



**Digi
Cards ...**

Kompetenzhandbuch



Finanziert von der
Europäischen Union

DigiCards

A2 - DigiCards Kompetenzhandbuch

Erasmus+: KA2 – Kleinere Kooperationspartnerschaften | Berufsbildung

VERTRAGSNUMMER - 2023-2-AT01-KA210-VET-0001758544



Projekt-Konsortium

KARBON
CONSULTING
TRAINING
SUSTAINING



KARBON Consulting GmbH -
Österreich
<https://karbon-consulting.eu/>



Plattform für lebenslanges Lernen -
Belgien
<https://www.lllplatform.eu/>

Dieses Dokument wurde von der KARBON Consulting GmbH entwickelt, verantwortlich für A2 - Kompetenzhandbuch des 1-jährigen Erasmus+, Key Action 2 Small-Scale-Partnerships Projekts für Berufsbildung "DigiCards", kofinanziert mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission. Bitte wenden Sie sich an info@karbon-consulting.eu, wenn Sie Fragen/Unklarheiten/Unklarheiten zu den Themen in diesem Dokument haben.



Inhaltsübersicht

1. Einführung	6
2. Über DigiCards	7
3. Digitale Kompetenzkarten als Methode der Bildungs- und Berufsberatung	8
4. Allgemeine Rahmenbedingungen für die Arbeit mit digitalen Kompetenzkarten	11
5. Ansätze zur Nutzung digitaler Kompetenzkarten aus der Perspektive von Bildungs- und Berufsberater:innen	15
6. Ansätze zur Nutzung digitaler Kompetenzkarten aus der Sicht von Kund:innen	19
7. Möglichkeiten und Grenzen der digitalen Kompetenzkarten	20

1. Einführung

Die Bildungs- und Berufsberatung steht mit der digitalen Transformation vor neuen Herausforderungen, insbesondere mit dem verstärkten Einsatz von künstlicher Intelligenz und der Einführung neuer Technologien. Daher ist es wichtig, dass Bildungs- und Berufsberater:innen die Digitalisierung als Chance ergreifen und unbedingt mit dem notwendigen Werkzeugkasten ausgestattet sind, der digitale Methoden für den Beratungsprozess beinhaltet. In der Bildungs- und Berufsberatung besteht noch ein großer Nachholbedarf bei der Digitalisierung von Methoden, denn eine qualitativ hochwertige Beratung in einem virtuellen Umfeld geht über die Nutzung einer Kommunikationsplattform hinaus. Wenn Methoden digital nicht zur Verfügung stehen, besteht das Risiko, dass Beraterinnen und Berater das persönliche Gespräch bevorzugen und die digitalen Möglichkeiten nicht nutzen werden. Zugleich lebt die Beratung von der Beziehung zwischen Berater:in und Klient:in, die im Zuge der Digitalisierung wichtig ist zu beachten.

Mit [DigiCards](#) haben wir eine zentrale Methode der Bildungs- und Berufsberatung aufgegriffen, um auch im digitalen Kontext die Beziehungsarbeit zu stärken und spielerisch, professional und niederschwellig Kompetenzarbeit zu leisten.

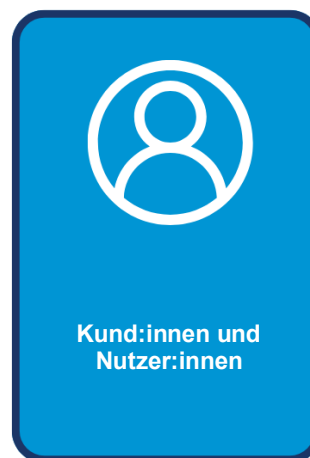
Was sind die Vorteile der digitalen Version der Kompetenzkarten?

- Verbesserung der digitalen Kompetenzen von Berater:innen
- Verbesserung der digitalen Kompetenzen von Kund:innen bzw. Nutzer:innen
- Senkung der Kosten für den Kauf von analogen Kompetenzkarten
- Sie können überall genutzt werden, wenn eine Internetverbindung und ein Computer oder ein mobiles Gerät vorhanden sind
- Sie sind frei zugänglich für alle Berater:innen in jeder Organisation, in jedem Land und unter einer gemeinsamen Lizenz
- Das Tool und die Karten orientieren sich an den wichtigsten Kompetenzrahmen und -instrumenten auf internationaler und europäischer Ebene

Das DigiCards-Kompetenzhandbuch soll auch als Leitfaden dienen, um Bildungs- und Berufsberater:innen bei der Anwendung von DigiCards zu unterstützen. Aus diesem Grund wird zu Beginn des Handbuchs noch einmal auf die Einsatzmöglichkeiten und den Mehrwert der Arbeit mit Kompetenzen hingewiesen.

Anschließend werden relevante Aspekte hervorgehoben, die bei der Vor- und Nachbereitung sowie bei der Arbeit mit den digitalen Kompetenzkarten berücksichtigt werden müssen, was dazu beiträgt, einen Rahmen zu schaffen, der eine effektive Nutzung der digitalen Kompetenzkarten ermöglicht.

DigiCards richtet sich an:



Die Karten können in verschiedenen Kontexten und Umgebungen eingesetzt werden: in Einzelberatungen, Gruppen- und Workshop-Sitzungen, aber auch selbstständig durch Kund:innen oder Nutzer:innen selbst.

Abschließend werden die Möglichkeiten und Grenzen der Arbeit mit den DigiCards Kompetenzkarten zusammengefasst.

 Link zu den digitalen Kompetenzkarten: app.digicardstool.eu

2. Über DigiCards

Wir glauben an eine Bildungs- und Berufsberatung, die digitale Tools nutzt, um ihren Kund:innen einen Beratungsprozess zu bieten, der nachhaltig, beziehungsorientiert und auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. Die Berufsberatung steht durch die digitale Transformation vor neuen Herausforderungen, insbesondere durch den verstärkten Einsatz von KI und neuen Technologien. Gleichzeitig lebt die Beratung von der Beziehungsarbeit zwischen Berater:in und Klient:in.

Mit **DigiCards** ermöglichen wir die Digitalisierung einer zentralen Methode in der Bildungs- und Berufsberatung - der Arbeit mit Kompetenzkarten. Das Projekt besteht aus 3 Hauptaktivitäten:

1. Die Entwicklung und technische Umsetzung von digitalen Kompetenzkarten.
2. Ein Kompetenzhandbuch mit Leitlinien und Empfehlungen für Beraterinnen und Berater zur Nutzung des Digicards-Tools.
3. Vernetzungsveranstaltungen zur Förderung des Austauschs bewährter Verfahren unter Bildungs- und Berufsberater:innen.

Zusammengefasst wollen wir mit DigiCards folgende Projektziele erreichen:

- ✓ Entwurf und Test von benutzerfreundlichen, maßgeschneiderten digitalen Kompetenzkarten, die für den Arbeitsmarkt, die soziale und die persönliche Entwicklung relevant sind.
- ✓ Befähigung von Berufsberater:innen, DigiCards in der täglichen Arbeitspraxis einzusetzen.

DigiCards ist ein Small-Scale-Partnership Projekt, das von der Europäischen Union im Rahmen von Erasmus+ kofinanziert wird. Der Projektzeitraum ist vom 01.01.2024 - 31.12.2024.

3. Digitale Kompetenzkarten als Methode der Bildungs- und Berufsberatung

Bildungs- und Berufsberatung wird in unterschiedlichen Settings und für unterschiedliche Zielgruppen eingesetzt. Je nach Beratungsauftrag, Rahmenbedingungen und Kapazitäten entscheiden Beraterinnen und Berater, welche Methoden im Beratungsprozess geeignet sind, um Ratsuchende bestmöglich zu unterstützen. Neben der traditionellen Biografiearbeit oder Testverfahren zur Kompetenzfeststellung ist die Arbeit mit Kompetenzen ein zentraler Bestandteil des Methodenrepertoires in der Bildungs- und Berufsberatung. In der Praxis gibt es verschiedene Ansätze, die Arbeit mit Kompetenzen in den Beratungsprozess einzubinden. Einer davon ist die Verwendung von Kompetenzkarten zur Erstellung eines Kompetenzprofils der betreffenden Person.

Grundsätzlich kann eine Kompetenzkarte folgende Aspekte enthalten:

- Name der jeweiligen Zuständigkeit
 - Beschreibung
 - Entsprechende Klassifizierung bei Verwendung von Kompetenzrahmen
 - Skalierung des Kompetenzniveaus, falls erforderlich
 - Visualisierung der Kompetenz durch ein Symbol, Piktogramm oder Farben
- Praktische Beispiele für die Anwendung der Kompetenz in realen Kontexten

Die Darstellung einer Kompetenz ermöglicht es, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen einzugehen. Kompetenzkarten können viele Vorteile haben: die Verwendung von Bildmaterial, die vereinfachten Informationen und die einfache Sprache. Es ist eine integrative Methode. Für benachteiligte Gruppen, die aufgrund von Sprachbarrieren, Bildungsbenachteiligung, Leseschwierigkeiten wie Legasthenie oder Schwierigkeiten beim Erfassen komplexer Inhalte benachteiligt sind, kann die Verwendung von Kompetenzkarten ein niedrigschwelliger und spielerischer Zugang zu den eigenen Kompetenzen sein, um sie auf sinnvolle und effektive Weise in den Beratungsprozess zu integrieren.


Kompetenzkarten können in verschiedenen Phasen der Bildungs- und Berufsberatung eingesetzt werden. Je nach Situation und Kontext können Berater:innen sie zur Gesprächsanbahnung, zur Identifizierung relevanter Aus-, Fort- oder Weiterbildungen, zur Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen wie Lebensläufen und / oder Motivationsschreiben oder als allgemeine Unterstützung des Berufsberatungsprozesses einsetzen. Das gewonnene Kompetenzprofil bildet eine hilfreiche Grundlage für den Beratungsprozess und bestärkt die Menschen vor allem in dem, was sie bereits gut können und was sie als Lern- und Entwicklungspotenzial für sich definiert haben. Die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten der Kompetenzkarten erhöhen zudem die Flexibilität in der Handhabung, die es den Praktikern ermöglicht, in bestimmten Situationen schnell und unkompliziert zu reagieren.

Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung, die sich auch in der Bildungs- und Berufsberatung ausbreitet, ist es notwendig, der Digitalisierung etablierter Methoden der Bildungs- und Berufsberatung mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Methoden sind wie der Werkzeugkasten von Bildungs- und Berufsberater:innen und in den meisten Fällen können die für das analoge Setting entwickelten Methoden nicht unverändert in das digitale Setting

übernommen werden. Der Fokus von DigiCards liegt daher auf der Bereitstellung eines digitalen Kompetenzkarten-Tools, das den hohen Ansprüchen von Bildungs- und Berufsberater:innen gerecht wird und aus Sicht von Kund:innen praktisch und niederschwellig funktioniert.

Die Kombination von theoretischen Kompetenzrahmen und praktischer Arbeit mit Kompetenzen wurde bei der Entwicklung der digitalen Kompetenzkarten besonders berücksichtigt.

Die **DigiCards-Kompetenzkarten** enthalten: den Namen der ausgewählten Kompetenz, eine Beschreibung, die jeweilige Kompetenzkategorie mit einer ausgewählten Farbe, maximal drei Beispiele in einfacher Sprache zum besseren Verständnis der Bedeutung der Kompetenz, ein Symbol/Icon und einen Link zu offiziell gültigen Kompetenzrahmen. Dies soll den Praxistransfer, die Benutzerfreundlichkeit, die Flexibilität in der Handhabung, die Inklusivität und die Niederschwelligkeit bei der Verwendung von Kompetenzkarten im digitalen Umfeld erhöhen.

 Integrität & Authentizität Persönliche Kompetenzen	Integrität & Authentizität Engagement und die Fähigkeit, mit Aufrichtigkeit, Ehrlichkeit und Integrität zu handeln.
<a>Beispiele anzeigen <a>Details anzeigen	<a>Beispiele anzeigen <a>Details verbergen
<a>Karte verschieben	<a>Karte verschieben

Der nächste Abschnitt des Handbuchs verweist auf die allgemeinen Einstellungen für die Arbeit mit digitalen Kompetenzkarten, um entsprechende Vorbereitungen zu planen und schnelle und einfache Lösungen zu finden, wenn potenzielle technische Herausforderungen auftreten.

4. Allgemeine Rahmenbedingungen für die Arbeit mit digitalen Kompetenzkarten

Bei der Arbeit mit digitalen Kompetenzkarten werden zwei Bereiche unterschieden, die es zu beachten gilt. Zum einen die technischen Komponenten, die als Voraussetzung für den Einsatz digitaler Kompetenzkarten vorhanden sein müssen und zum anderen die zwischenmenschlichen Aspekte der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Berater:in und Kund:in.



Voraussetzungen für Gerät und Browser

Damit unser DigiCards-Tool funktioniert, ist ein Gerät mit einer stabilen Internetverbindung erforderlich. Das Tool funktioniert mit allen aktuellen Browsern (Google Chrome, Microsoft Edge, Mozilla Firefox, Apple Safari) und funktioniert auch mit Tablets und Smartphones. Für ein optimales Nutzererlebnis wird ein Bildschirm mit einer Mindestbreite von 768 Pixeln (Tablet im Hochformat) empfohlen, da Nutzer:innen dann mehrere Kompetenzkarten auf einmal sehen kann und generell einen besseren Überblick haben. Auch die Drag-and-Drop-Funktionalität der Karten funktioniert auf einem Tablet oder Desktop-Computer intuitiver, weshalb eine "Karte verschieben"-Funktion für Smartphones hinzugefügt wurde.



Einrichtung eines Kontos

Das Tool ist für alle Nutzer:innen kostenlos und kann ohne ein Konto zu erstellen verwendet werden. So kann ein neues DigiCards-Set mit nur einem Klick erstellt werden. Dies ist besonders hilfreich für Kund:innen, die in der Regel nicht mehrere Sets benötigen und jedes Set kann jederzeit eingesehen und bearbeitet werden, wenn der Link Nutzer:innen bekannt ist.

Einige Funktionen sind jedoch ausschließlich registrierten Benutzer:innen vorbehalten: Passwortschutz für Sets, Dashboard mit den Sets der Benutzer:innen und persönliche Notizen für Karten und Gruppen.

Diese Funktionen richten sich vor allem an Berater:innen und Fachleute, die mit mehreren Kund:innen arbeiten und die Sätze in ihrem eigenen Archiv aufbewahren und/oder den Fortschritt überprüfen möchten.

Die Registrierung für Nutzer:innen ist einfach und schnell, denn sie erfordert nur einen Namen, eine E-Mail-Adresse und ein Passwort. Der Vorteil bei der Erstellung eines Kontos ist, dass Benutzer:innen die eigenen erstellten Sets in einer Dashboard-Übersicht sieht.



Datensicherheit beim Arbeiten mit dem DigiCards-Tool

Das DigiCards-Tool ist so konzipiert, dass es keine Daten von Nutzer:innen erfasst und keine Nutzerstatistiken erstellt. Das bedeutet für die Bildungs- und Berufsberater:innen, dass nur sie selbst persönliche Daten eingeben können, die auf dem Server gespeichert werden (z.B. den Titel der DigiCard-Sets und persönliche Notizen).

Wir empfehlen, keine Personennamen oder andere persönliche Daten, mit denen die Person identifiziert werden könnte (E-Mail, Telefon oder Adresse), als Titel oder in den Anmerkungen zu verwenden. Unter dieser Voraussetzung gibt es keine Möglichkeit, den Rest der Daten mit einer natürlichen Person in Verbindung zu bringen.

Eine Namenskonvention für alle Sets kann helfen, die einzelnen Sets zu identifizieren und sie mit den Kund:innen zu verbinden. Verwenden Sie zum Beispiel die ersten beiden Buchstaben des Vor- und Nachnamens der Person und das Datum der ersten Beratungssitzung.

Die Sets selbst haben sehr lange "unverständliche" Adressen, was bereits ein Sicherheitsmerkmal ist und es für eine Person oder einen Bot fast unmöglich macht, auf ein Set zuzugreifen, ohne die genaue URL zu kennen. Für maximale Sicherheit haben wir jedoch eine Passwortschutzfunktion hinzugefügt, die es nur Personen, die das Passwort für ein Set haben, erlaubt, es zu öffnen und zu bearbeiten.

Da die App, der Server und die Datenbank auf maximale Datensicherheit ausgelegt sind, kann die Nutzung des Tools als unproblematisch angesehen werden.

Sollten Kund:innen dennoch auf technische Probleme stoßen, ist es wichtig, dass Bildungs- und Berufsberater:innen auf der ersten Ebene Unterstützung leisten, um gemeinsam Lösungen zu finden. Besonders wichtig ist es, Menschen, die mit digitalen Werkzeugen weniger vertraut sind, in ihren Problemlösungskompetenzen zu unterstützen.

Generell ist bei der Vorbereitung als Berater:in darauf zu achten, dass das verwendete IT-Gerät über ausreichend Strom verfügt bzw. an eine funktionierende Stromquelle angeschlossen ist, dass der verwendete Browser auf dem neuesten Stand ist, dass eine ausreichende Internetgeschwindigkeit vorhanden ist und dass das IT-Gerät über einen ausreichenden Virenschutz verfügt.

Neben den technischen Rahmenbedingungen ist die Haltung der Bildungs- und Berufsberater:innen, ihre Herangehensweise und ihr Rollenverständnis ebenso wichtig und entscheidend dafür, ob der Einsatz der digitalen Kompetenzkarten als Methode von Kund:innen akzeptiert und effektiv genutzt werden kann. Gerade für Menschen mit weniger ausgeprägten digitalen Kompetenzen ist es wichtig, eine Haltung der Fehlerkultur zu signalisieren, um das spielerische Entdecken mit den digitalen Kompetenzkarten zu unterstützen. Das sogenannte "Versuch und Irrtum"-Prinzip fördert das selbstständige Lernen im Umgang mit solchen Tools und stärkt generell den Erwerb digitaler Kompetenzen, ohne dass dies bewusst initiiert wird. Hilfreich ist auch eine ressourcenorientierte Sichtweise im Umgang mit den jeweiligen Personen. Besonders empfehlenswert ist es, Menschen mit einem geringeren Selbstwertgefühl, die vielleicht sogar eine gewisse Hemmschwelle oder Barriere im Zugang zu den eigenen Fähigkeiten haben, den Umgang mit den digitalen Kompetenzkarten zu stärken und ihnen zu zeigen, wie sie einfach und intuitiv durch die Vielzahl der Karten navigieren können.

Wir sehen die folgenden Aspekte als zentral für die Rolle des/der Bildungs- und Berufsberater:in an:

- Berater:innen führen durch den Prozess und sind eine Art "**Wegweiser**", um Kund:innen eine intuitive Navigation mit digitalen Kompetenzkarten zu ermöglichen.
- Berater:innen nehmen eine Übersetzerrolle ein, um die ausgewählten Kompetenzen und die angeführten Beispiele in den jeweiligen Kontext und in das Arbeits- und Lebensumfeld der Kund:innen einzuordnen. Die Beispiele, die für die DigiCards Kompetenzkarten entworfen wurden, sind in einfacher und inklusiver Sprache formuliert. Dies soll zu dieser Transferarbeit im jeweiligen Berufs- und Arbeitskontext

beitragen. Die Kompetenzkarten ersetzen nicht die Übersetzungsarbeit der jeweiligen Bildungs- und Berufsberater:innen, sondern unterstützen diesen Prozess.

- Berater:innen fungieren als **Unterstützer:innen** bei der Auswahl der Kompetenzen. Die Person selbst ist Expertin für ihre Fähigkeiten, die sie bereits hat oder noch erlernen möchte. Daher begleiten Berater:innen die Menschen in ihrem Entscheidungsprozess, indem sie bewusst Fragen stellen oder Möglichkeiten aufzeigen. Unterstützt wird dies oft durch einen systemischen Ansatz. Es ist wichtig, dass der Einzelne selbst eine Wahl trifft und sich für oder gegen eine Kompetenz entscheidet.

Grundsätzlich können die digitalen Kompetenzkarten für die Beratung in einem 1:1-Setting oder in einem Gruppenformat, zum Beispiel bei der Durchführung von Workshops, eingesetzt werden. Je nach Zielsetzung, Personenkreis und Ausgangssituation entscheiden die Beraterinnen und Berater, wann und in welchem Format die DigiCards Kompetenzkarten eingesetzt werden sollen.

Bei der Verwendung der digitalen Kompetenzkarten müssen, die im obigen Abschnitt genannten technischen Voraussetzungen erfüllt sein. Ist dies nicht der Fall, ist es auch möglich, die Arbeit mit den digitalen Kompetenzkarten in den physischen Beratungstermin zu integrieren, indem sie über das IT-Gerät des Beraters bzw. der Beraterin gezeigt und bearbeitet werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Zusammenarbeit zwischen Berater:in und Klient:in im digitalen Umfeld, die nicht mit einem physischen Beratungstermin gleichzusetzen ist. Für viele Menschen ist die Online-Kommunikation mit Herausforderungen verbunden. Dies kann z.B. an der eingeschränkten Sinneswahrnehmung liegen, da die Kommunikation auf die auditive und visuelle Sinneswahrnehmung beschränkt ist, oder an der zeitlichen Verzögerung des Austauschs bzw. der Übertragung von Informationen durch technische Ver- und Entschlüsselungsprozesse. Aus diesem Grund ist es wichtig, eine aktivere Kommunikation in das digitale Setting einzubeziehen, d.h. aktiv Feedback einzuholen und eine offener Metakommunikation zu fördern, um das Sprechen über das Sprechen zu unterstützen. Auf diese Weise kann im digitalen Setting ein vertrauensvoller Rahmen geschaffen werden, der die Beziehungsarbeit unterstützt und die Arbeit mit digitalen Kompetenzkarten konstruktiv gestaltet.

5. Ansätze zur Nutzung digitaler Kompetenzkarten aus der Perspektive von Bildungs- und Berufsberater:innen

Sobald die Rahmenbedingungen, die technischen Voraussetzungen und die Vorbereitungen geklärt sind, können Bildungs- und Berufsberater:innen jenen Ansatz wählen, der den Zielen und Bedürfnissen von Kund:innen entspricht.

Die DigiCards Kompetenzkarten sind grundsätzlich so konzipiert, dass sie sowohl für einen ergebnisorientierten als auch für einen prozessorientierten Ansatz eingesetzt werden können. Zu Beginn kann es hilfreich sein, der Person einen allgemeinen Überblick zu geben. Dies kann z. B. der geplante Zeitrahmen, eine kurze Einführung in den Prozess, das erwartete Ergebnis und die Klärung offener Fragen sein. Basierend auf dem Konzept des "Golden Circle" schafft dies eine Orientierung für die Person, um zu verstehen, *warum* die digitalen Kompetenzkarten als Methode gewählt wurden, *wie* sie in der Beratungssitzung eingesetzt werden und *was* mit dem Ergebnis geschehen wird, was wiederum zu einer aktiveren Beteiligung am Prozess seitens der Kund:innen führen kann.

Der ergebnisorientierte Ansatz kann verwendet werden, wenn das Ziel darin besteht, bestimmte Fähigkeiten für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen wie Lebensläufen und/oder Motivationsschreiben auszuwählen. In diesem Fall liegt der Schwerpunkt auf der Auswahl von Fähigkeiten, die die Person bereits besitzt und die den Anforderungen einer bestimmten Stellenausschreibung oder dem gewünschten Stellenprofil entsprechen. Ein weiteres Beispiel für einen ergebnisorientierten Ansatz kann die Auswahl derjenigen Fähigkeiten sein, die für ein gewünschtes Stellenprofil noch fehlen, um nach geeigneten Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Trainingsmöglichkeiten zu suchen.

Der prozessorientierte Ansatz kann als Open-End-Übung gestaltet werden, und während des Prozesses der Bildungs- und Berufsberatung wird deutlich, wie die Arbeit mit digitalen Kompetenzkarten zum Auftrag und den gemeinsam definierten Zielen beitragen kann. Dieser Ansatz ist oft unterstützend, wenn die Person noch wenig oder gar keine Vorstellung von möglichen beruflichen Optionen hat. In der Praxis kann dies bei der Berufsberatung, bei der Klärung möglicher Berufsprofile oder allgemein bei der Erstellung eines Kompetenzprofils genutzt werden.

Generell wurden die DigiCards Kompetenzkarten in verschiedene Kategorien unterteilt, die berufs- und branchenübergreifend relevant sind. Die Kategorien basieren auf den Kompetenzrahmen für berufliche Kompetenzen, zusätzlich zu den etablierten Kompetenzrahmen der Europäischen Kommission ([LifeComp](#); [GreenComp](#); [EntreComp](#); [DigComp](#)) und aktuellen Studien zu Zukunftskompetenzen sowie dem Kompetenzrahmen [Inner Development Goals](#), der im Kontext der [Sustainable Development Goals](#) entwickelt wurde.

Die folgenden Impulsfragen und Anleitungen für die Arbeit mit den DigiCards Kompetenzkarten basieren auf einer modifizierten Form, die in der Praxis von Bildungs- und Berufsberater:innen der [bildungsinformations.tirol](#) häufig verwendet wird.

Möglichkeiten:

- Auswahl der vorhandenen Fähigkeiten
- Auswahl der fehlenden (oder unterentwickelten) Fähigkeiten



Konzentration auf die Auswahl vorhandener Fähigkeiten

Zielsetzungen

- ✓ Sowohl formale als auch nicht-formale Kompetenzen in den verschiedenen Kategorien sichtbar machen.
- ✓ Stärkung des Selbstwertgefühls der Person

Impulsfragen für Kund:innen:

- Können Sie sich Situationen vorstellen, in denen Sie diese Kompetenz einsetzen?
- Woran erkennen Sie oder andere Menschen, dass Sie diese Kompetenz haben?
- Haben Sie in Bezug auf diese Stärke bereits motivierendes Feedback erhalten?
- Was macht Ihnen wirklich Spaß und lässt sich leicht umsetzen?

Weitere unterstützende Fragen zur Entwicklung vorhandener Fähigkeiten

- Welche Fähigkeiten möchten Sie in Ihrem zukünftigen Beruf einsetzen?
- Welche könnten Sie den ganzen Tag lang benutzen, ohne sehr müde zu werden?
- Welche dieser Fähigkeiten interessiert Sie am meisten?
- Welche sind für Sie wichtiger als andere?
- Welche sind für Sie als Person sehr wichtig, die Sie vielleicht als Kernkompetenzen betrachten?
- Welche fallen Ihnen leicht - welche setzen Sie mühelos um?

Indem bewusst Fragen gestellt werden, regen Bildungs- und Berufsberater:innen den Einzelnen dazu an, über die Bereiche nachzudenken, in denen er Erfahrung hat, und über die Fähigkeiten, die er in seiner beruflichen Laufbahn bereits erworben hat, sowohl formell als auch informell. Es kann ratsam sein, die Person anzuleiten, über verschiedene Umfeldler wie Arbeit, Ausbildung, Hobbys, Familie, Freiwilligenarbeit oder besondere Lebensumstände nachzudenken.

Im nächsten Schritt wird die Transferarbeit, als wichtiger Teil der Kompetenzarbeit und der Erstellung eines Kompetenzprofils, eingeleitet. Hier geht es darum, oft abstrakte oder zunächst nicht in den Fokus gerückte Kompetenzen durch konkrete Beispiele, Situationen und Erfahrungen näher zu bringen und in Beziehung zu setzen, damit sich die Person auch mit der Kompetenz identifizieren kann. Bildungs- und Berufsberater:innen leiten diesen Prozess entsprechend an, um sich mit den ausgewählten Kompetenzen zu vertiefen und herauszuarbeiten, wie die jeweiligen Kompetenzen zum Ausdruck kommen.

Die folgenden Fragen an die Person können hilfreich sein:

- Wo setzen Sie diese Stärke ein? Wo haben Sie sie bis jetzt eingesetzt?
- Wie sehen andere, dass Sie diese Kompetenz haben?
- Was sagen andere in diesem Zusammenhang über Sie?
- Woher kommt das Gefühl, dass diese Kompetenz bei Ihnen stärker ausgeprägt ist als bei anderen?
- Welche Situationen können Sie dank dieser Fähigkeit gut bewältigen?
- Wie hat sich diese Kompetenz entwickelt - was deutete in Ihrer Kindheit/Jugend darauf hin, dass sich diese Kompetenz entwickeln würde? Oder haben Sie diese Kompetenz eher "plötzlich" erworben?

- Was ist das Motiv hinter dieser Fähigkeit? Was ist Ihnen wichtig, dass Sie auf diese Weise handeln oder diese Stärke entwickeln konnten?
- In welche Berufe passt diese Kompetenz, so wie Sie sie leben?
- Wie möchten Sie diese Kompetenz in Zukunft nutzen?

Je nach Ziel und Absicht kann es bei der Arbeit mit digitalen Kompetenzen mit dem Schwerpunkt auf der Entwicklung vorhandener Fähigkeiten wichtig sein, zu besprechen, was am Ende mit den Ergebnissen geschieht. Dies kann eine weitere Reflexion, weitere Hausaufgaben für die Person oder die Einarbeitung in Bewerbungsunterlagen sein. Da Beratungsprozesse sehr individuell sind, variiert dies auch von Beratungssitzung zu Beratungssitzung. Wichtig ist, dass es dem Fortgang des Beratungsprozesses dient und der Person bewusst die Möglichkeit gegeben wird, die Sinnhaftigkeit und den Nutzen der Methode zu erkennen.



Konzentration auf die Auswahl fehlender Fähigkeiten

Zielsetzungen

- ✓ Identifizierung fehlender formaler und nicht-formaler Fähigkeiten
- ✓ Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Lernfelder und Entwicklungspotenziale

Impulsfragen für Kund:innen

- Welche Fähigkeiten halten Sie für Ihr zukünftiges Berufsfeld für wichtig, die Sie Ihrer Meinung nach noch nicht in dem Maße erworben haben, wie Sie es gerne möchten?
- Welche Fähigkeiten würden Sie gerne (weiter) entwickeln? Was würden Sie gerne lernen?
- Welche Fähigkeiten würden Ihnen in bestimmten Situationen helfen, die Sie derzeit nicht in ausreichendem Maße besitzen?
- Welche Fähigkeiten würden Ihr Leben sehr bereichern?

Um die ausgewählten Kompetenzen, die aus Sicht der Person als Lernfeld definiert sind, in einen Kontext zu stellen, kann es hilfreich sein, die auf den Kompetenzkarten aufgeführten Beispiele mit konkreten Situationen oder Erfahrungen zu verknüpfen. Dies kann den Bedarf

an Entwicklungspotenzial untermauern und aufzeigen, was noch benötigt wird. Die Antwort der Person auf die Frage nach dem Vorhandensein der ausgewählten Kompetenz kann mit einem klaren "Nein" oder mit einem "Weiß nicht" erfolgen, da ein Mangel an Kompetenz oft mit Unsicherheit oder Ungewissheit verbunden ist.

Um die Ergebnisse im Beratungsprozess weiter zu verarbeiten, ist es wiederum wichtig, die definierten Kompetenzen im nächsten Schritt in Beziehung zu setzen. Dies kann einen Hinweis auf das gewünschte Berufsbild, die Aus-, Fort- und Weiterbildung oder die Identifizierung eines Berufsfeldes geben.

Die folgenden Fragen können dabei helfen:

- Wo möchten/können Sie das Gelernte anwenden?
- Wie möchten Sie das Gelernte umsetzen?
- Wo oder wie könnten/würden Sie das lernen wollen?
- Was würde sich ändern, wenn Sie diese Kompetenz hätten?
- In welche Berufe passen die ausgewählten Fähigkeiten als Lernfeld?
- Wie kann das, was Sie gelernt haben, Ihr Leben bereichern?

Schließlich ist es ratsam, die Ergebnisse des Prozesses zu besprechen und zu erörtern, wann und in welcher Form sie genutzt werden sollen. Dies unterstützt die Notwendigkeit, die ausgewählten Fähigkeiten zu entwickeln und dient auch dem Fortschritt des Beratungsprozesses.

Ein weiterer Ansatz für die Arbeit mit digitalen Kompetenzlandkarten kann das Ausschlussverfahren sein, d. h. ausgewählte Kompetenzen, die nicht berücksichtigt werden. Dies kann der Fall sein, wenn ein Berufswechsel oder eine Umschulung ansteht und diejenigen Fähigkeiten aufgelistet sind, die nicht mehr benötigt werden oder die die Person nicht erwerben möchte.

6. Ansätze zur Nutzung digitaler Kompetenzkarten aus der Sicht von Kund:innen

Durch die einfache und niedrighschwellige Handhabung ist es auch möglich, dass Kund:innen individuell mit den digitalen Kompetenzkarten arbeiten. Dies kann im Rahmen des

Beratungsprozesses erfolgen. Wenn es aus Sicht von Bildungs- und Berufsberater:innen sinnvoll ist, kann die Person bei der Vor- oder Nachbereitung von persönlichen Beratungsterminen selbstständig mit den eigenen Kompetenzen arbeiten. Wichtig ist, dass dies im Vorfeld besprochen wird und die Aufgabe für die Person klar ist, damit die Ergebnisse in den Beratungsprozess zurückfließen können.

Es wird daher empfohlen, dass der erste Kontakt des Nutzers bzw. der Nutzerin mit den digitalen Kompetenzkarten mit Unterstützung von Berater:innen stattfindet, um offene Fragen oder Unklarheiten sofort zu klären und um sicherzustellen, dass die Person die digitalen Kompetenzkarten anschließend selbstständig nutzen kann.

Die Möglichkeiten der eigenständigen Nutzung aus Sicht von Kund:innen sind ebenso vielfältig wie aus Sicht von Berater:innen, d.h. der Fokus kann auf vorhandene und bereits erworbene Kompetenzen, auf fehlende Kompetenzen oder Lern- und Entwicklungspotenziale gelegt werden, als allgemeine Aufforderung zum Experimentieren und Herausfinden interessanter Kompetenzen oder um einen besseren Zugang zur Kompetenzarbeit zu finden. Impuls- und Reflexionsfragen zu Stärken und Lernfeldern können in der gleichen Weise eingesetzt werden wie im obigen Abschnitt beschrieben.

Hier sind Bildungs- und Berufsberater:innen aufgefordert, kreativ zu sein und die Verwendung der digitalen Kompetenzkarten an die Bedürfnisse von Kund:innen anzupassen, je nach Aufgabe, Zielsetzung und Ausgangssituation der Person.

7. Möglichkeiten und Grenzen der digitalen Kompetenzkarten

Die DigiCards Kompetenzkarten bieten Vorteile aus zwei Perspektiven: Mit der zunehmenden Digitalisierung in der Bildungs- und Berufsberatung ist es wichtig, dass die Methoden der Bildungs- und Berufsberatung auch in einer zeitgemäßen und digitalen Form zur Verfügung stehen. Wenn wir den digitalen Wandel erfolgreich gestalten wollen, ist es wichtig, dass auch Bildungs- und Berufsberater:innen über das notwendige Handwerkszeug verfügen, um in einem digitalen Umfeld auf hohem Niveau arbeiten zu können. In dieser Hinsicht bieten digitale Kompetenzkarten nicht nur die Möglichkeit, als Methode eingesetzt zu werden, sondern unterstützen Berater:in und Kund:in dabei, sich im Umgang mit digitalen Werkzeugen zu schulen. Dieser Nebeneffekt stärkt die digitalen Kompetenzen aller Beteiligten und leistet einen positiven Beitrag zur digitalen Transformation.

Aus Sicht der Bildungs- und Berufsberatung können die digitalen Kompetenzkarten ergebnis- oder prozessorientiert eingesetzt werden, was ein hohes Maß an Flexibilität in der Anwendung mit sich bringt. Darüber hinaus fördert die Arbeit mit den DigiCards Kompetenzkarten die Sensibilisierung von Kund:innen für die Kompetenzentwicklung und unterstützt die Erstellung eines Kompetenzprofils, das für den weiteren Beratungsprozess genutzt werden kann. Die Kompetenzkarten an sich haben Kompetenzen aus dem formalen und non-formalen Qualifizierungsbereich integriert und verfolgen somit einen ganzheitlichen und zukunftsorientierten Ansatz. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die digitalen Kompetenzkarten viele Chancen und Möglichkeiten bieten. Entscheidend ist, dass die Nutzerinnen und Nutzer sie sinnvoll einsetzen, ihren Mehrwert entdecken und Erfahrungen sammeln.

Dennoch hat eine Methode in der Bildungs- und Berufsberatung ihre Grenzen. Nicht jedes Beratungsthema ist mittels digitaler Kompetenzkarten geeignet. Umso wichtiger ist es, dass Bildungs- und Berufsberater:innen sorgfältig abwägen, welche Methode für welche Person, für welchen Auftrag, mit welchem Ziel und zu welchem Zeitpunkt geeignet ist.

Darüber hinaus ist es uns wichtig zu betonen, dass digitale Kompetenzkarten, wie jedes andere digitale Werkzeug, die Beziehungsarbeit zwischen Berater:in und Kund:in nicht ersetzen. Mit der zunehmenden Automatisierung von Prozessen und Abläufen und dem zunehmenden Einsatz von KI steigt auch das Risiko, die Basis jeder Bildungs- und Berufsberatung aus den Augen zu verlieren. Bildungs- und Berufsberatung ist auf Beziehungsarbeit angewiesen und wird es auch in Zukunft sein. Methoden und Tools bieten eine erfolgreiche Unterstützung, ersetzen aber nicht die wertvolle Arbeit, die Bildungs- und Berufsberater:innen täglich leisten.