

Magazin

erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 9, 2010

Guidance und
Kompetenzbilanzierung
Konzepte, Beispiele und Einschätzungen

Kompetenzorientierte
Laufbahnberatung in der Praxis
Ein Fallbeispiel aus Kärnten

Wolfgang Pöllauer



Kompetenzorientierte Laufbahnberatung in der Praxis

Ein Fallbeispiel aus Kärnten

Wolfgang Pöllauer

Wolfgang Pöllauer (2010): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung in der Praxis. Ein Fallbeispiel aus Kärnten.

In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 9, 2010. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Kompetenzberatung Kärnten, Laufbahnberatung, berufliche Beratung, kompetenzorientierte Beratung

Abstract

In diesem Beitrag wird versucht, die Entwicklung und Anwendung eines kompetenzorientierten Ansatzes der Laufbahnberatung im Rahmen einer neu gegründeten Beratungseinrichtung in Kärnten aufzuzeigen. Nach einem Einblick in die Aufbauphase und einem Überblick über die Beratungsangebote werden die grundlegenden Prinzipien sowie ein idealtypischer Prozessablauf kompetenzorientierter Beratung skizziert. Kernpunkt hiervon ist eine Beratungshaltung, die den subjektiven Deutungen und Ressourcen der Ratsuchenden besondere Aufmerksamkeit entgegenbringt und sie dabei begleitet, Möglichkeiten der Selbstbestimmung des eigenen Lebensweges wahrzunehmen. Im Vordergrund stehen somit nicht einzelne Methoden und Techniken, sondern die Art und Weise, wie die Beziehung zwischen den beiden InteraktionspartnerInnen (zwischen dem/der Beratenden und dem/der Ratsuchenden) gestaltet wird. Abschließend werden einige Eckdaten aus der projektbegleitenden Evaluierung vorgestellt.

10

Kompetenzorientierte Laufbahnberatung in der Praxis

Ein Fallbeispiel aus Kärnten

Wolfgang Pöllauer

Sind es weniger die Methoden selbst, anhand derer sich neue (kompetenzorientierte) Beratung von traditionellen Ansätzen unterscheidet, so liegt der Unterschied vielmehr in der Art der Begegnung zwischen dem/der BeraterIn und der/dem Ratsuchenden, also mit anderen Worten darin, wie die Methoden angewendet werden.

Aufbauphase

Bis vor wenigen Jahren war das Bundesland Kärnten noch ein sprichwörtlich „weißer Fleck“ auf der (gedachten) Landkarte „anbieterneutraler“ Bildungsberatungseinrichtungen in Österreich. Die Konstituierung des österreichischen „Projektverbundes Bildungsberatung“ und dessen finanzielle Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie durch nationale und regionale Kofinanzierung¹ ermöglichte es schließlich, ab Herbst 2007 auch in Kärnten ein institutionenübergreifendes Bildungsberatungsangebot aufzubauen. Als Träger des Projekts „Kompetenzberatung Kärnten“ wurde ein Verein gegründet, dessen Vorstand aus VertreterInnen der Arbeiterkammer Kärnten, des Landes Kärnten und des Arbeitsmarktservices Kärnten gebildet wurde. Damit gelang es, das Vorhaben bereits in der Anfangsphase auf eine vergleichsweise breite Basis zu stellen und den erforderlichen regionalen Finanzierungsteil auf mehrere Institutionen zu streuen.

Als Neugründung wollten wir uns von Beginn an entsprechend der „Lifelong Learning (LLL)- und Lifelong

Guidance (LLG)-Strategien“ auf die Zielgruppe der erwachsenen Personen konzentrieren und inhaltlich am Ansatz der „kompetenzorientierten Beratung“ orientieren. Letzteres drückt sich auch im gewählten Projekttitle aus. Obwohl mit „Kompetenzberatung Kärnten“ die Erstreckung unserer Beratungstätigkeit auf das gesamte Bundesland festgelegt worden war, konnte von „Kärnten“ anfänglich noch keine Rede sein. Stattdessen sollte unser Beratungsangebot zunächst in der Landeshauptstadt umgesetzt und anschließend Schritt für Schritt auf weitere Bezirke ausgeweitet werden. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Artikels (Herbst 2009) finden unsere Beratungen außer in Klagenfurt jeweils einmal wöchentlich in Villach und in Spittal an der Drau statt.

In der ersten Projektphase, nach der Genehmigung durch die Fördergeber, galt es, strukturelle Aufbauarbeit zu leisten, Personal und Räume zu finden und ein für den Zugang zu potenziellen BeratungskundInnen erforderliches Netzwerk zu knüpfen. Die Durchführung einer Enquete (in Klagenfurt, April 2008) zum Thema „Kompetenzen in der Arbeitswelt von morgen“ mit prominenten Gastvortragenden aus der

¹ Aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, der Arbeiterkammer Kärnten, des Landes Kärnten und des Arbeitsmarktservices Kärnten.

Region und darüber hinaus (darunter Rolf Arnold) war ein erster wichtiger Schritt zur Überschreitung der Wahrnehmungsschwelle im regionalen Umfeld (bei den ExpertInnen wie bei den AdressatInnen).

Angebote

Um dem gezielt geweckten Interesse auch entsprechende Aktivitäten folgen zu lassen, begannen wir bereits wenige Monate nach Projektbeginn mit der Beratungstätigkeit. Ein erster Angebotsfolder definierte folgende Beratungsthemen:

- Berufliche Orientierung
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Individuelles Kompetenzprofil
- Bildungsabschlüsse
- Förderungen

Insbesondere in der Anfangsphase war es hilfreich, bei der Umsetzung der Beratungsprojekte auf zugekaufte Leistungen einer universitären Karriereberatungsstelle (siehe Jobservice Alpen-Adria-Universität Klagenfurt o.J.) zugreifen zu können. Dort setzte man bereits seit mehreren Jahren ein aus Workshop und Einzelcoaching kombiniertes Verfahren zur Erstellung so genannter „Kompetenzprofile“ ein. Ursprünglich aus dem Angebot von „Assessment Center Trainings“ für Studierende und AbsolventInnen ausdifferenziert, entwickelte sich das Programm der Kompetenzberatung Kärnten schrittweise in Richtung eines formativen Ansatzes, der „zu nicht standardisierten („qualitativen“), insbesondere biografischen Verfahren der Kompetenzerfassung [neigt] und [...] die aktivitätsfördernde Selbststärkung („Empowerment“) der Individuen [betont]“ (Preißer 2007, S. 6).

Für die gesamte Förderperiode von Oktober 2007 bis August 2010 wurden insgesamt 16 Workshops für jeweils maximal 12 Personen plus zwei Einzelcoachings pro TeilnehmerIn vorgesehen – mit Stand Oktober 2009 konnten bereits rund zwei Drittel der Workshops durchgeführt werden. Neben diesem den Kompetenzbilanzen zuzurechnenden Programm werden Einzelberatungen zu den im Projektfolder (siehe oben) aufgelisteten Themenbereichen angeboten. Besonderer Wert wird auf die „aufsuchende“

Beratung gelegt. Das bedeutet, dass BeraterInnen der Kompetenzberatung Kärnten in den Räumlichkeiten verschiedener KooperationspartnerInnen, beispielsweise der Arbeiterkammer (AK), des Wirtschaftsförderungsinstitutes (WIFI), der Volkshochschulen (VHS) und des Landesjugendreferats beraten. Sämtliche im Förderzeitraum durch das Projekt angebotenen Beratungsleistungen sind für die TeilnehmerInnen kostenlos.

Beratungsansatz

Im Folgenden sollen die Grundprinzipien eines an den Kompetenzen der Ratsuchenden orientierten Beratungsansatzes, wie er im Projekt Kompetenzberatung Kärnten zum Einsatz kommt, skizziert werden.

Beratungshaltung

In der beratungswissenschaftlichen Literatur wird kompetenzorientierte Laufbahnberatung in Reaktion auf veränderte wirtschaftliche und alltagsweltliche Rahmenbedingungen als neuer und klar von traditionellen Vorgehensweisen abgegrenzter Beratungsansatz definiert.

Dabei sprechen manche AutorInnen von einem Paradigmenwechsel in der Laufbahnberatung: *„Ein Schwerpunkt der traditionellen Ansätze lag auf einer Beratung, die aufgrund von Daten über Interessen und Neigungsschwerpunkte Aussagen über mögliche künftige Berufsfelder von Personen machte. [...] Die in der Vergangenheit erfolgten Zuordnungsentscheidungen oder -ratschläge beruhten auf der Annahme relativer Stabilität sowohl der beruflichen Umgebung als auch der erfassten Persönlichkeitsmerkmale und Interessen. Obwohl diese Stabilitätsannahme nach wie vor grundsätzlich gilt, kann ihre Entsprechung im beruflichen Umfeld nicht länger aufrecht erhalten werden. [...] [daraus] ergibt sich die Schlussfolgerung, dass die ‚neue‘ Form der Laufbahnberatung das objektivierende Instrument zur Seite legt, mit dem ein Bild von dem Klienten gemacht werden soll. Stattdessen wird der Klient ermutigt, selbst ein Bild seiner Entwicklung zu malen – der Berater folgt ihm und begleitet ihn dabei, ein passendes Bild für seinen weiteren Weg zu entwerfen“* (Lang-von Wins/Triebel 2006, S. 13ff.).

Auf das „Wie“ kommt es an

Entgegen dieser theoretischen Grenzziehung zeigt sich die Beratungspraxis weit weniger scharf konturiert. Vielmehr gehen die unterschiedlichen Formen und Settings der Beratung ineinander über. Die Wahl und der Einsatz der jeweils verwendeten Methoden und Herangehensweisen orientieren sich im Beratungsalltag weit stärker an den individuellen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen der Ratsuchenden, sprich an Zielgruppen und Lebenslagen, als am theoretischen Modell. So kann es auch im Rahmen der kompetenzorientierten Beratung durchaus sinnvoll sein, Interessensinventare oder auch Persönlichkeitsfragebögen zur Unterstützung des Beratungs- und Entscheidungsprozesses einzusetzen. Darüber hinaus sind auch die persönlichen Vorlieben der BeraterInnen ein nicht zu vernachlässigendes Kriterium für die Auswahl spezifischer Beratungsinstrumente und Beratungstechniken.

Folglich stellt sich die Frage: Was an der kompetenzorientierten Beratung ist tatsächlich neu im Vergleich zur bisherigen Berufs-, Bildungs- und Laufbahnberatung? Und: Gibt es überhaupt so etwas wie eine nicht-kompetenzorientierte Laufbahnberatung? Festzuhalten ist, dass selbstverständlich schon bisher in der Bildungs- und Berufsberatung an den Fähigkeiten und Interessen der Ratsuchenden angesetzt wurde; woran auch sonst, wenn es darum geht, Personen dabei zu unterstützen, eine tragfähige (Aus-)Bildungs- bzw. berufliche Entscheidung zu treffen. Sind es demnach weniger die Methoden selbst, anhand derer sich neue (kompetenzorientierte) Beratung von traditionellen Ansätzen unterscheidet, so liegt der Unterschied – wie es auch das oben angeführte Zitat nahe legt – vielmehr in der Art der Begegnung zwischen der/dem BeraterIn und der/dem Ratsuchenden, also mit anderen Worten darin, *wie* die Methoden angewendet werden.

Beispiel: Interessensinventar in der beruflichen Beratung junger Erwachsener

Illustrieren lässt sich dies am Beispiel des in der Berufsberatung mit jungen Erwachsenen häufig eingesetzten Interessensinventars „explorix“ (siehe Jörin et al. 2003), das auf der sechs Persönlichkeitsdimensionen umfassenden Berufswahltheorie von

John Holland beruht (siehe Weinrach/Srebalus 1994). Die Grundannahmen der Kongruenztheorie von John Holland sind:

- In unserer Kultur lassen sich die meisten Menschen einem oder mehreren von sechs verschiedenen Persönlichkeitstypen zuordnen (RIASEC)
- Die beruflichen Umwelten können entsprechend den in ihnen dominierenden Persönlichkeitstypen und Umweltgegebenheiten auf die gleiche Weise klassifiziert werden.
- Personen suchen berufliche Umwelten, die es ihnen gestatten, ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten einzusetzen, ihre Einstellungen und Werte auszudrücken und entsprechende berufliche Rollen zu übernehmen bzw. nicht entsprechende zu vermeiden.

Sechs Persönlichkeits-Typen bzw. Gruppen von beruflichen Tätigkeiten nach John Holland:

Code R (Realistic): handwerklich-technisch
Code I (Investigative): untersuchend-forschend
Code A (Artistic): künstlerisch-kreativ
Code S (Social): erziehend-pflegend
Code E (Enterprising): führend-verkaufend
Code C (Conventional): ordnend-verwaltend

vgl. Jörin et al. 2003, S. 15ff.

Das als Selbstlerninstrument konzipierte Verfahren enthält Fragelisten zu den Themen: Tätigkeiten, Fähigkeiten, Berufsbezeichnungen und eine Selbsteinschätzungsskala, aus deren Antworten ein dreistufiger Code mit den jeweils am stärksten ausgeprägten Interessensdimensionen gebildet wird. In einer umfangreichen Auswertungsliste werden nahezu allen aus immer drei Dimensionen bestehenden Kombinationsmöglichkeiten spezifische Berufsbezeichnungen zugeordnet und nach Ausbildungsniveau und besonderen Merkmalen gekennzeichnet. Die wesentlichen Vorteile dieses Verfahrens sind die selbsterklärende Gestaltung des „Testheftes“ und damit die einfache und rasche Durchführbarkeit sowie die Tauglichkeit auch für vergleichsweise große Gruppen. Diesen Vorteilen steht der Nachteil gegenüber, dass infolge der Zuordnung der Testergebnisse zu konkreten Berufsbezeichnungen es immer wieder vorkommt,

dass Ratsuchende mit Berufsvorschlägen konfrontiert werden, die in ihren bisherigen Überlegungen keinerlei Rolle gespielt haben. Wenn beispielsweise ein oder eine HAK-MaturantIn einen für diese Personengruppe nicht untypischen Ergebniscode aus den Dimensionen Enterprising (E), Conventional (C) und Social (S) erhält, finden sich in der für diesen Code umfangreichen Berufsliste Bezeichnungen wie AnzeigenkontakterIn, AußendienstverkäuferIn, Chefkoch/-köchin, FleischverkäuferIn, HafenmeisterIn oder ViehhändlerIn. Daneben aber auch durchaus gängige Bezeichnungen wie BetriebsleiterIn, HotelassistentIn oder LeiterIn des Kundendienstes, sodass die/der Betreffende vermutlich eine für sie/ihn passende Berufsempfehlung finden wird. Für Personen mit dem Ergebniscode Enterprising (E), Realistic (R) und Social (S) stehen demgegenüber lediglich die Berufe AutoverkäuferIn und LeibwächterIn zur Auswahl und für jene mit den Dimensionen ESR wird schließlich nur mehr der/die FahrlehrerIn angeboten. Solche eingeschränkten und sehr spezifischen Vorschläge führen in der Konsequenz dazu, dass sie von den Ratsuchenden als für sich selbst zumeist gänzlich unpassend gesehen werden und sie somit dem gesamten Verfahren letztendlich keinen praktischen Nutzen abgewinnen können.

Beratung als Exploration

Wenn nun die mit Hilfe des „objektivierenden Instruments“ getroffene Zuordnungsempfehlung in der skizzierten Weise häufig an den Bedürfnissen und Vorstellungen der Ratsuchenden vorbeigeht, stellt sich die Frage, welche Vorgangsweisen im Umgang mit der geschilderten Thematik dem Anspruch einer kompetenzorientierten Beratung besser entsprechen. Wie bereits erwähnt wurde, stehen wir von der Kompetenzberatung Kärnten dem Einsatz von Interessensinventaren und Ähnlichem in der Beratung keineswegs ablehnend gegenüber, sehen aber deren Eignung als Selbstlern- beziehungsweise Selbstberatungsinstrument äußerst begrenzt. So liegt das Leitprinzip der Theorie Hollands in der Idee, dass die von ihm ausgearbeiteten sechs Interessensdimensionen ihre Entsprechung in den verschiedenen beruflichen Umwelten finden. Angesichts der fortschreitenden Dynamisierung der Arbeitswelt kann diese Übereinstimmung nie vollständig sein, sondern muss vielmehr im Beratungsprozess und

unter ständiger Bezugnahme auf die Präferenzen und Deutungen des/der Ratsuchenden herausgearbeitet werden. Demgemäß verstehen wir die den Ergebnis-codes zugeordneten Berufsbezeichnungen nicht als Entscheidungsempfehlungen, sondern lediglich als Gedankenanstoß, um über eigene Interessen und Fähigkeiten sowie deren Anwendungsmöglichkeiten zu reflektieren.

Der explorative Charakter als ein Kernelement kompetenzorientierter Beratung zeigt sich noch viel deutlicher, wenn man die vorgegebenen Fragelisten des Neigungsinventars durch so genannte „Stärkenkärtchen“ ersetzt, deren Beschriftung beispielsweise an den Interessensdimensionen des explorix ausgerichtet sein kann. Mit dieser offenen, durch mehrmaliges Auflegen, Clustern und Neuordnen gekennzeichneten Methode wird der Beratungsprozess um eine haptische Komponente bzw. um einen Aspekt des Be-Greifens erweitert. Dadurch und durch die Fokussierung auf persönliche Fähigkeiten und Ressourcen erfährt der/die Ratsuchende den Berufswahlprozess weniger als fremdbestimmte Zuweisung, denn als Möglichkeit, auf den eigenen Lebensweg Einfluss zu nehmen. Die Suche und Auswahl beruflicher Anwendungsbereiche selbst kann – muss aber nicht – je nach Situation des/der Ratsuchenden durch Zuhilfenahme vorgegebener Listen und Materialien unterstützt werden.

Phasen kompetenzorientierter Beratung

Kompetenzorientierte Beratung ist jedoch nicht ausschließlich eine Frage der Beratungshaltung und es reicht auch nicht aus, einfach ein Testinstrument durch eine offene bzw. dialogische Methode zu ersetzen. In Anlehnung an die im Weiterbildungs-curriculum „Kompetenzorientierte Beratung“ am Zukunftszentrum Tirol ausdifferenzierten Prozessschritte (siehe Zukunftszentrum Tirol 2009) weist ein Beratungsprozess im Rahmen eines kompetenzorientierten Ansatzes im Idealfall die folgenden Phasen auf:

Biographische Sichtung

Aus einer ganzheitlichen Perspektive betrachtet, werden Kompetenzen nicht nur im Rahmen organisierter (Aus-)Bildungsprozesse erworben, sondern

sind vielmehr Resultat von Praxis und Erfahrung in sämtlichen Lebensbezügen. Dementsprechend erfolgt üblicherweise am Beginn des Beratungsprozesses eine Auffächerung der persönlichen Lebens- und Lernbiographie als Quelle und Bezugsrahmen für die anschließenden Prozessschritte.

Herausarbeiten von Stärken und Kompetenzen

Durch die biographische Arbeit vorbereitet, geht es im zweiten Schritt um eine möglichst umfassende nach den Prinzipien des „Brainstormings“ ablaufende Sammlung und Benennung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen.

Belegen von Kompetenzen

In der nächsten zentralen Arbeitsphase gilt es, die zumeist umfangreiche und auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus stattfindende Sammlung von Kompetenzbegriffen wieder zu verdichten. Dies geschieht zunächst durch Clusterung und Zuordnung in ein einfaches Kompetenzmodell anhand der Unterteilung in fachliche, methodische, sozial-kommunikative und persönlichkeitsbezogene Kompetenzdimensionen. Die solcherart durch Oberbegriffe zusammengefassten und geordneten Kompetenzen werden anschließend durch (neuerliche) biographische Verortung sowie durch Bezugnahme auf konkrete Ereignisse und Ergebnisse argumentativ „angereichert“ und belegt.

Selbst- und Fremdbild

Im Verlauf der bisherigen Beratungspraxis hat es sich als günstig erwiesen, die Phasen des Sammelns und Belegens von Kompetenzen durch Methoden der Selbst- und Fremdbeschreibung (z.B. mit Hilfe von Persönlichkeitsfragebögen) zu ergänzen. Für die Erstellung von Fremdeinschätzungen können auch „Feedbackprozesse“, etwa im Rahmen einer Gruppenberatung, genutzt werden.

Zielarbeit

Da auch die persönliche Standortbestimmung als Anwendungsbezug kompetenzorientierter Beratung gewöhnlich nicht aus einem Selbstzweck heraus geschieht, sondern auf ein bestimmtes Anliegen

gerichtet ist, stellt die Definition und Konkretisierung der Zielvorstellung ein wichtiges Prozesselement dar. Im Zuge dieser Arbeitsphase werden außerdem soziale Ressourcen der Ratsuchenden als potenzielles Unterstützungselement für die Zielerreichung benannt.

Maßnahmen und nächste Schritte

Mit der Erstellung eines Aktionsplans unter möglichst genauen zeitlichen Festlegungen soll der Beratungsprozess abgerundet und darüber hinaus der Transfer der Ergebnisse in die Alltagspraxis der Ratsuchenden eingeleitet werden.

Erste Ergebnisse

Eine projektbegleitend durchgeführte Zwischenevaluierung zeigt, dass das Angebot der Kompetenzberatung Kärnten von den im Projekt definierten Zielgruppen sehr gut angenommen wird. Das im Projektantrag gesetzte quantitative Beratungsziel von insgesamt 472 Beratungskontakten während der Förderperiode war mit Stichtag 30. November 2009 bereits in weit mehr als doppeltem Ausmaß (1.143) erfüllt. Bezogen auf Personen wurde das Beratungsangebot im genannten Zeitraum von 590 TeilnehmerInnen (gegenüber 328 laut Projektantrag) in Anspruch genommen, was einer durchschnittlichen Häufigkeit von knapp zwei Beratungskontakten pro Person entspricht. Die Beratungsdauer betrug dabei im Mittel etwas mehr als 60 Minuten. Rund drei Viertel der durch die Zwischenevaluierung erfassten BeratungskundInnen waren weiblich, knapp 60 Prozent entsprachen hinsichtlich ihres Erwerbsstatus der Kategorie unselbständige ArbeitnehmerInnen und acht von zehn entfielen auf die mittlere Altersgruppe zwischen 25 und 54 Jahren. Mit ungefähr 60 Prozent der Beratungskontakte war die persönliche Beratung („face to face“) die mit Abstand häufigste Beratungsform, gefolgt von telefonischer Beratung mit 15 Prozent, Gruppenberatung (Workshops) mit 13 Prozent und der Beratung per E-Mail mit 11 Prozent (siehe Senft 2009).

Stellvertretend für viele positive Rückmeldungen sollen abschließend noch einige Antworten auf die im Bewertungsbogen gestellte Frage nach dem aus der Beratung gezogenen Nutzen zitiert werden:

Aufschlüsselung sämtlicher Kompetenzen und Tätigkeiten – man erkennt, was man alles geleistet hat, und leistet vieles, was nicht so selbstverständlich ist, wie man vorher angenommen hat.

weiblich, 23 Jahre, derzeit in Karenz

Der Workshop war ganz toll – wir mussten sehr viel mitarbeiten und uns Gedanken über uns selbst machen – war eine tolle Erfahrung! Wusste gar nicht, dass ich so viele Kompetenzen habe. ...

weiblich, 34 Jahre, Büroangestellte

Eine deutlich realistischere Einschätzung meiner Fähigkeiten. Genaueres Bild potenzieller Berufsfelder, in die ich mich hineinbewegen kann. Bessere Einschätzung der Kompetenzen, die mir fehlen; Einteilung dieser Kompetenzen in solche, die ich noch entwickeln kann, und jene, die nie zu meinen Stärken werden.

männlich, 41 Jahre, Bankangestellter

Habe sehr viel an Wertschätzung erhalten – tut einfach gut!

weiblich, 46 Jahre, Sozialarbeit

Literatur

Verwendete Literatur

Jörin, Simone/Stoll, Francois/Bergmann, Christian/Eder, Ferdinand (2003): Explorix – das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Test-Set, Ausgabe Österreich. Verlag Hans Huber.

Lang-von Wins, Thomas/Triebel, Claas (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Berlin: Springer.

Preißer, Rüdiger (2007): Methoden und Verfahren der Kompetenzbilanzierung im deutschsprachigen Raum. Hrsg. vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien. Online im Internet: <http://www.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=13266> [Stand: 2010-01-17].

Weiterführende Literatur

Jobservice der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (o.J.): Online im Internet: <http://www.uni-klu.ac.at/jobservice> [Stand 2010-01-18].

Senft, Birgit (2009): Zwischenbericht des Projektes Kompetenzberatung Kärnten. Klagenfurt (unveröff.).

Weinrach, Stephen G./Srebalus, David (1994): Die Berufswahltheorie von Holland. In: Brown, Duane/Brooks, Linda et al.: Karriere-Entwicklung. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 43-74.

Zukunftszentrum Tirol (2009): KOB-Lehrgang V TeilnehmerInnenunterlagen. Baukasten – Wegweiser (unveröff.).



Foto: Monika Zore

Dr. Wolfgang Pöllauer

wolfgang.poellauer@uni-klu.ac.at
<http://www.uni-klu.ac.at/jobservice>
+43 (0)463 2700-9313

Wolfgang Pöllauer studierte Soziologie und Politikwissenschaft in Wien. Er war mehrere Jahre im Bereich der Arbeitsmarktforschung tätig, ab 1990 Vertragsassistent am Institut für Soziologie der Universität Klagenfurt, Hochschul- und Arbeitsforschung. Seit 1996 ist er mit dem Aufbau und der Leitung des Jobservice der Universität Klagenfurt betraut. Zu seinen Aufgaben zählen: Management, Karriereberatung, Idee und organisatorische Leitung des Lehrgangs „Career Management – Laufbahnberatung MAS“. Seit 2007 hat er die pädagogische Leitung des Projekts „Kompetenzberatung Kärnten“ inne.

Impressum/Offenlegung

MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk
Projektträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783839153802

Medieninhaber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5350 Strobl

HerausgeberInnen der Ausgabe 9, 2010

Mag.^a Marika Hammerer (Gastherausgeberin)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrsg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Online-Redaktion, Satz

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)
Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des MAGAZIN erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das MAGAZIN der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das MAGAZIN erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „MAGAZIN erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

MAGAZIN erwachsenenbildung.at
p.A. Institut EDUCON,
Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>