

CHRISTIANE SCHIERSMANN
PETER WEBER
CRINA-MARIA PETERSEN

Kompetenzprofil und Kompetenzerfassung
für Beratende – am Beispiel des
Feldes Bildung, Beruf und Beschäftigung

POSITIONEN

Beiträge zur Beratung
in der Arbeitswelt
Ausgabe 2/2013

Herausgegeben von
Rolf Haubl, Heidi Möller,
Christiane Schiersmann

Kompetenzprofil und Kompetenzerfassung für Beratende – am Beispiel des Feldes Bildung, Beruf und Beschäftigung

EINLEITUNG

Die Beschäftigung mit dem Kompetenzkonstrukt ist seit einer Reihe von Jahren en vogue. Allerdings existiert eine Vielzahl von Kompetenzansätzen, und die Diskussion ist insgesamt eher unübersichtlich und verwirrend. Dennoch sind wir der Auffassung, dass die grundlegende Orientierung am Kompetenzkonzept zukunftsorientiert ist, und es sich dabei nicht um eine (bald wieder vorübergehende) Modewelle in der wissenschaftlichen Diskussion handelt. Die Begründung liegt in der veränderten gesellschaftlichen Situation: Immer mehr berufliche Tätigkeiten sind nicht standardisierbar und daher nicht alleine auf der Basis von Fachwissen und routinisierten Fertigkeiten zu bewältigen. Dies gilt in jedem Fall für anspruchsvolle soziale Dienstleistungen wie die Beratung. Berufliches Handeln in solchen Feldern impliziert ein je fallspezifisches situatives Handeln. Der Kompetenzansatz bietet eine geeignete Grundlage, um mit diesen Herausforderungen umzugehen.

Im Folgenden stellen wir zunächst ein Kompetenzprofil für das Feld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung vor. Es wurde im Rahmen der ersten Phase eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten und gemeinsam vom Nationalen Forum für Beratung in Bildung, Beschäftigung und Beruf e.V. (*nfb*) und der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg durchgeführten Projektes zusammen mit Expertinnen und Experten aus dem Feld erarbeitet. In der zweiten Projektphase werden zurzeit dazu Kompetenzerfassungsinstrumente entwickelt und erprobt. Hierzu berichten wir quasi aus der Werkstatt¹. Obwohl das Kompetenzprofil und die Verfahren zur Erfassung

von Kompetenzen für das genannte Anwendungsfeld von Beratung konstruiert wurden, gehen wir davon aus, dass sich viele der Überlegungen, Systematiken und Erhebungsinstrumente auch auf andere Beratungsbereiche übertragen lassen. Bevor wir auf das Kompetenzprofil und Verfahren zur Kompetenzerfassung näher eingehen, stellen wir das zugrunde gelegte Beratungs- und Kompetenzverständnis dar.

BERATUNGSVERSTÄNDNIS

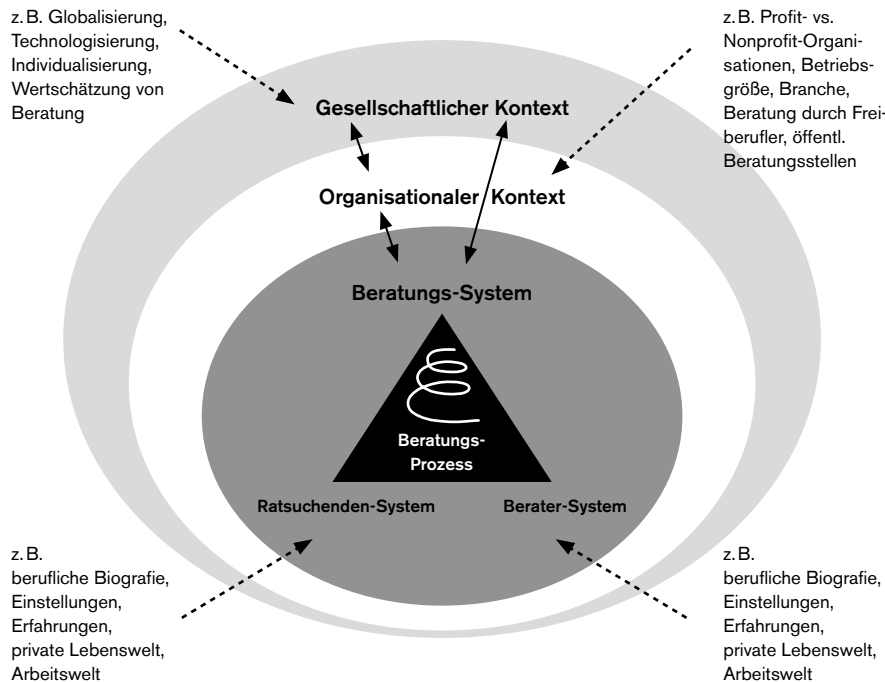
Unseren Arbeiten liegt ein systemisches Verständnis von Beratung zugrunde, das in Abbildung 1 dargestellt wird.

Beratung als Interaktionsprozess zwischen dem Ratsuchenden-System und dem Berater-System

Das Beratungssystem konstituiert sich aus dem Teilsystem des/der Ratsuchenden und des/der Beratenden. Das Zusammenspiel der beiden Teilsysteme mit ihren jeweiligen Kompetenzen in einem Interaktionsprozess konstituiert das Beratungssystem, das den Beratungsprozess gestaltet. Das beratende System bringt professionelle Handlungskompetenz, aber auch eigene biografische Erfahrungen und Einstellungen in diesen Prozess ein. Ebenso finden sich im Ratsuchenden-System Ressourcen im Sinne von Erfahrungen und Kompetenzen, deren Stärkung das Ziel des Prozesses ist. Es handelt sich folglich um eine Interaktion im Prinzip auf gleicher Augenhöhe, wenngleich mit unterschiedlichen Ressourcen. Professionelle Beratung impliziert ein explizites Beratungssetting, das unter anderem eine systematische Auftragsklärung mit Kontrakt, eine Vorstellung vom Verlauf des Prozesses seitens des Beratenden sowie die Transparenz des Vorgehens

¹ vgl. Näheres zum Projekt sowie zum Feld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung unter www.beratungsqualitaet.net

Abb. 1: Systemisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung



Quelle: eigene Darstellung

beinhaltet. Gemeinsam stellen Beratende und Ratsuchende eine für den gemeinsamen Prozess tragfähige Beziehung her, klären Ziele, identifizieren Motive und Ressourcen für den Veränderungsprozess, entwickeln Lösungswege, planen (und begleiten) die Umsetzung. Von Beratung sprechen wir erst dann, wenn die Interaktion über die Vermittlung von Informationen hinaus geht und die Reflexion von Sachverhalten im Sinne eines subjektiv bedeutsamen Lernens beinhaltet.

Organisationale und gesellschaftliche Kontexte des Beratungsprozesses

In den Beratungsprozess fließen neben den persönlichen Ressourcen der Ratsuchenden und der Beratenden organisationale und gesellschaftliche Kontexte ein, auf die die Beratung wiederum zurückwirkt. Dieser Aspekt wird

jedoch in vielen Beratungskonzepten nicht oder nur rudimentär berücksichtigt. Der organisationale Aspekt betrifft sowohl das Selbstverständnis und die Rahmenbedingungen der Organisation, die die Beratung anbietet, als auch die organisationalen Kontexte des Ratsuchenden. So spielt es z. B. auf der einen Seite eine Rolle, ob es sich um eine freiwillige Karriereberatung (z. B. durch freiberuflich tätige Berater/innen) oder eine Beratungspflicht im Zusammenhang mit Leistungen öffentlicher Stellen (z. B. der Agentur für Arbeit) handelt. Auf der anderen Seite könnte z. B. für eine Weiterbildungsentscheidung wichtig sein, ob die Organisation, in der eine Ratsuchende arbeitet, eher auf formale oder informelle Weiterbildungsaktivitäten setzt bzw. welche Rolle der Arbeitgeber der Weiterbildung im Hinblick auf Karrierechancen der Mitarbeiterin zuzuspielt.

Beratung ist ebenso in weitere gesellschaftliche Kontexte eingebunden. Beratungsanlässe resultieren in der Regel aus der Wechselwirkung zwischen individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Entwicklungen, d. h. arbeitsmarktpolitischen, ökonomischen oder rechtlichen Aspekten. Mit der Dimension des gesellschaftlichen Kontextes von Beratung ist aber ebenso die Stellung bzw. Wertschätzung angesprochen, die eine Gesellschaft dem Phänomen Beratung entgegenbringt. Dies betrifft z. B. die Frage, ob die Inanspruchnahme von Beratung eher als Reaktion auf persönliche oder organisationale Defizite wahrgenommen wird oder aber als selbstverständliche reflexive Begleitung von Veränderungsprozessen.

KOMPETENZVERSTÄNDNIS

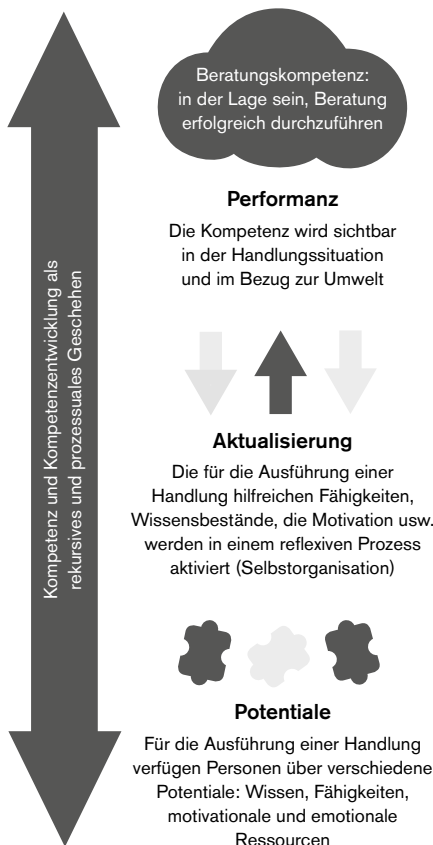
Wir orientieren uns an einem performanzorientierten Ansatz von Kompetenz, der den Zusammenhang von Kompetenz und Handeln fokussiert (vgl. Näheres dazu bei Schiersmann/ Weber/ Petersen 2013). Dies bedeutet, dass sowohl einzelne Ressourcen (Wissen, Fertigkeiten, Emotion und Motivation), die für eine kompetente Handlung notwendig sind, als auch die beobachtbare Performanz betrachtet werden. Dabei ist zu beachten, dass der Zusammenhang zwischen den erforderlichen Ressourcen und der erfolgreichen Performanz in der Handlungssituation konzeptionell hergestellt werden muss. Weinert (1999, S. 24) schlägt vor, bestimmte Metakompetenzen zu berücksichtigen, die es Individuen ermöglichen, in einer konkreten Situation adäquat auf Fähigkeiten und Wissen (etc.) zurück zu greifen, um die Situation erfolgreich zu bewältigen.

Abbildung 2 zeigt die Ausdifferenzierung des Kompetenzbegriffs auf den drei bereits angesprochenen Ebenen:

- unten: Ressourcen, die für eine kompetente Handlung potentiell nötig sind (Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen ...)
- mittig: Prozess der Aktualisierung dieser Potentiale in einer Handlungssituation sowie in der Einübung einer bestimmten Handlungssituation (z. B. Training) und
- oben: Beschreibung oder Beobachtung der Performanz, d. h. der kompetenten Ausführung einer Handlung.

Kompetenz umfasst im dargestellten Verständnis alle drei Ebenen. Dies impli-

Abb. 2: Kompetenzentwicklung als rekursives, prozessuales Geschehen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Weber (2012), S.12.

ziert, dass der Erwerb von Wissen als Voraussetzung für Kompetenzentwicklung wichtig ist, Wissensvermittlung alleine jedoch keine Kompetenzentwicklungsmaßnahme darstellt. Erst die mittlere Ebene verbindet diese Ressourcen mit der Handlungssituation. Wissen muss in konkreten Handlungssituationen abgerufen und situationsadäquat eingesetzt werden. Die Motivation und die emotionale Verfassung müssen gleichzeitig geeignet sein, die Handlung durchzuführen. Diese Ebene, die in der Abbildung als Aktualisierung bezeichnet wird, ist von besonderer Bedeutung sowohl für das Erlernen als auch für die Realisierung kompetenter Beratung. Bei der Aktualisierung von Kompetenz handelt es sich um ein *reflexives* Geschehen. Die Reflexion der Erfahrungen, von Werten, Wissen und anderen Ressourcen stellt die Grundlage für kreatives Lernen dar, d.h. Prozesse, durch die Individuen tatsächlich neue Ressourcen erzeugen, um mit unvorhergesehenen Situationen (Argyris/Schön 2006, S. 267) umgehen zu können (vgl. Schiersmann u. a. 2012, S. 35).

STRUKTUR DES KOMPETENZPROFILS FÜR BERATENDE

Die Struktur des in einer Experten-Gruppe entwickelten Kompetenzprofils orientiert sich an dem oben erläuterten systemischen Verständnis von Beratung. Außerdem basiert das Kompetenzprofil auf einem Abgleich mit anderen nationalen und internationalen Kompetenzprofilen (vgl. Näheres dazu bei Schiersmann/ Weber/ Petersen 2013). Im Ergebnis handelt es sich dabei um ein umfassendes Kompetenzprofil, das als Referenzrahmen für eine professionelle Beratung zu verstehen ist und auf der Ebene der Operationalisierung Differenzierungen bzw. Gewichtungen für unterschiedliche Teilfelder wie Schulberatung, Studienberatung,

Berufs- oder Weiterbildungsberatung zulässt.

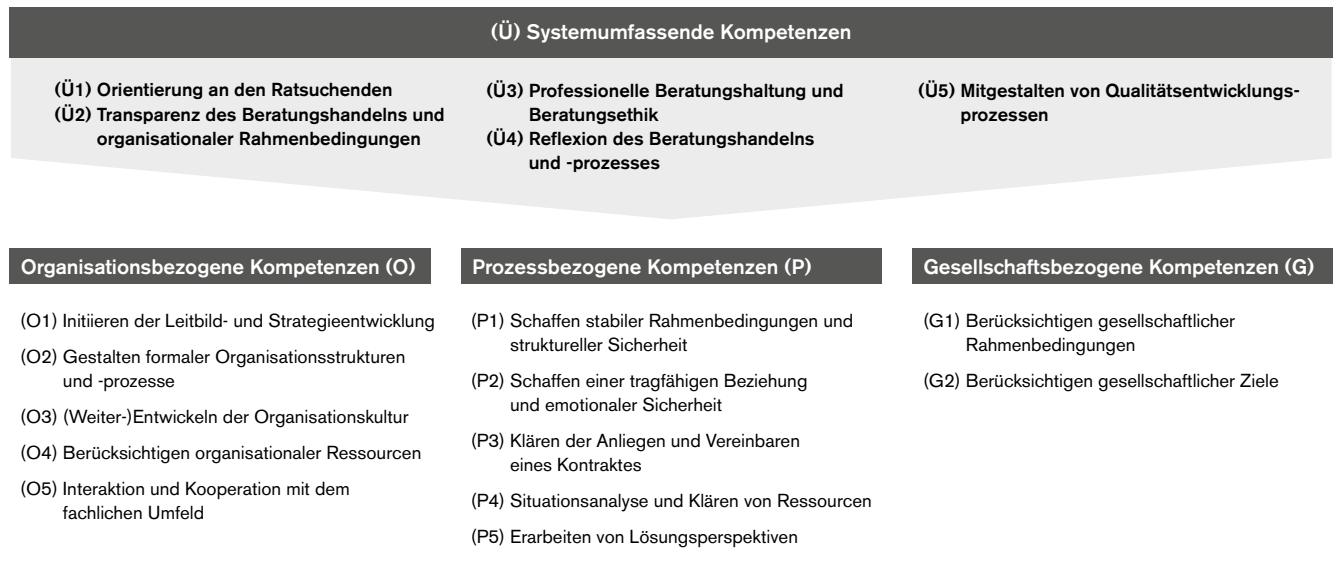
Auf Basis des systemischen Verständnisses von Beratung ergeben sich zunächst drei Kompetenzgruppen. Sie werden ergänzt um eine vierte Kompetenzgruppe, deren einzelne Aspekte als systemumfassend zu charakterisieren sind. Professionelle Beratungskompetenz realisiert sich im Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Kompetenzgruppen (Abb. 3).

Jede der vier Kompetenzgruppen ist weiter in einzelne Kompetenzen und Kompetenzindikatoren ausdifferenziert mit dem Ziel, diese beobachtbar bzw. erfassbar zu machen (beispielhaft in Abb. 4). Auch die erarbeiteten Kompetenzindikatoren basieren auf konkreten Handlungs- und Beratungssituationen im Feld der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, auf theoretischen Beratungskonzepten sowie auf einem Abgleich mit anderen nationalen und internationalen Kompetenzprofilen.

KOMPETENZERFASSUNG

Mit der Erstellung eines Kompetenzprofils wurde ein wichtiger Schritt der Verständigung erreicht. Das Kompetenzprofil kann jedoch erst dann mit Leben gefüllt werden, wenn auch ein Konzept dafür entwickelt wird, wie diese Kompetenzen erfasst und weiterentwickelt werden können. Diese Herausforderung stellt sich insbesondere angesichts der Tatsache, dass die Aus- und Fortbildungswege für Beratende vielfältig sind und – zumindest im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung – Beratungskompetenz häufig (erst) in der Beratungspraxis maßgeblich entwickelt wird. Daher arbeiten wir im Rahmen des Verbundvorhabens „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Implementierungsstrategien und wissenschaftliche Fundierung“ zurzeit daran, ein Instrumentarium zu entwickeln, das eine

Abb. 3: Struktur des Kompetenzprofils für Beratende



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schiersmann u. a. (2013).

zuverlässige Erfassung und Beurteilung kompetenten Handelns in der Beratungspraxis gewährleisten soll.

Nun existiert prinzipiell bereits eine Vielfalt von Verfahren zur Erfassung von Kompetenzen. Die folgende Abbildung 5 zeigt, dass je nach Erfassungsgegenstand und je nach Methodenwahl (z. B. Befragung) bzw. Instrumentenwahl (z. B. Leitfadeninterview) unterschiedliche Aussagen gemacht werden können.

In der Literatur lässt sich feststellen, dass Beobachtungs- und Befragungsmethoden die dominanten Varianten bei der Kompetenzerfassung darstellen (vgl. Lang-von Wins 2007; Maag Merki/Werner 2011; Spöttl/Musekamp 2009). Während mit schriftlichen und mündlichen Befragungen sowie Tests in erster Linie Wissen, Persönlichkeitsmerkmale, Einstellungen, Werthaltungen, individuelle Potenziale und die Reflexion des eigenen Handelns oder Denkens erfasst werden können, d.h. Ressourcen im Sinne unseres Kompetenzverständnisses, erlauben Beobachtungen eine Erfassung des Handelns

bzw. der Performanz als einer Kombination aus Wissen und praktischem Können im jeweiligen Handlungskontext. Die Methode der Beobachtung kann auch eingesetzt werden, um auf Basis gegenseitiger Rückmeldung und Reflexion des Beratungshandelns zwischen Beratenden eine kontinuierliche professionelle Weiterentwicklung zu gewährleisten. Mittels Audio- bzw. Videoaufzeichnung ist es möglich, sie auch als Instrument zur Selbstreflexion zu nutzen.

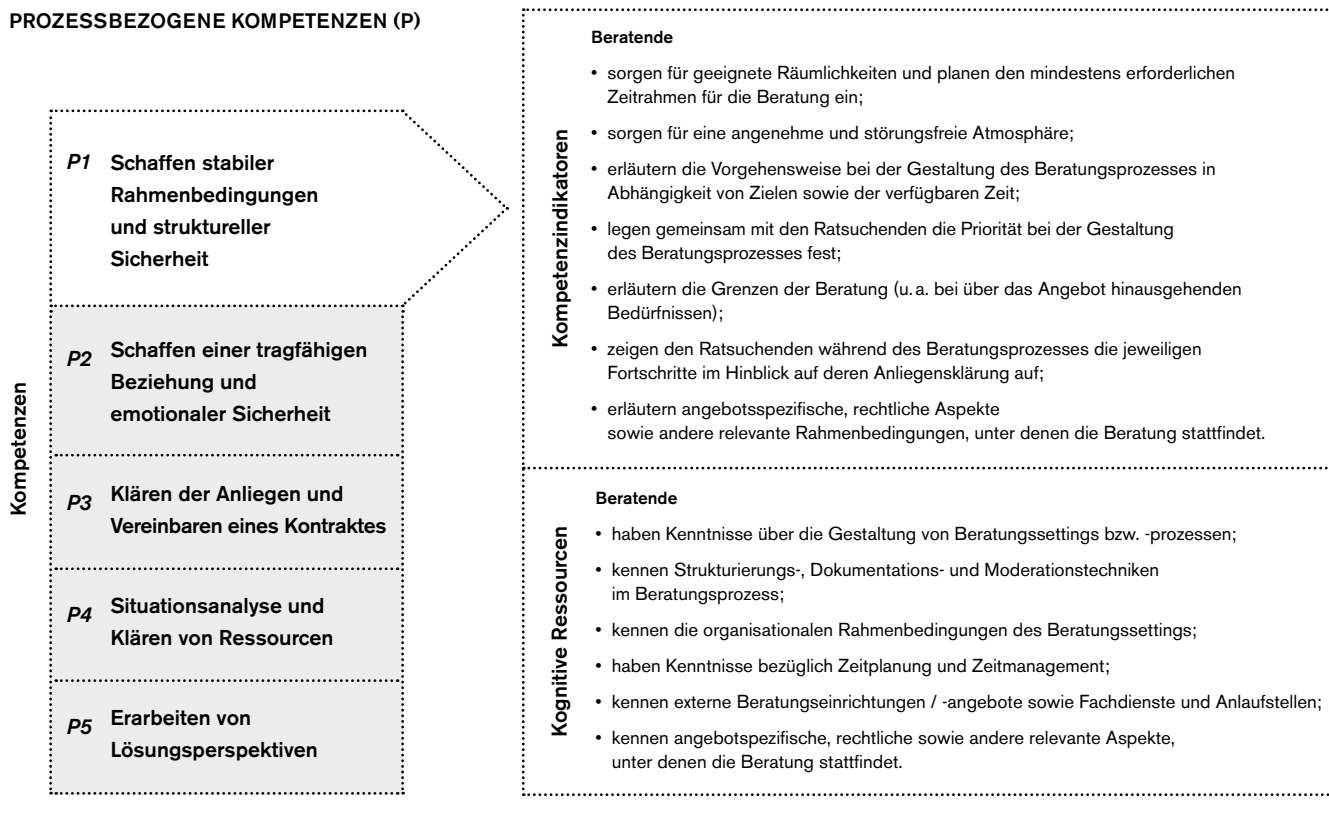
Sowohl Befragungen und Tests als auch Beobachtungen sind mit methodischen Begrenzungen verbunden. Werden in Befragungs- / Testsituationen personelle Ressourcen und Wissensbestände ermittelt, so kann aus dem Vorhandensein des Wissens bzw. der Ressourcen nicht auf die berufliche Handlungsfähigkeit der Beratenden geschlossen werden. Wird die Performanz bzw. das Handeln der Beratenden in simulierten oder realen Beratungssituationen erhoben, dann können daraus nur mit Einschränkungen Vermutungen über die zugrundeliegende Wissensbasis der

Beratenden abgeleitet werden. Reines Routinehandeln oder zufällig gezeigtes, kompetent wirkendes Handeln in einer alltagsspezifischen Beratungssituation kann somit nur mit Einschränkungen erkannt werden.

Um die Nachteile einzelner Verfahren zu kompensieren, erscheint es sinnvoll und notwendig, eine Methodenkombination zu wählen. Einerseits haben wir uns für ein auf Simulation und Beobachtung basierendes Verfahren zur Kompetenzerfassung und andererseits für fragenbogen- / leitfadenbasierte Befragungsverfahren zur Selbst- und Fremdeinschätzung / -beurteilung der Beratungskompetenz entschieden. Bei dem zu entwickelnden Instrumentarium zur Kompetenzerfassung konzentrieren wir uns zunächst auf die Interaktion der Beratenden mit den Ratsuchenden bei der Gestaltung von Beratungsprozessen.

Als *simulationsbasierte Verfahren* nutzen wir videographierte Simulationen von Beratungsgesprächen i. S. von Rollenspielen oder reale / authentische Beratungsgespräche. Als *fragenbogen-* /

Abb. 4: Kompetenzgruppe P



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schiersmann u.a. (2013).

leitfadensbasierte Befragungsverfahren setzen wir schriftliche / mündliche Reflexionsbögen zur Selbst- und/oder Fremdeinschätzung / -beurteilung, situative Fragen i. S. eines Leitfadens sowie Fallvignetten ein. Fallvignetten, die schriftlich, mündlich oder digitalisiert bei der Kompetenzerfassung eingesetzt werden können, sind als standardisierte Fallbeschreibungen zur Analyse und Diagnose von zukünftigem Beratungsverhalten bzw. zukünftigen Beratungsstrategien in ähnlichen Beratungssituationen zu verstehen. Sie stellen eine handlungsorientierte Form der Beratungserfolgsüberprüfung dar, da die Beratenden eine authentische Beratungssituation analysieren und bewerten. Die gewonnenen Erkenntnisse aus der Fallanalyse und -bewertung kön-

nen Hinweise auf bestimmte Aspekte der Beratungskompetenz und der Wissensstrukturen der Beratenden geben.

Anhand der Analyse von videographierten Beratungssituationen wurden auch erforderliche Verhaltensweisen und Wissensbestände für das Beratungshandeln in den jeweiligen kontextspezifischen Beratungssituationen identifiziert sowie ein professioneller Beratungsprozessablauf bzw. eine professionelle Vorgehensweise bei der Gestaltung von Beratungsgesprächen und -prozessen rekonstruiert. Die entwickelten Instrumente sollen schließlich bezüglich ihrer inhaltlichen Richtigkeit und Angemessenheit durch Praktikerinnen und Praktiker analysiert und im Rahmen eines Pretests weiter erprobt werden.

FUNKTIONEN DER REFLEXION UND ERFASSUNG VON KOMPETENZEN

Die Implementierung des Kompetenzprofils und der Kompetenzerfassung stärkt insgesamt die Qualität und Professionalität der Beratung und kann für verschiedene Akteursgruppen im Beratungsfeld von Bildung, Beruf und Beschäftigung unterschiedliche Funktionen erfüllen.

- *Beraterinnen und Berater* erhalten Transparenz über das individuelle Kompetenzprofil, die eine (Selbst) Reflexion ihrer eigenen Kompetenzen fördert und eine systematische (Weiter)Entwicklung sowie Anerkennung

individueller und informell erworbener Kompetenzen ermöglicht.

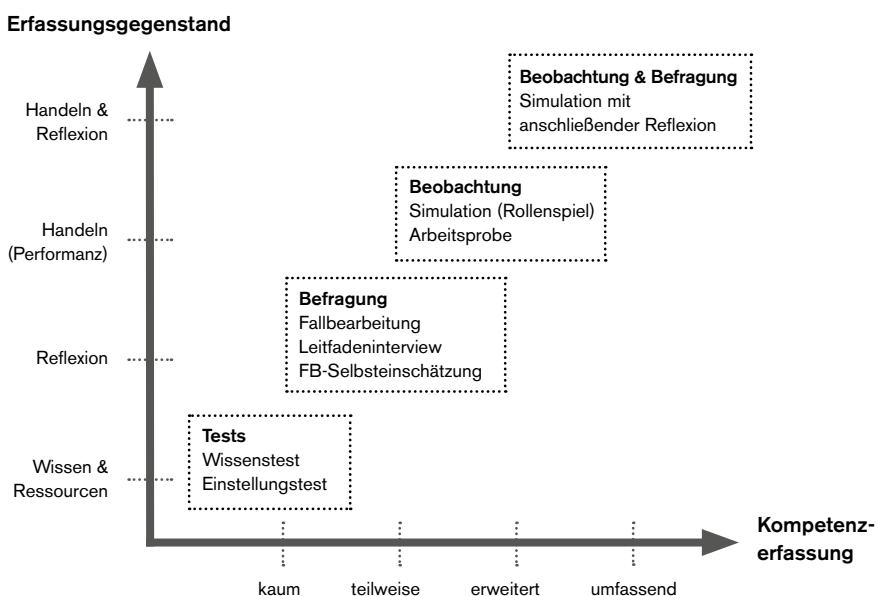
- Für *Ratsuchende* können Orientierungshilfen entwickelt werden, z. B. Checklisten der Datenbanken, die zur Identifikation beraterischer Professionalität und Qualität geeignet sind.
- *Beratungsorganisationen* ermöglicht sie eine langfristige Sicherung der Kompetenzen von Beratenden durch den Einbezug in Strategien der Personalauswahl und -entwicklung.
- *Anbietern der Aus- und Weiterbildung* dient sie als Rahmen zur Überprüfung der Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildungsprogrammen / -maßnahmen und gibt Anhaltspunkte für die Konzeption bzw. Weiterentwicklung von kompetenzorientierten Aus- und Weiterbildungsangeboten.
- Für (*förder*-)politische Entscheidungsträgerinnen und -träger stellt sie einen Orientierungsrahmen dar, wie sie Kompetenzanforderungen an Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung definieren können.
- *Wissenschaftler/innen* dienen die Instrumente als Grundlage für weitere Forschungsarbeiten.

**AUSBLICK:
HERAUSFORDERUNGEN BEI
DER IMPLEMENTIERUNG VON
KOMPETENZANFORDERUNGEN
UND ERFASSUNGSMETHODEN**

Obwohl derzeit der Beitrag vieler Akteure zur Stärkung und Sicherung der Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung bemerkenswert ist, gibt es – im Hinblick auf die Frage der Kompetenz von Beratenden – eine Reihe von komplexen Herausforderungen, die abschließend ohne Anspruch auf Vollständigkeit knapp skizziert werden.

- Der Aufwand der wissenschaftlich soliden Erfassung (z. B. Validität,

Abb. 5: Exemplarische Methoden und Instrumente zur Kompetenzerfassung



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Iller/ Wick (2009).

Reliabilität, Begründbarkeit von Kompetenzstandards) sollte in einem sinnvollen Verhältnis zur Nutzbarkeit und Machbarkeit der Kompetenzerfassung in der Praxis stehen. Dabei ist u. a. zu bedenken, dass eine gute Schulung (von z. B. Testleitern, Beobachterinnen) erforderlich ist, um vergleichbare Bewertungen zu erhalten.

- Es muss geklärt werden, ob und in welcher Weise sich die Aus- und Weiterbildung für Beratung an Kompetenzstandards (z.B. auch differenziert nach verschiedenen Beratungs-Rollen und ggf. Niveaus der Ausbildung) orientiert. Die Bedeutung der Ausprägung der Kompetenzerfüllung bzw. Performanz bei der Bewertung von Ausbildungsergebnissen müsste geklärt werden.
- Es sollte eine Zuordnung von Aus- und Weiterbildungsangeboten zu Niveaus und Kompetenzausprägungen z. B. im Verhältnis zum deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) erfolgen.

- Die Frage, welche Verfahren und Zuständigkeiten für die Anerkennung von Kompetenzen sinnvoll und umsetzbar sind, sollte diskutiert und geklärt werden (z.B. Selbstbewertung, Prüfungen, Zertifizierung) (vgl. Weber 2012).
- Die Steuerung und Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren aus Politik, Verwaltung und Beratung über die aufgeworfenen Fragen (z. B. Konsens über flächendeckenden Gebrauch von Kompetenzstandards bzw. über die fachliche Qualifizierung von Beratenden) müsste weiter vorangebracht werden und der gemeinsame Willen zur Klärung und ggf. zur Veränderung der Kompetenzanforderungen für Beratende müsste kommuniziert werden. In diesem Kontext müsste auch über die Nutzung umsetzbarer und hochwertiger Verfahren zur Erfassung und Beurteilung von Kompetenzen entschieden werden.

LITERATUR

Argyris, C./ Schön, D. A. (2006): *Die lernende Organisation: Grundlagen, Methode, Praxis*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Iller, C./ Wick, A. (2009): *Prüfungen als Evaluation der Kompetenzentwicklung im Studium*. In: *Das Hochschulwesen*, 6, 57, S. 195–200.

Lang-von Wins, T. (2007): *Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personal- auswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Management-Diagnostik-Ansätze*. In: Erpenbeck, J./ von Rosenstiel, L. (Hg.): *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Maag Merki, K./ Werner, S. (2011): *Erfassung und Bewertung professioneller Kompetenz von Lehrpersonen*. In: Terhart, E./ Bennewitz, H./ Rothland, M.: *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf*. Münster: Waxmann.

Schiersmann, C./ Ertelt, B.J./ Katsarov, J./ Mulvey, R./ Reid, H. and Weber, P. (ed.) (2012): *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg: Heidelberg University. http://www.nice-network.eu/fileadmin/erasmus/inhalte/bilder/meine_Dateien/NICE_Handbook/NICE_Handbook_full_version_online.pdf (zuletzt gelesen am 17.05.2013).

Schiersmann, C./ Weber, P./ Petersen, C.-M. (2013): *Kompetenz als Kern von Professionalität*. In: Schiersmann, C./ Weber, P. (Hg.): *Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung II (im Druck)*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Spöttl, G./ Musekamp, F. (2009): *Berufsstrukturen und Messen beruflicher Kompetenz*. In: *Berufsbildung*, 63, 119, S. 20–23.

Weber, P. (2012): *The Validation of competence*. In: Weber, P. and Evangelista, L. (ed.): *IMPROVE – Guide for Validation of Career Guidance Practitioners' Competence*. IMPROVE. *Improving Validation of Not-Formal Learning in European Career Guidance Practitioners*. Heidelberg: Heidelberg University, S. 10–15, http://www.improveguidance.eu/sites/default/files/Handbook_Improve_2012.pdf (zuletzt gelesen am 17.05.2013).

Weinert, F. E. (1999): *Definition and Selection of Competencies. Concepts of Competence. Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (DeSeCo)*. Max Planck Institute for Psychological Research. Munich, Germany; [www.citeseerx.ist.psu.edu, document 10.1.1.111.1152\[1\].pdf](http://www.citeseerx.ist.psu.edu/document/10.1.1.111.1152[1].pdf) (zuletzt gelesen am 17.05.2013).

AUTORINNEN UND AUTOR

Crina-Maria Petersen, M.A., wiss. Mitarbeiterin am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg.

Christiane Schiersmann, Dr., Professorin am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg.

Peter Weber, Dipl.-Päd., wiss. Mitarbeiter am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg.

KONTAKTE

petersen@ibw.uni-heidelberg.de
schiersmann@ibw.uni-heidelberg.de
pweber@ibw.uni-heidelberg.de

IMPRESSUM

Positionen sind ein Informationsdienst, der Forscher/innen, Berater/innen und andere Interessierte aus dem Bereich der Beratung in der Arbeitswelt mit aktuellen, praxisorientierten wissenschaftlichen Diskussionsbeiträgen bedient. Beabsichtigt ist eine engagierte subjektive Stellungnahme, begründet, aber nicht notwendig bereits in allen Einzelheiten abgesichert, durchaus provokant und auf kritische Erwidern angelegt.

HERAUSGEBER/INNEN

Rolf Haubl (Goethe-Universität Frankfurt/Main, Sigmund-Freud-Institut Frankfurt/Main), Heidi Möller (Universität Kassel), Christiane Schiersmann (Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg)

ISBN 978-3-86219-623-4

ISSN 1867-4984

ERSCHEINUNGSWEISE UND BEZUG

Positionen erscheinen viermal jährlich im Umfang von jeweils acht Druckseiten und in einer Auflage von ca. 5.600 Exemplaren im Verlag kassel university press GmbH, Diagonale 10, 34127 Kassel, info@upress.uni-kassel.de, www.upress.uni-kassel.de, Fax 0561-804 34 29.

Positionen kosten 5,00 Euro zzgl. Versandkosten je Einzelheft; sie sind in jeder Buchhandlung, beim Verlag und unter www.upress.uni-kassel.de erhältlich. Positionen können außerdem kostenfrei von www.upress.uni-kassel.de heruntergeladen werden.

MANUSKRIPTE

Manuskripteinsendungen sind willkommen und zu richten an Ulrike Bohländer, bohlaender@soz.uni-frankfurt.de; sie sollen einen Umfang von 30.000 Zeichen inkl. Leerzeichen nicht übersteigen. Manuskripte werden durch die Herausgeber/innen begutachtet und mit einfacher Mehrheit angenommen oder abgelehnt. Eine/r der Herausgeber/innen übernimmt die Betreuung des Textes bis zur Veröffentlichung.

DRUCK

Otte & Wende, Calden

GESTALTUNG

Cskw, Berlin
www.cskw.de

UNTERSTÜTZUNG

Positionen werden gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv), Köln