompetenzen** sind Kompetenzen, die im Rahmen verschiedener Tätigkeiten in allen Lebensbereichen erworben worden sind. Zum Beispiel bei der Tätigkeit in einem Sportverein oder bei der Feuerwehr. Sie führen nicht zu einem anerkannten Abschluss. Kompetenzen erwirbt man oft in der Freizeit, zu, Beispiel beim Reparieren von Dingen, beim Basteln oder beim Verwenden digitaler Geräte.

**Welche Kompetenzbereiche gibt es und welche Kompetenzen sind innerhalb eines Bereiches für Lehrlinge wichtig?**

Kompetenzen lassen sich in 4 Bereiche gliedern:

- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz
- Personalkompetenz

Je nach Branche, Betrieb und Funktion ist ihre Bedeutung unterschiedlich gewichtet. Eine gute Mischung aller vier Kompetenzbereiche führt zum beruflichen Erfolg.

**Fachkompetenz**

Fachkompetenzen sind je nach Tätigkeit breit gefächert. Sie bilden die Grundlage jeder beruflichen Betätigung. Sie werden meist in der Ausbildung und in späteren Weiterbildungen erworben.

Fachkompetenzen sind eng mit der jeweiligen Tätigkeit, mit der Branche und dem Betrieb verbunden.

**Methodenkompetenz**

Dazu gehören zum Beispiel Informationsbeschaffung, Planen und Strukturieren, Organisation, zielgerichtet arbeiten, Lösungsstrategien entwickeln, analytisches Denken, ...

**Sozialkompetenz**

Das sind Kompetenzen im Teamfähigkeit, Kommunikation und Rhetorik, Beratungskompetenz, interkulturelle Kompetenz, kooperativ im Team mit anderen arbeiten, Rücksicht nehmen, Kritikfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen, ...

**Personalkompetenz**

Zur Personalkompetenz gehören zum Beispiel Selbständigkeit, Selbstbewusstsein, Verantwortungsbewusstsein, Fairness, Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ausdauer, Einsatzfreude, Weiterbildungs- und Lernbereitschaft, Sorgfalt, ...

Du hast jetzt die Möglichkeit, dein Gelerntes zu festigen und zu vertiefen.

Wenn du den folgenden QR-Code scannst, gelangst du auf einen Learning Snack zu diesem Thema, den du auch auf deinem Handy bearbeiten kannst.



Learning Snack zum Thema Kompetenz

[www.learningsnacks.de/share/316310/c4bf7d299d3e1ac5e4349fd823e3c6af7463df81](http://www.learningsnacks.de/share/316310/c4bf7d299d3e1ac5e4349fd823e3c6af7463df81)