

Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen – Praktische Beispiele

In diesem Artikel werden anhand von drei praktischen Beispielen die Möglichkeiten zur Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen (LGK) diskutiert. Auf eine Definition von LGK, die Darstellung des schweizerischen Modells sowie internationaler Vergleichsmodelle wird hier aufgrund des begrenzten Umfangs verzichtet. Vergleichen Sie dazu den Endbericht zur *Definition von Laufbahngestaltungskompetenzen über diverse Bildungsstufen und Laufbahnphasen* des Teams um Andreas Hirschi und Koorosh Massoudi (Hirschi et al., 2023) und die im nächsten Abschnitt angeführten Quellen.

Der Artikel fußt auf einem Vortrag bei der Nationalen Fachtagung 2024. Ihm liegt keine wissenschaftliche Analyse zugrunde, sondern der Versuch an punktuellen Beispielen zu demonstrieren, wie man sich der Arbeit mit dem LGK-Modell annähern kann.

1. Ausgangslage

International gibt es eine ganze Reihe von Modellen und Rahmen für LGK (international meist Career Management Skills, CMS). Besonders im angloamerikanischen Raum wurden solche Modelle schon früh entwickelt. So wurden Ende der 1980er Jahre in den USA die *National Career Development Guidelines* veröffentlicht (vgl. <https://www.ncda.org/> → Competences), gefolgt vom Canadian Blueprint for Life/Work Designs Mitte der 1990er (vgl. <https://blueprint4life.ca/>) und dem Australian Blueprint in den frühen 2000ern (vgl. <https://www.yourcareer.gov.au/> → Resources). Diese Modelle haben maßgeblich die Diskussion in Europa geprägt.

Für Europa hat das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN, <https://www.elgpn.eu/>) Guidelines für die Implementierung von LGK (CMS) entwickelt und sich auf eine grundlegende Definition für LGK verständigt, ohne jedoch einen konkreten Rahmen vorzuschlagen (vgl. Gravina/Lovšin, 2013 und ELGPN, 2015). In jüngerer Vergangenheit haben sich gleich mehrere Erasmus+ Projekte mit LGK-Modellen beschäftigt und Vorschläge für einen gemeinsamen Rahmen entwickelt (vergleiche dazu die Projektergebnisse zu Careers Around Me (<https://www.careersproject.eu/>) und dem Career Skills Project (<https://career-skills.eu/>)). Eine Weiterentwicklung zu einem gemeinsamen Europäischen Rahmen steht bis dato aber aus.

Trotz der umfangreichen Arbeiten an LGK-Modellen ist es schwierig praktische Umsetzungsbeispiele zu finden, die explizit auf solchen Modellen beruhen oder sogar im Rahmen von LGK-Modellen entwickelt wurden. Beispiele finden sich in Zusammenhang mit der Lehrplanentwicklung für den Berufswahlunterricht in Schulen der unteren Sekundarstufe, wie z. B. dem österreichischen Lehrplan für Bildungs- und Berufsorientierung (BBO), der seit September 2023 in Kraft ist und sich ausdrücklich an LGK orientiert (vgl. BMBWF, 2023, S. 5).

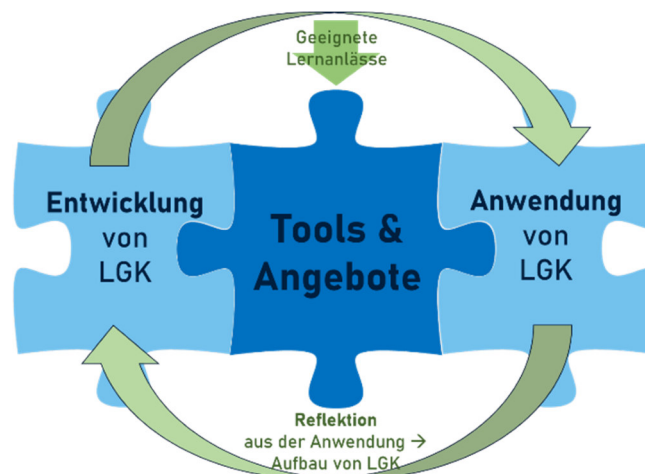


Abbildung 1: Entwicklungskreislauf zur Entwicklung von LGK, eigene Darstellung

Wie die Abbildung 1 vorschlägt, kann deshalb ein zielführender Zugang zur Entwicklung von LGK darin bestehen, über bestehende Angebote in der Laufbahngestaltung und -beratung (Materialien, Anwendungen, Beratungsansätze

usw.) geeignete Lernanlässe zu schaffen, in denen LGK angewendet und im Zuge dieser Anwendung (weiter)entwickelt werden. Über die Reflektion dieser Anwendung und der damit entwickelten LGK gilt es die Angebote selbst weiterzuentwickeln und mögliche Lücken in den Angeboten zu identifizieren.

Lernen und Entwicklung durch praktisches Tun steht im Mittelpunkt dieses Zugangs, ein Ansatz, der beispielsweise in der Schweiz in der dualen (trialen) Berufsbildung erfolgreich praktiziert wird.

Vor diesem Hintergrund wurden im Impulsvortrag bei der Nationalen Fachtagung 2024 drei internationale Beispiele für Angebote und Tools vorgestellt, mit denen LGK für unterschiedliche Phasen der Laufbahngestaltung und verschiedene Zielgruppen gefördert werden können.

2. Die Beispiele

2.1 „ich werde ...“ (Österreich)

„ich werde ...“ ist ein vierteiliges Arbeitsmaterial (vier Arbeitshefte plus Onlineunterstützung), das für Kinder und Jugendliche der 5. bis 8. Schulstufe (entspricht in Österreich ca. der Altersgruppe 10 bis 14 Jahre) konzipiert wurde und die schulische Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) unterstützt. Das Material soll aber auch zur selbstständigen Auseinandersetzung mit der Laufbahnentwicklung anregen und Erziehungsberechtigten eine Möglichkeit zur Unterstützung ihrer Kinder bieten. „ich werden ...“ setzt deutlich früher an als der formale BBO-Unterricht (7. Schulstufe) und hilft Schülerinnen und Schülern ihre Interessen, Stärken und Fähigkeiten zu entdecken, Berufe und Ausbildungen kennen zu lernen und sich bewusst für einen (Aus)Bildungsweg zu entscheiden. Abbildung 2 veranschaulicht den Prozesscharakter des Angebots und den langfristigen Aufbau von LGK und symbolisiert durch die nicht vollständig geschlossenen Kreise in der 8. Schulstufe, dass der Prozess der Laufbahnentwicklung mit der ersten Ausbildungswahl keineswegs abgeschlossen ist.

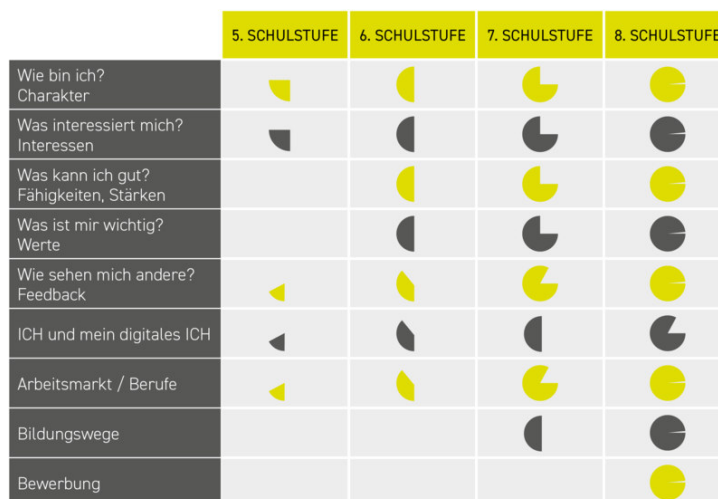


Abbildung 2: Entwicklungsprozess; Quelle: Wirtschaftskammer Oberösterreich, <https://www.ichwerde.at>

In Einordnung zum Integrativen Modell für LGK fördert das Material eine Reihe von LGK auf der Primarstufe und unteren Sekundarstufe wie z. B.

- persönliche Interessen, Fähigkeiten, Einstellungen, Erwartungen erkennen, verstehen, entwickeln;
- Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten kennen lernen und mit eigenen Erwartungen etc. abgleichen;
- Entscheidung treffen, Ausbildungsplatz finden und erfolgreich bewerben.

Durch die Verknüpfung der analogen Arbeitshefte mit digitalen Angeboten wird das Printmaterial nicht nur erweitert, sondern auch die Neigung zur Nutzung digitaler Tools bei Kindern und Jugendlichen unterstützt.

Die Materialien wurden von der Wirtschaftskammer Oberösterreich gemeinsam mit der Education Group entwickelt und werden Schulen kostenlos zur Verfügung gestellt.

Mehr Information: <https://www.ichwerde.at>

2.2 Praktikumswoche (Deutschland)

Berufserkundungen und andere Realbegegnungen – das Kennenlernen der Arbeits- und Berufswelt durch Beobachtung und Mitarbeit in Betrieben – gehören mit zu den wichtigsten Orientierungsmöglichkeiten in der Berufswahl und sind ein Musterbeispiel wie LGK durch praktisches Tun entwickelt werden können. Die zeitliche Beschränkung auf einige wenige Betriebe/Berufe und die Schwierigkeit Betriebe für Erkundungsmöglichkeiten zu finden, stellen dabei oft erhebliche Herausforderungen dar.

Die *Praktikumswoche* des deutschen Anbieters Stafftastic, setzt hier an und hat als Ziel Jugendliche durch die Organisation von regionalen, interessengeleiteten Schnupperpraktika dabei zu unterstützen, ihre persönlichen Interessen (und Eignungen) mit der betrieblichen Realität abzugleichen und organisatorische Hürden abzubauen. Die Jugendlichen (Mindestalter 15 Jahre) wählen ihre Region, ihre Berufsfeldinteressen und einen passenden Zeitraum und erhalten automatisiert geeignet Betriebe zugewiesen, die am Programm teilnehmen. Dabei lernen die Jugendlichen eine Woche lang jeden Tag ein neues Berufsfeld kennen.

In Bezug auf das Integrative Modell für LGK richtet sich das Angebot an die Laufbahnphasen Sekundarstufe, Berufsbildung, Gymnasium, aber auch Studium und fördert insbesondere folgende LGK:

- Wissen über Berufe, Arbeitswelt und Ausbildungsmöglichkeiten;
- bestehende Ideen zur Berufs-, Ausbildungs-, Studienwahl kritisch reflektieren;
- Bewerbung um Ausbildungsplatz, Praktikumsplatz erfolgreich durchführen.

Finanziert wird das Angebot durch regionale, in der Regel öffentliche Kooperationspartner. Für die Jugendlichen ist das Programm kostenlos.

Festzuhalten ist, dass durch die automatisierte Zuweisung der Praktikumsplätze der Selbstorganisationsgrad relativ gering ist. Ein Umstand, der einerseits die organisatorischen Hürden wesentlich reduziert andererseits aber die Entwicklung bestimmter LGK in Zusammenhang mit Bewerbungsprozessen weniger fördert. Zu überlegen ist überdies, wie im Rahmen solcher Programme die Reflexion und Rückkoppelung zur Sicherung der Entwicklung von LGK erfolgen kann.

Mehr Informationen: <https://praktikumswoche.de/>

2.3 Job Bank (Kanada)

Job Bank ist das zentrale Onlinetool des kanadischen Arbeitsmarktservice und bietet umfassende digitale (automatisierte) Unterstützung von der Karriereplanung, über die Aus- und Weiterbildungs- und Arbeitssuche bis zur Neuorientierung mit besonderem Augenmerk auf arbeitsmarktrelevante Informationen (insb. Daten) und zielgruppenspezifische Zugänge. Job Bank bildet damit einen automatisierten „One-stop-shop“ für Jugendliche und Erwachsene in Bildungs- & Berufswahlprozessen, Arbeitssuchende und Arbeitgeber. Wichtig sind dabei auch die spezifischen Angebote für spezielle Zielgruppen wie die indigene Bevölkerung, Personen mit Behinderungen oder zugewanderte Personen.

Das Angebot unterstützt die Entwicklung unterschiedlichster LGK mit Schwerpunkt frühe, mittlere Laufbahn sowie Studium. Die verschiedenen Tools können aber auch für andere Phasen nützlich sein.

Career Quizzes, *Job Profiles*, *Skills and Knowledge Checklist* regen in einem prozessorientierten Schritt für Schritt Ansatz zur Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten und den beruflichen Möglichkeiten an. Besonders hervorzuheben sind dabei die *Skills and Knowledge Checkliste*, die ein Matching zwischen den eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen und den Anforderungen in Berufen ermöglicht sowie das *Job Transition Tool*, das wiederum Einblick in Umorientierungsmöglichkeiten gibt und damit die Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen und Qualifikationen fördert.

Zu den geförderten Kompetenzen gemäß dem Integrativen Modell für LGK gehören beispielsweise:

- neue berufliche Möglichkeiten erkunden;
- bisherige Laufbahn, Ziele, Zielfortschritte kritisch reflektieren und berufliche und private Ziele anpassen;
- kurz- und mittelfristige berufliche Ziele aufgrund von Zielen für die zweite Lebenshälfte, die späte Laufbahn und die Pensionierung formulieren.

Nachdem es sich um ein kanadisches Angebot handelt, sind die meisten Informationen und Tools auch auf Französisch zugänglich.

Mehr Informationen: <https://www.jobbank.gc.ca/career-planning>

3. Schlussfolgerungen

Vergleicht man das Integrative Modell zur Entwicklung von LGK mit internationalen Modellen, wird durch die Ausrichtung an Bildungsstufen und Laufbahnphasen und die Konzentration auf Kernkompetenzen der Bildungs- und Berufswahl eine hohe Praxisorientierung und damit Operationalisierbarkeit des Modells und der enthaltenen Kompetenzen deutlich. Wie die Beispiele zeigen, bietet das die Chance, die Kompetenzen leichter in die konkrete Umsetzung zu bringen und das Modell damit praktisch anwendbar zu machen. Die Fokussierung auf die Laufbahngestaltung und den Prozess der Berufswahl unter Ausblendung anderer Kompetenzbereiche, die häufig als Lebensgestaltungskompetenzen („Life-Skills“) in LGK-Modellen integriert werden (vgl. z. B. die Ergebnisse des Erasmus+ Projekts Careers around me, <https://www.careersproject.eu>) unterstützt diese Umsetzbarkeit zusätzlich, ohne deswegen die Relevanz von „Life-Skills“ in Abrede zu stellen.

Dadurch erreicht man nicht nur mehr Verbindlichkeit durch konkrete, operationalisierbare Zielsetzungen, auch die Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten der Akteurinnen und Akteure der Laufbahnberatung und damit die Anforderungen an sie werden besser abgrenzbar. Damit kann wiederum die Identifizierung mit diesen Aufgaben und den dahinterstehenden Zielsetzungen bei den Beratungspersonen gefördert werden.

Zusammenfassend sollen hier noch fünf Aspekte für die praktische Umsetzung des Integrativen Modells für LGK herausgestrichen werden:

- Ein Modell für LGK fördert die Entwicklung weg von punktueller Intervention hin zu prozesshafter Begleitung in der Laufbahnberatung.
- Ein Modell für LGK erfordert keine Neuerfindung der Laufbahnberatung, sondern baut auf dem auf, was bereits da ist. Es kann helfen Weiterentwicklungspotenziale und Lücken im Angebot zu identifizieren.
- LGK bedeuten für die verschiedenen Zielgruppen insb. Unterstützungsstrukturen (er)kennen und nutzen zu können und unterstreichen damit die Bedeutung der Laufbahnberatung.
- Es braucht alters- und zielgruppenspezifische Lernanlässe, um LGK zu entwickeln, die sich an der jeweils aktuellen Entwicklungs- und Entscheidungsphase orientieren. Fragestellungen verändern sich mit den Laufbahnprozessen. Ein Modell der LGK kann die Zielgruppenorientierung in der Entwicklung und Bereitstellung von Angeboten verbessern.
- Die Forderung nach Orientierung an LGK darf im Kontext Berufswahl und Arbeitsmarkt nicht zu einer Abwälzung gesellschaftlicher Verantwortung auf die Kompetenzen des/der Einzelnen führen.

Quellen

BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2023). Kommentar zum Fachlehrplan Bildungs- und Berufsorientierung (Mittelschule, AHS-Unterstufe), Download:

https://portal.ibobb.at/fileadmin/Berufsorientierung_und_Bildung/Aktuelles/LP-Kommentar-BBO-Sek-I.pdf

ELGPN (2015). Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS). ELGPN Tools No.

4, Download: https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_tool_no_4_web.pdf

Gravina, D., Lovšin, M. (2013). Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen (Career Management Skills CMS).

Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung einer politischen Strategie. ELGPN Concept Note No. 3, Download: https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/german/DE_CMS_Concept_Note_web.pdf/

Hirschi, A., Massoudi, K., Wilhelm, F., Mullen, S. & Marciniak, J. (2023). Definition von

Laufbahngestaltungskompetenzen über diverse Bildungsstufen und Laufbahnphasen. Endbericht. Bern, Download: <https://edudoc.ch/record/234685?v=pdf>