

Stärkung der Kompetenzen von BeraterInnen für die digitale Beratung

Von **Peter C. Weber**

Einleitung

Digitalisierung ist kein neues Thema, sondern ein evolutionäres. Wer über seine eigene Co-Evolution mit Digitalisierungsthemen nachdenkt, findet über die letzten Jahre und Jahrzehnte viele Beispiele, wie Digitalisierung das Arbeits- und Privatleben durchdrungen hat und wie er oder sie sich selbst Digitale Werkzeuge angeeignet und für die eigene Nutzung adaptiert hat. Dazu gehört die routinierte Nutzung des Computers, einer neuen Software, von E-Mails, Social-Media, digitaler Lernumgebungen, der Smartphones und nun auch von KI-Modellen. Diese biografische Verschränkung und die Aneignung von Medien sind eine geteilte Erfahrung, auch wenn diese generationsbedingt, bildungs- und tätigkeitsabhängig unterschiedlich erlebt und gemeistert wird und damit auch zur Exklusion von Menschen führt oder führen kann (Martínez, Sádaba & Serrano-Puche 2021).

Digitalisierung durchdringt und bestimmt aber nicht nur unsere Lebens- und Arbeitswelt im Allgemeinen. Digitalisierung wirkt sich auf mehreren Ebenen auch auf die Beratung (Bildung, Beruf und Beschäftigung) aus. BeraterInnen arbeiten mit Ratsuchenden, die selbst Fragen zu digitalen Kompetenzen haben und sich in einer wandelnden Bildungs- und Arbeitswelt bewegen müssen (Curtarelli et al. 2016). BeraterInnen nutzen dazu auch selbst zunehmend digitale Wege, um Zielgruppen anzusprechen, um Beratung anzubieten oder digitale Elemente, z.B. den Einsatz von Datenbanken oder digitale Tests in ihre Beratungsarbeit einzubinden. Es wird in diesem Zusammenhang von „Hybridisierung von Beratung“ gesprochen (Mocigemba & Unterreiner 2024). Auch wenn aus guten Gründen angenommen werden kann, dass die zentralen Kompetenzen von BeraterInnen ihre Bedeutung behalten, kommen neue Kompetenzanforderungen hinzu.

Die vom Nationalen Forum für Beratung und Bildung Beruf und Beschäftigung (nfb)² vertretene These lautet darum, dass sich ergänzende Kompetenzanforderungen beschreiben lassen, und dass sich das nfb verstärkt mit der Digitalisierung von Beratung beschäftigen sollte. Bei diesem Vorhaben kann auf Vorarbeiten im Feld der BBB-Beratung zurückgegriffen werden (Kettunen 2021; Kraatz, Rübner & Weber 2021).

Das nfb ist sich bewusst, dass die Zusammenarbeit, die Abstimmung und das Lernen von und mit anderen Akteuren eine zentrale Bedingung dafür ist, auch für die BBB-Beratung ein breit getragenes Profil für Digitalisierung und Beratung zu erstellen und zu verbreiten. Darum sollten die Erfahrungen und Aktivitäten anderer Verbände und Akteure berücksichtigt werden.

Digitalisierung, Hybridisierung der Beratung und KI gestützte Beratungssettings

Der digitale Wandel verändert die Möglichkeiten der Ausgestaltung von Beratung, mit der Folge, dass Beratungsangebote – je nach Kontext – durch digitale Anwendungen ersetzt oder ergänzt werden können. Hybridisierung meint in diesem Zusammenhang die Integration von digitalen und nicht digitalen Elementen in der Beratung (Mocigemba & Unterreiner 2024). Damit wird der ursprünglich für

2 Das nfb hat im Jahr 2023 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um den Bedarf einer Erweiterung des Kompetenzmodells für die Beratung (Schiersmann, Petersen u. Weber 2017) um digitale Kompetenzen zu prüfen und hierzu Vorschläge zu machen. Ein erstes Entwurfspapier wurde auf der Mitgliederversammlung 2024 vorgestellt. Der vorliegende Aufsatz baut auf dieser Vorlage auf und erweitert sie.

die Mensch-Mensch-Beratung maßgebliche Raum der persönlichen Begegnung und Interaktion um neue Aspekte einer digitalen Umgebung bzw. einer Technik-Mensch- bzw. Mensch-Technik-Mensch-Interaktion erweitert. Der digitale oder der hybride Raum benötigen jeweils entsprechend andere und neue Formen der Kommunikation und Methodik, um z.B. einen Arbeitsraum, eine Ebene der virtuell persönlichen Begegnung und ein Vertrauensverhältnis zwischen BeraterIn und Ratsuchender/dem herzustellen. Gleiches gilt für beteiligungsorientierte Ansätze in der Beratung, wenn sie aus ihrer bisherigen Umsetzung im analogen Raum heraus digitalisiert werden sollen und dann neue methodisch-didaktische Ansätze benötigen, um wirkungsvoll zu bleiben.

Zu den genutzten Beratungsformaten gehören bereits jetzt Online-Beratungen im Videoformat, interaktive Webinare, KI gestützte Beratungen und der Einsatz von KI z.B. in Form von Chatbots und Avataren. Technologie erweitert über die direkte Nutzung in der Beratung hinaus auch die Möglichkeiten und die Anforderungen, den Zugang für Ratsuchende zur Beratung sowie die Vermarktung von Beratung zu verbessern. Während die Digitalisierung hier bereits technologische Realitäten schafft, bedarf es seitens der professionellen BeraterInnen der Reflexion, wie der Einsatz von digitalen Anwendungen erfolgen kann und soll, welche ethischen oder rechtlichen Grenzen gelten (sollen) und wie sich die Kompetenzanforderungen an BeraterInnen, evtl. auch nach Tätigkeitsfeld diversifiziert, verändern. Digitale Kompetenzen sind vor diesem Hintergrund bedeutsam für BeraterInnen.

Digitale Kompetenzen

Orientiert man sich an allgemeinen Kompetenzrahmen für die Digitalisierung, wie beispielsweise dem EU-Rahmen „DigComp 2.2“, so sollten neben der grundsätzlichen Fähigkeit zur Nutzung digitaler Technik und dem Umgang mit Informationen, Daten und Medien auch Fähigkeiten zur digitalen Kommunikation und Zusammenarbeit sowie zunehmend auch Fähigkeiten

zur Erstellung von digitalen Inhalten berücksichtigt werden. Eingebettet sind solche digitalen Fähigkeiten in übergreifende Fähigkeiten, die z.B. Problemlösefähigkeiten, dem Umgang mit Datenschutz oder der eigenen Haltung gegenüber Fragen der Digitalisierung umfassen (Vuorikari, Kluzer & Punie 2022).

Digitale Kompetenzen werden für alle Bereiche von Leben und Arbeit diskutiert. Im Rahmen des Projektes CGC-DigiTrans wurden 20 Kompetenzmodelle digitaler Kompetenzen und sogenannter „Future Skills“ analysiert und kategorisiert und die Ergebnisse in fünf Gruppen zusammengefasst und weiter operationalisiert (Weber & Schulz 2023) (Abb. 1).

Folgende übergreifende Befunde können an dieser Stelle festgehalten werden:

- Bei gewissen Unterschieden in den Details lässt sich ein übergreifender Kern digitaler Kompetenzen feststellen (siehe Abbildung 1). Gleichzeitig gibt es bisher einen Mangel an Ausdifferenzierungen für konkrete Berufsbilder oder Tätigkeiten. Neu aufkommende Themen wie die KI-Nutzung sind in vielen der Modelle noch nicht klar zugeordnet.
- Digitale „Literacy“ ist eine zentrale Grundkompetenz für Menschen in nahezu allen Lebens- und Arbeitsbezügen. Der Zugang zur Entwicklung dieser Kompetenzen ist nicht gleich verteilt, er hängt vielfach von Teilhabemöglichkeiten und Lerngewohnheiten ab.
- Übergreifende, sogenannte „transversale Kompetenzen“ sind von besonderer Wichtigkeit, da sie sich stärker auf den Umgang der Personen mit sich selbst (kontinuierliches Lernen, Problemlösungsverhalten, Kreativität, Resilienz) sowie in reflexiver Weise mit Digitalisierung (digitale Sicherheit, Reflexion von Implikationen der Digitalisierung) beschäftigen. Um Personen im Prozess der Digitalisierung zu begleiten, kommt es vorrangig auf solche Kompetenzen an.

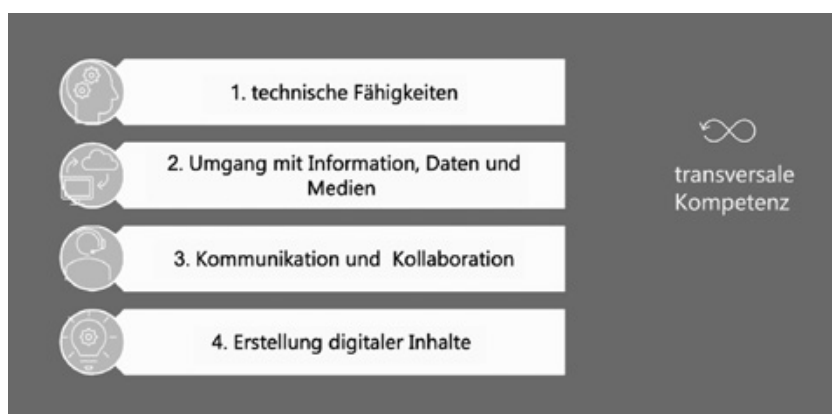


Abb. 1: Der Rahmen digitaler Kompetenzen (CGC-DigiTrans) (Weber & Schulz, 2023, S.14)

- In vielen Modellen werden Digitale Kompetenzen direkt mit der Gestaltung einer zukunftsfähigen Arbeitswelt und Dienstleistungen verbunden. Future-Skills Modelle (z.B. des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft (2021); Ehlers et al. (2024) oder der „Future Skills Navigator“ (Pechstein & Schwemmler 2023) bieten damit einen Rahmen, an dem sich zum Beispiel Arbeitgeber, Hochschulen oder Behörden zunehmen orientieren bzw. orientieren sollen. Diese Kompetenzen tauchen in Berufs- und Stellenbeschreibungen auf und müssen auch in der Beratung für bzw. mit den KlientInnen aufgegriffen und mit vorhandenen und entwickelten Kompetenzen in Beziehung gesetzt werden.

Vorliegende Kompetenzmodelle und Empfehlungen für die BBB-Beratung

Für die Beratung wurden im internationalen Kontext sowie national in einzelnen Teilfeldern der Beratung Kompetenzbeschreibungen entwickelt. Die folgenden Modelle enthalten Beschreibungen digitaler Kompetenzen für BeraterInnen und wurden in den letzten Jahren veröffentlicht. Sie sind eine weitere Basis für die Erweiterung des nfb Modell-Vorschlags.

Autoren	Jahr	Titel
Camenzind, Hörmann & Silfverberg	2023	Medienkompetenz Blended Counseling. Ein Modell
Institut für E-Beratung	2023	Studienplan für das weiterbildende Studium Hochschulzertifikat Onlineberatung
Canadian Career Development Foundation	2021	The Pan-Canadian Competency Framework for Career Development Professionals
Vuorinen & Kettunen	2023	A proposal for a National Competency Framework for Career Professionals
Career Industry Council of Australia	2022	Professional standards for Australian Career Development Practitioners

Die vergleichende Auswertung dieser Modelle führen zur Unterscheidung von acht Kategorien bzw. Kompetenzbereichen zur Beratung im Kontext der Digitalisierung:

- Technologische Kompetenz
- Zugänglichkeit und Inklusion im digitalen Raum
- Kommunikative Kompetenz in digitalen Settings
- Beratungsprozessgestaltung der digitalen Beratung
- Förderung der Medienkompetenz von KlientInnen
- Reflexion und Weiterentwicklung
- Datenschutz und Sicherheit
- Organisationale Dimension von digitaler Beratung

Die Ausführliche Auswertung kann an dieser Stelle nicht präsentiert werden, jedoch sollen einige Ergebnisse herausgehoben werden. Die bisherigen Beschreibungen sind in unterschiedlichem Maße ausdifferenziert und konkretisiert. Naturgemäß sind die Quellen, die sich explizit mit digitaler Beratung beschäftigen, ausführlicher angelegt als die übergreifenden Kompetenzrahmen. Übergreifend kann ein performanzorientierter Ansatz in allen Modellen festgestellt werden, auch wenn die Operationalisierung meist nicht stark ausgeprägt ist. Das Modell von Camenzind, Hörmann & Silfverberg (2023) für „Blended Counseling“ stellt hier die differenzierteste Beschreibung dar.

Obwohl einige Modelle aus dem Handlungsfeld der BBB-Beratung stammen, fehlen in den meisten Modellen klare Verknüpfungen von Bildung, Beruf und Arbeitswelt mit den digitalen Kompetenzen der Ratsuchenden. Wir schlagen vor, unter digitalen Kompetenzen auch die Kompetenz zu fassen, die Bedarfe der Ratsuchenden bezüglich der Herausforderungen der Digitalisierung zu fassen. Dies könnte folgende drei Perspektiven umfassen:

- Fachliche Fundierung: Veränderungen der Arbeitswelt und Bedarfe und Anforderungen
- Befähigung: Aufbau von Digitalen Kompetenzen bei den KlientInnen
- Unterstützung: emotional und haltungsbezogen, um im Wandel zu bestehen.

Ein weiterer Aspekt, der in den bisherigen Modellen wenig aufgegriffen wird, ist die Hybridisierung von Beratung. Digitalisierung in der Beratung wird bisher meist als medienvermittelte Beratung konzipiert, z.B. als Chat, Mail-, oder Videoberatung. Dies berücksichtigt nicht in ausreichendem Maße die Möglichkeiten und Anforderungen, die sich aus der hybriden Verschränkung von Präsenzformaten, Onlineformaten und verschiedenen digitalen Instrumenten in allen Formaten ergeben. Folgende Aspekte sollten in Zukunft stärker bei der Entwicklung der Beratung Berücksichtigung finden:

- Prozesse hybrid gestalten
- Digitale Instrumente und Ressourcen integrieren
- Beratung hybrid erweitern, auch als Netzwerk- oder Multi-Akteurs-Beratung.³

Begründet durch die dynamische Weiterentwicklung der Technologie veralten vorliegende Modelle schnell. Es ergeben sich mehrere Perspektiven, die im Modell berücksichtigt werden sollten:

³ Ein Modell zur Netzwerk- und Multi-Akteurs-Beratung wurde im Projekt CGC-DigiTrans entwickelt und erprobt <https://digitransformation.net/> (Abruf am 24.11.2024).

- Die Bedeutung von Künstlicher Intelligenz (KI) und von Automatisierung. Künstliche Intelligenz ist aus unserer Sicht nicht nur ein weiteres Feature von digitalen Anwendungen, sondern eine einschneidende, „disruptive“ Veränderung, die – zum Teil in noch nicht absehbarer Weise – Beratung verändern wird. Gerade in größeren Organisationen werden wir uns damit auseinandersetzen müssen, dass bestimmte Prozesse automatisiert werden, z.B. der Zugang von KundInnen, die Datenverarbeitung oder bestimmte Teildienstleistungen.
- Übergreifend entsteht aus der Dynamik der Digitalisierung die Anforderung an die BeraterInnen und Rat-suchenden zur Entwicklung einer „Future-oriented Digital Literacy“⁴. Ziel könnte es sein, Entwicklungen im (digitalen) Wandel pro-aktiv wahrzunehmen und für die eigene Arbeit auf Anwendbarkeit und Nutzen zu prüfen sowie die eigenen Kompetenzen im Umgang damit weiterzuentwickeln und zu reflektieren. Im CGC-DigiTrans-Modell wurden Transversale Kompetenzen wie „Lösen von Problemen“, und „Kreatives, kritisches und zukunftsorientiertes Denken“ beschrieben. Solche Fähigkeiten können als Grundlage für „Futures Literacy“ verstanden werden.
- Persönliche Kompetenzen sollten Teil jedes Kompetenzmodells sein. Im diskutierten Kontext erscheinen Haltung gegenüber der Digitalisierung und Ambiguitätstoleranz von besonderer Bedeutung. Die Einstellung bzw. Haltung gegenüber der Digitalisierung und digitalisierter Elemente der Beratung ist zentral. Ambiguitätstoleranz wiederum ist der Teil persönlicher Kompetenz, der notwendig ist, um Veränderungen offen (aber auch nicht einfach euphorisch) gegenüberzutreten und die eigene Haltung weiterentwickeln zu können.

Ein erster Entwurf für ein nfb-Kompetenzmodell

Kompetenzmodelle können unterschiedlich gestaltet werden. Grundlage ist eine Auseinandersetzung mit dem Kompetenzbegriff sowie die Ausdifferenzierung auf verschiedenen Stufen der „Granularität“. Das BeQu-Modell (Schiersmann, Petersen & Weber 2017) formuliert einen performanzorientierten Ansatz. In diesem Modell wurden die Kompetenzen auf der Handlungsebene unter Berücksichtigung der Ressourcen konkretisiert. Kognitive und motivationale Ressourcen – somit auch Haltungen – werden als notwendig für die Herausbildung und Anwendung verstanden. Die performanzorientierten Beschreibungen ermöglichen zusammen mit

den benannten Ressourcen die Beobachtung und Selbstreflexion. Die Ausdifferenzierung in Kompetenzen bringt die notwendige Konkretisierung um von Schlagworten nahe an Praxisanforderungen zu gelangen. Erst die Operationalisierung in Teilkompetenzen bietet eine Grundlage für z.B. Beobachtung, Ableitung von Zielen für Qualifizierung und Weiterbildung oder auch die gezielte Selbstreflexion. Dadurch wird eine empirische Überprüfung, eine differenzierte Selbsteinschätzung oder die Planung von Bildungsangeboten möglich.

Die Kompetenzen wurden in der vorliegenden Version wie folgt differenziert:

- Beziehungs- und Kommunikationskompetenz in digitalen und hybriden Settings
- Digitale „Literacy“ als fachliche Grundlage digitaler Beratung
- Beratungsprozesskompetenz in digitalen und hybriden Settings
- Nutzung von KI in der Beratung
- Vermittlung von Informationen und Medienkompetenz
- Persönliche Kompetenz und Haltung für digitale und hybride Beratung

Die folgende Tabelle ordnet diese Kompetenzen und differenziert diese mit einer bisher nicht abgeschlossenen Liste von Teilkompetenzen aus. Es handelt sich dabei um einen Vorschlag des Autors, wobei die Vorarbeiten der nfb Arbeitsgruppe berücksichtigt wurden. In der ausführlichen Version enthält die Tabelle neben den beschriebenen Teilkompetenzen auch eine Ausdifferenzierung von Wissensbestandteilen, die Grundlage der Kompetenz sind, sowie von Haltungen und der notwendigen Rahmenbedingungen, um die Kompetenz realisieren zu können. Organisationsbezogene Aspekte des Zugangs und der Vermarktung sind bisher nicht berücksichtigt. Technologische Fähigkeiten wurden quer zu allen Kompetenzen integriert. (S. Tabelle 1, Seite 14)

Die Zielsetzung für BeraterInnen könnte, über die beschriebenen konkreten Kompetenzen, die Entwicklung einer „Future oriented Digital Literacy“ sein, um sich digitale Entwicklungen und Möglichkeiten anzueignen und mitzugestalten⁴. Verbunden wäre dies mit einer grundsätzlich offenen Haltung, um Zukunftsvorstellungen für den eige-

4 Zum Konzept der „Future Literacy“, wie sie von der UNESCO entwickelt und beschrieben wurde, vgl. Miller (2018): „By definition therefore, being futures literate is the capacity to identify, design, target and deploy AA (Anticipatory Assumptions)“ (S. 24).

4 Hors und Gladwin nutzen den Begriff der „Multiple futures literacies“ und beschreiben diesen wie folgt: „Building upon and extending from the discipline of futures studies, which involves inquiry into possible, probable, and preferable futures through social and technological advancements, futures literacies refers to the ways we perceive, sense, enact, envision, and create the future in the present.“ (Horst & Gladwin 2024, S. 42)

Tabelle 1: Kompetenzen und Teilkompetenzen der digitalen und hybriden Beratung auf Basis des Arbeitspapiers des nfb 2024⁵

Kompetenz	Operationalisieren durch Teilkompetenzen
Beziehungs- und Kommunikationskompetenz in digitalen und hybriden Settings	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Methodische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Arbeitsbeziehung zu den KlientInnen in der digitalen Zusammenarbeit zu fördern ▪ das Gegenüber in seinen Reaktionen wahrzunehmen und die eigene Kommunikation anzupassen ▪ Vertrauen in das digitale oder hybride Setting sowie die Zusammenarbeit zu fördern ▪ das kommunikative Setting passend zur Zielsetzung und Zielgruppe auszuwählen und zu gestalten ▪ ihre Kommunikation an kulturelle und soziale Diversität anzupassen ▪ Feedback-Schleifen in digitalen Beratungssituationen zu fördern
	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Technische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ technische Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit KlientInnen einzuplanen und bei der Behebung zu unterstützen ▪ technische Rahmenbedingungen datenschutzkonform zu gestalten
Digitale „Literacy“ als fachliche Grundlage digitaler Beratung	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Methodische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationen gezielt zu suchen und zu speichern ▪ Informationen und Informationsquellen fachlich zu bewerten ▪ fachliches Wissen zur Digitalisierung (Bildung, Arbeitswelt) in die Beratung einzubringen
	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Technische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recherchekompetenz und -tools einzusetzen ▪ digitales Wissensmanagement zu planen und anzuwenden ▪ KI-Modelle z.B. zur Wissensgenerierung und Textbearbeitung anzuwenden ▪ mit Daten sensibel umzugehen und Datenschutzbestimmungen einzuhalten
Beratungsprozesskompetenz für digitale und hybride Beratung	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Methodische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ digitale und hybride Beratungsprozesse zu planen und durchzuführen ▪ digitale und hybride Beratung zu strukturieren und an die Bedarfe von KlientInnen anzupassen ▪ Medien und Settings der digitalen Beratung zielgruppengerecht anzupassen und zu kombinieren ▪ Feedback von KlientInnen und Impulse aus dem Austausch mit KollegInnen zur Weiterentwicklung der Beratung zu nutzen
	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Technische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ digitale Plattformen und digitale Tools zu nutzen ▪ Methoden der analogen Beratung in digitale Formate zu überführen
Nutzung von KI in der Beratung	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Methodische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ KI-Tools zu bedienen und in den Beratungsprozess zu integrieren ▪ potenzielle Risiken und Grenzen von KI-Anwendungen zu erkennen und zu adressieren ▪ die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der KI-gestützten Beratungsergebnisse sicherzustellen ▪ KlientInnen die Funktionsweise und Einschränkungen von KI zu erklären
	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Technische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ durch die gezielte Erstellung von „Prompts“ die Qualität der KI-Nutzung zu verbessern ▪ die dynamische Weiterentwicklung der Technologie zu verfolgen und sich neue Tools anzueignen

Kompetenz	Operationalisieren durch Teilkompetenzen
Vermittlung von Informationen und Medienkompetenz	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Methodische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> Informationen an KlientInnen zu vermitteln und Informationskompetenz der KlientInnen zu fördern digitale Fähigkeiten von Klienten einzuschätzen die Motivation der Klienten im Umgang mit digitalen Medien zu unterstützen grundlegende technische Fähigkeiten zu vermitteln mithilfe sozialer Medien über Angebote und Möglichkeiten zu informieren und Beratungsnetzwerke mit KollegInnen und KlientInnen aufzubauen bzw. zu pflegen Daten von KlientInnen zu schützen
	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Technische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> Textverarbeitungssoftware zu nutzen Videotools, Chats, Mail anzuwenden digitale Inhalte zu generieren soziale Medien in ihre Arbeit einzubinden
Persönliche Kompetenz und Haltung	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Methodische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> mit Ambiguität und Unsicherheit umzugehen Digitalisierungsprozesse und ihre Auswirkungen kritisch zu reflektieren Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen zu zeigen ihr eigenes Lernen zu planen und aktiv zu gestalten Selbstfürsorge und handlungsbezogene Resilienz zu entwickeln
	<p>BeraterInnen sind in der Lage (Technische Befähigung):</p> <ul style="list-style-type: none"> auf tretende Probleme allein oder durch Hinzuziehung von Fachleuten zu lösen (Problemlösekompetenz)

nen Berufsstand kritisch und konstruktiv entwickeln zu können. Am Ende steht also nicht ein festgeschriebener Kanon neuer Kompetenzen, die lediglich den aktuellen Stand des digitalen Wandels abbilden. Angesichts einer schnellen technologischen Weiterentwicklung ist eine solche dynamische Konzeption von Kompetenz notwendig.

Zusammenfassung und Ausblick

Beratung als Profession und die Berufsverbände als deren Förderer sollten sich mit Digitalisierung weiterhin pro-aktiv beschäftigen. Dies ist kein neues Thema, es hat aber, spätestens mit der breiten Etablierung generativer KI, an Dringlichkeit gewonnen. Digitale Aspekte durchziehen den Beratungsalltag sowie den Alltag der Ratsuchenden. Dies betrifft viele Aspek-

te, u.a. das Arbeitsleben, das Lernen, den Zugang zur Beratung, die hybride Gestaltung von Beratung sowie die Weiterentwicklung unserer Beratungsleistungen, Instrumente und Konzepte. Um dies proaktiv anzugehen ist eine offene Denkhaltung hilfreich. Hartmut Davin schreibt dazu in einem Papier der deutschen Gesellschaft für Online-Beratung (DGOB) folgendes: „Professionelle Beratungskräfte messen sich im 21. Jahrhundert (..) weniger mit einer KI, als dass sie KI-Novität (sic) für ihre Beratungsdisziplin konzeptionieren müssen, d.h. es läuft weniger auf vergleichbare als vielmehr auf andere Kommunikationsleistungen im zeitgenössischen Habitus von BeraterInnen hinaus“ (Davin, 2023, S. 8). Ein zeitgenössischer Habitus: Das bedeutet eine Haltung dazu finden, was sich alles um uns herum entwickelt, von dem wir gleichzeitig noch nicht wissen, wohin es führen wird. Den Berufsverbänden kann hier die Rolle zufallen (gemeinsam) pro-aktiv das Thema anzugehen, offen zu diskutieren und ihren Mitgliedern Angebote und Unterstützung zu bieten. Hierzu gehört ein offener und intensiver Diskurs und das Schaffen von Austauschformaten und Lernangeboten. Qualifizierungs- und Lernangebote sind ein wichtiger Weg, jedoch nicht nur im instrumentellen Sinne

5 Berücksichtigt wurden bei der Bearbeitung der nfb-Vorlage (Stand 11/2024) ergänzend die folgenden Kompetenzmodelle: Camenzind u.a. 2023; Institut für E-Beratung 2023; CCDF 2021 (Canada); CICA 2022 (Australien) sowie Vuorinen u.a. 2023 (Finnland).

der Bewältigung der digitalen Tools, sondern auch reflexiv im breiten Sinne der diskutierten Kompetenzen. Die vorgetragenen Überlegungen sind hierzu ein kleiner Zwischenschritt. Weitere Zusammenarbeit ist nötig und kann verbandsübergreifend gelingen.

Literatur

Davin, H. (2023) Künstliche Intelligenz (KI) und Profession. In: V. Brinkmann; H. Davin; H. Thiery (2023): KI und Profession. Ein multiperspektivischer Zugang zur Frage des Einflusses der KI auf die Beratungsprofession (S. 7-10). <https://dg-onlineberatung.de/wp-content/uploads/2023/08/KI-und-Profession.pdf> (Abruf am 22.11.2024).

Camenzind, G.; Hörmann, M.; Silfverberg, M. (2023): Medienkompetenz Blended Counseling. Ein Modell. dgvt-Verlag.

Canadian Career Development Foundation (CCDF) (2021): The Pan-Canadian Competency Framework for Career Development Professionals. CCDF.

Career Industry Council of Australia (CICA) (2022): Professional standards for Australian Career Development Practitioners. CICA.

Curtarelli, M., Gualtieri, V.; Shater Jannati, M.; Donlevy, V. (2016). ICT for Work: Digital Skills in the Workplace." Study for the EC, DG CONNECT. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ict-work-digital-skills-workplace> (Abruf am 22.11.2024).

Ehlers, U. D.; Eigbrecht, L.; Horstmann, N.; Matthes, W.; Piesk, D.; Rampelt, F. (2024): Future Skills für Hochschulen: Eine kritische Bestandsaufnahme. Future Skills lehren und lernen: Schlaglichter aus Hochschule, Schule und Weiterbildung. Online-Vorveröffentlichung. URL: https://www.stifterverband.org/sites/default/files/2024-06/future_skills_fuer_hochschulen_kritische_bestandsaufnahme_vorveroeffentlichung.pdf (Abruf am 22.11.2024).

Horst, R.; Gladwin, D. (2022): Multiple futures literacies: An interdisciplinary review. *Journal of Curriculum and Pedagogy*, 21(1), 42–64. DOI: 10.1080/15505170.2022.2094510.

Institut für E-Beratung (2023): Studienplan für das weiterbildende Studium Hochschulzertifikat Onlineberatung. Modulhandbuch Version 1.0. 20.10.2023. https://www.e-beratungsinstitut.de/wp-content/uploads/2023/10/231012_Studienplan_Modulhandbuch_.pdf (Abruf am 22.11.2024).

Kettunen, J. (2021). Enhancing practitioners' skills to work in the digital context. In Cedefop et al. (Eds.). *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection*. Cedefop working paper Vol. no 2 Luxembourg: Publications Office of the European Union (pp. 177-187). Thessaloniki: CEDEFOP. CEDEFOP. DOI: 10.2801/539512.

Kraatz, S., Rübner, M., & Weber, P. (2021). Career Guidance in the digital context. Cedefop et al. (Eds.). *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection*. Cedefop working paper Vol. no 2 Luxembourg: Publications Office of the European Union (pp. 197-210). Thessaloniki: CEDEFOP. DOI: 10.2801/539512.

Martínez-Bravo, M.C., Sádaba Chalezquer, C., Serrano-Puche, J. (2021). Meta-framework of digital literacy: comparative analysis of 21st-century skills frameworks. *Revista Latina de Comunicación Social*, 79, 76-110. DOI: 10.4185/RLCS-2021-1508.

Mocigemba, D., & Unterreiner, L. (2024). Hybridisierungstendenzen in Settings der Berufs- und Laufbahnberatung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 47(1), 7-27. DOI: 10.1007/s40955-024-00275-z.

Miller, R. (2018): *Transforming the future: Anticipation in the 21st century*. Taylor & Francis. DOI: 10.4324/9781351048002.

Pechstein, A.; Schwemmler, M. (2023): *Future Skills Navigator. Ein neues Menschsein für die Welt von Morgen. Das erste umfassende Framework für Zukunftskompetenzen*. München: Verlag Franz Vahlen.

Schiersmann C.; Petersen, C.; Weber, P. (2017): *Beratungskompetenz in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Instrumente zur Erfassung, Bewertung und Reflexion der Beratungskompetenz*. Bielefeld: WBV. DOI E-Book (PDF): 10.3278/6004486w.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.) (2021): *Future Skills 2021: 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel*. Diskussionspapier Nr. 3. <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/10547> (Abruf am 22.11.2024).

Vuorikari, R., Kluzer, S. & Punie, Y. (2022). *DigComp2.2: The Digital Competence Framework for Citizens*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Vuorinen, R.; Kasurinen, H. & Kettunen, J.; Kukkanen, E.; Ruusuvirta-Uksulainen, O. (2024): A proposal for a National Competency Framework for Career Professionals. *JYU Reports*. 1-78. DOI: 10.17011/kti-rt/6.

Weber P. & Schulz J. (2023). *CGC-DigiTrans Report. CGC – Roundabouts for Digital Transformation. Professional Guidance & Counselling (CGC) in Multi-Actor-Networks. CGC-DigiTrans Project*. <https://digitransformation.net/report/> (2024-01-31).



Prof. Dr. Peter C. Weber

Dr. phil, Dipl. päd., Professur für Beratungswissenschaften an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim (Seit Sommer 2016). Studium der Erziehungswissenschaft/

Weiterbildung, Soziologie und Wirtschaftswissenschaft an der Universität Bremen und Leiden 1998 - 2003. 2002-2004 Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bremen zum Arbeitsschwerpunkt Existenzgründungsberatung sowie zur Berufsverlaufsforschung. 2004 - 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Arbeitseinheit „Weiterbildung und Beratung“ am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Promotion 2012 zum Thema Qualität in der Beratung. Arbeitsschwerpunkte sind arbeitsweltliche Beratung, Kompetenz und Lernen Erwachsener, Organisationsentwicklung sowie Systementwicklung, z.B. in der Bildungspolitik.

Foto: Privat

peter.weber@hdba.de