



## 2. Studienarbeit

### **Das erweiterte Kompetenzprofil - Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Studienangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz**

**Sandie Sumner**

Vertiefungsrichtung Berufs- und Laufbahnberatung

Referentin: Prof. Dr. phil. Ulrike Zöllner

Chur, April 2006

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung zur dipl. Psychologin FH bzw. zum dipl. Psychologen FH an der Hochschule für Angewandte Psychologie HAP verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung durch die HAP.

Hochschule für Angewandte Psychologie HAP, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich.

„We know more than  
we know“

*Michael Polanyi*

„Wir wissen und können  
mehr als wir uns  
bewusst sind“

## Vorwort

Im Rahmen meiner berufsbegleitenden Ausbildung zur Psychologin FH mit der Vertiefungsrichtung Berufs- und Laufbahnberatung an der Hochschule für Angewandte Psychologie in Zürich absolvierte ich mein Spezialpraktikum an derselben Schule.

Im Auftrag der Fachgruppe Berufs- und Laufbahnberatung recherchierte ich während des Praktikums im internationalen deutschsprachigen Raum nach Aus-, Studien- und Weiterbildungsangeboten spezifisch für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende. Das Ziel dieser Recherche war es zu evaluieren, welche Angebote es im deutschsprachigen Raum für die genannten Fachpersonen gibt und was möglicherweise noch generiert werden könnte bzw. sollte.

Spannend war in diesem Zusammenhang für mich zu erkennen, dass die Tätigkeit als Fachperson in Berufs- und Laufbahnberatung in Österreich und Deutschland bis anhin keine Ausbildung mit entsprechender psychologischen Vertiefung voraussetzt. Die Fachpersonen der genannten Länder arbeiten heute in der Regel bei den Arbeitsämtern im Bereich der Wirtschaft und bringen mehrheitlich eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich mit.

Gespräche mit den Leitenden der Berufsberatungsverbänden der genannten deutschsprachigen Länder ergaben, dass es deren zentrales Ziel sei, einen geregelten anerkannten Abschluss auf dem Niveau eines Hochschulstudiums in Anlehnung an das Modell des Berufs- und Laufbahnberatenden in der Schweiz zu generieren. Im weiteren stellte sich heraus, dass sich die Berufs- und Laufbahnberatenden aus Deutschland und Österreich bereits schon heute stark an Aus-, Studien- und Weiterbildungsangeboten der Schweiz orientieren.

Durch die sehr interessante Auseinandersetzung mit den diversen Aus-, Studien- und Weiterbildungsangeboten im deutschsprachigen Raum, aber auch durch die Frage nach dem Schweizerischen „Kompetenzprofil des Berufs- und Laufbahnberatenden“ in der Schweiz entschied ich mich dafür, diesem mit der vorliegenden Arbeit nachzugehen und mich damit genauer auseinander zu setzen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Kompetenz</b>	<b>4</b>
2.1	Begriffserklärung	4
2.1.1	Kompetenz historisch und wörtlich betrachtet	4
2.1.2	Kompetenz inhaltlich betrachtet	7
2.1.3	Kompetenz psychologisch betrachtet	7
2.1.4	Kompetenz – ein Programm und kein Begriff...	8
2.1.5	Kompetenz und Entwicklung	11
2.1.6	Einflussgrößen auf die Entwicklung und Anwendung der Kompetenzen	12
2.2	Berufliche Handlungskompetenz	15
2.3	Kompetenz als Schlüsselqualifikation	17
<b>3</b>	<b>Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</b>	<b>20</b>
3.1	Geschichtlicher Abriss der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz	20
3.2	Gesetzliche Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz	23
3.3	Anforderungen an das Kompetenzprofil des Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden in der Schweiz	26
3.4	Ausbildungsgänge zum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden bis Januar 2004 in der Schweiz	28
3.4.1	Kompetenzprofil von Absolventinnen und Absolventen der Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP) Zürich	30
3.4.2	Kompetenzprofil von Absolventinnen und Absolventen des Universitären Nachdiplomstudiums (NABB)	31
3.4.3	Kompetenzprofil von Absolventinnen und Absolventen des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB)	32
3.4.4	Kompetenzprofil von Absolventinnen und Absolventen der Universitären Ausbildung an der Universität Fribourg	33
3.5	Bestehendes berufsspezifisches Weiterbildungsangebot für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz	34
<b>4</b>	<b>Methodik und Auswertung</b>	<b>35</b>
4.1	Auswahl der Studiengänge	36
4.2	Auswertungsmethodik	37
4.3	Gegenüberstellung und Beschreibung der Ergebnisse	41
4.3.1	Vergleich Mindestanforderungen BBT / KBSB-Profil / Ausbildungsgänge	41
4.3.2	Vergleich des Kompetenzprofil KBSB mit den Ausbildungsprofilen	43

<b>5</b>	<b>Diskussion</b>	<b>47</b>
5.1	Ausgangslage	47
5.2	Ergebnisse und Schlussfolgerungen	47
<b>6</b>	<b>Abstract</b>	<b>55</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>56</b>
7.1	Abbildungsverzeichnis	60
<b>8</b>	<b>Anhang</b>	<b>61</b>

# 1 Einleitung

Mit Inkrafttreten des nBBG (neuen Berufsbildungsgesetzes) und der nBBV (neuen Berufs-bildungsverordnung) per 01. Januar 2004 haben sich die Mindestanforderungen an Bil-dungsgänge für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende verändert. In der Schweiz wird die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als Anwendungsgebiet der Psychologie ver-standen.

In der vorliegenden Arbeit wird mittels einer Basiserhebung folgenden Fragen nachgegan-gen:

1. Welche Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Studienangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz existieren bereits schon?
2. Welche zusätzlichen Angebote sollten noch generiert werden?

Um die in der Arbeit gestellten Fragen fundiert beantworten zu können, sind unterschiedli-che Aspekte genau zu fokussieren. So erfolgt in **Kapitel 2** zunächst die theoretische Aus-einandersetzung mit dem Begriff der „Kompetenz“. Darauf basierend wird in **Kapitel 3** das „neue Kompetenzprofil der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden“ mit den bishe-rigen und vereinzelt noch bestehenden Ausbildungsgängen verglichen. Die Anforderungen an das Kompetenzprofil werden beleuchtet und die gesetzlichen Grundlagen hierfür mit-einbezogen. Ein kurzer geschichtlicher Abriss über die Berufs-, Studien- und Laufbahnbe-ratung in der Schweiz bildet den historischen Hintergrund dazu. Die Auseinandersetzung mit den bestehenden Weiterbildungsangeboten spezifisch für die Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung schliesst das Kapitel ab. Die Gegenüberstellung der diversen Lehrgänge und das Aufzeigen möglicher Abweichungen erfolgt in der Aus-wertung in **Kapitel 4**. Die Diskussion der diversen Ergebnisse wird in **Kapitel 5** geführt und zusammengefasst. Im Anschluss daran werden im erwähnten Kapitel die Fragestellun-gen, denen in der vorliegenden Studienarbeit nachgegangen wird, beantwortet.

## **2 Kompetenz**

### **2.1 Begriffserklärung**

Das Wort Kompetenz ist in den verschiedensten Lebenssituationen und in vielen Zusammenhängen mit den unterschiedlichsten Bedeutungen zu finden.

In der Entwicklungspsychologie spricht man beispielsweise vom „kompetenten Säugling“, in Stellenausschreibungen werden Fachkräfte mit „hoher sozialer Kompetenz“ gesucht, der Werbeslogan einer Schweizer Grossbank lockt Kunden mit den Schlagworten „Wir beraten sie rasch, freundlich und kompetent“.

Doch was ist denn nun unter „Kompetenz“ zu verstehen? Meinen alle dasselbe? Kann der Begriff unterschiedlich genutzt werden? Wie kann der Begriff „richtig“ verstanden werden? Was für Konzepte liegen dem Begriff zugrunde?

Wie der Allerweltsbegriff „Kompetenz“ entstanden ist, wie sich dessen Bedeutung geschichtlich aber auch inhaltlich verändert, erweitert und verfeinert hat, wird in diesem Kapitel erörtert. Ziel dieses Kapitels ist es, „den Kompetenzbegriff“ für das Weiterführen der vorliegenden Arbeit herauszuschälen, um im dritten Kapitel anhand „eines Modells“ dem „Kompetenzprofil des Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden“ näher zu kommen.

#### **2.1.1 Kompetenz historisch und wörtlich betrachtet**

Der historische Anfang des Kompetenzbegriffs führt gemäss Erpenbeck und von Rosenstiel (2003, S. X) zu den römischen Rechtsgelehrten zurück, welche „das Adjektiv *competens* im Sinne von zuständig, befugt, rechtmässig, ordentlich“ gebrauchten. „Seit dem 13. Jahrhundert bezeichnet *competentia* die jemandem zustehenden Einkünfte“. Wie Erpenbeck und von Rosenstiel aus Zedlers Universallexikon von 1753 entnehmen, werden die Begriffe *competentia* und *Competenz* seit dem genannten Zeitpunkt mit „der heutigen Wortbedeutung in Zusammenhang gebracht. Seit diesem Zeitpunkt sind Kompetenz, Kompetenzstreit und Kompetenzkonflikt mit der Ausdifferenzierung einer modernen, arbeitsteiligen und funktionalen Gesellschaftsorganisation verbunden“.

Und welches ist die heutige Wortbedeutung von Kompetenz? Beleuchten wir in einem ersten Schritt die wörtliche Übersetzung des Kompetenzbegriffs in einzelnen Lexika.

Der lateinische Begriff „competere“, zu Deutsch „kompetent“, wird im Brockhaus (1990, S. 233) mit „zusammentreffen, entsprechen“ übersetzt. „Sachverständig, befähigt, zuständig, befugt“ sind weitere Adjektive, welche die Enzyklopädie dem Wort zuschreibt.

Im Duden (2002, S. 545) wird die Kompetenz mit „a) Sachverstand; Fähigkeit: seine Kompetenz auf diesem Gebiet ist unbestritten; ich zweifle nicht an ihrer fachlichen Kompetenz“ und „b) (bes. Rechtsspr.) Zuständigkeit; Befugnis: bestimmte Kompetenzen haben; seine Kompetenzen überschreiten; das übersteigt seine Kompetenzen“ umschrieben.

Dorsch (1998, S. 448) definiert die Kompetenz allgemein mit „Zuständigkeit eines Menschen, einer Institution“. Im Weiteren erwähnt er die Kompetenz im Zusammenhang mit der generativen Transformations-Grammatik (Chomsky 1965), in welcher sie als „die Kenntnis des idealen Sprechers/Hörers von seiner Sprache, d.h. seine Kenntnis des Systems von Regeln, die es ihm ermöglichen, unendlich viele neue Sätze einer Sprache zu erzeugen und zu verstehen“ verstanden wird.

Diese stellvertretenden Begriffserklärungen entsprechen sich wörtlich zu einem grossen Teil. Doch wie sind sie genau zu verstehen? Was bedeuten die Definitionen inhaltlich? Wird man kompetent oder ist der Mensch bereits schon kompetent, ohne dass er beispielsweise etwas erlernen muss? Nach dem Blick auf die Definition von Brockhaus (1990, S. 233), welche unter anderem von „sachverständig, befähigt, zuständig, befugt“ spricht, könnte man davon ausgehen, dass man Kompetenz erlangen kann. Setzt man sich aber mit der von Chomsky beschriebenen Kompetenz auseinander, könnte man verstehen, dass der Mensch grundsätzlich schon über Kompetenzen verfügt.

Winkler (2003, S. 7-8) spricht in diesem Zusammenhang von „verschiedenen Arten des Wissens und der Kompetenzen“ und fügt an, dass „die meisten Menschen nicht sehr genau wissen, über welche Kompetenzen sie wirklich verfügen“. Wie Winkler (2003, S. 13) Kompetenz definiert und in welche Arten von Kompetenzen er diese aufteilt, ist in der nachstehenden Grafik ersichtlich.

<b>Kompetenzen</b>	
Mit Kompetenzen bezeichnet man die nachgewiesenen Fähigkeiten, sein Wissen und sein Können zur Bewältigung einer bestimmten Aufgabe einzusetzen.	
<b>formell</b> erworbene <b>Kompetenzen</b> sind Resultat des formellen Lernens.	<b>nicht formell</b> erworbene <b>Kompetenzen</b> sind das Resultat nicht formellen Lernens.

**Abbildung 1** Formell und nicht formell erworbene Kompetenzen (Winkler, 2003, S. 13)

Unter dem erwähnten formellen Lernen, welches zur formell erworbenen Kompetenz führt, versteht Winkler (2003, S.11) „planmässiges, ziel- und zweckgerichtetes Lernen auf einen formellen Abschluss wie ein Diplom, Zertifikat, Attest oder einen Ausweis hin“. Das nicht formelle Lernen, mit welchem nicht formelle Kompetenzen erlangt werden, beschreibt er als „gewolltes und selbständiges Lernen ohne das Ziel eines Abschlusses in Form eines Diploms, Zertifikats, Ausweises oder Attests“. Auch das Erfahrungslernen, bei dem nicht „das Lernen, sondern das Erfüllen einer Aufgabe oder das Erreichen eines Zwecks im Vordergrund steht“, ist Teil der nicht formell erworbenen Kompetenz.

*Das Beispiel eines Teamleitenden eines 20-köpfigen Teams in einer Grossbank veranschaulicht diese Theorie in der Praxis: Der Teamleitende, der seine Führungskompetenzen formell erworben hat, wird beispielsweise ein Führungsseminar besucht haben oder das Fach „Führung“ in seiner Ausbildung absolviert haben. Derjenige, der seine Führungskompetenzen nicht formell erworben hat, leitete möglicherweise während 10 Jahren den Gemeindevorstand und kann nun auf sein dort erworbenes Erfahrungswissen zurückgreifen. Durch die Prüfung und Anrechnung seiner Vorleistungen konnte über die Einstellung dieses Mitarbeitenden „sur dossier“ entschieden werden.*

### **2.1.2 Kompetenz inhaltlich betrachtet**

Auf der Suche nach „einer“ Definition, die umschreibt, was „kompetent sein“ bedeutet, fällt auf, dass mehrheitlich derselbe Inhalt umschrieben wird, dabei von einigen Autoren Fähigkeiten, Fertigkeiten, Qualifikationen, Ressourcen etc. ganz oder teilweise mit Kompetenz gleichgesetzt werden. Wieder andere grenzen sich ganz klar von den eben erwähnten Begriffen ab.

Furrer (2000, S. 7) erklärt in diesem Zusammenhang, dass „Kompetenz nicht genügend von Fähigkeit abgegrenzt wird“; dies mitunter auch, weil umgangssprachlich oft unter „kompetent sein“ dasselbe verstanden wird wie „fähig sein“. Auf Furrers Recherche nach „einer“ genauen Fassung des Kompetenzbegriffs begegnet er Guy Le Boterf (1997, S. 12), einem der Hauptvertreter der „ingénierie des compétences“ in Frankreich, welcher feststellt: „Der Begriff der Kompetenz ist ein eigenartiger Attraktor; die Schwierigkeit ihn zu definieren wächst mit der Notwendigkeit ihn anzuwenden“.

Ein weiterer Aspekt, der „eine“ inhaltliche Fassung des Begriffs erschwert ist, dass der Kompetenzbegriff in den unterschiedlichsten Bereichen verwendet und somit auch unterschiedlich beleuchtet und beschrieben wird. So lässt er sich, um einige Beispiele zu nennen, im Staatsrecht, im Alltag, in der Kommunikationswissenschaft, aber auch in der Medizin wieder finden.

### **2.1.3 Kompetenz psychologisch betrachtet**

Wie Erpenbeck und von Rosenstiel (2003, S. X) beschreiben, hat White den Kompetenzbegriff in die Motivationspsychologie eingeführt. Dieser bezeichnet Kompetenz als „das Ergebnis von Entwicklungen grundlegender Fähigkeiten, die weder genetisch angeboren noch das Produkt von Reifungsprozessen sind, sondern vom Individuum selbstorganisiert hervorgebracht werden“ (2003, S. X). Im Sinne von White ist Kompetenz „eine Voraussetzung von Performanz (Tun, Leistung, vorwiegend der Prozess des Leistens), die das Individuum auf Grund von selbst motivierter Interaktion mit seiner Umwelt herausbildet“.

McClelland (1973) war gemäss Erpenbeck und von Rosenstiel (2003, S. X) der Erste, der sich aus psychologischer Sicht darum bemühte, wie man die in Whites Theorie erwähnten Kompetenzen ermitteln kann, „wenn sie doch innere, unbeobachtbare Voraussetzungen, Dispositionen des selbstorganisierten Handelns einer Person sind“. Er kam zum Schluss, dass Kompetenzen offensichtlich nur anhand von tatsächlichen Leistungen aufzuklären sind. „Das gilt jedoch für die meisten psychologischen Konstrukte wie Begabung, Intelligenz, Kognition usw.“.

Um das theoretische Konstrukt an einem Beispiel zu erläutern, wird in einem ersten Schritt die Intelligenz beleuchtet. Mittels eines Intelligenztests kann ermittelt werden, über welche kognitiven Fähigkeiten die jeweilige Testperson verfügt. Es ist möglich, dass der Proband beziehungsweise die Probandin, über eine überdurchschnittliche Intelligenz verfügt. Ob er oder sie diese allerdings auch umsetzen kann, zeigt sich erst in der entsprechenden Umsetzung beziehungsweise Leistung. Diese wiederum wäre gemäss Erpenbeck und von Rosenstiel durch „eine Form der Zuschreibung (Attribution) auf Grund eines Urteils des Beobachters“ zu eruieren. „Wir schreiben dem physisch und geistig selbstorganisiert Handelnden auf Grund bestimmter, beobachtbarer Verhaltensweisen bestimmte Dispositionen als Kompetenzen zu. Danach sind Kompetenzen Dispositionen selbstorganisierten Handelns“, und somit „Selbstorganisationsdispositionen“ (Erpenbeck & von Rosenstiel, 2003, S. XI).

*Bezogen auf den bereits schon erwähnten Teamleitenden heisst das: Der Leitende ist nicht nur kompetent, weil er das Fach mit einer guten Note absolviert hat, sondern indem und weil er das erlernte Wissen in der entsprechenden Situation ein- und umsetzen kann.*

#### **2.1.4 Kompetenz – ein Programm und kein Begriff...**

Fasst man die formellen und nicht formellen Kompetenzen mit der Kompetenz als Selbstorganisationsdisposition zusammen, zeigt sich, dass die beiden Theorien ineinander übergehen können. Folglich ist davon auszugehen, dass Kompetenz auch ein Zusammentreffen mehrerer Faktoren ist.

Die Aussage von Goetze (2001, S. 54) „Wissen alleine ist noch nicht Kompetenz“ würde diese Hypothese unterstreichen und Erpenbecks und von Rosenstiels Schlussfolgerung „Kompetenz ist ein Programm und kein Begriff – schon gar nicht ein eindeutig zu definierender“ (2003, S. XXXI) bestätigt dies. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch Furrers (2000, S. 14) Äusserung „Den Kern der Kompetenz bilden jedoch nicht die erlernten, automatisierten Operationen, sondern die Qualität der psychischen Prozesse, mit deren Hilfe der Vollzug dieser Operationen gesteuert wird“. Schäfer (2003, S. 18) macht darauf aufmerksam, dass es „keine isolierten Funktionen und Kompetenzen gibt“ und dass beispielsweise soziales Verhalten, Sprechen oder Erkennen keine einfachen Fähigkeiten sind „die man fördern oder vernachlässigen könnte“, sondern dass sie „vielfältig zusammengesetzt“ sind.

Frei, Hugentobler, Alioth, Duell und Ruch (1996) schlüsseln in ihrer Definition von Kompetenz die verschiedenen Begriffe, die Kompetenz in ihrem Sinne ausmachen, ganz detailliert auf und beschreiben sie wie folgt:

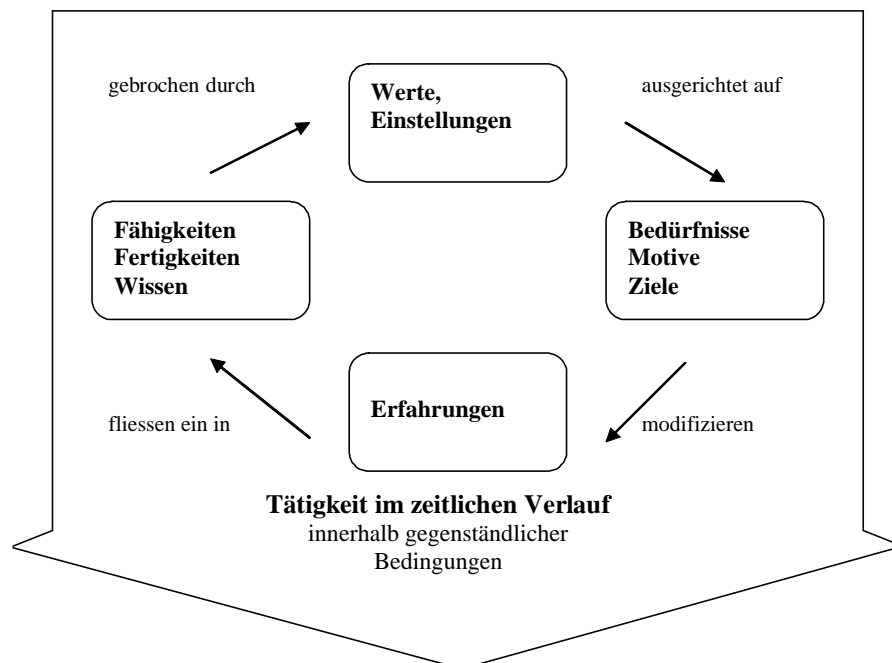
Unter Kompetenz verstehen wir die Möglichkeit eines Individuums, in Abhängigkeit von seinen Lebensbedingungen seine kognitiven, sozialen und verhaltensmässigen Fähigkeiten so zu organisieren und einzusetzen, dass es seine Wünsche, Ziele und Interessen verwirklichen kann. In diesem Sinne verstanden bedeutet Kompetenz nicht einfach ein bestimmtes Wissen oder Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein Mensch hat oder eben nicht hat. Andere Aspekte wie Ziele, Bedürfnisse, Werte und Einstellungen beeinflussen die Art und Weise, wie ein Mensch seine persönlichen Ressourcen zur Lösung von Problemen und im Umgang mit den Herausforderungen des Lebens einsetzt. Das Kompetenzniveau eines jeden Individuums hat sich auf unterschiedliche Art und in unterschiedlichem Ausmass entwickelt. Grundsätzlich besteht zu jedem Zeitpunkt des Lebens die Möglichkeit, die Kompetenz weiterzuentwickeln. (S. 14)

In ihren Erläuterungen über Kompetenz betonen Frei et al. (1996, S. 14-15), dass der Mensch nicht nur auf äussere Reize reagiert, sondern dass er sich „grundsätzlich aktiv, das heisst aufgrund einer Intention mit der Umwelt auseinandersetzt“. „Das Autonomieprinzip“, wie sie es nennen, „ist deshalb wichtig, weil es der Tatsache Rechnung trägt, dass, obwohl der Umwelt eine wichtige Rolle in der Kompetenzentwicklung zukommt, die Menschen selbst aktiv handelnde Wesen und nicht einfach das Produkt ihrer Umwelt sind“.

Auch Furrer (2000, S. 8-10) erwähnt die „Beweglichkeit“ der Kompetenzen und umschreibt diese wie folgt: „Leistungsvoraussetzungen – oder eben Kompetenzen – sind also nicht eine Anhäufung von objektiven Anforderungen, sondern etwas sehr Individuelles und werden meist erst in der Tätigkeit selbst entwickelt.“ In diesem Zusammenhang macht er zudem darauf aufmerksam, dass Kompetenz „kompetente Tätigkeit hervorbringen, sich aber auch in dieser Tätigkeit formen, entwickeln und festigen“ kann.

*Aus dieser Perspektive betrachtet würde dies für den bereits schon erwähnten Teamleitenden heissen, dass seine in der Ausbildung erlangten Führungsfähigkeiten, Führungsfertigkeiten und sein diesbezügliches Wissen durch seine Werte und Einstellungen „gebrochen“ oder mit anderen Worten lebendig gemacht werden, indem er sie den in „seinem System“ vorhandenen Werten und Einstellungen anpasst. Ziele, Motive, aber auch Bedürfnisse, die er bezüglich seiner Arbeit und seiner diesbezüglichen Leistung hat, treiben ihn zu gewissen Handlungen an. Aus diesen wiederum schöpft er Erfahrungen, welche in einem nächsten Schritt seine formell beziehungsweise nicht formell erworbenen Kompetenzen prägen, anpassen oder sogar erweitern.*

Dass der „Begriff“ prozessbasiert zum „Programm“ werden kann, wird in der nachstehenden Grafik von Frei et al. (1996) bildlich dargestellt.



**Abbildung 2** Kompetenz als das Zusammenspiel verschiedener Faktoren, die menschliches Verhalten beeinflussen (Frei et al., 1996, S. 16)

Dieses Modell lässt sich in Bezug setzen zu der Definition von Brockhaus (1990, S. 233). So kann der von Brockhaus beschriebene „Sachverstand“ den Begriffen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen zugeordnet werden. Unter „Zusammentreffen“ kann in der Folge das Zusammenspiel der diversen Faktoren verstanden werden.

Wie sich dieses Zusammenspiel auf die Entwicklung von Kompetenzen auswirkt und wie Kompetenzentwicklung grundsätzlich verstanden werden kann, ist Inhalt des folgenden Kapitels.

### **2.1.5 Kompetenz und Entwicklung**

Aus der prozessorientierten Kompetenzdefinition ergibt sich die Frage nach der Entwicklung und den Entwicklungsbedingungen.

Bis anhin lag der Schwerpunkt darauf, welche „Entwicklungen“ zu Kompetenzen führen können. Ein neuer Blickwinkel ergibt sich mit Furrers (2000, S. 10) Aussagen „Kompetenz ist nun aber nicht etwas, das eine Person ein für alle Mal besitzt“ und „Kompetenz erweist sich in der Handlung. Sie geht ihr nicht voraus. Sie gleicht damit ein wenig dem Denken, dass der Sprache nicht vorausgeht, sondern sich mit ihr verwirklicht und verändert“.

Furrers Äusserungen erweitern die bisher beschriebene Sichtweise um die „Weiter-Entwicklung“ von Kompetenzen. So kann unter Furrers Theorie verstanden werden, dass derjenige, der augenblicklich kompetent ist, nicht zwingend kompetent bleibt und dass die fortlaufende Entwicklung von Kompetenz nötig ist; dies, indem wir diese ständig wieder einsetzen und „leben“.

Auch Schäfer (2003, S. 18) spricht die „Weiter-Entwicklung“ an. Seine Sichtweise ist noch etwas differenzierter als die von Furrer. Erklärend erwähnt er in einem ersten Schritt, dass „die derart variabel und komplex zusammengefügt Kompetenzen keinen Ort im Gehirn haben, an dem sie angesiedelt wären“, sondern dass sie nur als „zeitlich begrenzte Muster von vielfach verzweigten Verbindungen“ existieren. In einem zweiten Schritt differenziert er seine Äusserungen in Bezug auf deren Fortbestand und Entwicklung, indem er anmerkt,

dass man Kompetenzen nicht fördern kann, indem man sie übt, sondern dass sie „vielmehr vielfältige Gegebenheiten brauchen, in denen sie sich unterschiedlich und flexibel – immer wieder neu bilden“ können. Verkappt spricht auch Schäfer von „üben“, hebt aber im Besonderen die Wichtigkeit der unterschiedlichen Situationen und Gegebenheiten hervor, in denen dies geschieht.

*Der Teamleitende aus der Grossbank könnte aus den eben beschriebenen Theorien entnehmen, dass es ganz wichtig ist, dass man Kompetenzen fortlaufend und immer wieder einsetzt und gebraucht. Vielleicht war ihm bis anhin gar nicht bewusst, dass er täglich damit beschäftigt ist, seine Kompetenzen in Führung durch seine Tätigkeit zu festigen, anzupassen und zu erweitern. Der Aspekt, dass speziell aber auch unterschiedliche Herausforderungen und vielleicht auch ausserordentliche Situationen wie beispielsweise das Durchführen der Neuorganisation seiner Abteilung zur Förderung und Entwicklung seiner Kompetenz beitragen können, könnte ihn künftig vielleicht zusätzlich in seinem Tun und seiner Motivation bestärken.*

### **2.1.6 Einflussgrössen auf die Entwicklung und Anwendung der Kompetenzen**

Zwei Vorbedingungen sind es, die Frei et al. (1996, S. 16-20) bei dem Entwicklungsprozess voraussetzen.

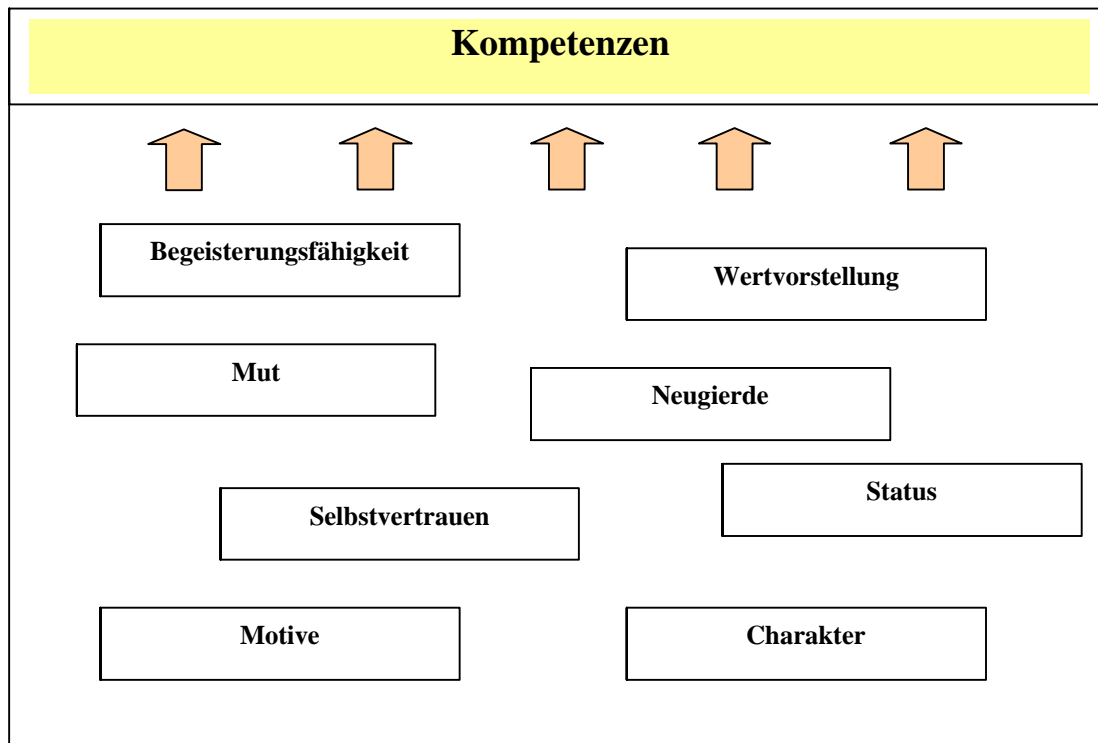
Eine dieser Vorbedingungen nennen sie die „Möglichkeit“ zur Kompetenzentwicklung. Unter „Möglichkeit“ verstehen sie, dass der Mensch nebst der Lernfähigkeit auch noch Gelegenheiten braucht, um sich die wichtigen Bedeutungen unserer gesellschaftlichen Umwelt aneignen und deren Beherrschung erproben zu können. Dieser Aspekt schliesst teilweise an Furrer und Schäfers Auffassung von „Weiter-Entwicklung“ der Kompetenzen an.

Bei der zweiten Vorbedingung zur Kompetenzentwicklung sprechen Frei et al. (1996) von der „Bereitschaft“. Sie stellen „Bereitschaft“ der „Möglichkeit“ zur Kompetenzentwicklung voraus. Auch gehen sie davon aus, dass „Kompetenzentwicklung zum Ziel hat, die

Fähigkeit eines Individuums zu selbst gesteuerter, eigenverantwortlicher Handlung zu stärken“. So gesehen „kann dies nicht von aussen her bewirkt oder gar verordnet werden“, sondern „muss vom Individuum selbst gewollt und geschätzt werden“.

Winkler (2003, S. 43) spricht in diesem Zusammenhang von „verborgenen Kräften, die die ‚Freisetzung‘ von Wissen und Erfahrungen fördern oder behindern“ und betont, dass diese „viel gewichtiger, als das Wissen und die Erfahrung selbst“ sind.

Die genannten „verborgenen Kräfte“ oder, mit anderen Worten, „mögliche Einflussgrößen auf die Entwicklung und Anwendung der Kompetenzen“ stellt Winkler wie folgt dar:



**Abbildung 3** Einflussgrößen auf die Entwicklung und Anwendung der Kompetenzen  
(Ulfers; zit. nach Winkler, 2003, S. 44)

Ein Blick auf das Zusammentreffen der von Frei et al. beschriebenen Faktoren „Bereitschaft“ und „Möglichkeiten“ weist darauf hin, was in der Folge in Bezug auf Kompetenzentwicklung bewirkt werden kann. Die Autoren machen speziell auf die Gegensätzlichkeit „der Beziehung zwischen der Möglichkeit zur Kompetenzentwicklung und der Kompetenzentwicklung selbst“ aufmerksam, welche sie in Anlehnung an das Matthäusprinzip wie folgt erläutern: „Wer hat, dem wird gegeben.“ Für die Kompetenzentwicklung würde dies

heissen, „je mehr Gelegenheit ein Mensch hatte, seine Kompetenzen zu entwickeln, desto eher werden sich ihm Möglichkeiten eröffnen, seine Kompetenzen weiterzuentwickeln“ (Frei et al., 1996, S. 19). Daraus abgeleitet lässt sich erklären, dass sich „Menschen, die in ihrem Arbeitsleben sehr wenig Gelegenheiten zur Kompetenzentwicklung hatten, durch plötzliche neue Gelegenheiten und an sie gestellte Erwartungen möglicherweise überfordert fühlen und deshalb ablehnend reagieren“.

In Furrers (2000, S. 15) Theorie zur Kompetenzentwicklung wird der gesellschaftliche Aspekt beleuchtet. Hierbei weist er darauf hin, dass Kompetenz zwar „ein Teil der Persönlichkeit, aber keine individuelle Angelegenheit“ ist, „da sie, oder zumindest die zu ihrer Entwicklung notwendigen Ressourcen, im gesellschaftlichen Prozess erworben, d.h. gesellschaftlicher Natur sind“. Zur Verdeutlichung fügt er an, dass Kompetenzen „nur in dem Sinne ‚individuell‘“ sind, „als es auch die Arbeit eines einzelnen Handwerkers oder Arbeiters ist, welcher ein gegebenes Muster, mit Werkzeugen und innerhalb eines Rahmens der gesellschaftlich ist, wieder auf Materialien anwendet“.

Die „Wissensentwicklung“ ist gemäss Erpenbeck und von Rosenstiel (2003, S. XII) „Teil der Kompetenzentwicklung“. Pfäfflis (2005, S. 81) Sichtweise schliesst sich dieser Theorie an. Mit dem Fokus darauf, dass Wissen „immer wesentlicher Bestandteil einer Kompetenz oder Teilkompetenz“ ist, weist sie auf „die herausragende Bedeutung des Wissens als Voraussetzung und Bestandteil jeglicher Handlungskompetenz“ hin, welche sich durch die „analytische Trennung von Wissen und Kompetenzen“ ergibt. Sie macht auf den hohen Stellenwert in der Ausbildung von Kenntnissen über „Konzepte, Theorien, Vorgehensweisen, Werke wie auch der eigenen persönlichen Einstellungen“ aufmerksam und erläutert, dass „erst die Verfügbarkeit klarer, bewusster und fundierter Einsichten“ ein wissensgeleitetes Handeln ermöglicht. Daraus abgeleitet fasst sie folgendes zusammen: „Die Stufen für den Erwerb von Wissen beschreiben Dimensionen der gedanklichen Auseinandersetzung mit Inhalten (kognitive Ebene)“ und „die Stufen für die Kompetenzen beschreiben im Wesentlichen die Situationen, in welchen die angestrebten Kompetenzen realisiert werden sollen“.

## 2.2 Berufliche Handlungskompetenz

Arnold (1996, S. 20) führt sehr treffend aus, dass eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender heute immer über mehr „als ein aktuelles Fachwissen“ verfügen sollte. „Vielmehr kommt es zunehmend darauf an, neben einer Fachkompetenz auch ausserfachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln.“

Diese „Fähigkeiten“ umschreibt Bader (1994; zit. nach Pfäffli, 2005) in ihrer Definition von allgemeinen beruflichen Handlungskompetenzen wie folgt:

Allgemeine berufliche Handlungskompetenzen beinhalten Fähigkeiten und die Bereitschaft, die beruflichen Situationen wissensgeleitet, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, das heisst, anstehende Probleme zielorientiert auf der Basis von Wissen und Erfahrungen und durch eigene Ideen selbstständig zu lösen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und die persönliche Wissensstruktur und Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln. (S. 63)

Die diversen Fähigkeiten, die berufliche Handlungskompetenz ausmachen, werden in der Literatur auf die unterschiedlichste Art beschrieben und gebündelt. Auch werden sie verschiedentlich beleuchtet und gewichtet. Es finden sich diverse Modelle, die ein erfolgreiches berufliches Handeln vorhersagen. In den meisten Fällen werden Teilkompetenzen zu Kompetenzklassen gebündelt, die in der entsprechenden Kombination allgemeine berufliche Handlungskompetenz ausmachen.

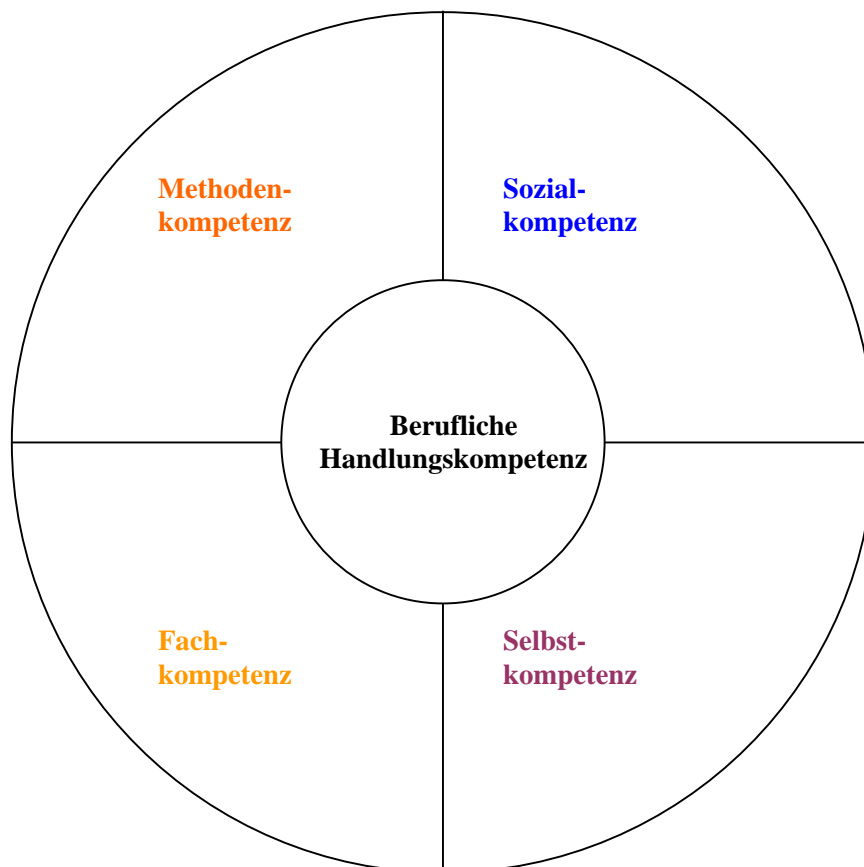
So spricht beispielsweise Eyer (2001, S. 130) davon, dass „das Kompetenzprofil der Mitarbeitenden neben den fachlichen Qualifikationen auch die so genannten weichen Faktoren – die Sozial- und Selbstkompetenzen – beinhalten muss, wenn sie auf dem Markt konkurrenzfähig bleiben wollen“.

Nach Crisand (2002, S. 21) sind es nebst der Fachkompetenz die methodische und die soziale Kompetenz, die zu Handlungskompetenz führen.

Ein Zusammenzug der erwähnten Faktoren ergibt sich bei der Betrachtung der Theorie von Rosenstiel, Molt und Rüttinger (2005, S. 403-404), die das Handlungspotenzial eines Menschen, welches die allgemeine berufliche Kompetenz ausmacht, in vier Kompetenzbe-

reiche aufteilen: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz.

Die Kombination der erwähnten vier Kompetenzklassen ist es, die man in der Literatur am häufigsten im Zusammenhang mit beruflicher Handlungskompetenz findet.



**Abbildung 4** Berufliche Handlungskompetenz aufgeteilt in vier Kompetenzbereiche  
(in Anlehnung an Pfäffli, 2005, S. 65)

Was die genannten Teilkompetenzen inhaltlich ausmacht, beschreibt Pfäffli (2005) wie folgt:

Die **Fachkompetenz** beinhaltet Fähigkeiten und die Bereitschaft, Aufgabenstellungen selbständig, wissensbasiert und systematisch zu bearbeiten, das Ergebnis wissensbezogen zu beurteilen und neue Erkenntnisse aufzubauen. Verfügbares und kommunizierbares Wissen ist die Voraussetzung für Fachkompetenz (S. 63).

Die **Methodenkompetenz** beinhaltet die Fähigkeit und Bereitschaft zu zielgerichtetem, planmäßigem Vorgehen bei der Bearbeitung beruflicher Aufgaben

und Probleme (zum Beispiel bei der Planung der Arbeitsschritte). Hierbei werden gelernte Denkmethoden, Arbeitsverfahren oder Lösungsstrategien selbständig ausgewählt, angewendet und weiterentwickelt. Methodisches Arbeiten umfasst selbständiges Gestalten und Bewerten, es erfordert Eigeninitiative und Kreativität (S. 63).

Die **Sozialkompetenz** beinhaltet die Fähigkeit und Bereitschaft, soziale Beziehungen, Interessenlagen und Spannungen wahrzunehmen und zu verstehen, bewusst zu gestalten und sich mit anderen verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität (S. 64).

Die **Selbstkompetenz** beinhaltet die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, als Individuum die Anforderungen, Einschränkungen und Entwicklungschancen im Beruf (auch in der Familie und im öffentlichen Leben) zu klären, zu durchdenken, zu beurteilen, und eigene Begabungen zu entfalten, Lebenspläne zu fassen, fortzuentwickeln und in die berufliche Tätigkeit einzubringen. Hierzu gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte (S. 64).

Häufig werden die ausserfachlichen Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen bezeichnet. Wie Eilles-Matthiessen, el Hagen, Janssen und Osterholz (2002, S. 13) erläutern, ist jedoch kaum „ein Konzept der Arbeitswelt mit so vielen unterschiedlichen Begriffen versehen, wie das Konzept der Schlüsselqualifikationen. Da ist von Querschnittqualifikationen, Kernkompetenzen, soft skills und competencies die Rede.“ Wieder andere Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von Schlüsselkompetenzen oder Basiskompetenzen.

### **2.3 Kompetenz als Schlüsselqualifikation**

Die Durchsicht verschiedener Definitionen hat ergeben, dass sich die diversen Beschreibungen über „Kompetenz als Schlüsselqualifikation“ zu einem grossen Teil entsprechen. Abweichungen ergaben sich in Bezug auf den Blickwinkel der Autoren; so beschreibt und gewichtet beispielsweise der Autor aus der Pädagogik die „Kompetenz als Schlüsselqualifikation“ etwas anders als jener, der sich aus wirtschaftlicher Sicht damit auseinandersetzt.

Kompetenz ist ein theoretisches Konstrukt. Erpenbeck und von Rosenstiel (2003, S. XII) umschreiben die Tatsache, dass der Kompetenzbegriff theorie relativ, ist wie folgt: Der

Kompetenzbegriff hat nur „innerhalb der spezifischen Konstruktion einer Theorie von Kompetenz eine definierte Bedeutung. Ausserhalb jeglichen theoretischen Rahmens ist der Kompetenzbegriff bedeutungslos“.

So lässt sich die Vielfalt an Begrifflichkeiten, von denen die diversen Autoren sprechen, auch in Bezug auf Schlüsselqualifikationen, beziehungsweise Schlüsselkompetenzen oder Basiskompetenzen, wie sie in der Literatur vereinzelt genannt werden, erklären. Eine Übereinstimmung findet sich darin, dass Kompetenzen allgegenwärtig als ein Schlüssel zum Erfolg, sowohl beruflich als auch ausserberuflich, verstanden werden.

Was unter Schlüsselqualifikation beziehungsweise unter den mehr oder minder synonym genutzten und erwähnten Begriffen verstanden werden kann, hängt von der spezifischen Perspektive des Betrachters ab.

„Schlüsselqualifikation“ ist ein Begriff, der gemäss Kaschube und von Rosenstiel (2004, S. 565-566) der Pädagogik entlehnt wurde. Dieser beinhaltet anfänglich „technical skills“ (Fachkompetenzen), „conceptual skills“ (Methodenkompetenzen) sowie „interpersonal skills“ (Sozialkompetenzen) und erfuhr in den letzten Jahren eine Ergänzung durch „personale Kompetenzen“. Durch die diesbezügliche Erweiterung um „motivationale und volitionale Aspekte“, aber auch durch „den Aspekt des Entwicklungs- und Lernpotenzials“, erhielt die pragmatische Klassifikation eine Prozessperspektive.

In Zusammenhang mit Kaschube und von Rosenstiels Theorie unterstreicht ein Blick zurück auf das Kapitel der beruflichen Handlungskompetenz die Aussage über die Wichtigkeit des theoretischen Rahmens, in dem die jeweilige Sichtweise über Kompetenz behandelt wird. Ein Vergleich der Theorie Pfäfflis mit derjenigen von Schuler weist auf, dass sie derselben Ansicht sind bezüglich der Zusammensetzung der Kompetenzklassen; so kombinieren sie beide Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Das Ergebnis dieser Verbindung nennen sie aber unterschiedlich; so spricht Pfäffli hierbei von „beruflicher Handlungskompetenz“ und Schuler von „Schlüsselqualifikationen“. Pfäffli greift den Begriff der „Schlüsselqualifikationen“ ebenfalls auf. Ihr Konstrukt schliesst im Gegensatz zu Schuler jedoch die Fachkompetenz aus; bei ihr sind es die ausserfachlichen Kompetenzen, die Schlüsselqualifikationen ausmachen.

Eine vertiefte Auseinandersetzung mit Pfäfflis (2005, S. 62) Theorie zeigt, dass sie den Begriff der „Schlüsselqualifikationen“ dem der „Basiskompetenzen“ gleichsetzt. Inhaltlich gesehen spricht sie davon, dass diese „meist aus mehreren Teilkompetenzen zusammengesetzt sind“. Im Weiteren bezeichnet sie diese als allgemein und komplex, sowie nicht rasch veraltend. Auch fügt sie ihrer Definition an, dass sie relativ lang einsetzbar sind und als „funktions- und berufsübergreifend“ bezeichnet werden können. Crisand (2002, S. 20) unterstreicht diese Theorie mit seiner Definition von Schlüsselqualifikationen, welche besagt, dass sich diese dadurch auszeichnen, „dass sie als Parallele zu fachlichen Qualifikationen zeitlich nicht so schnell entwertet werden und funktionsübergreifend und berufsübergreifend genutzt werden können“.

Auch Goetze (2001, S. 55-62) schreibt, dass fachliche Kompetenzen für ein erfolgreiches Berufsleben nicht mehr ausreichen. Er nennt die „anderen“ Kompetenzen allerdings nicht Schlüsselqualifikationen, sondern „Schlüsselkompetenzen“ und betrachtet diese als „Kompetenzen höherer Ordnung“. Im Detail umschreibt er diese als persönlichkeitsnahe Kompetenzen und bemerkt, „dass verschiedene Persönlichkeiten, auf unterschiedliche, eben persönliche Art flexibel, teamfähig, ausdauernd und so weiter sein“ können. Dank den Schlüsselkompetenzen soll es dem Mensch möglich sein, „Anforderungen zu bewältigen oder Aufgaben zu lösen, die sich in unterschiedlichem konkretem Zusammenhang immer wieder stellen und deren Lösung subjektiv oder objektiv eine hohe Bedeutung hat“. So ergänzen Schlüsselkompetenzen „spezifische Kompetenzen und bauen auf diesen auf, ersetzen sie aber meist nicht“. Erworben werden können diese gemäss Kadishi (2001, S. 16) nicht nur im Rahmen beruflicher Erfahrungen, „sondern auch in ausserberuflichen Tätigkeiten wie Freiwilligenarbeit, Familien- und Hausarbeit oder Freizeit“.

Den diversen Theorien, Sichtweisen und Beschreibungen kann entnommen werden, dass die verschiedenen Begrifflichkeiten, wie „Schlüsselkompetenzen“, „Schlüsselqualifikationen“ etc. sowohl wörtlich als auch inhaltlich durchmischt werden, vereinzelt jedoch gleichbedeutend umschrieben sind.

Spricht man von „Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen“ bedarf es folglich einer klaren Definition, welchem theoretischen Konstrukt diese Sichtweise zugrunde liegt, um mögliche Missverständnisse ausschliessen zu können.

Welche „Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen“ für das Profil der Fachperson der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gelten, wird im dritten Kapitel der vorliegenden Studienarbeit ausgearbeitet, definiert und erörtert.

### **3 Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung**

#### **3.1 Geschichtlicher Abriss der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz**

Die Geschichte der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz wird nachfolgend in Anlehnung an Heiniger (2003) und an Zihlmann (2003) zusammengefasst und beschrieben.

Seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes per 01. Januar 2004 wird von der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gesprochen. In den vergangenen hundert Jahren entwickelte sich dieser Begriff aus der Berufsberatung über die Berufs- und Laufbahnberatung hin zur heutigen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. (Die verschiedenen genannten Schreibweisen werden im Text, den Jahren ihres Auftretens entsprechend, angepasst.)

Die Anfänge der Berufsberatung liegen gut 100 Jahre zurück. Ausgelöst wurden diese durch die Französische Revolution, die geistige und gesellschaftliche Veränderungen mit sich brachte, aber auch durch die Industrielle Revolution, die grosse wirtschaftliche Veränderungen bewirkte.

Daraus resultierend mussten und konnten viele Jugendliche nicht mehr zwingend den Beruf des Vaters erlernen. Durch die wirtschaftlichen Gegebenheiten und den sozialen Druck wurde viel mehr zum Thema, die Jugend sinnvoll in die Arbeitswelt zu integrieren. Man sprach in diesem Zusammenhang zum ersten Mal von Berufswahlfreiheit. Bekannte Pädagogen erteilten Ratschläge, wie diese neue Freiheit verwirklicht werden könnte. Die methodischen und schulischen Ansätze von Heinrich Pestalozzi und Emanuel Fellenberg ebneten den Weg für die pädagogischen Wurzeln in der Berufsberatung.

Die Ordnungsfunktionen, welche die Zünfte bis zur Französischen Revolution in der Lehrlingsausbildung innehatten, wurden mit der Bundesverfassung von 1848 und dem Recht auf freie Niederlassung und freie Gewerbeausübung aufgehoben. Fortan konnte jeder Lehrlinge ausbilden; Rechte und Pflichten, Lohn und Ausbildungsdauer zum Beispiel waren jedoch nicht mehr geregelt und überwacht. Es waren die Gewerbevereine, die aus nachwuchspolitischen Gründen auf die unbefriedigende Lehrlingsausbildung reagierten. Aus deren Handeln lassen sich die ersten arbeitsamtlichen und volkswirtschaftlichen Ansätze der Berufsberatung erkennen.

Um das Wohlergehen der Lehrlinge sorgten sich gemeinnützige Vereinigungen. Aus diesen entstanden die Lehrlingspatronate, welche zur Aufgabe hatten, Fürsorge-, Vermittlungs- und Informationsfunktionen wahrzunehmen. Damit war der Grundstein für den fürsorglichen Aspekt in der Berufsberatung gelegt.

Die Ablösung der Lehrlingspatronate durch die Berufsberatung erfolgte nach der Jahrhundertwende. 1907 wurde in Basel die erste Berufsberatungsstelle eröffnet; unterstellt war diese der Vormundschaftsbehörde. Lehrer, Pfarrer, Amtsvormunde und andere sozial engagierte Männer waren die Berufsberatenden der ersten Stunde und sahen ihre Aufgabe darin, Ratschläge zu erteilen und Menschen mit Berufen zu verbinden. 1916 wurde in der Schweiz der erste vollamtliche Berufsberater ernannt und in St. Gallen wurde die erste Berufsberatung für Mädchen und Frauen ins Leben gerufen. Der ebenfalls in diesem Jahr gegründete Schweizerische Verband für Berufsberatung und Lehrlingsfürsorge organisierte eine erste eintägige Veranstaltung im Sinne eines Instruktionkurses. Dieser sollte zum einen die Fachpersonen für ihre Tätigkeit vorbereiten und zum anderen die Verbreitung der Berufsberatung vorantreiben. In den folgenden 10 Jahren verbreitete sich die Berufsberatung in der ganzen Schweiz, föderalistisch organisiert und mit vielfältigen regionalen und kantonalen Besonderheiten. Die anfänglich auf gemeinnütziger, konfessioneller oder privatwirtschaftlicher Basis eröffneten Beratungsstellen wurden bald in kommunale, kantonale oder gemischtwirtschaftliche Trägerschaften umgewandelt. Die Eröffnung der ersten akademischen Berufsberatung der Schweiz erfolgte 1922 ebenfalls in Basel.

Das Bedürfnis der Berufsberatenden nach verlässlichen Hilfsmitteln und Methoden zur Unterstützung der Ratsuchenden in ihrer Berufswahl wurde in den 20er Jahren immer stär-

ker. Die Verbindung betriebspsychologischer und pädagogischer Ansätze führte zur psychotechnischen Wende. Den im messenden Sinne eingesetzten mechanistischen Psychotechniken wurden in den 30er Jahren deutende Methoden gegenübergestellt. Die Art der Beratungsgespräche veränderte sich. Fortan standen weniger das Wissen und die Ratschläge des Berufsberaters im Mittelpunkt der Berufsberatung; vielmehr versuchte die Beratungsperson den Ratsuchenden dabei zu unterstützen, selber herauszufinden, was er braucht und was zu ihm passt.

Hierauf folgte die testologische Wende in den 50er und 60er Jahren. Durch die geburtenstarken Jahrgänge und die damit verbundene höhere Anzahl an Ratsuchenden stieg der Druck auf die Berufsberatung, ihre Aufgabe trotz erhöhtem Aufwand gut auszuführen. Viele Neigungstests der Schweiz wie beispielsweise der NST, der N29 und der N11 entstammen dieser Zeit; sie wurden von Berufsberatern für Berufsberatende entwickelt.

Bis 1960 erfolgte auch die Berufsberatung für Behinderte, wie sie genannt wurde, im Rahmen der Allgemeinen Berufsberatung. Mit der Inkrafttretung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung, welches die Förderung und den Ausbau gemeinnütziger Berufsberatungs- und Eingliederungsinstitutionen für Behinderte unterstützte, änderte sich dies. Die Berufsberater für Behinderte arbeiteten künftig in den interkantonalen IV-Regionalstellen; ihre Tätigkeit wurde als Spezialgebiet der Berufsberatung angesehen.

In den 70er Jahren gewannen therapeutische Methoden Einfluss auf die Beratungsmethoden.

Die Technologisierung sowie die kommunikationstechnischen und gesellschaftlichen Entwicklungen, welche die 80er und 90er Jahren mit sich brachten, wirkten sich stark auf die Arbeitswelt und den Alltag aus. Alles wurde schneller und beweglicher. Seit dieser Zeit spricht man nicht mehr von der Berufswahl fürs Leben, sondern vielmehr von den Übergängen, die im Berufsleben zu bewältigen sind. Durch die Schnelllebigkeit der Wirtschaft und die Durchlässigkeit des heutigen Bildungssystems darf, muss und kann ein Mensch sich heute ein Leben lang aus- und weiterbilden.

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird heute als Anwendungsgebiet der Psy-

chologie verstanden. Auf der Basis des psychologischen Grundwissens begleiten die Fachpersonen die Ratsuchenden auf deren individuellem Weg in und durch die Berufswelt; sei dies durch Gespräche, Informationsvermittlung oder unter Einbezug diagnostischer Mittel im Bereich der Neigungs-, Eignungs-, Interessens- und Leistungsabklärung.

### **3.2 Gesetzliche Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung bildet die gesetzliche Grundlage der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz. Die wichtigsten Eckdaten, welche zur Verankerung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz im Bundesgesetz führten, lassen sich in Anlehnung an Heiniger (2003) wie folgt zusammenfassen:

Der 1902 gegründete Verband der Schweizerischen Lehrlingspatronate wurde 1916 durch eine Namens- und Statutenänderung zum „Schweizerischen Verband für Berufsberatung und Lehrlingsfürsorge“ (SVBL). In den Zweckbestimmungen der neuen Statuten war die Tätigkeit der Personen und Institutionen, welche die Jugendlichen und deren Eltern bei der Berufswahl unterstützen, erstmals erwähnt.

Die Beziehungen des SVBL zu den eidgenössischen Behörden waren eng und besonders in der Anfangsphase sehr intensiv. 1921 erhielt der SVBL erstmals einen Bundesbeitrag. In dem am 01. Januar 1933 in Kraft getretenen Bundesgesetz über die Berufsbildung wurde gesetzlich verankert, dass Bundesbeiträge an Einrichtungen der Berufsberatung gutgeheissen werden sollen.

Eine Spezialkommission des SVBL erhielt nach dem Zweiten Weltkrieg den Auftrag, Mindestanforderungen für neu zu wählende Berufsberatende zu erarbeiten, „die Aus- und Weiterbildung auszubauen, sowie die Rahmenbedingungen der berufsberaterischen Tätigkeit zu regeln“ (Heiniger, 2003, S. 54).

Die neu erarbeiteten Richtlinien wurden durch die verschiedensten Gremien gutgeheissen und genehmigt. „Als Vereinbarung zwischen dem SVBL, den zuständigen kantonalen

Behörden und dem BIGA (Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit) hatten diese Richtlinien gesamtschweizerische Gültigkeit und sozusagen offiziellen Charakter“ (Heiniger, 2003, S. 54).

Die Vorbereitungen für die Gesetzesrevision des Bundesgesetzes über die Berufsbildung begannen 1957. Das BIGA erteilte den Auftrag, Revisionswünsche bekannt zu geben. In Bezug auf die Berufsberatung wurde erarbeitet, dass diese nicht nur als Subventionsempfängerin im neuen Bundesgesetz aufgeführt werden sollte, sondern dass auch die Ziele und Aufgaben der Berufsberatung und derer Fachpersonen im neuen Gesetz Aufnahme fanden.

In diesem Sinne ist die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung seit dem 15. April 1965 im Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) verankert. Ergänzende Bestimmungen sind in der zugehörigen Verordnung über die Berufsbildung (BBV) aufgeführt. Der Vollzug des Berufsbildungsgesetzes obliegt den Kantonen.

Angepasst und geändert wurde das Bundesgesetz über die Berufsbildung mehrmals. Seit dem 01. Januar 2004 ist das aktuelle neue Berufsbildungsgesetz (nBBG) in Kraft. Neu wird im nBBG (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, 2005a) nicht mehr von der Berufsberatung, sondern von der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gesprochen. Aufgeführt ist diese im nBBG und in der nBBV (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, 2005b) unter Kapitel 7.

Der Vergleich mit dem BBG vom 19. April 1978 und der zugehörigen Bildungsverordnung vom 07. November 1979 zeigt auf, dass die Artikel der „Unentgeltlichkeit“ und der „Freiwilligkeit“ bezüglich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im nBBG gestrichen wurden.

Neu wurde im Vergleich zum BBG von 1978 ein Artikel über die „Qualifikationen der Beraterinnen und Berater“ ins nBBG aufgenommen. Die Erläuterungen zu den „Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Beraterinnen und Berater“ sowie zu den hiermit verbundenen „Bildungsinhalten“ sind nebst der „Zulassung zum Qualifikationsverfahren und zu den Diplomen“ aus der zugehörigen nBBV zu entnehmen. Im BBG von 1978 war in

diesem Zusammenhang ausschliesslich erwähnt, dass die Beratungspersonen der Berufs- und Laufbahnberatung über eine vom Bund anerkannte Fachausbildung verfügen müssen.

In der nachfolgenden Grafik sind die für die vorliegende Studienarbeit relevanten Artikel aus dem nBBG mit den entsprechenden Verfeinerungen durch die nBBV aufgeführt:

Neues Berufsbildungsgesetz (nBBG) Inkraft seit 01.01.2004	Verordnung über die Berufsbildung (nBBV) Inkraft seit 01.01.2004
<p><b>Art. 49 Grundsatz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.</p> <p><sup>2</sup> Sie erfolgt durch Information und durch persönliche Beratung.</p>	<p><b>Art. 55 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stellt zusammen mit Partnern Angebote zur Vorbereitung, Wahl und Gestaltung der beruflichen Laufbahn bereit.</p> <p><sup>2</sup> Die Informationstätigkeit erfolgt durch allgemeine Informationen über Bildungsangebote und durch persönliche Auskünfte und Beratung.</p> <p><sup>3</sup> In der persönlichen Beratung werden Grundlagen erarbeitet, die es Ratsuchenden ermöglichen, nach ihren Fähigkeiten und Neigungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt Berufs-, Studien- und Laufbahnentscheide zu fällen.</p>
<p><b>Art. 50 Qualifikation der Beraterinnen und Berater</b></p> <p><sup>1</sup> Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater weisen sich über eine vom Bund anerkannte Fachbildung aus.</p> <p><sup>2</sup> Der Bundesrat erlässt Mindestvorschriften für die Anerkennung der Bildungsgänge.</p>	<p><b>Art. 56 Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Beraterinnen und Berater</b></p> <p><sup>1</sup> Fachbildungen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden an einer Hochschule oder an einer vom Bundesamt anerkannten Institut angeboten.</p> <p><sup>2</sup> Die Fachbildung umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a 600 Lernstunden für Studierende mit Hochschulabschluss beziehungsweise 1'800 Lernstunden für die übrigen Studierenden;</li> <li>b zusätzliche betriebliche Praktika von insgesamt zwölf Wochen.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Für die Lehrtätigkeit ist ein Hochschulabschluss oder ein Abschluss einer vom Bund anerkannten Institution in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie ein Nachweis methodisch-didaktischer Kompetenz erforderlich.</p> <p><sup>4</sup> Das Bundesamt entscheidet im Einzelfall über die Gleichwertigkeit anderer Abschlüsse.</p> <p><b>Art. 57 Bildungsinhalte</b></p> <p><sup>1</sup> Die Fachbildung für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung umfasst folgende Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A der Mensch als Individuum: Entwicklungs-, Lern- und Persönlichkeitspsychologie;</li> <li>B Mensch und Gesellschaft: soziologische, rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen;</li> <li>C Mensch und Arbeit: Bildungssystem, Berufs- und Studienwahl, Berufskunde, Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt</li> <li>D Arbeitsmethoden: Beratung, Diagnostik, Berufswahlvorbereitung, Erfolgskontrollen, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit;</li> <li>E Aufgabenverständnis: Berufsethik, Berufsidentität, Qualitätsentwicklung</li> </ul> <p><sup>2</sup> Sie trägt den <b>unterschiedlichen Schwerpunkten</b> der Beratung von <b>Jugendlichen</b>, der <b>Studienberatung</b>, der <b>Laufbahnberatung Erwachsener</b> und der <b>Beratung von Menschen mit Behinderungen</b> in angemessener Weise Rechnung.</p> <p><b>Art. 58 Zulassung zum Qualifikationsverfahren und Diplome</b></p> <p><sup>1</sup> Über die Zulassung zum Qualifikationsverfahren entscheidet die Bildungsinstitution. Sie trägt auch ausserhalb ihres Bildungsangebotes erworbenen Qualifikationen Rechnung.</p> <p><sup>2</sup> Wer das Qualifikationsverfahren bestanden hat, erwirbt ein Diplom der Bildungsinstitution und ist berechtigt den Titel „diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin“ beziehungsweise „diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberater“ zu führen.</p>

**Abbildung 5** Übersicht über einzelne Artikel des nBBG und der nBBV

### **3.3 Anforderungen an das Kompetenzprofil des Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden in der Schweiz**

Die Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende wurden dank einer Intervention des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) in letzter Minute in das nBBG und in die nBBV aufgenommen.

Wie dem Artikel der Schweizerischen Gesellschaft für Fachpsychologie in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SGFBL (Kramer, 2005) zu entnehmen ist, „wurde im Anschluss an das Inkrafttreten des nBBG und der nBBV allen Betroffenen und sogar auch den Beteiligten gewahrt, dass die Minimalvorschriften in keiner Weise befriedigen können“.

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) erteilte in der Folge der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB) den Auftrag, „die quantitativen Minimalvorschriften mit inhaltlichen Standards zu ergänzen“ (Kramer, 2005).

In Anlehnung an das Panorama (5/2005) wird im Folgenden zusammenfassend beschrieben, wie und durch wen dieser Auftrag erfüllt wurde.

Im Auftrag der KBSB erhielten zwei Institutionen, eine in der Deutschschweiz und eine in der Westschweiz, die Aufgabe, ein Kompetenzprofil zu entwickeln, welches...

- ...als Grundlage für die Anerkennung von Ausbildungsgängen durch das BBT dient;
- ...klar zwischen einem psychologischen Fachabschluss in Laufbahn- und Rehabilitationspsychologie gemäss Psychologiestatut (PsyG) und den durch das BBT anerkannten Ausbildungen unterscheidet;
- ...auf den Bologna-Prozess abgestimmt ist;
- ...als Grundlage für die Anerkennung anderweitig erworbener Kompetenzen dienen kann (Panorama, 5/2005, S. 6).

Die beiden Institutionen erhielten den Auftrag, das Kompetenzprofil in enger Zusammenarbeit zu erarbeiten; dies gemäss dem „Mandat zur Erarbeitung eines Kompetenzprofils für Beratende“ der KBSB (2004) und unter Einbezug der wichtigsten Partnerorganisationen.

Das Kompetenzprofil wurde, wie dem Panorama (5/2005, S. 6) zu entnehmen ist, nutznieserorientiert aufgebaut; dies auf den theoretischen Hintergründen von „den international anerkannten Experten Le Boterf (Spezialist für Kompetenzentwicklung) und Frei (Arbeitspsychologe)“, welche davon ausgehen, dass „Kompetenz nur in dem Kontext, in dem sie angewendet wird, verstanden werden kann“.

Das KBSB-Profil, wie es in der vorliegenden Studienarbeit im Weiteren genannt wird, wurde tabellarisch dargestellt und kann im Anhang der Studienarbeit gesichtet werden. Wie dem Panorama (5/2005, S. 6) zu entnehmen ist, besteht das Kompetenzprofil „aus einer Tabelle mit vier Spalten, in denen folgende Ebenen beschrieben werden: die Nutzniesser, die Kompetenzen, die Fähigkeiten und die Kenntnisse. Die beiden Letztgenannten bilden zusammen die Ressourcen“.

Die achtzehn spezifischen Kompetenzen des KBSB-Profiles wurden zwei Kompetenzniveaus zugeordnet. So wurden die für den Beratungsberuf notwendigen Mindestkompetenzen dem „Basisprofil“ zugeordnet. Das „erweiterte Profil“ beinhaltet die zusätzlichen Kompetenzen in deren Zusammenhang von Spezialisierung und Weiterbildung gesprochen wird. Durch eine Skala von 0 - 4 werden die diversen Kompetenzen in den erwähnten Profilen gemäss ihrer Einstufung aufgeführt. In der vorliegenden Studienarbeit wird mit dem Kompetenzprofil für Beratungspersonen, Version vom 26. August 2005, gearbeitet.

Das durch Jean-Marie Fragnière und Walter Goetze im Auftrag der KBSB entwickelte Kompetenzprofil, welches zusammenfassend als „Grundlage für die Anerkennung von Ausbildungsgängen durch das BBT sowie für die Anerkennung anderweitig erworbener Kompetenzen“ verstanden werden kann, wurde, wie dem bbaktuell (2005, S. 1) zu entnehmen ist, an der Herbsttagung 2005 der KBSB verabschiedet und in der Folge zur Stellungnahme an das BBT weitergeleitet; bei dem weitergeleiteten Dokument handelt es sich um das Kompetenzprofil, Version 16. November 2005.

### **3.4 Ausbildungsgänge zum Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden bis Januar 2004 in der Schweiz**

Wie es vom eintägigen Kurs für Berufsberatende zu den heutigen Studiengängen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gekommen ist, wird in Anlehnung an Heiniger (2003) beschrieben.

Auf die eintägigen Kurse folgten zwischen 1934 und 1944 einwöchige Einführungskurse für Berufsberatende, welche durch einen ebenfalls einwöchigen Weiterbildungskurs vertieft werden konnten.

1962 wurde erstmals ein „Dreimonatskurs zur Einführung in die Berufsberatung“ durch den „SVBL in Verbindung mit der Schweizerischen Stiftung für Angewandte Psychologie und mit Unterstützung des BIGA“ angeboten (Heiniger, 2003, S. 65-66).

Der Schweizerische Verband für Berufsberatung (SVB), der durch eine Statutenänderung im Jahre 1966 aus dem SVBL entstanden war, begann 1968 mit dreijährigen Studiengängen für Berufsberatende in berufsbegleitender Form.

Im Folgejahr wurde die vollzeitliche Ausbildung der deutschsprachigen Berufsberatenden an das Seminar für Angewandte Psychologie (IAP) in Zürich angegliedert. Die Vollzeitstudierenden erhielten ihr Diplom in angewandter Psychologie mit der Studienrichtung Berufsberatung. Zwischen dem IAP und dem SVB wurde „ein Partnerschaftsvertrag abgeschlossen und eine paritätische Ausbildungskommission eingesetzt“ (Heiniger, 2003, S. 89).

Die Ausbildung der Berufsberatenden in der Westschweiz erfolgte hauptsächlich an der Universität Lausanne. Die Studierenden schlossen ihre Ausbildung mit dem Lizenziat der Psychologie und der Vertiefungsrichtung in Berufsberatung ab.

Auch an der Universität Fribourg bestand seit 1969 die Möglichkeit, während eines achtsemestrigen Studiums das Lizenziat in Psychologie mit dem Hauptfach in angewandter Psychologie und der Option Berufsberatung abzuschliessen.

Da es 1974 zu personellen Engpässen in der Berufsberatung der Romandie kam, beauftragte das BIGA den SVB, einen berufsbegleitenden Studiengang in französisch durchzuführen.

Auch für den Kanton Tessin setzte sich das BIGA 1978 ein und erteilte dem SVB das Mandat, einen berufsbegleitenden Studiengang für die künftigen italienischsprachigen Berufsberatenden durchzuführen; 1981 schlossen 18 Teilnehmende den Lehrgang erfolgreich ab. Die Durchführung eines weiteren Studienganges in der gleichen Form erfolgte 1991.

1984 wurde das Konzept der berufsbegleitenden Studiengänge des SVB wissenschaftlich fundiert überarbeitet. Mit einem neuen Ausbildungskonzept und einem revidierten Selektionsverfahren begann 1985 der erste neue berufsbegleitende Studiengang.

1981 wurde durch das BIGA eine weitere Form der Ausbildung zur Berufsberatungsperson gutgeheissen. So war es künftig für Lizenziaten der Psychologie möglich, mittels einer Zusatzausbildung das Diplom in Berufsberatung zu erlangen. Diese Zusatzausbildung wurde 1993 durch die 18-monatige, berufsbegleitende Nachlizenziatsausbildung in Berufs- und Laufbahnberatung (NABB) der in diesem Zusammenhang zusammenarbeitenden Universitäten Fribourg, Bern und Zürich abgelöst.

Sieben berufsbegleitende vierjährige Studiengänge wurden zwischen 1992 und 2001 am SVB im Auftrag des BIGA gestartet. Parallel zu den laufenden Studiengängen lief seit 1999 die Vorbereitung zur Überführung der berufsbegleitenden Ausbildung auf Fachhochschulniveau. „In enger Zusammenarbeit mit der im Jahr 2000 eröffneten Hochschule für angewandte Psychologie (HAP) wurde das berufsbegleitende Studium in angewandter Psychologie mit der Vertiefungsrichtung Berufs- und Laufbahnberatung entwickelt“ (Heiniger, 2003, S. 161). Der erste zehensemestrige, berufsbegleitende Studiengang, welcher mit dem Diplom in angewandter Psychologie und einem Zusatzdiplom des BBT für die Vertiefungsrichtung Berufs- und Laufbahnberatung abschliesst, startete im Oktober 2002 an der HAP.

Die Studierenden des vierjährigen Vollzeitstudiums der HAP (ehemals Seminar für Angewandte Psychologie) schliessen mit denselben Diplomen ab, wie die der berufsbegleitenden zehensemestrigen Studiengänge an derselben Schule.

Nachstehend werden die Kompetenzprofile der Absolventinnen und Absolventen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz, ergänzt mit den wichtigsten Eckdaten der jeweiligen Ausbildungen, in Anlehnung an die Ausbildungsbeschriebe der diversen Institutionen, dargestellt und umschrieben. Auf die methodische Erarbeitung der Profile, deren Auslegung und auf die Auswahl der Studiengänge wird in Kapitel 4 der vorliegenden Studienarbeit eingegangen. Detaillierte Angaben zu den Ausbildungsinhalten der diversen Institutionen können im Anhang dem „Profilvergleich“ entnommen werden.

### 3.4.1 Kompetenzprofil von Absolventinnen und Absolventen der Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP) Zürich

Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung HAP

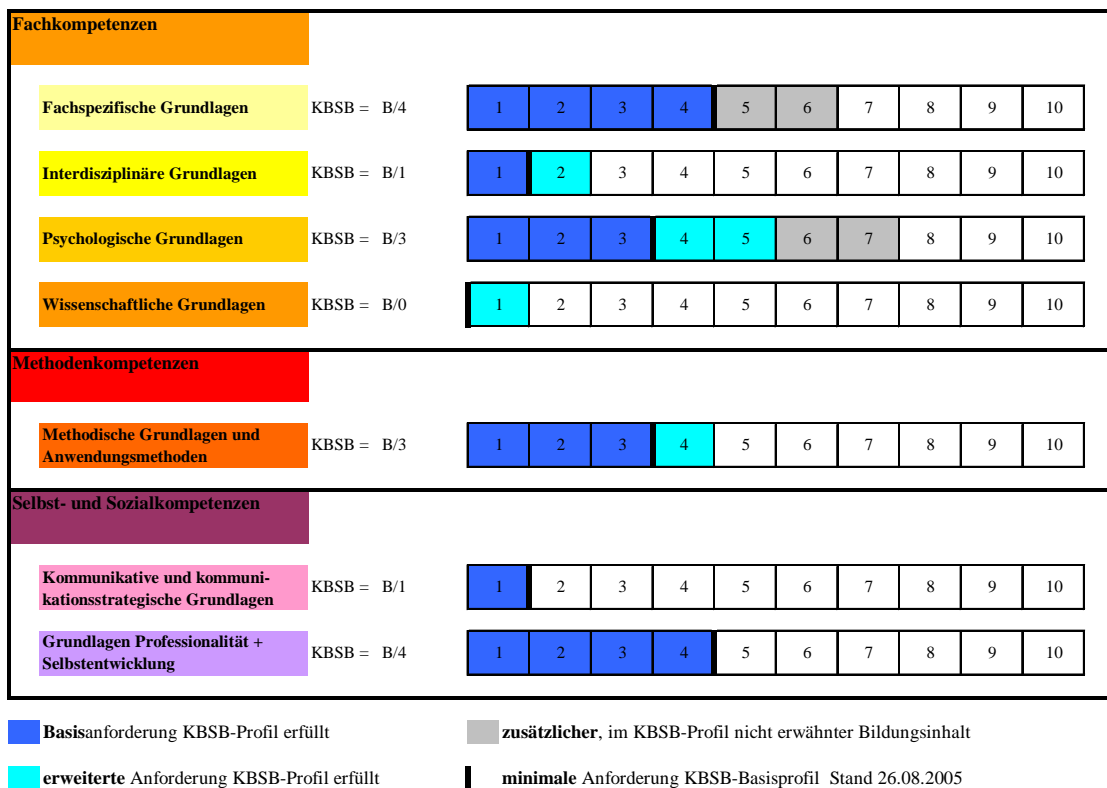


Abbildung 6 Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung HAP

- Grundlage:** Studiengang in Angewandter Psychologie,  
Vertiefungsrichtung Berufs- und Laufbahnberatung  
Teilzeitstudium 2002 – 2007
- Aufnahmebedingungen:** mindestens 1-jährige Berufserfahrung und bestandene psychologische Eignungsabklärung sowie
- Gymnasiale Matura, Berufsmatura oder Lehrerpateent oder
  - Abschluss einer höheren Lehranstalt (Schule für soziale Arbeit, HWV, HTL, Dolmetscherschule) oder einer Diplommittelschule oder kantonalen Handelsschule oder
  - abgeschlossene, mindestens 3-jährige Berufsausbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis und Bestehen einer Aufnahmeprüfung, die den Anforderungen des allgemeinbildenden Teils der Berufsmaturität entspricht.
- Dauer der Ausbildung:** 4 Jahre Vollzeit / 5 Jahre berufsbegleitend
- Abschluss:**
- dipl. Psychologe/Psychologin FH sowie
  - dipl. Berufs- und Laufbahnberater/in BBT
- Anmerkung:** keine

### 3.4.2 Kompetenzprofil von Absolventinnen und Absolventen des Universitären Nachdiplomstudiums (NABB)

Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung NABB

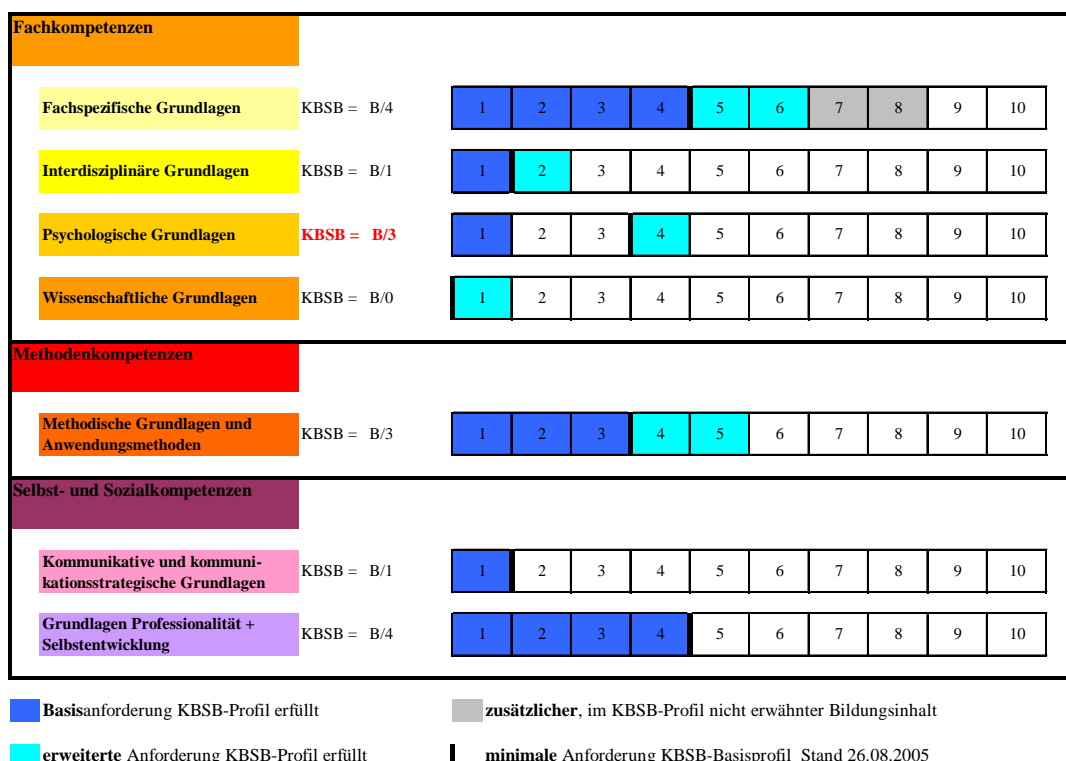


Abbildung 7 Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung NABB

- Grundlage:** Nachlizenziatstudium in Berufs- und Laufbahnberatung (NABB), Teilzeitstudium 2002 – 2004
- Aufnahmebedingungen:** Universitärer Hochschulabschluss im Hauptfach Psychologie, differenzierter Ausdruck in Wort und Schrift sowie ausreichende psychosoziale Gesundheit und Eignung für die Berufsausübung.
- Dauer der Ausbildung:** rund 2 Jahre berufsbegleitend
- Abschluss:**
  - Fachpsychologin/Fachpsychologe für Berufs- und Laufbahnberatung FSP sowie
  - dipl. Berufs- und Laufbahnberater/in BBT
- Anmerkung:** Ausbildung setzt absolviertes Studium in Psychologie voraus.

### 3.4.3 Kompetenzprofil von Absolventinnen und Absolventen des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB)

#### Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung SVB

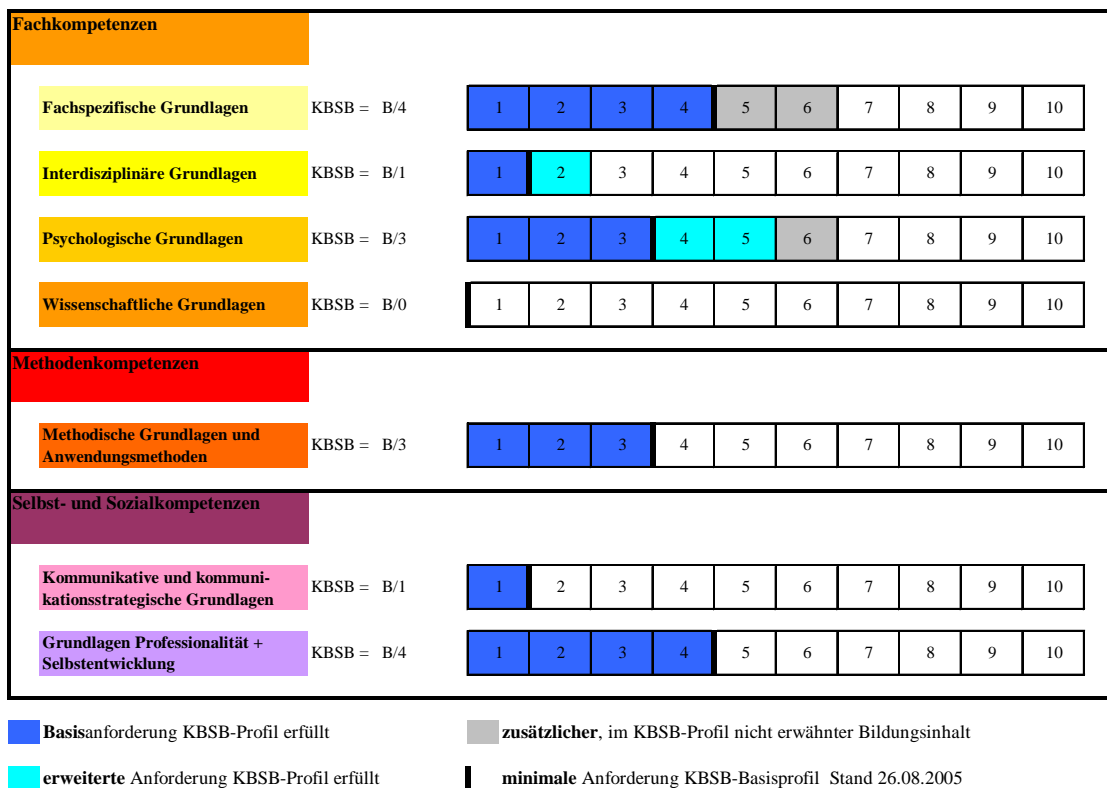


Abbildung 8 Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung SVB

- Grundlage:** Ausbildung in Berufs- und Laufbahnberatung des SVB (SG19), Teilzeitstudium 2001 – 2004
- Aufnahmebedingungen:** Mindestens 3-jährige abgeschlossene Berufsausbildung oder Mittelschulabschluss sowie intensive berufliche Weiterbildung während mindestens 1 Jahr im Umfang von circa 300 Lektionen. 5-jährige Berufstätigkeit. Gute PC-Anwender/innen - Kenntnisse und berufliche oder ausserberufliche Erfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen in Ergänzung zum eigenen Berufsalltag.
- Dauer der Ausbildung:** 4 Jahre berufsbegleitend
- Abschluss:** • dipl. Berufs- und Laufbahnberater/in BBT
- Anmerkung:** keine

### 3.4.4 Kompetenzprofil von Absolventinnen und Absolventen der Universitären Ausbildung an der Universität Fribourg

Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung Uni Fribourg

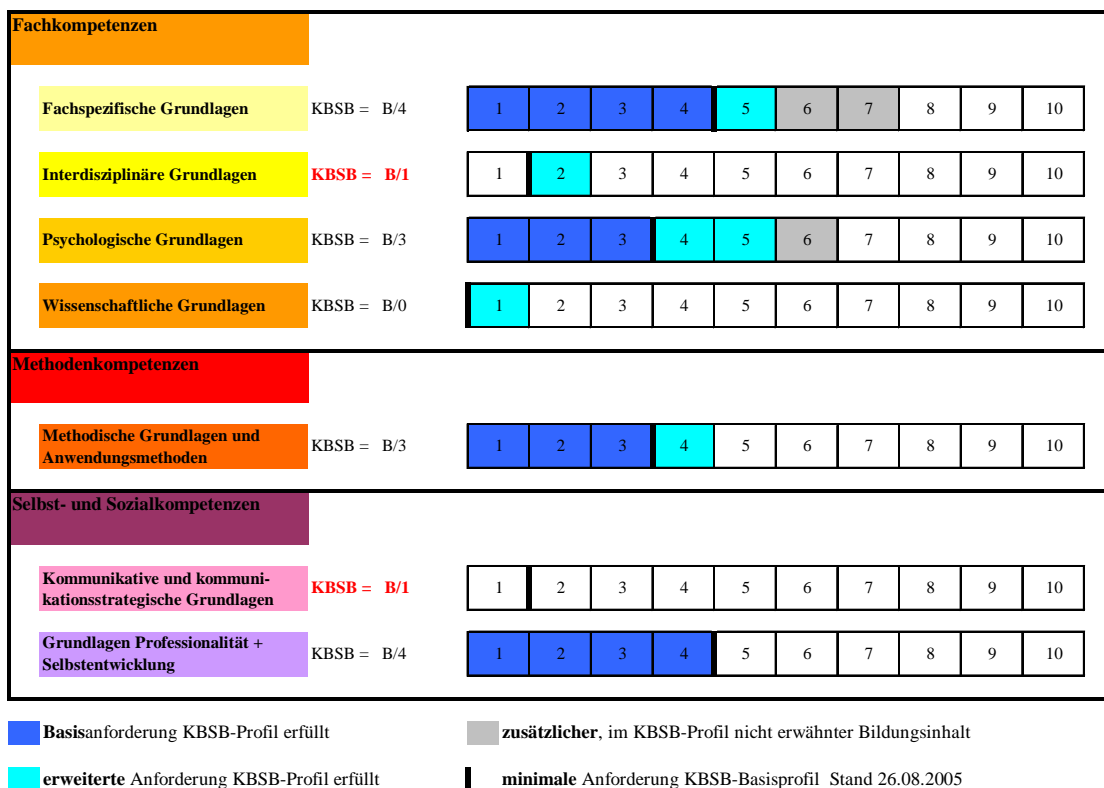


Abbildung 9 Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung Uni Fribourg

- Grundlage:** Studium in Angewandter Psychologie mit dem Schwerpunkt in Berufs- und Laufbahnberatung  
Vollzeitstudium, 2000 – 2004
- Aufnahmebedingungen:** Immatrikulation an der Philosophischen Fakultät; dies setzt einen Mittelschulabschluss der Schweiz, (Matura oder Lehrerpapent) voraus, Zulassungsbedingungen für Personen über 30 Jahre ohne Maturität speziell geregelt.
- Dauer der Ausbildung:** mindestens 4 Jahre Vollzeit
- Abschluss:**
- lic. phil. Psychologe/Psychologin
  - dipl. Berufs- und Laufbahnberater/in BBT
- Anmerkung:**
- Die Ausbildung ist in mindestens acht Semester aufgeteilt; mindestens vier Semester Grundstudium und vier Semester Hauptstudium. Im Hauptstudium wurden ein Hauptfach und zwei Nebenfächer gewählt. Die Ausbildung in Berufs- und Laufbahnberatung erfolgte im Rahmen des Haupt- oder Nebenfachstudiums in Angewandter Psychologie. Die Studieninhalte der diversen Nebenfächer (Betriebswirtschaft, Soziologie, Pädagogik etc.) wurden in der vorliegenden Studienarbeit nicht berücksichtigt.

### **3.5 Bestehendes berufsspezifisches Weiterbildungsangebot für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz**

Im Rahmen der berufsbegleitenden Ausbildung zur Psychologin FH mit der Vertiefungsrichtung Berufs- und Laufbahnberatung an der Hochschule für Angewandte Psychologie in Zürich absolvierte die Autorin der vorliegenden Studienarbeit ein Spezialpraktikum an derselben Schule und recherchierte, welche Weiterbildungsangebote spezifisch für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende im deutschsprachigen Raum für die genannten Fachpersonen existieren.

Um einen Überblick über die bestehenden Angebote im deutschsprachigen Raum im Weiterbildungsbereich für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende zu erhalten, wurde im Internet auf den deutschen, österreichischen und schweizerischen Seiten recherchiert.

Aus der durch die Recherche erstellten Übersicht wurden für die vorliegende Studienarbeit die Weiterbildungsangebote im deutschsprachigen Raum der Schweiz herausgearbeitet. Im Anhang der vorliegenden Studienarbeit ist eine Übersicht über die genannten Ergebnisse,

Stand Mai 2005, ersichtlich, die als Grundlage zur Beantwortung der Fragestellungen der Studienarbeit in Bezug auf die Weiterbildungsangebote dienen soll. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

#### **4 Methodik und Auswertung**

Wie bereits schon in der Einleitung erwähnt, haben sich mit Inkrafttreten des nBBG und der nBBV per 01. Januar 2004 die Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende verändert.

Um die Fragestellungen der vorliegenden Studienarbeit

1. Welche Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Studienangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz existieren bereits schon?
2. Welche zusätzlichen Angebote sollten noch generiert werden?

in Bezug auf die Ausbildungs- und Studienangebote in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz fundiert beantworten zu können, wurde den Fragen nebst der theoretischen Auseinandersetzung mit einer Vergleichsstudie nachgegangen.

In dieser Vergleichsstudie wurden die diversen Studiengänge in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung mit den neuen Mindestanforderungen des BBT und dem Kompetenzprofil für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende, welches im Auftrag der KBSB erarbeitet worden war, verglichen. Der Vergleich sollte aufzeigen, ob die neuen Mindestanforderungen durch die Ausbildungsinhalte der diversen Institutionen abgedeckt sind und ob möglicherweise weitere zusätzliche Angebote generiert werden sollten.

Wie die Daten erhoben, verglichen und ausgewertet wurden, wird im folgenden Kapitel detailliert beschrieben und erörtert.

## 4.1 Auswahl der Studiengänge

Ein Überblick über die diversen Studiengänge in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz ergab sich durch die Sichtung der AGAB-Studienmappe (2004b). Ergänzend wurden die Informationen über die Ausbildungswege zum/zur Berufsberater/in der SVB Homepage (<http://www.svb-asosp.ch/d/ausbildung/ausbwege/index.htm>) miteinbezogen.

Die Fachpersonen, die heute als Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende arbeiten, absolvierten ihre Ausbildung an einer der nachstehend aufgeführten Institution:

- Hochschule für Angewandte Psychologie HAP, Zürich (vormals IAP)
- Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung AGAB (Nachdiplomausbildung)
- Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB
- Universitäten Bern, Fribourg und Zürich (Nachdiplomstudium NABB)
- Universität Fribourg
- Universität Lausanne

Die Ausbildungsgänge der HAP, des SVB, des NABB und der Universität Fribourg wurden in die Vergleichsstudie aufgenommen.

Die berufsbegleitende Nachdiplomausbildung der AGAB stellt die Ausbildungspläne für die Studierenden individuell und unter Berücksichtigung ihrer bereits schon vorhandenen Abschlüsse und Berufskompetenzen zusammen. Der Vergleich des Studienganges mit den übrigen Ausbildungen war wegen der hohen Individualität nicht möglich.

Die Unterlagen zum Studiengang der Universität Lausanne wurden intensiv bearbeitet und sollten in die Vergleichsstudie aufgenommen werden. Die Übersetzung aus dem Französischen ins Deutsche war gut möglich; schwierig und zum Teil unmöglich war die Übersetzung der wörtlichen in die „psychologische“ Sprache. Unterstützt wurde die Autorin der Studienarbeit hierbei durch diverse Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Westschweiz und der Universität Lausanne selbst. Die Sichtung der Unterlagen ergab, dass die Studierenden vor allem im Vertiefungsstudium die Studieninhalte sehr in-

dividuell wählen und zusammenstellen können. Somit war auch hier der direkte Vergleich mit den übrigen Studiengängen nicht möglich. Im Anhang der vorliegenden Studienarbeit ist der durch die Autorin der Studienarbeit übersetzte Studiengang der Universität Lausanne ersichtlich.

Um eine möglichst hohe Aktualität im Vergleich zu erlangen, wurde in der vorliegenden Studienarbeit das Augenmerk auf die Studiengänge mit Ausbildungsbeginn in den Jahren 2001 und 2002 gelegt. Die erwähnten Ausbildungen starteten somit nach den Richtlinien des BBG von 1978 und der zugehörigen BBV von 1979. Die Auseinandersetzung mit den Studiengängen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung nach dem neuen Bachelor- und Mastersystem ist nicht Bestandteil der vorliegenden Studienarbeit.

## 4.2 Auswertungsmethodik

Damit die diversen Studiengänge mit den neuen Mindestanforderungen an Berufs-, Studien- und Laufbahnberater\*innen seit 01. Januar 2004 des BBT und mit dem erarbeiteten Kompetenzprofil der KBSB verglichen werden konnten, musste ein Raster erarbeitet werden, das den Vergleich ermöglicht.

Hierfür wurde im Excel ein tabellarisches Arbeitspapier mit dem Namen „Profilvergleiche“ erstellt, welches im Anhang der Studienarbeit gesichtet werden kann.

In einem ersten Schritt wurden die **Kompetenzen**, die in Anlehnung an die beschriebene Theorie in Kapitel 2.2 von von Rosenstiel, Molt und Rüttinger allgemeine berufliche Kompetenz ausmachen, in einer Spalte aufgeführt. Die Fachkompetenzen und die Methodenkompetenzen wurden separat aufgelistet; die Selbst- und Sozialkompetenzen wurden für den Vergleich zusammengefasst, da sich die entsprechenden Kompetenzen oft gegenseitig bedingen oder im Wechselspiel zueinander stehen.

In einem nächsten Schritt wurden **Fachbereiche** erarbeitet, durch welche es möglich war, die erwähnten Kompetenzgruppen verfeinert zu gliedern. Diese Fachbereiche wurden in der zweiten Spalte aufgeführt.

Die dritte Spalte erhielt den Titel **Ausbildungsinhalte**.

Die letzte Spalte mit dem Überbegriff **Institutionen** wurde in die folgenden fünf Teilbereiche aufgeteilt: KBSB-Profil, HAP, NABB, SVB und UNI-Fribourg.

Nach der Erarbeitung des Rasters erfolgte die Auseinandersetzung mit den Ausbildungsinhalten der Studiengänge der Institutionen und den Wissensbereichen des KBSB-Profiles, Version 26. August 2005.

Die Wissensbereiche, die dem KBSB-Profil zu entnehmen waren, und die Ausbildungsinhalte der diversen Studiengänge wurden ins Raster „Profilvergleiche“ übertragen; dies auf der Höhe der jeweiligen Kompetenzen und Fachbereiche in der Spalte Ausbildungsinhalte. Der besseren Lesbarkeit halber wurden die Institutionen farblich gleich markiert wie die Ausbildungsinhalte der jeweiligen Institution. Ergänzend wurde ein Kreuz in der entsprechenden Spalte der Institution eingefügt, um zudem darauf hinzuweisen, welcher Ausbildungsinhalt bei welcher Institution integriert war.

Als sämtliche Daten erfasst waren erfolgte eine erneute Bündelung; diese in der Spalte der Fachbereiche. Da die Ausbildungsinhalte der Institutionen vereinzelt unterschiedlich bezeichnet wurden, grundsätzlich aber davon ausgegangen werden konnte, dass diese mehr oder minder dasselbe beinhalteten, wurden Überbegriffe für die jeweiligen Gruppen definiert. Um auch einen direkten Bezug zu den in der nBBV (2005b) unter Art. 57 aufgeführten Bildungsinhalten herstellen zu können, wurden zunächst diese den Gruppen zugeteilt. Bei den restlichen verbleibenden Gruppen, die ergänzend zu den Begriffen der nBBV noch zuzuteilen waren, wurden entsprechend den Inhalten Definitionen gebildet. Nun war also beispielsweise der Fachbereich „Fachspezifische Grundlagen“ in acht Untergruppen aufgeteilt. Um den Untergruppen auf einen Blick entnehmen zu können, ob sie den Bildungsinhalten der nBBV zugehören, wurden diese in der Tabelle blau markiert und mit einem ® (rechtliche Grundlage) beschriftet. In der nBBV aufgeführte Bildungsinhalte, die im KBSB-Profil aber nicht ersichtlich waren, wurden mit roter Schrift und einem ® markiert.

Zuletzt wurden die Wissensbereiche aus dem KBSB-Profil differenziert dargestellt; so wurden die Wissensbereiche, die im Profil unter „Basisprofil“ aufgeführt waren, mit gera-

der Schrift in die Tabelle aufgenommen, jene, die als „erweitertes Profil“ aufgeführt waren, wurden in kursiver Schrift in der Tabelle vermerkt.

Auf der Grundlage des Arbeitspapiers „Profilvergleiche“ erfolgten dann die verschiedenen Auswertungen, welche in der vorliegenden Studienarbeit in den Abbildungen 6 - 11 ersichtlich sind.

Zuerst erfolgte die Erarbeitung der Grafik in Abbildung 10. Der Schwerpunkt dieser Grafik lag darin aufzuzeigen, aus welcher Quelle die Untergruppen des Arbeitspapiers „Profilvergleiche“ entstammen. So wurden die diversen Untergruppen dieser Abbildung, die sich aus den Mindestanforderungen des BBT gemäss nBBV ergaben, mit jenen der Mindestanforderungen des KBSB-Profiles, Version 26. August 2005, und jenen der Bildungsinhalten der Institutionen verglichen und dargestellt.

In den Abbildungen 6 - 9 wurde grafisch aufgezeigt, wie sich die Ausbildungsinhalte der verschiedenen Institutionen im Verhältnis zu den aus dem „Profilvergleich“ entnommenen Basisanforderungen des KBSB-Profiles verhalten. Die „Basisanforderungen“ aus dem KBSB-Profil wurden dabei als Richtwert gewählt, da davon ausgegangen wurde, dass die Mindestanforderungen des BBT in diesen berücksichtigt und integriert sind. Die Anzahl Untergruppen im jeweiligen Fachbereich wurden im „Profilvergleich“ für jede Institution ausgezählt und in eine Skala von 1 - 10 beim jeweiligen Fachbereich eingetragen. Wurden Basisanforderungen erfüllt, wurden die Anzahl Felder mit dunklem Blau ausgefüllt. Erfüllte eine Institution zusätzlich Anforderungen, die als erweiterte aus dem KBSB-Profil entnommen werden konnten, wurden diese mit hellem Blau auf der Skala ausgefüllt. Graue Felder wurden markiert, wenn die Ausbildung an einer Institution zusätzliche, nicht im KBSB-Profil erwähnte Bildungsinhalte beinhaltet. Mit einem schwarzen Strich wurde in der Skala angezeigt, wie viele Felder die Minimalanforderung des KBSB-Basisprofil ausmachen. Schriftlich wurde die Minimalanforderung ebenfalls vermerkt; dies im Mittelbereich der jeweiligen Grafik. Wurde beispielsweise „KBSB = B/4“ aufgeführt, wurde damit gemeint, dass es im KBSB-Profil im entsprechenden Fachbereich vier Basisanforderungen angesiedelt hatte. Wurde eine KBSB-Mindestanforderung nicht erreicht, wurde dieser Mittelbereich in roter Schrift aufgeführt. Mögliche Abweichungen sind so schneller ersichtlich.

Mit der Abbildung 11 wurde in einer Gesamtübersicht über alle Institutionen dargestellt, wie sich die Ausbildungsinhalte aller Institutionen im Vergleich zum KBSB-Basisprofil verhalten. Diese Abbildung ergab sich aus dem Zusammenzug der Abbildungen 6 - 9 und soll das Verhältnis auf einen Blick ermöglichen. Ein Vergleich mit dem Richtwert des „erweiterten Profils“ kann im Anhang der vorliegenden Arbeit gesichtet werden, wurde aber in die vorliegende Arbeit nicht eingebunden.

Folgende zwei Hinweise sind in Bezug auf die Auswertung speziell zu berücksichtigen:

- Bezüglich der Untergruppen Erfolgskontrolle ®, Berufsethik ® und Berufsidentität ® nahm die Autorin der vorliegenden Studienarbeit Kontakt mit den diversen Schulen auf und klärte ab, ob und wo diese in den jeweiligen Studiengängen integriert waren. Alle Institutionen wiesen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die drei Untergruppen nicht als jeweiliger einzelner Ausbildungsinhalt aus den Unterlagen der Studiengänge zu entnehmen sei, sondern vielmehr als Bestandteil diverser Fächer gesehen werden könne. In diesem Sinne wurden die drei erwähnten Untergruppen im Dokument „Profilvergleiche“ als erfüllt aufgenommen und sind mit dem Vermerk „Bestandteil diverser Fächer“ in der Spalte Ausbildungsinhalte aufgeführt worden.
- Wie der Abbildung 10 zu entnehmen ist, wurden die Wissensbereiche bei den drei Untergruppen Arbeitswelt, Arbeitsmethoden, Arbeit mit Gruppen im KBSB-Profil sowohl unter den Basisanforderungen als auch bei den erweiterten Anforderungen aufgeführt. Nachdem aus den Studieninhalten der diversen Institutionen nicht eindeutig entnommen werden konnte, ob deren Ausbildungsinhalte zu den Basisanforderungen oder zu den erweiterten zugeteilt werden sollten, wurden die drei Untergruppen für die Auswertungen der Abbildungen 6 - 10 eindeutig zugeteilt. Dies erfolgte, indem ausgezählt wurde, wie viele der Anforderungen gemäss KBSB-Profil zu den Basisanforderungen und wie viele zu den erweiterten Anforderungen zählten. Waren mehr der Wissensbereiche aus dem KBSB-Profil unter dem erweiterten Profil zugeteilt, wurde die ganze Untergruppe unter dem genannten Profil aufgeführt; war das Basisprofil stärker vertreten, wurde die Untergruppe diesem zugeteilt.

### 4.3 Gegenüberstellung und Beschreibung der Ergebnisse

Um einen Überblick über die Ergebnisse der Vergleichsstudie bezüglich Ausbildungs- und Studienangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz in Bezug auf die Mindestanforderungen des BBT und das Profil der KBSB zu erhalten, wurden die Auswertungen zusammengezogen und grafisch dargestellt.

Die Beschreibung der Ergebnisse erfolgt jeweils im Anschluss an die entsprechende Grafik. Wie die Erarbeitung der verschiedenen Abbildungen erfolgte, wurde bereits in Kapitel 4.2 beschrieben.

#### 4.3.1 Vergleich Mindestanforderungen BBT / KBSB-Profil / Ausbildungsgänge

Mindestanforderungen BBT	nBBG und nBBV per 01.01.04	KBSB Profil Version 26.08.05	HAP	NABB	SVB	Uni-Fribourg
Berufswahlvorbereitung	gefordert	nicht erwähnt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Berufs- und Studienwahl	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Berufskunde	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Bildungssysteme	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Rechtliche Grundlagen	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Wirtschaftliche Grundlagen	gefordert	erweitertes Profil	<b>Bildungsinhalt</b>	<b>Bildungsinhalt</b>	<b>Bildungsinhalt</b>	<b>Bildungsinhalt</b>
Soziologische Grundlagen	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt
Lernpsychologie	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Persönlichkeitspsychologie	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Entwicklungspsychologie	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt	gefordert	erweitertes Profil	<b>Bildungsinhalt</b>	<b>Bildungsinhalt</b>	<b>Bildungsinhalt</b>	<b>Bildungsinhalt</b>
Diagnostik	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Beratung	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Erfolgskontrolle	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt
Qualitätsentwicklung	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Berufsethik	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Berufsidentität	gefordert	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Professionalität	nicht aufgeführt	Basisprofil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Arbeitswelt	nicht aufgeführt	B / und E Profil	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt
Arbeitsmethoden	nicht aufgeführt	B / und E Profil	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt
Arbeit mit Gruppen	nicht aufgeführt	B / und E Profil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt
Klientengruppen	nicht aufgeführt	erweitertes Profil	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt
Klinische Psychologie	nicht aufgeführt	erweitertes Profil	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Wissenschaftliches Arbeiten	nicht aufgeführt	erweitertes Profil	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt
Führungsinstrumente	nicht aufgeführt	erweitertes Profil	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt
Institutionen der Berufs- und Laufbahnberatung	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Grundlagen der Psychologie	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	Bildungsinhalt
Psychologische Schulen	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt	Bildungsinhalt	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt	nicht aufgeführt

Abbildung 10 Vergleich Mindestanforderungen BBT mit dem Kompetenzprofil KBSB und den Ausbildungsgängen

Der Schwerpunkt der Abbildung 10 liegt darin aufzuzeigen, aus welchen Quellen die diversen Untergruppen des Arbeitspapiers „Profilvergleiche“ entstammen.

Als Ausgangslage wurden die 18 Mindestanforderungen des BBT gemäss dem nBBG und der nBBV per 01. Januar 2004 in der linken Spalte der Grafik in roter Schrift aufgeführt. Ergänzend hierzu wurden in der anschliessenden Spalte mit dem Titel „KBSB-Profil Version 26.08.05“ die Anforderungen, welche aus dem KBSB-Profil herausgearbeitet worden waren, angefügt. Aus diesem Vergleich ist ersichtlich, dass 15 der 18 Mindestanforderungen des BBT-Profiles im Basisprofil des KBSB-Profiles enthalten und somit erfüllt sind. Die Mindestanforderung „Berufswahlvorbereitung“ des BBT wurde im KBSB-Profil nicht erwähnt. Die Mindestanforderungen „Wirtschaftliche Grundlagen“ und „Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt“ des BBT wurden im KBSB-Profil unter dem erweiterten Profil aufgeführt.

Ergänzend zu den 18 besprochenen Mindestanforderungen des BBT-Profiles wurden die erarbeiteten Untergruppen aus dem KBSB-Profil aufgeführt. Hieraus ergab sich ergänzend zu den BBT-Mindestanforderungen eine weitere Basisanforderung, die „Professionalität“. Im Weiteren wurden die Untergruppen „Arbeitswelt, Arbeitsmethoden“ und „Arbeiten in Gruppen“ sowohl als Basisanforderung als auch erweiterte Anforderung herausgeschält. Die im KBSB-Profil unter dem erweiterten Profil aufgeführten Untergruppen „Klientengruppen“, „Klinische Psychologie“, „Wissenschaftliches Arbeiten“ und „Führungsinstrumente“ bilden den Abschluss der Spalte KBSB-Profil.

Rechts in der Grafik, im Anschluss an das KBSB-Profil, folgen die Ausbildungsinstitutionen in alphabetischer Ordnung, die in die Vergleichsstudie aufgenommen wurden. Drei Untergruppen, die bis anhin weder bei den BBT-Mindestanforderungen noch aus dem KBSB-Profil ersichtlich waren, ergaben sich bei der Sichtung der Bildungsinhalte der aufgeführten Institutionen. Diese Untergruppen bilden in der Grafik den Abschluss der Anforderungsliste, sind gelb unterlegt und wurden wie folgt benannt: „Institutionen der Berufs- und Laufbahnberatung“, „Grundlagen der Psychologie“ und „Psychologische Schulen“.

In den Spalten der diversen Institutionen ist senkrecht ablesbar, ob die jeweilige Institution den Wissensbereich beziehungsweise den Ausbildungsinhalt der verschiedenen Unter-

gruppen in ihrem Studiengang beinhaltet oder nicht. Das Wort „Bildungsinhalt“ in der erwähnten Spalte und entsprechenden Zeile weist darauf hin, dass dieser durch den Studiengang abgedeckt ist; „nicht aufgeführt“ rot unterlegt weist darauf hin, dass dies nicht der Fall ist.

Auf die Beschreibung der Verhältnisse zwischen den Ausbildungsinhalten der Institutionen und den diversen Untergruppen beziehungsweise Anforderungen an die Bildungsgänge wird in der hierfür optimierten Abbildung 11 detailliert eingegangen.

### **4.3.2 Vergleich des Kompetenzprofil KBSB mit den Ausbildungsprofilen**

Die Beschreibung der folgenden Abbildung, welche den Vergleich zwischen dem Richtwert „Basisprofil“ aus dem KBSB-Profil mit den Ausbildungsinhalten der diversen Institutionen aufzeigt, erfolgt kompetenzweise und gegliedert in die jeweiligen Fachbereiche. Der schwarze Balken in den Skalen der Fachbereiche weist darauf hin, wie viele der erarbeiteten Untergruppen aus dem „Basisprofil“ als Richtwert gelten.

Richtwert: Basisprofil

Fachkompetenzen		
Fachspezifische Grundlagen	HAP	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	NABB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	SVB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	UNI-Fribourg	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Interdisziplinäre Grundlagen	HAP	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	NABB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	SVB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	UNI-Fribourg	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Psychologische Grundlagen	HAP	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	NABB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	SVB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	UNI-Fribourg	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Wissenschaftliche Grundlagen	HAP	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	NABB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	SVB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	UNI-Fribourg	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Methodenkompetenzen		
Methodische Grundlagen und Anwendungsmethoden	HAP	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	NABB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	SVB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	UNI-Fribourg	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Selbst- und Sozialkompetenzen		
Kommunikative und kommunikationsstrategische Grundlagen	HAP	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	NABB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	SVB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	UNI-Fribourg	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Grundlagen Professionalität + Selbstentwicklung	HAP	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	NABB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	SVB	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
	UNI-Fribourg	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Basisanforderungen KBSB-Profil erfüllt
- erweiterte Anforderungen KBSB-Profil erfüllt
- zusätzlicher, im KBSB-Profil nicht erwähnter Bildungsinhalt
- minimale Anforderung KBSB-Basisprofil Stand 26.08.2005

Abbildung 11 Vergleich Kompetenzprofil KBSB mit den Ausbildungsprofilen der diversen Ausbildungsinstitutionen

## **Fachkompetenzen**

### ***Fachspezifische Grundlagen***

Die Ausbildungsinhalte der aufgeführten Institutionen erfüllen allesamt die vier Basisanforderungen, die im KBSB-Profil gefordert sind.

Ergänzend hierzu beinhaltet der Ausbildungsinhalt des NABB zwei Anforderungen, die im KBSB-Profil unter den „erweiterten Anforderungen“ aufgeführt sind. Die Ausbildung an der Universität Fribourg beinhaltet hiervon eine Anforderung.

Die Ausbildungsinhalte aller aufgeführten Institutionen beinhalten zwei zusätzliche, nicht im KBSB-Profil erwähnte Bildungsinhalte.

### ***Interdisziplinäre Grundlagen***

Die Ausbildungsinhalte der HAP, des NABB und des SVB erfüllen die Basisanforderung des KBSB-Profiles. Der Ausbildungsinhalt der Universität Fribourg erfüllt die genannte Anforderung nicht.

Alle Institutionen erfüllen zusätzlich je eine Anforderung, die im KBSB-Profil unter den „erweiterten Anforderungen“ aufgeführt ist.

### ***Psychologische Grundlagen***

Die drei Basisanforderungen, welche im KBSB-Profil aufgeführt sind, werden durch die Ausbildungen an der HAP, am SVB und an der Universität Fribourg erfüllt. Die Ausbildung des NABB deckt eine Basisanforderung mit ihrem Ausbildungsinhalt ab.

Ergänzend zu den Basisanforderungen decken die Ausbildungen der HAP, des SVB und der Universität Fribourg je zwei weitere Anforderungen ab, die im KBSB-Profil unter den „erweiterten Anforderungen“ aufgeführt sind. Das NABB deckt hiervon eine zusätzliche ab.

Der Ausbildungsinhalt der HAP beinhaltet zwei zusätzliche, nicht im KBSB-Profil erwähnte Bildungsinhalte. Bei der Ausbildung am SVB und bei der an der Universität Fribourg ist es je ein zusätzlicher, nicht im KBSB-Profil erwähnter Bildungsinhalt, der hinzukommt.

### ***Wissenschaftliche Grundlagen***

Die wissenschaftlichen Grundlagen sind im Basisprofil der KBSB nicht aufgeführt. Die Ausbildungsinhalte der HAP, des NABB und der Universität Fribourg beinhalten je eine Anforderung, die im KBSB-Profil unter den „erweiterten Anforderungen“ aufgeführt ist.

### **Methodenkompetenzen**

#### ***Methodische Grundlagen und Anwendungsmethoden***

Die im KBSB-Profil geforderten drei Basisanforderungen sind durch die Ausbildungsinhalte aller Institutionen erfüllt.

Drei der vier Institutionen erfüllen mit ihren Ausbildungsinhalten zusätzlich Anforderungen, die im KBSB-Profil unter den „erweiterten Anforderungen“ aufgeführt sind. Die HAP und die Universität Fribourg bilden zusätzlich je eine „erweiterte Anforderung“ aus, beim NABB sind es zwei „erweiterte Anforderungen“, die dem Bildungsinhalt der Institution zu entnehmen sind.

### **Sozial- und Selbstkompetenzen**

#### ***Kommunikative und kommunikationsstrategische Grundlagen***

Die Ausbildungsinhalte der HAP, des NABB und des SVB entsprechen allesamt den Basisanforderungen des KBSB-Profiles. Die Universität Fribourg erfüllt den Ausbildungsinhalt nicht.

#### ***Grundlagen Professionalität und Selbstentwicklung***

Alle vier Anforderungen, die das KBSB-Profil an die Basisanforderung stellt, wird durch die aufgeführten Institutionen erfüllt.

## **5 Diskussion**

### **5.1 Ausgangslage**

Ziel der vorliegenden Studienarbeit war die Beantwortung der Fragen, welche Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Studienangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz bereits existieren und welche zusätzlichen Angebote möglicherweise noch generiert werden sollten. Hierfür wurde zum einen mittels einer Vergleichsstudie zwischen den Mindestanforderungen des BBT an Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende, dem Kompetenzprofil der KBSB und den diversen Studiengängen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz aufgezeigt, inwiefern die neuen Mindestanforderungen durch die Ausbildungsinhalte der diversen Institutionen abgedeckt sind. Zudem wurde eine Übersicht über die Weiterbildungsangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Deutschschweiz erstellt, um zu erkennen, ob möglicherweise weitere, zusätzliche Angebote generiert werden sollten. Die Ergebnisse wurden in Kapitel 4.3 grafisch dargestellt und beschrieben. In den Kapiteln 2 und 3 wurden die theoretischen und geschichtlichen Grundlagen der Kompetenz und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung erläutert, um die Fragestellungen ganzheitlich beleuchten zu können.

### **5.2 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Aus der Auflistung der diversen Studiengänge in Kapitel 4.1 ist zu entnehmen, dass bis im Januar 2004 sechs verschiedene Institutionen Studiengänge für Fachpersonen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung durchführten. Drei der Ausbildungsgänge wurden als Bestandteil eines Psychologiestudiums durchgeführt; zwei davon an den Universitäten Fribourg und Lausanne, einer davon an der Hochschule für Angewandte Psychologie in Zürich. Zwei Ausbildungsgänge wurden als Nachdiplomstudium angeboten, dies zum einen durch die AGAB und zum anderen durch die Universitäten Bern, Fribourg und Zürich in Form des NABB. Der berufsbegleitende Ausbildungsgang des SVB wurde mit dem BBT-Abschluss abgeschlossen. Durch die Umsegmentierung und Integration des SVB-Studiengangs im Jahr 2002 ins Psychologiestudium an der HAP, kann heute davon gesprochen

werden, dass die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als Anwendungsgebiet der Psychologie verstanden werden kann.

Die Ergebnisse der Vergleichsstudie zwischen den Mindestanforderungen des BBT, dem Kompetenzprofil der KBSB, sowie den diversen Studiengängen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sollen Antworten dafür geben, ob mögliche weitere zusätzliche Angebote generiert werden sollten oder nicht.

Wie in Kapitel 2 aufgezeigt wurde, kann der Begriff „Kompetenz“ unterschiedlich verstanden werden. Für die Vergleichsstudie wurde das im Auftrag der KBSB erarbeitete Kompetenzprofil detailliert analysiert und in den Profilvergleich übertragen. Wie der Analyse zu entnehmen ist, kommt im KBSB-Profil vor allem der Ansatz zum tragen, dass Kompetenzen erworben werden. Bezugnehmend auf die Theorie von Winkler kann in diesem Zusammenhang schwerpunktmässig von formell erworbenen Kompetenzen gesprochen werden.

Der Vergleich der Mindestanforderungen des BBT an Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende mit dem im Auftrag der KBSB erarbeiteten Kompetenzprofil für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende weist drei Abweichungen auf (siehe Abbildung 10, S. 41). So wurde die „Berufswahlvorbereitung“, welche als Mindestanforderung des BBT aufgeführt wurde, im KBSB-Profil nicht erwähnt. Die Mindestanforderungen „wirtschaftliche Grundlagen“ und „Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt“ wurden im KBSB-Profil zwar erwähnt, sind allerdings dem erweiterten Profil zugeordnet anstatt dem Basisprofil. Würde die Aufnahme der „Berufswahlvorbereitung“ ins KBSB-Basisprofil und die Umsegmentierung der zwei erwähnten Anforderungen aus dem erweiterten Profil in das Basisprofil erfolgen, könnte man davon sprechen, dass die Mindestanforderungen des BBT als Grundlage im KBSB-Profil integriert wären.

Im Auftrag des BBT an die KBSB wurde beschrieben, dass diese die Minimalvorschriften des BBT mit inhaltlichen Standards ergänzen sollten. Der Vergleich zwischen dem im Auftrag der KBSB erarbeiteten Profil und den erwähnten Mindestanforderungen des BBT zeigt auf, dass die KBSB nebst inhaltlichen Standards in Bezug auf die Mindestanforderungen zusätzliche weitere Anforderungen im Kompetenzprofil aufgeführt haben. Auf

einen ersten Blick könnte man vermuten, dass der Auftrag nicht ganz korrekt ausgeführt wurde, denn es sollten ja nicht weitere, sondern vertiefende Inhalte definiert werden. Der Vergleich mit den Bildungsinhalten der diversen Ausbildungsinstitutionen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zeigt jedoch auf, dass viele der im KBSB-Profil erwähnten zusätzlichen Anforderungen als Ausbildungsinhalte in den diversen Studiengängen aufgeführt sind. Dieser Aspekt würde die Aufnahme der zusätzlichen Anforderungen ins Kompetenzprofil befürworten.

Im Weiteren ergibt sich bei der Sichtung der Bildungsinhalte der Institutionen eine zusätzliche Überlegung in Bezug auf die Aufnahme weiterer Anforderungen ins KBSB-Profil. Der Vergleich zeigt auf, dass die Institutionen zu einem grossen Teil zusätzlich zu den BBT-Mindestanforderungen und den Inhalten des KBSB-Profils noch drei weitere „Anforderungen“ ausbilden.

Die Tatsache, dass die Bildungsinhalte der Institutionen, die in die Vergleichsstudie aufgenommen wurden, widerspiegeln, über welche formalen Kompetenzen die Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf dem heutigen Arbeitsmarkt verfügen, würde die Integration der drei erwähnten zusätzlichen Anforderungen ins Kompetenzprofil unterstreichen.

Detailliertere Aussagen bezüglich der „Profile“ der Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf dem Markt in Bezug auf die Erfüllung der KBSB-Basisanforderungen ergeben sich bei der Betrachtung der schulbezogenen Abbildungen 6 - 9 und der zusammenfassenden Darstellung der Abbildung 11.

Bezüglich der Erfüllung der Basisanforderungen könnte man auf den ersten Blick meinen, dass diese nur durch die Ausbildungsgänge der HAP und des SVB erfüllt sind. Beim Studiengang des NABB ist erkennbar, dass im Bereich der Fachkompetenzen, im Speziellen bei den „psychologischen Grundlagen“, zwei Anforderungen während der Ausbildung nicht erfüllt werden. Die Sichtung der Studienunterlagen und die Auseinandersetzung mit den Voraussetzungen zur Zulassung zum erwähnten Studium geben jedoch Auskunft darüber, dass Studierende des NABB bereits ein abgeschlossenes Studium in Psychologie vorweisen müssen. Da die „psychologischen Grundlagen“ bei den Studierenden des NABB

folglich bereits als Vorbedingung mitgebracht werden, müssen diese im Nachdiplomstudium nicht erneut unterrichtet werden. Die Studierenden des NABB verfügen somit über die Basisanforderungen „psychologische Grundlagen“, auch wenn sie diese nicht während der NABB Ausbildung erlangt haben.

Beim Studiengang der Universität Fribourg, welcher im Herbst 2002 zum letzten Mal startete, weist der Profilvergleich zwei nicht erfüllte Basisanforderungen auf. Diese zum einen im Bereich der Fachkompetenzen bei den „interdisziplinären Grundlagen“ und zum anderen im Bereich der Selbst- und Sozialkompetenzen, bei den „kommunikativen und kommunikationsstrategischen Grundlagen“. Die genaue Analyse des Studiengangs der Universität Fribourg zeigt auf, dass die „soziologischen Grundlagen“ im Bereich der „interdisziplinären Grundlagen“ nicht aufgeführt sind. Im Bereich der „kommunikativen und kommunikationsstrategischen Grundlagen“ ist die Basisanforderung in der „Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit“ nicht erfüllt. Die ehemalige Studienleitung der Universität Fribourg bestätigte auf telefonische Anfrage, dass die erwähnten beiden „Ausbildungsinhalte“ nicht spezifisch in den Ausbildungsgängen aufgeführt wurden und somit aus diesem Blickwinkel als fehlend betrachtet werden können. Die Aussage der Studienleitung, dass die genannten Bildungsinhalte vielmehr als Bestandteil in andere Fächer integriert waren und zudem durch die Studierenden in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung vertiefend im Nebenfach gewählt werden konnten, lässt vermuten, dass die Absolvierenden des Studiums in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an der Universität Fribourg trotzdem, wenn auch nicht im „Stundenplan“ ersichtlich, über die entsprechenden Basisanforderungen verfügen. Würde der erwähnte Studiengang weiterhin an der Universität Fribourg angeboten werden, müssten die beiden Bildungsinhalte der Korrektheit halber spezifisch erwähnt, sowie ausgebildet und in der Folge auch in den Ausbildungsunterlagen aufgeführt werden. Da der genannte Studiengang allerdings im Herbst 2002 zum letzten Mal startete, ist dieses Vorgehen hinfällig.

In Anlehnung daran, dass die Studierenden in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des NABB bereits bei Studienbeginn über die unter den Fachkompetenzen aufgeführten „psychologischen Grundlagen“ verfügen, sowie unter Berücksichtigung der Informationen der ehemaligen Studienleitung der Universität Fribourg bezüglich der nicht aufgeführten Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbescrieb, kann davon ausgegangen werden, dass die

Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, welche an einer der genannten Institutionen ausgebildet wurden, inhaltlich allesamt die durch das KBSB-Basisprofil geforderten Anforderungen erfüllen.

Der ganzheitliche Blick auf den Vergleich in Abbildung 11 zwischen den Ausbildungsprofilen der diversen Ausbildungsinstitutionen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung mit dem durch die KBSB erarbeiteten Basisprofil zeigt auf, dass nebst den eben erwähnten negativen Abweichungen auch stark positive Ausschläge zwischen dem Basisprofil und den Ausbildungsinhalten der diversen Institutionen vorliegen. Im Speziellen fallen die hohen positiven Ladungen im Bereich der Fachkompetenzen und der Methodenkompetenzen auf. Im Bereich der Sozial- und Selbstkompetenz kann unter Berücksichtigung der bereits erläuterten Abweichung im Bereich der „kommunikativen und kommunikationsstrategischen Grundlagen“ der Universität Fribourg davon gesprochen werden, dass die Ausbildungsinhalte mit den Anforderungen des KBSB-Basisprofils deckungsgleich sind.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sämtliche in die Vergleichsstudie aufgenommenen Bildungsinstitutionen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung die durch das BBT geforderten Mindestanforderungen erfüllen. Speziell ist in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam zu machen, dass die in den Ausbildungen der Institutionen vermittelten Kompetenzen inhaltlich gesehen allesamt markant höher angesiedelt sind, als die in der neuen Bildungsverordnung geforderten minimalen Voraussetzungen. Aus der erwähnten Diskrepanz liesse sich ableiten, dass die in der neuen Bildungsverordnung aufgeführten Mindestanforderungen erweitert werden müssten, um den Markt und die Realität widerspiegeln zu können.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist zu unterstreichen, dass sich der obige Vorschlag aus dem inhaltlichen Vergleich der Bildungsinhalte der Institutionen mit den Wissensbereichen des KBSB-Profiles und den Mindestanforderungen des BBT ergibt. Ein quantitativer Vergleich zwischen den Studieninhalten der Institutionen und den Mindestvorschriften war nicht möglich. Zum einen, weil eine Mindeststundenzahl bei den diversen Bildungsbereichen des BBT nicht definiert war, zum anderen, weil die Studieninhalte zum Teil verknüpft und stundenmässig nicht klar eruierbar waren. Trotzdem fiel bei der Erarbeitung des Profilvergleichs auf, dass auch quantitative Abweichungen in Bezug auf die unter-

schiedlichen Ausbildungen zur Fachperson in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung vorliegen. So wurde beispielsweise im Bereich der Diagnostik festgestellt, dass wohl alle Institutionen den genannten Ausbildungsinhalt ausbilden, sich aber Unterschiede von bis zu 200 Stunden in der Ausbildungsdauer ergeben. Dieser und andere quantitative Unterschiede sind in der vorliegenden Studienarbeit nicht ersichtlich, könnten aber als wertvolle Grundlage zur Erarbeitung eines möglichen Rahmenlehrplans dienen.

Auch könnte die Einbindung der quantitativen Unterschiede dazu beitragen, die im Auftrag des BBT an die KBSB integrierte Aufgabe zu erfüllen, den klaren Unterschied zwischen der Ausbildung zum BBT-anerkannten Abschluss „dipl. Berufs- und Laufbahnberatenden“ und der Ausbildung „zum psychologischen Fachabschluss in Laufbahn- und Rehabilitationspsychologie gemäss Psychologiegesetz“ zu erarbeiten. Im durch die KBSB erarbeiteten Kompetenzprofil (Stand 26. August 2005) wurde hierfür eine Basis gelegt, indem die Wissensbereiche im KBSB-Profil den Niveaus „Basisprofil“ und „erweitertes Profil“ zugeteilt wurden. Wie bereits erwähnt spiegelt das KBSB-Basisprofil die inhaltlichen Ausbildungsinhalte der Fachpersonen auf dem heutigen Markt nur bedingt wieder. Der Blick auf den Vergleich zwischen den Ausbildungsinhalten der Ausbildungsinstitutionen mit dem Richtwert des „erweiterten Profils“ der KBSB, welches zur Sichtung im Anhang angefügt ist, verrät, dass keine der Ausbildungsinstitutionen die für das „erweiterte Profil“ durch die KBSB vorgeschlagenen Mindestanforderungen erfüllt. Wie der Abbildung 10 zu entnehmen ist, sind die Abweichungen in diesem Bereich weniger darauf zurückzuführen, dass die Fachpersonen unterqualifiziert wären, sondern vielmehr darauf, dass zum einen Ausbildungsinhalte, die an den diversen Institutionen gelehrt werden, im KBSB-Profil nicht berücksichtigt wurden. Zum anderen werden im KBSB-Profil aufgeführte Wissensbereiche in den Institutionen nicht unterrichtet, sind im KBSB-Profil aber aufgeführt. Die daraus resultierende Diskrepanz könnte durch den detaillierten Vergleich der Wissensbereiche des KBSB-Profiles mit den Ausbildungsinhalten der Ausbildungsinstitutionen und einer damit verbundenen Anpassungen vermindert werden.

Nebst der beschriebenen und diskutierten Auseinandersetzung mit den diversen Ausbildungsgängen in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz wurde in der vorliegenden Studienarbeit auch eine Übersicht über die Weiterbildungsangebote im deutschsprachigen Raum, spezifisch für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende erstellt. Hätte

die Vergleichsstudie der diversen Studiengänge in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ergeben, dass Studiengänge in Bezug auf die neuen Mindestanforderungen Mängel im Bildungsinhalt aufzeigen, hätte durch die Weiterbildungsübersicht die Möglichkeit bestanden, aufzuzeigen, durch welche bestehenden Weiterbildungsangebote im deutschsprachigen Raum diese behoben hätten werden können. Da das Ergebnis der inhaltlichen Vergleichsstudie jedoch wie erwähnt aufzeigt, dass die Mindestanforderungen des BBT durch die Ausbildungsgänge in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung abgedeckt sind, sind mögliche Ergänzungsmodule, aus dieser Perspektive betrachtet, hinfällig.

Die Übersicht über die Weiterbildungsangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende, Stand Mai 2005, zeigt auf, dass die Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung eine Vielzahl an Kursen und Lehrgängen besuchen und absolvieren können, die das Fachwissen vertiefen und „verbreitern“.

Die Generierung möglicher neuer Weiterbildungsangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende im Sinne einer „Erhöhung“ der Kompetenzen ist jedoch trotzdem im Auge zu behalten; diese möglichen Weiterbildungen sind im Bereich der IV-Beratung und der Studienberatung angezeigt. Indizien hierfür ergeben sich bei der Betrachtung des Art. 57, Absatz 2, der neuen Verordnung über die Berufsbildung. Neu ist diesem zu entnehmen, dass die Fachbildung gleichermassen das Werkzeug für die Beratung Jugendlicher, für die Laufbahnberatung Erwachsener, die Studienberatung und die Beratung von Menschen mit Behinderungen bereitstellen soll. Die Fachbildungen in Studienberatung und in der Beratung von Menschen mit Behinderungen erfolgen heute schwerpunktmässig nicht während der Ausbildung, sondern vielmehr „on the job“ bei der „Studienberatung“ beziehungsweise bei der „IV-Beratung“. Durch die mögliche Bildung eines „Nachdiplomkurses in Studienberatung“ sowie eines „Nachdiplomkurses in IV-Berufsberatung“ wäre es auch für Fachpersonen, die nicht an einer der erwähnten Stellen tätig sind möglich, sich im jeweiligen Bereich zu spezialisieren. Die Fachpersonen wären in der Folge relativ rasch einsetzbar, und ein Grossteil der Einarbeitungszeit im entsprechenden Betrieb könnte eingespart werden.

Ein weiterer wichtiger Hinweis bezüglich der Generierung von kompetenzerhöhenden Weiterbildungen ergibt sich hinsichtlich der angesprochenen quantitativen Unterschiede in

den Ausbildungsgängen. Diese wurden in der vorliegenden Studienarbeit wie bereits schon erwähnt nicht spezifisch beleuchtet, in der Erarbeitung der Vergleichsstudie aber bemerkt. Die Tatsache, dass die Studierenden der HAP, des NABB und der Universität Fribourg im Gegensatz zu den Studierenden des SVB, ergänzend zur berufs-, studien- und laufbahnberaterischen Ausbildung, bei Beendigung der Ausbildung über den Studienabschluss in Psychologie verfügen (die Studierenden des NABB bringen den genannten Abschluss wie erwähnt als Grundlage zum Studium mit), hat sicherlich Einfluss auf die quantitativen Unterschiede. Ein weiterer Aspekt, der auf eine mögliche Erklärung bezüglich quantitativer Unterschiede hinweist, zeigt sich im unterschiedlichen Aufbau der Studiengänge in Psychologie der Fachhochschule und der Universitäten. So liegt der Schwerpunkt der Studiengänge in Psychologie an der Fachhochschule in der angewandten Psychologie, die der Universitäten verstärkt im grundlagenwissenschaftlichen Bereich. Die Studierenden schliessen ihr Studium entsprechend mit einem Fachhochschulabschluss respektive mit einem universitären Abschluss ab. Um eine Durchlässigkeit der diversen Studiengänge mit möglichen Anschluss- beziehungsweise Ergänzungsstudien, dies auch hinsichtlich des „neuen“ Bachelor- und Mastersystems, zu ermöglichen, müsste in diesem Zusammenhang überlegt werden, in welcher Weise Nachdiplomsstudiengänge konzipiert werden könnten.

## 6 Abstract

Mit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes per 01. Januar 2004 haben sich die Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz verändert. Davon ausgehend wird in der vorliegenden Studienarbeit den Fragen nachgegangen, welche Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Studienangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Schweiz bereits schon existieren und welche zusätzlichen Angebote möglicherweise noch generiert werden sollten. Hierfür wurden die theoretischen und geschichtlichen Grundlagen der Kompetenz und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz erläutert.

Im Weiteren wurde mittels einer Vergleichsstudie zwischen den Mindestanforderungen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT und dem im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung KBSB erarbeiteten Kompetenzprofil für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende sowie den diversen Studiengängen in Berufs- Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz aufgezeigt, in wiefern die neuen Mindestanforderungen durch die Ausbildungsinhalte der diversen Institutionen abgedeckt sind. Um in der Folge beantworten zu können, ob weitere zusätzliche Angebote generiert werden sollten, wurde zudem eine Übersicht über die Weiterbildungsangebote für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende in der Deutschschweiz erstellt.

Die Vergleichsstudie zeigt auf, dass die Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz inhaltlich über mehr Kompetenzen verfügen als im Profil der KBSB und in den Mindestanforderungen des BBT gefordert sind. Indizien, die sich aus der Erarbeitung der Vergleichsstudie ergeben haben, weisen unter Berücksichtigung des bestehenden Weiterbildungsangebotes darauf hin, dass die Konzipierung ergänzender Weiterbildungen in Betracht gezogen werden müsste.

## 7 Literaturverzeichnis

Arnold, R. (1996). *Weiterbildung. Ermöglichungsdidaktische Grundlagen*. München: Vahlen.

Bader, R. (1994). *Handlungsorientierung als didaktisch-methodische Leitkonzeption*. Handreichung zum Vortrag im Rahmen der Tagung „Berufliche Bildung und Lehrerbildung im Land Sachsen-Anhalt“ am 01.12.1994 an der Otto-von-Guericke-Universität, Magdeburg.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (alt Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit BIGA). (1983). *Berufsbildung. Bundesgesetz vom 19. April 1978. Verordnung vom 07. November 1979*. Bern: Selbstverlag.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. (2005a). *Bundesgesetz über die Berufsbildung* [On-line]. Available: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/412.10.de.pdf>

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT. (2005b). *Verordnung über die Berufsbildung* [On-line]. Available: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/4/412.101.de.pdf>

Brockhaus. (1990). *Brockhaus Enzyklopädie. Zwölfter Band* (19., völlig neu bearbeitete Auflage). Mannheim: F.A. Brockhaus.

Centre de bilan de compétences et de préparation à la validation des acquis cbva & Büro für Bildungsfragen. (2005, 26. August). *Kompetenzprofil für Beratungspersonen*. (o. O.).

Crisand, E. (2002). Soziale Kompetenz als persönlicher Erfolgsfaktor. *Arbeitsheft Führungspsychologie, 41*. Heidelberg: Sauer.

Dorsch, F. (Hrsg.). (1998). *Psychologisches Wörterbuch*. Bern: Huber.

Duden. (Hrsg.). (2002). *Duden. Das Bedeutungswörterbuch. Band 10* (3. neu bearbeitete und erweiterte Auflage). Mannheim: Dudenverlag.

Eilles-Matthiessen, C., el Hage, N., Janssen, S. & Osterholz, A. (2002). *Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung*. Bern: Hans Huber.

Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (Hrsg.). (2003). *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Eyer, B. (2001). Der Erwerb von Schlüsselkompetenzen in der Haus und Familienarbeit und dessen Bedeutung für den Arbeitsmarkt. In B. Kadishi (Hrsg.), *Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Führungspraxis 8* (S. 129-142). Altstätten: Tobler Verlag.

Fleischmann, D. (2005). Neues Kompetenzprofil für Beratungspersonen. KBSB-Herbsttagung: Gewichtige Traktanden. *bbaktuell*, 158, 1-2.

Fragnière, J.-M. & Goetze, W. (2005). Grundzüge eines Schweizer Kompetenzprofils. *Panorama*, 5, 6-7.

Frei, F., Hugentobler, M., Alioth, A., Duell, W. & Ruch, L. (1996). *Die kompetente Organisation* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage 1996). Zürich: vdf Hochschulverlag.

Furrer, H. (2000). Kompetenzmanagement für Fachleute der Erwachsenenbildung. *Aus der Praxis für die Praxis*, 23. Luzern: Akademie für Erwachsenenbildung.

Goetze, W. (2001). Schlüsselkompetenzen - Quintessenz individueller Erfahrung. In B. Kadishi (Hrsg.), *Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Führungspraxis 8* (S. 53-70). Altstätten: Tobler Verlag.

Heiniger, F. (2003). *Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung. 100 Jahre SVB*. Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB.

Hochschule für Angewandte Psychologie HAP. (o. J.). *Diplomausbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie, Zürich*. Zürich: Selbstverlag.

Hochschule für Angewandte Psychologie HAP. (2002). *Berufsbegleitendes Studium 2002 – 2007: Studienübersicht* (unveröffentlicht). Zürich.

Kadishi, B. (Hrsg.). (2001). *Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Führungspraxis 8*. Altstätten: Tobler Verlag.

Kaschube, J. & von Rosenstiel, L. (2004). Training von Führungskräften. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Serie III. Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie*. Band 4. Organisationspsychologie – Gruppe und Organisation (S. 565-566). Göttingen: Hogrefe.

Kramer, T. (2005). *Allround-Berufsberater/-in ade?* Biel: Schweizerische Gesellschaft für Fachpsychologie in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SGFBL.

Le Boterf, G. (1997). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris: Les éditions d'organisation.

Pfäffli, B. K. (2005). *Lehren an Hochschulen*. Bern: Haupt.

Psychologisches Institut der Universität Freiburg. (1997). *Studienführer für Psychologie an der Universität Freiburg*. Freiburg: Selbstverlag.

Psychologisches Institut der Universität Freiburg. (1999). *Praktikumsreglement*. Studienbegleitende Praktika. Freiburg: Selbstverlag.

Psychologisches Institut der Universität Freiburg. (2003). *Informationsblatt zum Schwerpunktstudium Berufs- und Laufbahnberatung am Departement für Psychologie der Universität Freiburg/Schweiz*. Freiburg: Selbstverlag.

Psychologisches Institut der Universität Freiburg. (2004) *Berufsberatungsspezifische Vorlesungen und Seminare an der Uni Fribourg*. Freiburg: Selbstverlag.

Schäfer, G. E. (2003). *Bildung beginnt mit der Geburt*. Weinheim: Beltz.

Schuler, H. (Hrsg.). (2004). *Organisationspsychologie – Gruppe und Organisation*. Göttingen: Hogrefe.

Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung AGAB. (2004a). *Nachdiplom Ausbildung. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* [On-line]. Available: <http://www.agab.ch/download/Nachdiplomausbildung.pdf>

Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung AGAB. (2004b). *Studienmappe Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Aarau: Wa Color Repro.

Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung KBSB. (2004) *Mandat zur Erarbeitung eines Kompetenzprofils für Beratende* (unveröffentlicht). Bern.

Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB. (o. J.). *Berufsberaterin, Berufsberater. Eine Ausbildung für Sie?* Die berufsbegleitende Ausbildung des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung SVB. Dübendorf: Selbstverlag.

Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB. (2002). *Ausbildung zur Berufsberaterin, zum Berufsberater: Wege* [On-line]. Available: <http://www.svb-asosp.ch/d/ausbildung/ausbwege/index.htm>

Ulfers. H.-A., (o. J.). Lernorientierung in der beruflichen Bildung. (o. O.).

Universitäten Bern, Freiburg und Zürich. (1998). *NABB – Konzept*. Curriculum der postgradualen Weiterbildung in Berufs- und Laufbahnberatung. Bern: Selbstverlag.

Université de Lausanne. (2003). *Programme des études de la licence en psychologie 2003 – 2004*. Lausanne: Selbstverlag.

Université de Lausanne. (2004). *Conseil & guidance*. Conception de l'intervention psychologique en conseil et en orientation. Lausanne: Selbstverlag.

von Rosenstiel, L., Molt, W., Rüttinger, B. (2005). *Organisationspsychologie*. (9., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: Kolhammer.

Winkler, R. (2003). *Kompetenzen sichtbar machen und nutzen*. Zürich: SPEKTRAMedia.

Zihlmann, R. (2003). Exkurs: Individuelle Berufsberatung. In F. Heiniger, *Vom Lehrlingspatronat zum Kompetenzzentrum für Berufsberatung. 100 Jahre SVB*. (S. 201-213). Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB.

## 7.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Formell und nicht formell erworbene Kompetenzen (Winkler, 2003, S. 13)	6
Abbildung 2	Kompetenz als das Zusammenspiel verschiedener Faktoren, die menschliches Verhalten beeinflussen (Frei et al., 1996, S. 16)	10
Abbildung 3	Einflussgrößen auf die Entwicklung und Anwendung der Kompetenzen (Ulfers; zit. nach Winkler, 2003, S. 44)	13
Abbildung 4	Berufliche Handlungskompetenz aufgeteilt in vier Kompetenzbereiche (in Anlehnung an Pfäffli, 2005, S. 65)	16
Abbildung 5	Übersicht über einzelne Artikel des nBBG und der nBBV	25
Abbildung 6	Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung HAP	30
Abbildung 7	Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung NABB	31
Abbildung 8	Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung SVB	32
Abbildung 9	Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildung Uni Fribourg	33
Abbildung 10	Vergleich Mindestanforderungen BBT mit dem Kompetenzprofil KBSB und den Ausbildungsgängen	41
Abbildung 11	Vergleich Kompetenzprofil KBSB mit den Ausbildungsprofilen der diversen Ausbildungsinstitutionen	44

## **8 Anhang**

### **Inhaltsverzeichnis Anhang**

Kompetenzprofil für Beratungspersonen, Version 26. August 2005	I – XI
Überblick über die Weiterbildungsangebote im deutschsprachigen Raum der Schweiz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende / Stand Mai 2005	XII – XVII
Studiengang der Universität Lausanne in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Übersetzung französisch/deutsch)	XVIII – XX
Profilvergleiche	XXI – XXVII
Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildungsprofile (Richtwert erweitertes Profil)	XXVIII

# Kompetenzprofil für Beratungspersonen, Version 26. August 2005

Version vom 26.8.2005

## Kompetenzprofil für Beratungspersonen

Adressaten	Kompetenzen	Ressourcen		Kompetenzniveaux
		Fähigkeiten	Kenntnisse	
<b>Nutziesser</b> Wer sind die Nutziesser der Leistung?	<b>Spezifische Kompetenz</b> Nennung der spezifischen Kompetenzen eines Berufs- und Laufbahnberaters resp. einer Berufs- und Laufbahnberaterin durch Beschreibung der Ziele und der Mittel.	<b>Definition der Unité d'action</b> und Beschreibung der 4 Schritte im vollständigen Handlungszyklus: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informieren</li> <li>• Planen/entscheiden</li> <li>• Realisieren/ausführen</li> <li>• Evaluieren/reflektieren/Bezug zum Gesamtprozess herstellen</li> </ul>	<b>Basisprofil</b> Nennung des benötigten Grundwissens für das Basisprofil.  <b>Erweitertes Profil</b> <i>Kursiv: Zusatzwissen für die Kompetenzen des erweiterten Profils</i>	<b>Basisprofil</b> Minimale Kompetenzen für den Einsatz als BeraterIn



<p><b>Einzelpersonen</b> allein oder in Begleitung (Familie, Bezugspersonen, ...)</p>	<p><b>Einzelberatung</b> Planung des Vorgehens und Steuerung eines systematischen und angemessenen Prozesses, der die Klientin im Erreichen ihrer Ziele unterstützt. Die Beratungstätigkeit als Ganzes umfasst alle oder einzelne der folgenden Interventionen: Beratungsgespräch, Diagnostik/Beurteilung, Informieren, Begleitung/Coaching</p>	<p><b>Gesamtprozess</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der Fragestellung/des Anliegen der Klientin</li> <li>• Gemeinsame Definition der Ziele und Abschliessen einer Vereinbarung (Kontrakt)</li> <li>• Erbringen der vereinbarten Leistung</li> <li>• Fortlaufende Überprüfung des Prozesses</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der Theorien über die berufliche Entwicklung Jugendlicher und Erwachsener</li> <li>• Kenntnis wichtiger Berufswahltheorien</li> <li>• Kenntnis wichtiger Beratungstheorien</li> <li>• Kenntnis der wichtigsten entwicklungspsychologischen Theorien</li> <li>• Kenntnis der wichtigsten sozio-ökonomischen Theorien</li> <li>• Kenntnis der Grundlagen des Arbeitsrechts</li> <li>• Kenntnis der Techniken für die Arbeitssuche (Bewerbungsschreiben, etc.)</li> </ul> <p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kenntnis der wichtigsten Theorien der Arbeits- und Organisationspsychologie</i></li> <li>• <i>Kenntnis der wichtigsten psychopathologischen Theorien</i></li> <li>• <i>Kenntnis der Kultur der verschiedenen Migrantengemeinschaften</i></li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>2</b></p>
	<p><b>Beratungsgespräch</b> Die Einzelberatung baut auf den Methoden und den Modellen der Psychologie und hat zum Ziel, dem Klienten eine erweiterte Informationsbasis als Entscheidungsgrundlage zu bieten und ihn im Erreichen seiner Ziele zu unterstützen</p>	<p><b>Sequenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Feststellen des aktuellen Stands des Prozesses</li> <li>• Bestimmen mögl. Interventionen</li> <li>• Durchführung des Beratungsgesprächs</li> <li>• Synthese des Geschehenen machen; Aktualisierung des Dossiers</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis von Beratungs- und Gesprächsführungstechniken</li> <li>• Kenntnis der Interventionen auf individueller Ebene</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>2</b></p>



<p><b>Diagnostik</b> Beschreibung individueller Charakteristika (Fähigkeiten, Interessen, intellektuelle, kognitive und affektive Funktionen) eines Ratsuchenden unter Einsatz von Testverfahren, Fragebogen, sowie im Gespräch.</p>	<p><b>Sequenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestimmen der Dimensionen, die untersucht werden sollen</li> <li>• Auswahl der am besten geeigneten Instrumente und Durchführungstechniken</li> <li>• Durchführung und Auswertung; Kommunikation der Ergebnisse in verständlicher Sprache</li> <li>• Integration der Ergebnisse in den Beratungsprozess</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der Differentiellen Psychologie</li> <li>• Kenntnis der psychometrischen Theorie und der wichtigsten Instrumente</li> <li>• Kenntnis der Bedingungen und Regeln der Anwendung der Instrumente, inkl. Anamnese</li> <li>• Kenntnis der wichtigsten Persönlichkeitstheorien</li> </ul>	<p>2</p>
<p><b>Informieren</b> Zur Vertiefung stellen aller Informationen, die der Klient für die Umsetzung seines Anliegens (Weiterbildung, Reintegration, Berufswahl) benötigt. Dies kann geschehen anhand von Dokumenten, Adressen oder durch die Weiterweisung an spezialisierte Institutionen.</p>	<p><b>Sequenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abklären des Informationsbedarfs</li> <li>• Wahl der Informationen und der Beschaffungsmethoden</li> <li>• Präsentation der Informationen</li> <li>• Sicherstellen, dass die Informationen in den Gesamtprozess integriert werden</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der Berufswelt sowie der Aus- und Weiterbildungswelt</li> <li>• Kenntnis des Schweizer Bildungssystems und internationaler Systeme</li> <li>• Kenntnis der internen Informationsquellen</li> <li>• Kenntnis der aktuellen sozio-ökonomischen Verhältnisse (Arbeitsmarkt, berufliche Entwicklungen, Arbeitsrecht, etc.)</li> </ul>	<p>2</p>

	<p><b>Begleitung/Coaching</b> Ratsuchende über einen Zeitraum hinweg durch regelmässige Sitzungen in der Realisierung ihrer Projekte (z.B. Berufsfindung, Ausbildung, Neuorientierung, Umschulung, Stellensuche, ...) unterstützen.</p>	<p><b>Gesamtprozess</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Einschätzung der aktuellen Lage</li> <li>Erstellen eines auf präzise Ziele hingerichteten Handlungsplans und Bestimmen von Strategien</li> <li>Begleitung der Klientin bei der Überwindung der Hindernisse auf dem Weg zur Verwirklichung ihres Projektzweckes</li> <li>Überprüfung der Umsetzung des Handlungsplans durch regelmässige Sitzungen</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnis der Techniken der Arbeitssuche</li> <li>s. Networking</li> </ul> <p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnis der wichtigsten Techniken der Kurzzeitberatung und des Coaching</li> </ul>	<p><b>1</b></p>
<p><b>Gruppen</b></p>	<p><b>Gestalten und Anbieten von Gruppenveranstaltungen</b></p>	<p><b>Gesamtprozess</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informieren über den Rahmen und die Ziele des Angebots</li> <li>Planung der Veranstaltung(en)</li> </ul>	<p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnis gruppendynamischer Theorien und Modelle</li> <li>Kenntnis der Grundprinzipien der Animation / des Lernens in Gruppen</li> <li>Kenntnis der Phasen des Arbeitslebens</li> <li>Kenntnis der konkreten Problematik der jeweiligen Gruppen (Arbeitslose, jugendliche Schulabgänger ohne Lehrstelle, etc.)</li> </ul>	<p><b>E</b></p>
	<p><b>Durchführen einer Gruppenveranstaltung</b> Anregen des individuellen Prozesses (Orientierung, Stellensuche, etc.) durch die Gestaltung von Interaktionen in Gruppen und durch die Förderung von Verhaltensweisen und Haltungen, die der Verwirklichung der individuellen Ziele dienen.</p>	<p><b>Sequenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Klären der Bedürfnisse der Teilnehmer</li> <li>Wahl von Interventionstechniken im Einklang mit den Zielen der Teilnehmer</li> <li>Begleitung des Prozesses unter Berücksichtigung der Gruppendynamik</li> <li>Sicherstellen der Integration der Ergebnisse in die Projekte der einzelnen Teilnehmer</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnis der Animations- und Moderationstechniken</li> <li>Kenntnis der Techniken zur Gruppenleitung und der Interventionen</li> </ul> <p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnis der Grundsätze und Methoden der Erwachsenenbildung</li> </ul>	<p><b>2</b></p>

<b>Beratungsstelle</b>	<b>Networking</b> Aufbau und Pflege von Kontakten mit Partnern der Beratungsstelle (Schulen, andere Sozialdienste und Beratungsstellen, Bildungsinstitutionen, Autoritäten, Organisationen der Arbeitswelt, Betriebe, etc....), um ein für die Berater und die Beratungsstelle nützliches Netzwerk zu unterhalten.	<b>Regelmässige Kontrolle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmässig Ausschau halten nach möglichen Kontaktpersonen innerhalb und ausserhalb der Beratungsstelle</li> <li>• Planung und Definition der Ziele des Kontakts</li> <li>• Kontaktaufnahme, gemeinsames Bestimmen der Form der Zusammenarbeit und der Aufgaben beider Seiten</li> <li>• Überprüfen der Qualität der Zusammenarbeit und Anbringen von Verbesserungsvorschlägen</li> </ul>	<b>Basisprofil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der bestehenden Spezialdienste (öffentlich und privat, Stellenvermittlungsbüros, Anstalten, ...) und ihrer Angebote</li> <li>• Kenntnis der Organisationen der Arbeitswelt und der regionalen Berufsverbände</li> </ul> <b>Erweitertes Profil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis von Bezugsnetzen für spezifische Personen oder Gruppen (Migranten, Erwerbslose, ...)</li> </ul>	<b>1</b>
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>Regelmässige Kontrolle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich auf dem Laufenden halten über Themen, die einen Bezug zur Berufsberatung haben</li> <li>• Inhalt, Strategie und Form der Kommunikation wählen</li> <li>• Informationen übermitteln</li> <li>• Überprüfen der Wirkung der erfolgten Kommunikation</li> </ul>	<b>Basisprofil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der relevanten politischen Organe, Bildungsinstitutionen, Berufsverbände etc.</li> </ul> <b>Erweitertes Profil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis von Strategien und Techniken der Öffentlichkeitsarbeit (Medien, Präsentationstechniken)</li> </ul>	<b>Basisprofil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der relevanten politischen Organe, Bildungsinstitutionen, Berufsverbände etc.</li> </ul> <b>Erweitertes Profil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis von Strategien und Techniken der Öffentlichkeitsarbeit (Medien, Präsentationstechniken)</li> </ul>	<b>1</b>
<b>Führen</b> Anleiten und Führen des professionellen Beratungsteams, von Praktikantinnen und des administrativen Personals mit dem Ziel, als gesamte Organisation den Auftrag zu erfüllen.	<b>Regelmässige Kontrolle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmässige Analyse der Bedürfnisse der Beratungsstelle unter Berücksichtigung der administrativen und finanziellen Implikationen</li> <li>• Festlegen der Entwicklungsziele und der Aufgaben der Mitarbeiterinnen</li> <li>• Regelmässige Überprüfung der Umsetzung der Aufgaben und Geben von Feedbacks; Qualitätssicherung allgemein</li> <li>• Überprüfen der Ergebnisse und ev. Anbringen von Korrekturen (Weiterbildung, Reorganisation, ...)</li> </ul>	<b>Erweitertes Profil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis grundlegender Unternehmens- und Personalführungsmethoden</li> <li>• Kenntnis verwaltungsspezifischer Grundlagen</li> <li>• Kenntnis der wichtigsten betriebswirtschaftlichen Theorien</li> </ul>	<b>Erweitertes Profil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis grundlegender Unternehmens- und Personalführungsmethoden</li> <li>• Kenntnis verwaltungsspezifischer Grundlagen</li> <li>• Kenntnis der wichtigsten betriebswirtschaftlichen Theorien</li> </ul>	<b>E</b>

	<p><b>Qualitätssicherung auf Stufe Institution</b>          Betreiben und weiterentwickeln eines internen Qualitätsmanagements mit dem Ziel, als gesamte Organisation ein Qualitätsbewusstsein zu haben, klare Qualitätsstandards zu besitzen und diese einzuhalten.</p>	<p><b>Regelmässige Kontrolle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmässiges Erheben der definierten Messgrössen; Informieren über aktuelle Fragestellungen in der Qualitätssicherung, insbesondere im Bereich Berufs- und Laufbahnberatung</li> <li>• Planung periodischer Datenauswertungen, Verteilung der Aufgaben</li> <li>• Auswertung der Daten, Interpretation, Rückmeldung/Besprechung im Team; Ableiten von Massnahmen; ev. Anpassung/Weiterentwicklung der Instrumente</li> <li>• Überprüfen der Wirkung der Umsetzung der Massnahmen</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der Qualitätsstandards der eigenen Organisation</li> <li>• Kenntnis der internen Qualitätssicherungsinstrumente</li> </ul> <p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis wichtiger Grundsätze und Methoden der Qualitätssicherung auf Stufe Organisation</li> <li>• Kenntnis aktueller Themen und Diskussionen im Bereich Qualitätssicherung der Berufs- und Laufbahnberatung</li> </ul>	<b>1</b>
<p><b>Durchführung eines Projekts</b>          Verfolgung bestimmter Ziele durch Initiieren und Leiten von internen und externen Projekten.</p>	<p><b>Sequenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klären der Ziele des Projekts, Suchen von Partnern</li> <li>• Offerte schreiben (Finanzierung, Personalbedarf, Inhalte, ...)</li> <li>• Durchführung des Projekts, Leitung des Projektteams, regelmässige Überprüfung des Fortschritts</li> <li>• Bekanntmachung der Ergebnisse, Einholen von Feedback, Sicherstellen der Umsetzung der Ergebnisse in die Praxis</li> </ul>	<p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis von Projektleitungsmethoden; Projektmanagement</li> <li>• Kenntnis von Arbeitsmethoden in der Gruppe</li> <li>• Kenntnis von basalen Projektevaluationsmethoden</li> </ul>	<b>E</b>	



<b>Selber</b>	<p><b>Selbst-Evaluation</b></p> <p>Sich mit ausgewählten Aspekten der eigenen Arbeit auseinandersetzen, um die Qualität der eigenen Tätigkeit sicher zu stellen und zu verbessern.</p> <p>Systematisches, datenbasiertes Vorgehen mit Hilfe einfacher Methoden, ev. in Kombination mit dem QS-System der Arbeitsstelle.</p>	<p><b>Sequenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl einer Fragestellung</li> <li>• Wahl einer Methode zur Erhebung von Daten</li> <li>• Erhebung von Daten, Interpretation und Ziehen von Schlussfolgerungen für die eigene Arbeit; Umsetzung von korrigierenden Massnahmen</li> <li>• Überprüfung der Auswirkungen der Massnahmen</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis verschiedener praktikabler Methoden für die Selbstevaluation im beraterrischen Alltag</li> </ul> <p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis grundlegender Regeln der Selbstevaluation</li> <li>• Kenntnis wichtiger Theorien über Qualitätsmerkmale beraterrischer Tätigkeit</li> </ul>	1
<p><b>sich weiterbilden</b></p> <p>Sich regelmässig und gezielt weiterbilden, um die eigene berufliche Entwicklung sicherzustellen und um fachlich und persönlich à jour zu bleiben.</p>	<p><b>Regelmässige Kontrolle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Feststellen des eigenen Weiterbildungsbedarfs unter Berücksichtigung persönlicher und institutioneller Bedürfnisse; Informieren über verfügbare Angebote</li> <li>• Mittelfristige Planung der eigenen beruflichen Laufbahn und der pers. Weiterbildungskativitäten unter Berücksichtigung persönlicher und materieller Ressourcen</li> <li>• Teilnahme an Weiterbildungen, Supervision und Intevision</li> <li>• Sicherstellen des Transfers in den Arbeitsalltag und Überprüfung des Nutzens</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis des spezifischen Weiterbildungsmarktes oder zumindest der Informationswege</li> </ul> <p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis von Weiterbildungs- und Transfertheorien</li> </ul>	1	
<p><b>Fachwissen aktualisieren</b></p> <p>Sich unter Einsatz von Informationstechnologie und verfügbarer Dokumentationssysteme regelmässig informieren, um die Aktualität des eigenen Fachwissens sicherzustellen.</p>	<p><b>Regelmässige Kontrolle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmässiges Überprüfen der Aktualität des eigenen Informationsstandes</li> <li>• Planung von Informationssequenzen, Schaffung von zeitlichen Gefässen</li> <li>• sich informieren</li> <li>• sich über die Wirksamkeit des Vorgehens Rechenschaft ablegen</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis verschiedener interner und externer Informationsquellen (Dokumentation, Datenbanken, Internet, Fachzeitschriften, etc.)</li> </ul>	2	



	<p><b>Gleichgewicht halten</b></p> <p>Sich selber Sorge tragen, um im Gleichgewicht zwischen den Anforderungen, die die Berufsausübung stellt und den eigenen Bedürfnissen zu bleiben.</p>	<p><b>Regelmässige Kontrolle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmässiges Überprüfen der eigenen Verfassung</li> <li>• Im Bedarfsfall Korrekturmöglichkeiten bestimmen und planen (persönlich, eigene Arbeitsweise, Zeitrressourcen, Struktur des Arbeitsplatzes)</li> <li>• Umsetzung nötiger Korrekturen</li> <li>• Rechenschaft ablegen über die Nachhaltigkeit der Korrekturen</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis von Wegen, das persönliche Gleichgewicht aufrecht zu erhalten</li> <li>• Kenntnis möglicher Formen und Quellen von Unterstützung (intern und extern)</li> </ul>	<p><b>2</b></p>
--	--	---	---	-----------------

	<p><b>Umgang mit Veränderung</b> Aktiv auf Veränderung reagieren, die im Umfeld wahrgenommen werden oder vorgegeben werden. Adäquat darauf antworten mit einer Haltung von Offenheit und mit auf die eigene Person zugeschnittenen Methoden.</p>	<p><b>Regelmässige Kontrolle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufmerksam sein für Veränderungen im Umfeld. Die Art einer Veränderung und deren Konsequenzen identifizieren.</li> <li>• Sich ein präzises Bild der für die neue Situation benötigten Ressourcen machen. Veränderungen bei sich und in der Organisation planen.</li> <li>• Veränderungen vornehmen</li> <li>• Prüfen, ob die Veränderung erfolgreich war und bei Bedarf nötige Korrekturen vornehmen.</li> </ul>	<p><b>Basisprofil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis von Theorien der Veränderung (Prozesse, Widerstand gegen Veränderung, etc.)</li> <li>• Kenntnis von Lernprozessen im Verlauf des Lebens, Lerngeschichte (Lernbiografie).</li> </ul>	<p><b>2</b></p>
<p><b>Berufsstand</b></p>	<p><b>Forschung betreiben</b> Fragen, die sich aus der beruflichen Praxis ergeben, mit wissenschaftlichen Vorgehensweisen und Methoden angehen, in eigenen Projekten oder durch Beteiligung an Forschungsprojekten anderer.</p>	<p><b>Sequenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation und Beschreibung eines Problems oder einer Fragestellung</li> <li>• Festlegen eines eigenen Forschungsdesigns, Planung des Vorgehens (oder ev. stattdessen Entscheid zur Teilnahme an einem bestehenden Projekt).</li> <li>• Durchführen einer Datenerhebung, Analyse und Interpretation der Daten, Ziehen von Schlussfolgerungen für die beratertische Praxis. Kommunizieren der Ergebnisse</li> <li>• Einbindung der Forschungsergebnisse in die Orientierungs- und Beratungspraxis</li> </ul>	<p><b>Erweitertes Profil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kenntnis aktueller Themen und Resultate laufender Forschungsprojekte im Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung</i></li> <li>• <i>Kenntnis grundlegender qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden</i></li> <li>• <i>Kenntnis der wichtigsten Methoden zur Aufbereitung, Präsentation und Publikation von Forschungsergebnissen</i></li> <li>• <i>Kenntnis von Gefässen zum Wissens-transfer (intern und extern)</i></li> </ul>	<p><b>E</b></p>



## Kompetenzübergreifende Ressourcen

Die nachfolgend aufgelisteten Fähigkeiten und Kenntnisse werden im Profil den Ressourcen zugeordnet. Es sind Grundhaltungen, Einstellungen, personale und soziale Kompetenzen sowie Kenntnisse allgemeiner Art, die bei mehreren der im Profil genannten spezifischen Kompetenzen zur Anwendung kommen. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

- Werte
- Berufsethik
- Berufsidentität
- Motivation
- Ehrlichkeit und Integrität
- Ambiguitätstoleranz
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit
- Selbstsicherheit und Selbstvertrauen
- Fähigkeit, die Initiative zu übernehmen
- Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen
- Konfliktfähigkeit
- Gestaltung einer positiven, unterstützenden Beziehung
- Offenheit und Toleranz zeigen
- Mündliche Kommunikation
- Aufbereiten von Dokumenten
- Analyse, Zusammenfassung und Konzeptualisierung
- Führen, Einfluss nehmen
- Teamfähigkeit
- Networking (persönlich); s.a. die spezifische Kompetenz „Networking“ (Beratungsstelle)
- Organisiertheit, Qualitätsbewusstsein
- Aktualität des Wissensstandes allgemein und insbesondere bezüglich Gesellschaft und Berufswelt

## Definition der Kompetenzniveaux

- 1 **Teilkennnisse** haben (d.h. nicht über alle Ressourcen verfügen, die für die Ausführung eines vollständigen Handlungszyklus nötig sind).
- 2 Selbständige Ausführung eines vollständigen Handlungszyklus unter bekannten Bedingungen.
- 3 Je nach Kompetenz sind für die Abgrenzung von Niveau 3 gegenüber dem Niveau 2 folgende Kriterien relevant:
  - (a) selbständige Ausführung eines vollständigen Handlungszyklus unter besonderen Bedingungen
  - (b) erfahren sein
  - (c) erhöhtes Reflexionsniveau
  - (d) Ebene der Erarbeitung von Konzepten in der Praxis, Überprüfung von Vorgehen etc.
- 4 Je nach Kompetenz sind für die Abgrenzung von Niveau 4 gegenüber dem Niveau 3 folgende Kriterien relevant:
  - (a) Expertenstatus, gehobenes Spezialistentum
  - (b) Fähigkeit zur Instruktion, Lehre
  - (c) fähig sein, den Gegenstand weiter zu entwickeln, Pionierarbeit
  - (d) strategische Dimension
  - (e) wissenschaftlicher Anspruch
- E **E steht für Erweitertes Profil“: Kompetenz nicht Teil des Basisprofils.**  
Zeigt an, dass diese Kompetenz dem Erweiterten Profil zugeordnet ist. Im Erweiterten Profil als Spezialisierung/Erweiterung auf Niveau 2, 3 und 4 denkbar, die (im Curriculum oder im Portfolio) unterschieden werden können.

## Überblick über die Weiterbildungsangebote im deutschsprachigen Raum der Schweiz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende / Stand Mai 2005

Land	Bildungsanbieter	Weiterbildungsangebot	Kurs-/Lehrgangsinhalt	Dauer	Kosten	weitere Infos
CH	AGAB-Geschäftsstelle Bleichemattstr. 15 5000 Aarau Tel.: 062 823 57 30	Workshop von der maximalen zur optimalen Informationsmappe	Fortbildung für Studienberatende	1 Tag	ca. Fr. 150.--	<a href="http://www.agab.ch/framefort.html">http://www.agab.ch/framefort.html</a>
CH	AGAB-Geschäftsstelle Bleichemattstr. 15 5000 Aarau Tel.: 062 823 57 30	Beratungsmethodik-Tagung zum Konzept der Studieneignung	Fortbildung für Studienberatende	3 Tage	ca. Fr. 150.--	<a href="http://www.agab.ch/framefort.html">http://www.agab.ch/framefort.html</a>
CH	AGAB-Geschäftsstelle Bleichemattstr. 15 5000 Aarau Tel.: 062 823 57 30	Fachkundliche Weiterbildung: EPFL Biowissenschaften und -Technologien	Fortbildung für Studienberatende	1 Tag	ca. Fr. 150.--	<a href="http://www.agab.ch/framefort.html">http://www.agab.ch/framefort.html</a>
CH	AGAB-Geschäftsstelle Bleichemattstr. 15 5000 Aarau Tel.: 062 823 57 30	Informationsgesellschaft im Umbruch	Fortbildung für Studienberatende	1 Tag	ca. Fr. 150.--	<a href="http://www.agab.ch/framefort.html">http://www.agab.ch/framefort.html</a>
CH	FFBB / Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und Berufsberater	Kurs 1/2005 "Schwierige Fälle im NST"		5 Morgen	Fr. 600.--	<a href="http://www.ffbb.ch/veranstaltungen.htm">http://www.ffbb.ch/veranstaltungen.htm</a>
CH	FFBB / Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und Berufsberater	Kurs 2/2005 "Diagnostische Mosaikarbeit"		5 Nachmit.	Fr. 600.--	<a href="http://www.ffbb.ch/veranstaltungen.htm">http://www.ffbb.ch/veranstaltungen.htm</a>
CH	FFBB / Fachverein freischaffender Berufsberaterinnen und Berufsberater	Kurs 3/2005 "Mehr Nähe zum Neigungs-Struktur-Test"		5 Morgen	Fr. 600.--	<a href="http://www.ffbb.ch/veranstaltungen.htm">http://www.ffbb.ch/veranstaltungen.htm</a>

Land	Bildungsanbieter	Weiterbildungsangebot	Kurs/Lehrgangsinhalt	Dauer	Kosten	weitere Infos
CH	FHS, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Soziale Arbeit St.Gallen, Rektorat, Rosenbergstrasse 22, Postfach 627, 9001 St.Gallen	diverse Infos				<a href="http://satum.fhsg.ch/FHSHome/fhs_homepage.nsf/docUniqueID/A96896C2F16905F4C1256EBB0031832E?OpenDocument">http://satum.fhsg.ch/FHSHome/fhs_homepage.nsf/docUniqueID/A96896C2F16905F4C1256EBB0031832E?OpenDocument</a>
CH	HAP / Hochschule für Angewandte Psychologie, Minervastrasse 30, Postfach, 8032 Zürich		Übersicht über sämtliche Studiengänge an der HAP			<a href="http://www.hapzh.ch/index.php?mc=X48030000">http://www.hapzh.ch/index.php?mc=X48030000</a>
CH	IAP / Institut für Angewandte Psychologie, Merkurstrasse 43, Postfach, 8032 Zürich	NDS Supervision und Coaching in Organisationen	NDS (Nachdipl.stud.)	5 Semester	Fr. 5'400.-- pro Sem.	<a href="http://www.hapzh.ch/index.php?mc=X48030000">http://www.hapzh.ch/index.php?mc=X48030000</a>
CH	IAP / Institut für Angewandte Psychologie, Merkurstrasse 43, Postfach, 8032 Zürich	NDK-Betriebsausbilder/in	NDS (Nachdipl.stud.)	2 Semester	Fr. 11'800.--	<a href="http://www.hapzh.ch/index.php?mc=X48030000">http://www.hapzh.ch/index.php?mc=X48030000</a>
CH	IAP / Institut für Angewandte Psychologie, Merkurstrasse 43, Postfach, 8032 Zürich		Übersicht über sämtliche Kurse, NDS und NDKs am IAP			<a href="http://www.hapzh.ch/index.php?mc=X48030000">http://www.hapzh.ch/index.php?mc=X48030000</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	«Ich möchte mich selbständig machen» – ein Dauerthema	Kurs / Informationstagung	1 Tag	Fr. 160.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Naturheilkunde: Angebote und Entwicklungen	Kurs / Informationstagung	1 Tag	Fr. 160.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Fit für den Spitzensport?	Kurs / Informationstagung	1 Tag	Fr. 160.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Detailhandel: Aus- und Weiterbildung konkret	Kurs / Informationstagung	1 Tag	Fr. 160.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>

Land	Bildungsanbieter	Weiterbildungsangebot	Kurs/Lehrgangsinhalt	Dauer	Kosten	weitere Infos
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Multimedia- und Webberufe: Karrierechance oder Sackgasse?	Kurs / Informationstagung	1 Tag	Fr. 160.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Holzverarbeitung zwischen Tradition und Zukunft	Kurs / Informationstagung	1 Tag	Fr. 160.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Wie Technik unser Leben gestaltet: Ideen – Projekte – Produkte	Kurs / Informationstagung	1 Tag	Fr. 160.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	ARENA bietet Einblicke, Übersicht, Anwendungsbeispiele, Vertiefungsmöglichkeiten und ist eine Network-Plattform.	Kurs / Informationstagung	1 Tag	Fr. 140.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Systemische und lösungsorientierte Interventionen in der BSLB	Weiterbildung: Kompetenzzyklen	4 Tage	Fr. 780.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Perspektiven entwickeln, neue Wege wagen	Weiterbildung: Kompetenzzyklen	3 Tage	Fr. 780.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Diagnostik aktuell	Weiterbildung: Grundlagenveranstaltungen	1 Tag	Fr. 180.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Online-Kommunikation konkret: Aktuelles und Wichtiges für die BSLB	Weiterbildung: Grundlagenveranstaltungen	1 Tag	Fr. 180.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>

Land	Bildungsanbieter	Weiterbildungsangebot	Kurs-/Lehrgangsinhalt	Dauer	Kosten	weitere Infos
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	PSB-R: Indikation und Integration in die BSLB Grundlagenveranstaltungen	Weiterbildung: Grundlagenveranstaltungen	1 Tag	Fr. 180.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Ethische Dimensionen in Beratung und Diagnostik Grundlagenveranstaltungen	Weiterbildung: Grundlagenveranstaltungen	1 Tag	Fr. 180.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Europa aktuell Grundlagenveranstaltungen	Weiterbildung: Grundlagenveranstaltungen	1 Tag	Fr. 180.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Das BIP in Berufsberatung und Wirtschaft	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	1 Tag	Fr. 195.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Schreibwerkstatt: Die Lust am Text neu entdecken	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	2 Tage	Fr. 390.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Work-Life-Balance: Die Kunst, Leben und Arbeit in Einklang zu bringen	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	2 Tage	Fr. 380.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Das schweizerische Bildungssystem	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	2 Tage	Fr. 380.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Visualisierungswerkstatt	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	2 Tage	Fr. 380.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>

Land	Bildungsanbieter	Weiterbildungsangebot	Kurs/Lehrgangsinhalt	Dauer	Kosten	weitere Infos
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Kompetenzorientiertes Interview	Weiterbildung: Weiterbildungssseminare	2 Tage	Fr. 520.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Umgang mit Krisen in der Beratung	Weiterbildung: Weiterbildungssseminare	2 Tage	Fr. 380.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Mediation: Konstruktive Konfliktbewältigung auch in der BSLB	Weiterbildung: Weiterbildungssseminare	2 Tage	Fr. 380.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Internet: Auf der Suche nach Berufs- und Bildungsinformationen	Weiterbildung: Weiterbildungssseminare	1 Tag	Fr. 290.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Online-Kommunikation konkret: Schwerpunkt Kommunizieren	Weiterbildung: Weiterbildungssseminare	1 Tag	Fr. 280.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Ressourcenarbeit mit dem Warteggtest	Weiterbildung: Weiterbildungssseminare	2 Tage	Fr. 390.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Gymi, Uni ... und jetzt?	Weiterbildung: Weiterbildungssseminare	1 Tag	Fr. 190.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	EXPLORIX® – Vertiefung für Fachpersonen aus der BSLB	Weiterbildung: Weiterbildungssseminare	1 Tag	Fr. 195.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>

Land	Bildungsanbieter	Weiterbildungsangebot	Kurs-/Lehrgangsinhalt	Dauer	Kosten	weitere Infos
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Meine Beratungsqualität – wie und warum Beratung gelingt	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	2 Tage	Fr. 390.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Online-Kommunikation konkret: Schwerpunkt Beratern	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	1 Tag	Fr. 240.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Unternehmerische Stellensuche: be- Werbung	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	2 Tage	Fr. 380.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Fresh up: Tests für Erwachsene	Weiterbildung: Weiterbildungsseminare	2 Tage	Fr. 390.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Studienreise nach Nürnberg: Ein System im Umbruch	Weiterbildung: Spezielles	2 Tage	Fr. 870.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	SVB / Schweizerischer Verband für Berufsberatung, Weiterbildung SVB, Beustweg 14, Postfach 1172, 8032 Zürich	Körpersprache – der kürzeste Weg zum Du	Weiterbildung: Spezielles	1 Tag	Fr. 190.--	<a href="http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm">http://www.svb-asosp.ch/d/weiterbildung/index.htm</a>
CH	Universitäten Bern, Freiburg und Zürich	<b>Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management</b> MASP-CC&HRM	Master Ausbildungsgang	2 Jahre, 28 Module in Semi.form	Fr. 3'000.-- / Semester	<a href="http://www.nabb.ch/">http://www.nabb.ch/</a>

**Studiengang der Universität Lausanne in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung**  
(Übersetzung französisch/deutsch)

**1er cycle (Grundstudium = demi licence = „Vordiplom“)**

**1. Jahr**

<b>Group 1</b>	
Psychologie expérimentale	Experimentalpsychologie (Grundlagenforschung)
Psychologie de l'enfant	Psychologie des Kindes
Psychologie de la personne et de son développement	Entwicklungspsychologie
Psychophysiologie	Psychophysiologie
Méthodologie en psychologie I	Methodenlehre I (Statistik)
Statistique I	Statistik I
T.P. de psychologie I	kleine Experimente (experimentalpsychologische Übungen) (Wi Grundlagen)
<b>Group 2 / 3 hiervon !!</b>	
Anatomie	Anatomie
Anthropologie culturelle et sociale I	Kulturelle und soziale Anthropologie
Concepts de base de science politique	Basiskonzepte der Politikwissenschaften
Histoire internationale contemporaine I	Internationale Zeitgeschichte I
Histoire des idées politiques I	Geschichte Politik I
Histoire et science sociales I	Geschichte Sozialwissenschaften
Introduction à la recherche sociologique	Einführung in die Sozialforschung
Introduction à la sociologie politique	Einführung in die politische Soziologie
Mathématiques I	Mathematik I
Physiologie	Physiologie
Politique et action sociales I	Politik und soziales Handeln I
Sociologie générale	Soziologie

**2. Jahr**

<b>Group 1</b>	
Psychologie différentielle	Differenzielle Psychologie
Introduction à la psychopathologie	Einführung in die Psychopathologie
Psychosociologie clinique I	Klinische Psychosozialogie
Méthodologie en psychologie II	Methodenlehre II
Travaux pratiques de psychologie II	Experimentalpsychologische Übungen
<b>Group 2</b>	
3 Fächer, die an der Uni in den ersten beiden Jahren angeboten werden / frei wählbar	Bsp: BWL, Soziologie etc.
<b>Group 3</b>	
Mémoire de premier cycle	1. Abschlussarbeit / mind. 30 Seiten, empirisch !

## 2ème cycle (Vertiefung)

### A/ Certificats Principaux

<b>1. Fondement de la psychologie obligatorisch</b>	<b>Psychologische Grundlagen</b>
Problèmes actuels de la psychologie	Problemstellungen in der Psychologie
Histoire de la psychologie	Geschichte der Psychologie
Psychologie expérimentale	Experimentelle Psychologie
Psychologie des émotions	Psychologie der Gefühle
<b>4 – 5 zu wählen aus</b>	
Historie des idées en psychologie	Geschichte der Psychologieströmungen
Psychologie comparative des comportements	Vergleichende Verhaltenspsychologie
Sociologie des sciences et des techniques	Soziologie der Wissenschaft und Technik
Modèles Mathématiques en sciences humaines	Mathematische Modelle in den Humanwissenschaften
Psychologie de la religion	Religionspsychologie
Analyse de contenu	Inhaltsanalyse (Lebenslaufanalyse...)
Psychologie générale	Allgemeine Psychologie
Aspects philosophiques et psychologiques des sciences cognitives	Philosophische und psychologische Aspekte der kognitiven Wissenschaften
<b>2. Psychologie du développement</b>	<b>Entwicklungspsychologie</b>
Psychologie du développement	Entwicklungspsychologie
Psychologie des difficultés scolaires	Schulpsychologie
Gérontologie psychosociale	Psychosoziale Gerontologie
Psychologie de l'attachement	Bindungspsychologie
Psychologie projective enfant	Projektive Kinderpsychologie
Le développement de la communication au sein de la famille	Kommunikative Entwicklung in der Familie
Psychologie comparative des comportements	Vergleichende Verhaltenspsychologie
<b>1 zu wählen aus</b>	
Psychologie génétique	Genetische Psychologie
Gérontologie psychosociale	Psychosoziale Gerontologie
<b>3. Psychologie sociale</b>	<b>Sozialpsychologie</b>
Psychosociologie clinique II	Klinische Psychosozialogie
L'entretien psychologique	Das psychologische Gespräch
<b>4 zu wählen aus</b>	
Gérontologie psychosociale	Psychosoziale Gerontologie
Evaluation psychologique	Psychologische Evaluationsforschung (Auswertung – Qualitativ / Quantitativ)
L'intervention systémique: fondements et applications	Systemische Interventionen
Les représentations sociales	Soziale Repräsentationssysteme / Soziale Wahrnehmung / Sozialer Status
Psychologie sociale : théorie	Sozialpsychologie: Theorie
Psychologie sociale : recherche	Sozialpsychologie: Forschung
Réhabilitation psychosociale	Psychosoziale Rehabilitation und Eingliederung
Santé et migration	Gesundheit und Migration
Etudes genre : concepts et théories	Spezifische Studien / Fallstudien?
Méthodes d'observation et de recherche en psychothérapie	Forschungs- und Beobachtungsmethoden in der Psychotherapie
Le développement de la communication au sein de la famille	Kommunikative Entwicklung in der Familie
Approches psychosociales de l'insécurité	Psychosoziale Krisenintervention
Psychologie sociale des parcours et modes de vie : psychologie sociale des âges de la vie	Die Sozialpsychologie der Lebensläufe und Lebensarten
Psychosociologie clinique II	Klinische Psychosozialogie
<b>4. Psychologie et intervention en milieu scolaire</b>	<b>Psychologisches Handeln im schulischen Umfeld (Intervention/Massnahme)</b>
L'entretien psychologique	Das psychologische Gespräch
Analyse de données psychologiques	Auswertung / Analyse von psychologischen Daten
L'intervention psychologique en milieu scolaire	Die psychologische Intervention im schulischen Umfeld
Psychologie des difficultés scolaires	Schulpsychologie
Recherche dans les écoles	Forschung/Untersuchung im schulischen Umfeld

<b>3 zu wählen aus</b>	
L'intervention systémique : fondements et applications	Systemische Interventionen: Grundlagen und Praxis
Orientation scolaire + Formation professionnelle	Schulberatung und Berufsberatung
Psychologie du conseil et de l'orientation	Psychologie der generellen und persönlichen Berufsberatung
Psychologie du développement A, B	Entwicklungspsychologie
Psychosociologie clinique II	Klinische Psychosozialogie
Psychologie projective enfant	Projektive Kinderpsychologie
Evaluation psychologique	Psychologische Evaluationsforschung (Auswertung – Qualitativ / Quantitativ)
Psychologie des émotions	Emotionspsychologie
Psychologie du sport et de l'éducation physique	Sport- und Bewegungspsychologie
<b>A Certificat principal /</b>	
<b>5. Psychologie du conseil et de l'orientation</b>	
Psychologie du conseil et de l'orientation	Psychologie der Berufs- und Laufbahnberatung
Interventions cognitivo-comportementales	Kognitive Interventionen in der Verhaltenstherapie
L'entretien psychologique	Das psychologische Gespräch
Initiation aux consultations	Einführung in die Beratungstätigkeit
Stage et cours-blocs	Praktika und Blockseminare
<b>4-5 zu wählen aus</b>	
Orientation et gestion de réseaux	Orientierung und Führung eines Bereiches
Développements récents en orientation	Neue Tendenzen in der Berufs- und Laufbahnberatung
Orientation scolaire	Schulberatung
Formation professionnelle	Berufsausbildung
Evaluation psychologique	Psychologische Evaluationsforschung (Auswertung – Qualitativ / Quantitativ)
Gestion des ressources humaines I et II	Analysieren der persönlichen Ressourcen
<b>B Premier certificat secondaire/</b>	
<b>10. Conseil et de l'orientation</b>	
Consultations en conseil et orientation	Supervision
Séminaire de cas & projets	Fallbesprechungen / Projekte
<b>2 zu wählen aus</b>	
Psychosociologie clinique II	Klinische Psychosozialogie
Sociologie du travail	Soziologie der Arbeit
L'intervention systémique : fondements et applications	Systemische Interventionen
Réhabilitation psychosociale	Psychosoziale Rehabilitation und Eingliederung
Système et organisation	Bildungssysteme und Organisationen
Encadrement et comportement I et II	Gesetzliche Grundlagen und Anwendung / Integration und Verhalten
Développements récents en sciences affectives	Berichte aus der Wissenschaft
Psychologie des relations de travail	Psychologie der Arbeitsbeziehungen
<b>C Deuxième certificat secondaire/</b>	
Frei wählbare Kurse Total 24 crédits	Bsp. BWL, Soziale Arbeit etc.
<b>D Recherche de licence</b>	Arbeit, mind. 50 Seiten, theoretisch oder empirisch

sowie 1 Monat Praktikum und Supervision

Chur-ss-0106

# Profilvergleiche

## Profilvergleiche

Kompetenzen	Fachbereich	Ausbildungsinhalt allgemein	Institutionen						
			KBSB- Profil	HAP	NABB	SVB	UNI- Frib		
Fachkompetenzen	<i>Fachspezifische Grundlagen</i>								
	<b>Berufswahlvorbereitung</b> ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Berufswahlvorbereitung</b></li> </ul>		X	X	X		X	
	<b>Berufs- und Studienwahl</b> ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufswahltheorie</li> <li>• Berufswahl- und Entscheidungstheorie</li> <li>• Berufswahl- und Laufbahntheorien</li> <li>• Animation + Anleitung zur Auseinandersetzung mit der Berufswahl</li> <li>• Entscheidungs- und Realisierungshilfe</li> <li>• Entscheiden und Handeln</li> <li>• Entscheidungshilfen</li> </ul>	X	X					
	<b>Berufskunde</b> ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufs- und Branchenkunde</li> <li>• Berufsanalyse und Berufssystematik</li> <li>• Berufswelt, Aus- und Weiterbildung</li> <li>• Bildungs- und Berufskunde I + II</li> <li>• Bildungs- und berufskundliche Informationen</li> <li>• Berufs- und Arbeitswelt</li> </ul>	X	X		X			
	<b>Bildungssysteme</b> ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bildungssysteme</b></li> </ul>							
	<b>Institutionen der Berufs- und Laufbahnberatung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung und Arbeit</li> <li>• Laufbahnberatung</li> <li>• Institution Berufsberatung</li> <li>• Berufs- und Laufbahnberatung als Institution und Beruf</li> <li>• Einführung in die Berufs- und Laufbahnberatung</li> <li>• Institutionen der Berufs- und Laufbahnberatung</li> <li>• IV-Berufs- und Laufbahnberatung</li> </ul>						X	X



Kompetenzen	Fachbereich	Ausbildungsinhalt	Institutionen						
			KBSB-Profil	HAP	NABB	SVB	UNI-Frib		
	Soziologische Grundlagen ®	<b>allgemein</b>		X					
		• Soziale Logik			X				
		• Soziologische Grundlagen der Bildungs- und Arbeitswelt	X						
	Psychologische Grundlagen		• Soziökonomie						
			• Grundlagen der Psychologie				X		
			• Allgemeine Psychologie I+II					X	
			• Angewandte Psychologie					X	
			• Einführung in die Psychologie					X	
	Grundlagen der Psychologie		• Sozialpsychologie		X				X
	Lernpsychologie ®		• Allgemeine Psychologie inkl. Lernpsychologie		X				
			• Kenntnisse von Lernprozessen	X					
			• Lern- und Arbeitsmethodik				X		
			• Lernpsychologie					X	
								X	
Persönlichkeitspsychologie ®		• Persönlichkeitstheorien	X						
		• Persönlichkeits- und differentielle Psychologie		X				X	
		• Differentielle Psychologie	X						
		• Persönlichkeit					X		
Entwicklungspsychologie ®		• Entwicklung					X		
		• Entwicklungspsychologie	X					X	
		• Entwicklungs-, Laufbahn- und Entscheidungspsychologie		X				X	
Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt ®		• Psychologische Grundlagen der Bildungs- und Arbeitswelt			X				
		• Arbeits- und Organisationspsychologie	X						
		• Arbeitspsychologie		X				X	
		• Betriebs- und Organisationspsychologie		X					
		• Organisationspsychologie und -entwicklung I + II						X	

Kompetenzen	Fachbereich	Ausbildungsinhalt	Institutionen							
			KBSB-Profil	HAP	NABB	SVB	UNI-Freib			
	Psychologische Schulen	<b>allgemein</b>								
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Geschichte der Psychologie</li> <li>● Tiefenpsychologie</li> <li>● systemische Psychologie</li> <li>● Humanistische Psychologie</li> <li>● Behavioristische und kognitive Psych.</li> </ul>		X						
				X						
					X					
						X				
							X			
								X		
									X	
										X
	Klinische Psychologie	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Klinische Psychologie (Neuropsych., Psychopatho. u. a.)</li> <li>● <b>Psychopathologie</b></li> <li>● Gesundheit und Krankheit</li> <li>● Neurobiologie</li> </ul>	X							
	Wissenschaftliche Grundlagen									
	Wissenschaftliches Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Ablassen</b> wissenschaftl. Arbeiten</li> <li>● Durchführung Datenerhebung inkl. Analyse etc.</li> <li>● Methoden Aufbereiten, Präsentation und Publ. von Forschungsa.</li> <li>● <b>Kenntnisse quali. + quantit. Forschungsmethoden</b></li> <li>● Empirische Sozialforschung</li> <li>● Statistik I /II/III/IV</li> <li>● Methodenlehre I+II</li> <li>● Experimentalpsychologische Übungen I+II</li> <li>● EDV-Ausbildung SPSS</li> <li>● Evaluationsforschung u. A.</li> </ul>	X							
	Methodische Grundlagen und Anwendungsmethoden									
	Diagnostik ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Psychologische Diagnostik (Methoden, metrische Verfahren...)</li> <li>● <b>Psychodiagnostische Theorie und Instrumente</b></li> <li>● Diagnostik</li> <li>● <b>Berufsberaterische Diagnostik</b></li> <li>● <b>Psychologische Diagnostik in der BLB</b></li> <li>● Diagnostische Psychologie</li> </ul>	X							

Kompetenzen	Fachbereich	Ausbildungsinhalt	Institutionen					
			KBSB-Profil	HAP	NABB	SVB	UNI-Frib	
	allgemein	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Testtheorie</li> <li>• Kasuistik (Bed. und Anwend. Instrumente inkl. Anamnese)</li> <li>• Kasuistik, Schriftpsycho, Rorschach-Diagnostik etc.</li> <li>• <i>Kasuistik in der BLB Jugendlicher und Erwachsener</i></li> </ul>	X	X				X
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungsmethoden und Gesprächsführungskonzepte</li> <li>• Beratung (inkl. Gesprächsführung)</li> <li>• Beratungstheorien</li> <li>• Beratungskonzepte</li> <li>• Gesprächsführung und Beratung</li> <li>• <i>Gesprächsführung in der BLB I + II</i></li> </ul>	X	X	X	X		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coaching/Begleitung (Arbeitssuche)</li> <li>• <i>Coaching (Kurzzeitberatung)</i></li> <li>• Techniken Arbeitssuche</li> <li>• Bewerbung</li> <li>• Arbeitsmethoden und Arbeitshilfen in der BLB</li> <li>• Informations- und Animationsmethoden</li> <li>• <i>Methoden der Erwachsenenbildung</i></li> <li>• <i>Projektarbeit in der BLB</i></li> <li>• <i>Projektleitungsmethoden, Projektmanagement</i></li> <li>• <i>Projektwertungsmethoden</i></li> </ul>	X	X	X			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Gruppodynamische Theorien und Modelle</i></li> <li>• <i>Grundprinzipien Animation</i></li> <li>• Animations- und Moderationstechniken</li> <li>• <i>Grundprinzipien Lernen in Gruppen</i></li> <li>• Gruppenleitung und Intervention</li> <li>• Laufbahnberatung in Gruppen</li> <li>• Gruppenberatung</li> <li>• <i>Arbeitsmethoden in Gruppen</i></li> <li>• Kursleitung</li> </ul>	X	X	X	X	X	X

Kompetenzen	Fachbereich	Ausbildungsinhalt	Institutionen					
			KBSB-Profil	HAP	NABB	SVB	UNI-Frib	
	Führungsinstrumente	<b>allgemein</b>	X					
	Erfolgskontrolle ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unternehmens- und Personalführungsmethoden</li> <li>Bes am teil diverser Fächer</li> </ul>	X	X	X	X	X	X
Selbst- und Sozialkompetenz	Kommunikative und kommunikationsstrategische Grundlagen							
	Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>Networking (Schulen, Sozialdienst, Betriebe, Autoritäten...)</li> <li>Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>Öffentlichkeitsarbeit in den Medien</li> <li>Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>Kemtruisse- u. Strategien Öffentlichkeitsarb. (Prätech...)</li> <li>Kommunikation</li> <li>Grundlagen der Kommunikation</li> </ul>	X		X		X	
	Grundlagen Professionalität und Selbstentwicklung							
	Professionalität	<ul style="list-style-type: none"> <li>sich weiterbilden</li> <li>Fachwissen aktualisieren</li> <li>Umgang mit Veränderungen</li> <li>Praktikumskolloquium</li> <li>Praktika</li> <li>Versuchspersonalität</li> </ul>	X					
	Berufsethik ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bes am teil diverser Fächer</li> <li>Institution Berufsberatung / Reflexion</li> </ul>	X	X	X	X	X	
	Berufsidentität ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bes am teil diverser Fächer</li> <li>Berufsmotivation</li> </ul>	X	X	X	X	X	
	Qualitätsentwicklung ®	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervision</li> <li>Intervision</li> <li>Belastbarkeit (Gleichgewicht halten, sich Sorge tragen...)</li> </ul>	X		X	X	X	
				X				

Kompetenzen	Fachbereich	Ausbildungsinhalt	Institutionen					
			KBSB-Profil	HAP	NABB	SVB	UNI-Frib	
		<b>allgemein</b>						
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Psychohygiene, Umgang mit Stress und Belastung</li> <li>● Prozessreflexion</li> <li>● Selbstevaluation</li> <li>● Organisations- und Reflexion der eigenen Arbeit</li> </ul>		X	X		X	
			X					
							X	

## Vergleich Kompetenzprofil KBSB / Ausbildungsprofile

Richtwert: **erweitertes Profil** (schliesst Basisprofil mit ein)

Fachkompetenzen											
Fachspezifische Grundlagen	HAP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NABB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SVB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	UNI-Fribourg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interdisziplinäre Grundlagen	HAP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NABB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SVB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	UNI-Fribourg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Psychologische Grundlagen	HAP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NABB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SVB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	UNI-Fribourg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Wissenschaftliche Grundlagen	HAP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NABB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SVB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	UNI-Fribourg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Methodenkompetenzen											
Methodische Grundlagen und Anwendungsmethoden	HAP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NABB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SVB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	UNI-Fribourg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Selbst- und Sozialkompetenzen											
Kommunikative und kommunikationsstrategische Grundlagen	HAP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NABB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SVB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	UNI-Fribourg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grundlagen Professionalität + Selbstentwicklung	HAP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NABB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SVB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	UNI-Fribourg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

  Basisanforderungen KBSB-Profil erfüllt  
  **zusätzlicher**, im KBSB-Profil nicht erwähnter Bildungsinhalt  
  **minimale** Anforderung KBSB **erweitertes** Profil Stand 26.08.2005