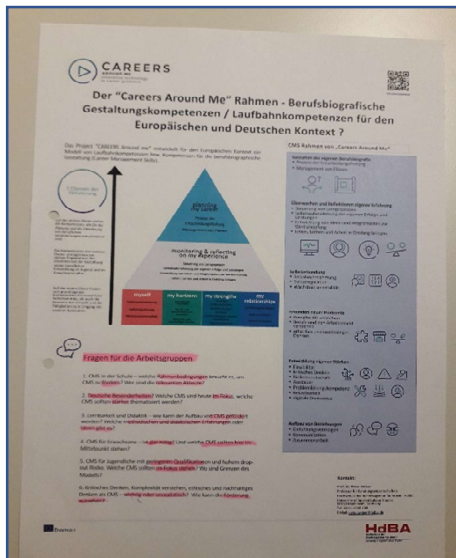


Von der Kita bis zum (Un-) Ruhestand- Berufliche Orientierung im Lebensverlauf/ Berufsbiographische Gestaltungskompetenz (Career Management Skills) – Menschen für ein selbstbestimmteres Berufsleben vorbereiten und stärken (WS 3.1)

Referent: Herr Prof. Dr. Peter C. Weber von der HdBA Mannheim

Moderatorin und Protokollantin: Inneke Küper von der HdBA Schwerin

Bei den Career Management Skills handelt es sich um ein breites Thema im Lebens- und Lernprozess mit Entwicklungsaufgaben und Krisen. Um Transparenz zu schaffen, wird einleitend ein Handout mit dem Thema „Der „Careers Around Me“ Rahmen – Berufsbiographische Gestaltungskompetenzen / Laufbahnkompetenzen für den Europäischen und Deutschen Kontext?“ verteilt.



„Der „Careers Around Me“ Rahmen – Berufsbiographische Gestaltungskompetenzen / Laufbahnkompetenzen für den Europäischen und Deutschen Kontext?“ verteilt. Neben der Gliederung wird die Frage vorgestellt, ob Career Management Skills notwendig sind. Dies soll innerhalb des Workshops erarbeitet werden. Als Grundlage für die Veranstaltung wird der Kontext in Bezug auf das europäische Projekt erarbeitet, sodass sowohl der internationale als auch der nationale Blickwinkel betrachtet werden kann. Um Laufbahnkompetenzen zu verstehen, werden sowohl die berufsbiographischen Gestaltungskompetenzen definiert

als auch die Career Management Skills. Diese sammeln und analysieren strukturierte Wege, Informationen über sich selbst, sowie Bildungswege und Berufe. In Bezug auf diesen Abschnitt wurden Fragen und Anregungen der Teilnehmer*innen aufgenommen. Diese befassen sich mit der Beurteilung von Berufswechseln, einer Rückfrage zu Berufswahlkompetenz als Teilkompetenz und der Frage, ob die Career Management Skills möglichst viele Berufswechsel befürwortet. In Bezug auf die Frage ergibt sich, dass nicht der Berufswechsel als Kompetenz im Vordergrund steht, sondern die Lösungssuche innerhalb des derzeitigen Standortes.

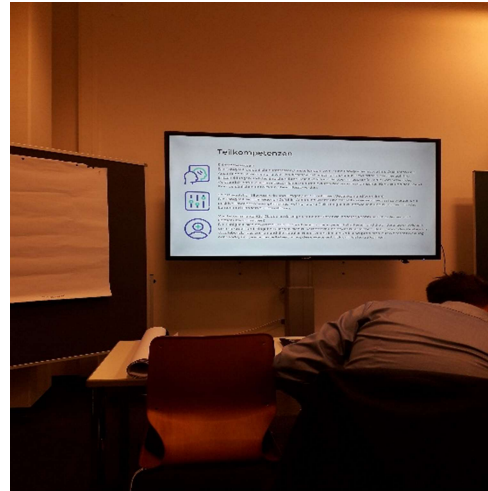
Weiterführend wird die Ausrichtung der Berufsorientierung thematisiert. Vertiefend wird die Frage an die Teilnehmer*innen gestellt, welche Akteure in dem Prozess der Berufsorientierung miteinspielen. Als weitere Frage wurde ergänzt, welche Art von Berufsorientierung in der Bundesagentur für Arbeit benötigt wird, um diese durchzuführen. Diskutierend werden von den Teilnehmer*innen politische Dimensionen genannt, die sich dabei auch an anderen Ländern orientieren sollten. Nachfolgend als Argumente zum Bedarf an übertragbaren Kompetenzen

werden beispielsweise die Komplexität an der Arbeits- und Lebenswelt, die Dynamik, aber auch die ständig erhöhten Anforderungen eingebracht, da die geringen Anforderungen in Berufen aufgrund der Digitalisierung wegfallen.

Fraglich bleibt dabei, ob ein Bedarf an Career Management Skills daraus abgeleitet werden kann. Dabei fallen insbesondere die starken Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern auf. Hinterfragt wird in diesem Kontext, ob Berufsorientierung in Deutschland breit genug aufgestellt ist. Die Kritik an der Individualisierung ist dabei diskutierbar, da Individuen für sich selbst verantwortlich sind. Von den Teilnehmer*innen wird dazu angemerkt, dass der deutsche Arbeitsmarkt nicht auf die Freizeit achtet und Work-Life-Balance weniger als in anderen Ländern thematisiert wird. Des Weiteren werden Career Management Skills im Entwicklungsstand mit den Herausforderungen besprochen. Dazu zählt die Entwicklung der Berufsorientierung in Bezug auf den Sortier- und Weiterentwicklungsprozess. Die Teilnehmer*innen ergänzen hierbei die Problematik an Projekten, da diese zeitlich begrenzt sind und somit auch nur zeitlich begrenzt Jugendliche unterstützen. Aus diesem Grund sollte die Berufsorientierung als Maßnahme generell überdacht werden, was zugleich auch neue Möglichkeiten bietet.

Für den weiteren Verlauf des Workshops wird ein Katalog zum Thema Laufbahnkompetenzen verteilt. Bevor die Auseinandersetzung mit diesem beginnt, wurde auf das zu Beginn ausgeteilte Handout eingegangen. Auf diesem Handout befindet sich eine Grafik mit unterschiedlichen Kompetenzen, die in einem Dreieck dargestellt sind. Die Kompetenzen werden nach ihrem Schwierigkeitsgrad von unten nach oben besprochen. Als nächster Arbeitsschritt werden die Teilnehmer*innen dazu aufgefordert, Seite 13 bis 29 des Kataloges zu lesen und sich anschließend dazu auszutauschen. Die zu lesenden Seiten bilden das Thema „Der Career Management Skills-Rahmen Careers Around Me“ ab und befassen sich mit Laufbahnkompetenzen für die berufsbiographische Gestaltung. Diese Kompetenzen werden in dem Katalog durch eine Kurzbeschreibung erläutert. Für diesen Arbeitsauftrag wird ein Zeitlimit von 15 Minuten festgelegt.

Nachfolgend entstehen eine offene Bilanzierung und Reflexion, indem von Herrn Prof. Dr. Weber einleitet, ob es zu den einzelnen Kompetenzen oder Teilkompetenzen Kritik oder Anmerkungen gibt. Die Teilnehmer*innen bewerten den Katalog einerseits als nützliches Tool, um in der Bundesagentur für Arbeit Defizite bei Kund*innen aufzudecken. Andererseits wird angeführt, dass insbesondere Jugendliche über andere Wege verfügen, sich diese Kompetenzen anzueignen. Anhand einiger Beispiele wird ergänzend betont, dass Menschen die Kompetenz nicht an Andere weitergeben können, wenn sie selbst nicht über diese Kompetenz verfügen.



Als Gruppenarbeitsphase sollen sich die Teilnehmer*innen mit einer Frage von dem zu Beginn verteiltem Handout beschäftigen und die Antwort auf die Fragestellung schriftlich festhalten und präsentieren. Es dürfen sich dabei auch mehrere Gruppen mit der gleichen Fragestellung beschäftigen. Für die Erarbeitung haben die Teilnehmer*innen 20 Minuten Zeit.

Die Fragen auf dem Handout lauten:

1. Career Management Skills in der Schule – welche Rahmenbedingungen braucht es, um dies zu fördern? Wer sind die relevanten Akteure?
2. Deutsche Besonderheiten? Welche Career Management Skills sind heute im Fokus, welche Career Management Skills sollten stärker thematisiert werden?
3. Lernbarkeit und Didaktik – wie kann der Aufbau von Career Management Skills gefördert werden? Welche methodischen und didaktischen Erfahrungen und Ideen gibt es?
4. Career Management Skills für Erwachsene – ist das nötig? Und welche Career Management Skills sollten hier im Mittelpunkt stehen?
5. Career Management Skills für Jugendliche mit geringen Qualifikationen und hohem drop-out Risiko. Welche Career Management Skills sollten im Fokus stehen? Wo sind die Grenzen des Modells?
6. Kritisches Denken, Komplexität verstehen, ethischen und nachhaltiges Denken als Career Management Skills – wichtig oder unrealistisch? Wie kann die Förderung aussehen?

Die erste Gruppe beschäftigte sich mit der vierten Frage und bewertet die verschiedenen Kompetenzen mit Schulnoten. Dabei beziehen sie sich auf Personen im Erwerbsleben. Die Kompetenzen Risikobereitschaft, Verständnis und Komplexität bewertet die Gruppe als sehr relevant, während die Kompetenz Selbstwahrnehmung als schwer zu erlernende Kompetenz bezeichnet wird.

Die zweite Gruppe setzte sich mit auch mit der vierten Fragestellung auseinander. Diese Gruppe beantwortet die Frage der Relevanz positiv und ergänzt die Kompetenz Reflexion als sehr bedeutsam. Für diese Gruppe zählt dazu insbesondere das Erkunden, Ausprobieren und die Exploration zu dieser Kompetenz. Dabei ist auch der Austausch mit Anderen, die Frustrationstoleranz und der Umgang mit Rückschlägen von hoher Bedeutung. Dies trifft insbesondere zu, wenn die Reflexion nicht im Kindesalter erlernt werden konnte.

Die nachfolgende Gruppe setzte sich mit der fünften Frage auseinander. Die Ausarbeitung zeigt, dass Jugendlichen hierbei ein gutes Gerüst und Umfeld gegeben werden muss. Dadurch müssen die eigenen Stärken steigen, sodass Kompetenzen entwickelt werden können. Die Grenzen sieht die Gruppe insbesondere in dem politischen System, welches nicht genügend Fördermöglichkeiten bietet. Sowohl die Schul- und Bildungspolitik als auch die Gesellschaft müsste für dieses Vorhaben umdenken.

Anschließend präsentiert die nächste Gruppe ihre Ausarbeitung zu der dritten Fragestellung. Die Lernbarkeit und Didaktik ist für Beamte ein lebenslanger Prozess. Diese Komponenten sind Facetten des Lebens und müssen deshalb breiter gedacht werden. Die betroffenen Personen müssen sich einen eigenen Weg herausarbeiten, um mit der aktuellen Situation umzugehen.

Abschließend stellt die letzte Gruppe ihre Ausarbeitungen zu der dritten Fragestellung vor. Diese Gruppe beschäftigte sich hauptsächlich mit der Fragestellung, wie man den Kompetenzrahmen in der Beratung nutzen kann. Die Antwort darauf ist, dass die Berater*innen den Überblick über alle Kompetenzen haben und deshalb den Fokus in der Beratung darauflegen können. Beispielsweise können die Berater*innen den Kund*innen spiegelnd gegenüberreten, wenn diese die Selbstreflexion erlernen sollen.