



Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Stand nach der Überarbeitung 2013

Quelle:

Schiersmann, Ch./Weber, P./Petersen, C.-M. (2013): Kompetenz als Kern von Professionalität. In: Schiersmann, Ch./Weber, P. (Hg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts (2013). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Projektpartner:

nfb Nationales Forum für Beratung
in Bildung, Beruf und Beschäftigung
Kurfürstenstr. 131 | 10785 Berlin
Tel. 030 / 257 937 41
Fax: 030 / 26 39 80 99
www.forum-beratung.de

Institut für Bildungswissenschaft
Ruprecht- Karls Universität Heidelberg
Akademiestr. 3 | 69117 Heidelberg
Tel. 06221/547522
Fax 06221/547740
www.uni-heidelberg.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Anhang 9: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Das Kompetenzprofil – Stand nach der Überarbeitung 2013

Im Rahmen des Verbundprojektes „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ wurde unter dem Gesichtspunkt der Professionalität intensiv mit Expertinnen und Experten aus den unterschiedlichen Beratungsfeldern an der Entwicklung und inhaltlichen Ausdifferenzierung eines Kompetenzprofils für Beratende gearbeitet (vgl. Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen u. a. 2012).⁷⁵ Das in der ersten Projektphase des offenen Koordinierungsprozesses erarbeitete Kompetenzprofil stellt einen systematisch begründeten Katalog von Kompetenzen dar, welche von den beteiligten Expertinnen und Experten für eine qualitativ hochwertige Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung als erforderlich angesehen werden. Das Kompetenzprofil wurde in der zweiten Phase des Projektes „Qualität und Professionalität in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ von der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg auf Basis der Analyse von realen Beratungssituationen der Bildungs- und Berufsberatung, der Berücksichtigung verschiedener Beratungsansätze sowie durch den Abgleich mit nationalen und internationalen Kompetenzprofilen weiterentwickelt. Im Ergebnis handelt es sich um ein umfassendes Kompetenzprofil, das als Referenzrahmen für eine professionelle Beratung zu verstehen ist. Das Kompetenzprofil stellt einen Zugang dar, um einen zentralen Aspekt von Professionalität – die Kompetenz – der Beratenden im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung auf Grundlage von beratungsspezifischem Fachwissen und professionellen Überzeugungen zu beschreiben. Ferner zeigt das Kompetenzprofil auf, was unter professionellem (effektiv-qualitativem und ethisch gerechtfertigtem) Beratungshandeln zu verstehen ist und wie professionelle Beraterkompetenzen sowie deren Qualität im Handlungsvollzug formuliert werden können.

Die Struktur sowie die inhaltliche Ausdifferenzierung des Kompetenzprofils wird im Folgenden vorgestellt.

Struktur des Kompetenzprofils

Die Struktur des in einer Expertengruppe im Rahmen des offenen Koordinierungsprozesses erarbeiteten Kompetenzprofils orientiert sich an dem systemischen Verständnis von Beratung und an einem performanzorientierten Ansatz von Kompetenz, der den Zusammenhang von Kompetenz und Handeln fokussiert (s. Kap. 2 sowie Kap. 8.1).

75 Die in der Arbeitsgruppe 1 „Qualitätsmerkmale und Kompetenzen“ beteiligten Experten sind im Anhang 5.1 aufgeführt. Die Überarbeitung wurde im Wesentlichen von Crina-M. Petersen vorgenommen.

Auf Basis des systemischen Verständnisses von Beratung (vgl. Abb.1) ergeben sich zunächst drei Kompetenzgruppen – Prozessbezogene Kompetenzen (P), Organisationsbezogene Kompetenzen (O) und Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G). Sie werden um eine vierte Kompetenzgruppe ergänzt – Systemumfassende Kompetenzen (S) (s. Abb. 8.2).

Die **systemumfassenden Kompetenzen (S)** beschreiben Anforderungen an Beratende, die für alle der folgenden Kompetenzgruppen relevant und diesen übergeordnet sind (Beratungssystem, organisationales System, gesellschaftliches System). Die systemumfassende Kompetenzgruppe muss in ihrer Wechselwirkung mit den nachfolgenden Kompetenzgruppen des Kompetenzprofils verstanden werden.

Beratende orientieren ihr beraterisches, organisationales sowie beratungsrelevantes gesellschaftliches Handeln an den jeweiligen Bedürfnissen der Ratsuchenden und stellen sie in den Mittelpunkt der Beratung, schaffen Transparenz hinsichtlich des Beratungsangebotes für alle an der Beratung beteiligten Akteure, achten ethische Prinzipien und wahren die Rechte der Ratsuchenden, nehmen eine professionelle Haltung ein und orientieren ihr beraterisches sowie organisationales Handeln an gültigen Standards für Beratungsqualität.

Die **prozessbezogenen Kompetenzen (P)** beschreiben Anforderungen an die Professionalität der Beratenden in Bezug auf das Gestalten von Beratungsprozessen im engeren Sinne. Zu der professionellen Gestaltung von Beratungsprozessen gehört das Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit, das Schaffen einer für den gemeinsamen Beratungsprozess tragfähigen Beziehung, das Klären der Beratungsanliegen, die gemeinsame Situationsanalyse und die Klärung von Zielen, das Identifizieren und Stärken von Kompetenzen und Ressourcen der Ratsuchenden sowie das Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven.

Die **organisationsbezogenen Kompetenzen (O)** beschreiben Anforderungen an Beratende, die sich auf die organisationalen Rahmenbedingungen beziehen. Beratende gestalten das organisationale Leitbild mit und setzen es wirksam um, beteiligen sich an der (Weiter-)Entwicklung der formalen Organisationsstrukturen bzw. -prozesse und orientieren sich an diesen, tragen zu einer gelebten Organisationskultur bei und entwickeln sie weiter, sorgen für eine effiziente Nutzung und nachhaltige Sicherung der organisationalen Ressourcen, pflegen Kooperation mit fachlichen sowie weiteren relevanten Akteuren im gesellschaftlichen Umfeld und wirken bei dem Aufbau von Netzwerken mit.

Die **gesellschaftsbezogenen Kompetenzen (G)** beschreiben Anforderungen an Beratende in Hinblick auf die Berücksichtigung relevanter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (z. B. Bildungswesen, Berufe und Arbeitsmarkt) und Förderung allgemein akzeptierter gesellschaftlicher Ziele (z. B. Förderung der Selbstorganisation der Ratsuchenden; Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung; Abnahme individueller und gesellschaftlicher Fehlinvestitionen und Fehlallokationen; Förderung gesellschaftlicher Teilhabe sowie sozialer Inklusion).

Professionelle Beratungskompetenz realisiert sich im Zusammenspiel dieser vier unterschiedlichen Kompetenzgruppen. Sie sind weiter in einzelne Kompetenzen ausdifferenziert, die jeweils Voraussetzungen für die professionelle Bewältigung beratungsspezifischer Anforderungen beschreiben (vgl. Tab. 8).

Tab. 7: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung

KOMPETENZGRUPPEN DER PROFESSIONELLEN BERATUNG	Systemumfassende Kompetenzen (S)		
	Kompetenzen	S1	Orientieren an den Ratsuchenden
		S2	Schaffen von Transparenz des Beratungsangebotes
		S3	Zeigen einer professionellen Haltung und eines ethischen Verhaltens
		S4	Mitgestalten von Qualitätsentwicklungsprozessen
	Prozessbezogene Kompetenzen (P)		
	Kompetenzen	P1	Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit
		P2	Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit
		P3	Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes
		P4	Klären der Situation und Ziele
		P5	Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen
		P6	Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven
	Organisationsbezogene Kompetenzen (O)		
	Kompetenzen	O1	Mitgestalten und Umsetzen des organisationalen Leitbildes
		O2	(Weiter-)Entwickeln und Umsetzen formaler Organisationsstrukturen und -prozesse
		O3	Mitgestalten und Leben der Organisationskultur
		O4	Nachhaltiges Sichern und effizientes Nutzen der Ressourcen
		O5	Kooperieren mit fachlichem und überfachlichem Umfeld
	Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)		
	Kompetenzen	G1	Berücksichtigen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen
G2		Berücksichtigen gesellschaftlicher Ziele	

Den einzelnen Kompetenzen werden Kompetenzindikatoren mit dem Ziel zugeordnet, sie differenziert zu beschreiben. Die im Kompetenzprofil dargestellten Indikatoren stellen professionelle Handlungsdispositionen dar, die auf kognitiven (z. B. bera-

tungsspezifischem theoretischen und methodischen (Fach-)Wissen, ethischen Aspekten) und affektiv-motivationalen Ressourcen (z. B. Motivationen, Emotionen, professionelle berufliche innere Überzeugungen, Werthaltungen) beruhen. Die Konkretisierung der Kompetenzen auf der Handlungsebene unter Berücksichtigung oben genannter Ressourcen war aus unserer Sicht erforderlich, da Kompetenz als latentes Konstrukt zu verstehen ist, dessen Herausbildung, Anwendung bzw. Weiterentwicklung kognitive und affektiv-motivationale Ressourcen bzw. kontextgebundene Fähigkeiten und Qualitäten voraussetzt (vgl. Erpenbeck 2009, S. 17 ff.).

Die affektiv-motivationalen Ressourcen sind hierzu als notwendige innere Dispositionen bzw. Bedingungen für die Durchführung jener Handlung zu verstehen, die unabhängig von dem Handlungskontext oder der zur Verfügung stehenden kognitiven Ressourcen sind. Die affektiv-motivationalen Ressourcen lassen sich im Vergleich zu den kognitiven Ressourcen im Bezug auf die verschiedenen Kompetenzgruppen bzw. Kompetenzen nur schwer differenzieren. Je höher die Motivation und je stabiler die Emotionen der Handelnden in beratungskontextspezifischen Situationen sind, desto höher ist auch die Bereitschaft und das Vermögen professionell zu handeln. Somit sind die affektiv-motivationalen Ressourcen indirekt in den Kompetenzindikatoren berücksichtigt, denn ohne deren Aktivierung ist jener Handlungsvollzug kaum ausführbar, auch wenn die kognitiven Ressourcen verfügbar sind. Bei der Formulierung der Kompetenzindikatoren gehen wir von einer hohen Bereitschaft zum professionellen Handeln unter Berücksichtigung kognitiver Ressourcen aus.

Kognitive Ressourcen stellen im Kompetenzprofil Wissensvoraussetzungen zur (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen dar – z. B. beratungsspezifisches theoretisches und methodisches Wissen, pädagogisches und psychologisches Wissen, beratungsfeldspezifische und rechtliche Kenntnisse, die in komplexen beratungskontextspezifischen Situationen kognitiv abgerufen und aktualisiert werden können, um die Beratenden zum professionellen Handeln zu befähigen. In dem Kompetenzprofil werden die kognitiven Ressourcen der Kompetenzen explizit dargestellt, da sie meist an den Handlungskontext gebunden sind und die Grundlage für den kompetenten, professionellen Handlungsvollzug unter Berücksichtigung affektiv-motivationaler Ressourcen darstellen. Bei der Erarbeitung kognitiver Ressourcen haben wir uns an bereits existierenden Aus- und Weiterbildungscurricula sowie an Lehr- und Lerninhalten des Studiengangs „Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft“ orientiert.

Den Kompetenzindikatoren werden in einem weiteren Schritt Verhaltensanker zugeordnet, die aus der Beobachtung realer Beratungsprozesse gewonnen wurden und die dazu dienen, die einzelnen Kompetenzen der Beobachtbarkeit bzw. Erfassbarkeit zugänglich zu machen. Die Verhaltensanker werden im Kompetenzprofil nicht expliziert dargestellt. Sie werden vor allem bei der Reflexion und Erfassung der Kompetenzen einbezogen und stellen die Grundlage für die Bewertung bzw. Beurteilung professioneller Kompetenzen dar. Die Zusammenstellung der dargestellten Kompetenzindikatoren sowie der erforderlichen kognitiven Ressourcen zur Konkretisie-

Die Ausprägung der Kompetenzen ist keinesfalls als normativ und abschließend bzw. vollständig zu betrachten. Sie soll zum einen die Bandbreite der Konkretisierung der Kompetenzen veranschaulichen, ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, und zum anderen in weiteren empirisch fundierten Arbeitsschritten untersucht und weiterentwickelt werden.

Die inhaltliche Ausdifferenzierung des Kompetenzprofils auf der Ebene der Kompetenzindikatoren und der kognitiven Ressourcen wird im Folgenden vorgestellt.

Systemumfassende Kompetenzen (S)

Die systemumfassenden Kompetenzen (S) beschreiben Anforderungen an Beratende, die für alle der folgenden Kompetenzgruppen relevant und diesen übergeordnet sind (Beratungssystem, organisationales System, gesellschaftliches System). Die systemumfassende Kompetenzgruppe muss in ihrer Wechselwirkung mit den nachfolgenden Kompetenzgruppen des Kompetenzprofils verstanden werden. Beratende orientieren ihr beraterisches, organisationales sowie beraterrelevantes gesellschaftliches Handeln an den jeweiligen Bedürfnissen der Ratsuchenden und stellen sie in den Mittelpunkt der Beratung, schaffen Transparenz hinsichtlich des Beratungsangebotes für alle an der Beratung beteiligten Akteure, achten ethische Prinzipien und wahren die Rechte der Ratsuchenden, nehmen eine professionelle Haltung ein und orientieren ihr beraterisches sowie organisationales Handeln an gültigen Standards für Beratungsqualität.

Kompetenz S1	Orientieren an den Ratsuchenden
<p>Beratende sind bereit und fähig, sich in ihrem beraterischen, organisationalen sowie beraterrelevanten gesellschaftlichen Handeln an den jeweiligen Bedürfnissen der Ratsuchenden zu orientieren. Sie erkennen die Ratsuchenden als kompetente, eigenverantwortliche Menschen mit eigenen Rechten und Interessen an und stellen sie in den Mittelpunkt der Beratung.</p>	
Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • richten ihr Handeln an den individuellen Bedürfnissen und jeweiligen Anliegen der Ratsuchenden aus; • respektieren die vielfältigen Besonderheiten der Ratsuchenden in Bezug auf ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, sozioökonomischen Status, Geschlecht und Alter; • thematisieren in der Beratung, wenn die Interessen der Ratsuchenden in einem Spannungsverhältnis zu dem organisationalen/gesellschaftlichen Beratungsauftrag stehen; • berücksichtigen in ihrem Beratungshandeln biografische Gegebenheiten sowie individuelle Ressourcen und Restriktionen, die sich aus dem jeweiligen sozialen Umfeld der Ratsuchenden ergeben; • unterstützen die Ratsuchenden mit dem Ziel, deren Selbstorganisationsfähigkeit zu stärken.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • lebensphasenbedingte Entwicklungsprozesse (z. B. Persönlichkeits-, Laufbahnentwicklungs-, Berufswahltheorien, Lebensweltmodelle); • biografische Übergänge bzw. Umbrüche im Bildungs- und Beschäftigungssystem (z. B. Schul-, Berufsausbildung, Berufswechsel, Wiedereinstieg, Kündigung, Ruhestand);

(Fortsetzung Kompetenz S1)

	<ul style="list-style-type: none"> • sozio-ökonomische und kulturspezifische Unterschiede (Diversität); • Ansätze zur Förderung der Selbstorganisation/-wirksamkeit.
--	--

Kompetenz S2	Schaffen von Transparenz des Beratungsangebotes
---------------------	--

Beratende sind bereit und fähig, für alle an der Beratung beteiligten Akteure Transparenz hinsichtlich des Beratungsangebotes zu schaffen.

Kompetenzindikatoren	Beratende <ul style="list-style-type: none"> • machen Zielsetzungen, Inhalte und Struktur des Beratungsangebotes bekannt und für alle Zielgruppen leicht zugänglich; • veranschaulichen ihre Beratungsangebote in verständlicher Form mit allen wesentlichen Kriterien (z. B. Beratungsform, Erreichbarkeit, Standards, Qualitätssicherung) gegenüber allen relevanten Akteursgruppen (z. B. Ratsuchenden, Netzwerkpartnern, politischen Akteuren).
Kognitive Ressourcen	Beratende kennen <ul style="list-style-type: none"> • Marketingstrategien sowie Konzepte für Öffentlichkeitsarbeit; • Formate und Medien zur öffentlichen Bekanntmachung der Beratungsangebote (z. B. Flyer, Broschüren, Plakate).

Kompetenz S3	Zeigen einer professionellen Haltung und eines ethischen Verhaltens
---------------------	--

Beratende sind bereit und fähig, hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten eine professionelle Haltung zu zeigen und ihre Beratungstätigkeit sowie ihr organisationsbezogenes und beraterrelevantes gesellschaftliches Handeln an einer Beratungsethik und -professionalität zu orientieren.

Kompetenzindikatoren	Beratende <ul style="list-style-type: none"> • orientieren ihr Handeln und Verhalten an ethischen Prinzipien und machen diese transparent und erlebbar; • sind sich ihrer Rolle und Funktion bewusst und können das eigene beraterische Selbstverständnis (z. B. Auftrag, Rolle, Beratungskonzept) überzeugend vertreten und begründen; • planen Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung und gestalten nachhaltig ihren Weiterbildungsbedarf; • integrieren Reflexion als immanenten Teil ihres Handelns und zeigen ein Bewusstsein für eigene Fähigkeiten und Grenzen; • gehen im beruflichen Kontext mit Kritik, Widerständen und Konfliktsituationen konstruktiv um; • entwickeln professionelle selbstregulative Fähigkeiten im Umgang mit beruflichen Anforderungen.
Kognitive Ressourcen	Beratende kennen <ul style="list-style-type: none"> • Ethikstandards der Beratung sowie Ansätze zur Professionalität und Professionalisierung; • das beraterische Selbstverständnis bzw. das Beratungskonzept der Beratungsorganisation; • Konfliktmanagementstrategien; • Reflexionstechniken, um sich auf der Metaebene mit ihrer Rolle/ Profession sowie ihrem Beratungshandeln auseinanderzusetzen;

(Fortsetzung Kompetenz S3)

	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten der Weiterbildung und Methoden der kollegialen Beratung und professionellen Supervision; • aktuelle Forschungsergebnisse und professionsbezogene Entwicklungen im Beratungsfeld; • Strategien zur Stressbewältigung und Förderung der Selbstwirksamkeit und -motivation.
--	--

Kompetenz S4	Mitgestalten von Qualitätsentwicklungsprozessen
---------------------	--

Beratende sind bereit und fähig, sowohl ihr konkretes Beratungshandeln als auch das organisationsbezogene Handeln an einem Qualitätskonzept auszurichten. Sie gestalten die Entwicklung und Durchführung des Qualitätskonzeptes mit und setzen es im praktischen Handeln um.

Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • orientieren ihr Handeln an anerkannten Qualitätsmerkmalen für Beratung; • setzen die Qualitätsmerkmale hinsichtlich des jeweiligen Arbeitsauftrags in konkrete Handlungsschritte um; • beteiligen sich regelmäßig bei der Planung, Umsetzung und Dokumentation der Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsaktivitäten; • setzen sich regelmäßig mit den Qualitätsmerkmalen auseinander und wirken an deren fortlaufender Entwicklung mit; • machen die Ergebnisse der Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsaktivitäten transparent; • wirken an der Evaluation von Beratungsprozessen mit und berücksichtigen die Ergebnisse von Evaluationen für die Weiterentwicklung des Beratungsangebots.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung; • Evaluationsmethoden sowie weitere sozialwissenschaftliche Methoden zur Erhebung und Auswertung der Qualität von Beratungsprozessen.

Prozessbezogene Kompetenzen (P)

Die **prozessbezogenen Kompetenzen (P)** beschreiben Anforderungen an die Professionalität der Beratenden in Bezug auf das Gestalten von Beratungsprozessen im engeren Sinne. Zu der professionellen Gestaltung von Beratungsprozessen gehört das Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit, das Schaffen einer für den gemeinsamen Beratungsprozess tragfähigen Beziehung, das Klären der Beratungsanliegen, die gemeinsame Situationsanalyse und die Klärung von Zielen, das Identifizieren und Stärken von Kompetenzen und Ressourcen der Ratsuchenden sowie das Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven.

Kompetenz P1	Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit
Beratende sind bereit und fähig, für den Beratungsprozess stabile Rahmenbedingungen zu schaffen, die strukturelle Sicherheit und eine förderliche Gesprächssituation unterstützen.	
Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • sorgen für angenehme, störungsfreie Atmosphäre und beratungsgereignete Räumlichkeiten; • planen den mindestens erforderlichen Zeitrahmen für die Beratung ein; • machen ihre für die Beratung relevanten Aufträge, Rollen bzw. Funktionen transparent; • informieren über die Rahmenbedingungen, unter denen das konkrete Beratungsangebot stattfindet (z. B. Freiwilligkeit, Ergebnisoffenheit, Leistungen, rechtliche Aspekte); • vereinbaren gemeinsam mit den Ratsuchenden eine Vorgehensweise bei der Gestaltung des Beratungsprozesses; • achten darauf, dass der Beratungsprozess formal und inhaltlich für die Ratsuchenden strukturiert und transparent ist; • treffen gemeinsam mit den Ratsuchenden eine Vereinbarung hinsichtlich der schriftlichen Aufzeichnungen während des Beratungsgesprächs; • klären die Ratsuchenden über den Umgang mit persönlichen Daten und Informationen (Datenschutz/Vertraulichkeit) auf.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzungen für ein vertrauliches Beratungssetting; • Methoden zur Strukturierung und Gestaltung von Beratungsgesprächen und -prozessen; • Methoden des Zeitmanagements; • Datenschutzrichtlinien und Vertraulichkeitsvereinbarungen.
Kompetenz P2	Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit
Beratende sind bereit und fähig, einen für den Beratungsgegenstand angemessenen Beziehungsaufbau zu schaffen und für emotionale Sicherheit zu sorgen.	
Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • bringen den Ratsuchenden Respekt und Wertschätzung entgegen; • begegnen den Ratsuchenden mit einer empathischen Grundhaltung; • verhalten sich auf allen Kommunikationsebenen (verbal und nonverbal) kongruent und authentisch in Sinne von Echtheit und Offenheit; • gestalten eine professionelle Balance zwischen Nähe und Distanz gegenüber den Ratsuchenden;

(Fortsetzung Kompetenz P2)

	<ul style="list-style-type: none"> fördern und wecken die Motivation und Eigeninitiative der Ratsuchenden an der gemeinsamen Arbeit.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> Ansätze zum Beziehungs- und Vertrauensaufbau (z. B. Personenzentrierter Ansatz, Drei-Phasen-Modell des Vertrauensaufbaus); kommunikationspsychologische Theorien (z. B. Kommunikationsquadrat, Metakommunikation); Gesprächsführungstechniken (z. B. Nachfragen, aktives Zuhören, Reframing); motivationspsychologische bzw. emotionspsychologische (anreiztheoretische) Ansätze; Moderationstechniken (z. B. Brainstorming, Mind Mapping).

Kompetenz P3	Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes
---------------------	---

Beratende sind bereit und fähig, im Dialog mit den Ratsuchenden eine adäquate Klärung der Anliegen und der Erwartungen vorzunehmen. Sie treffen gemeinsam eine angemessene Vereinbarung für den Beratungsauftrag bzw. schließen einen dem Beratungsangebot angemessenen Kontrakt ab.

Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> leisten eine strukturierte Erfassung des Beratungsbedarfes und schaffen ein gemeinsames Verständnis bezüglich der Anliegen der Ratsuchenden; nehmen gemeinsam mit den Ratsuchenden eine erste Eingrenzung des Anliegens vor und klären, ob das Beratungsangebot das angemessene Format ist, um das Anliegen zu bearbeiten; klären gemeinsam mit den Ratsuchenden die Erwartungen an die Beratung und erläutern die Grenzen der Beratung (u. a. bei über das Angebot hinausgehenden Anliegen); achten darauf, ob sich im Verlauf des Beratungsprozesses die Anliegen und Ziele der Ratsuchenden verändern und reagieren adäquat darauf, indem sie z. B. einen neuen Kontrakt bzw. Beratungsauftrag vereinbaren; geben Hinweise auf spezifische Einrichtungen und Angebote, wenn es die besondere Situation der Ratsuchenden erfordert (z. B. Case Management, Suchtberatung); beachten bei Kontrakt-/Auftragsvereinbarungen gesetzliche Vorgaben und ggf. institutionelle Richtlinien.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> theoretische Ansätze und Methoden der Beratung; weiterführende, alternative Beratungsdienste oder -angebote; gesetzliche Vorgaben und ggf. institutionelle Richtlinien bei Kontrakt- bzw. Auftragsvereinbarungen.

Kompetenz P4	Klären der Situation und Ziele
---------------------	---------------------------------------

Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden eine auf deren Anliegen bezogene Bestandsaufnahme vorzunehmen und Reflexionen zu unterstützen, die eine Neubewertung der Situation ermöglichen sowie erreichbare Zielvorstellungen fördern.

Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> identifizieren gemeinsam mit den Ratsuchenden deren Sichtweise zu den Anliegen sowie beeinflussende Faktoren bzw. Ursachen der Problemsituation;
----------------------	---

(Fortsetzung Kompetenz P4)

	<ul style="list-style-type: none"> • klären, ob es schon vorher andere Anläufe gab, das jeweilige Anliegen zu bearbeiten; • erkunden gemeinsam mit den Ratsuchenden die für die Anliegen relevanten Ziele und Motive; • unterstützen die Ratsuchenden bei der selbstständigen Klärung ihrer Lage sowie Reflexion und (Neu-) Bewertung der Situation (z. B. in Bezug auf eigene Einstellungen, Werte, Fähigkeiten, Ziele); • erarbeiten gemeinsam mit den Ratsuchenden Priorisierungen im Hinblick auf deren Zielsetzungen; • weisen die Ratsuchenden hinsichtlich deren Ziele auf Chancen und Risiken im Zusammenhang mit den institutionellen und gesellschaftlichen Bedingungen sowie auf mögliche Unvereinbarkeiten oder Widersprüche hin.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden der systematischen Situationsanalyse; • Methoden der Zielfindung, -definition und -entwicklung; • den Einflusses von Diversität in Bildung, Beruf und Beschäftigung (z. B. Bildungsbeteiligung, -chancen, Diversität als Ressource); • institutionelle und gesellschaftsbezogene Systeme, Strukturen, Angebote und Entwicklungen (z. B. Bildungs- und Beschäftigungssystem, Berufsstrukturen, Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Fördermöglichkeiten, regionale und überregionale Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt); • relevante gesetzliche Regelungen in Bildung, Beruf und Beschäftigung (z. B. Arbeitsrecht, Ausbildungsverordnungen).

Kompetenz P5

Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen

Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden deren Kompetenzen und Ressourcen zu identifizieren und diese bezogen auf deren Anliegen bzw. Ziele in den Beratungsprozess zu integrieren und zu stärken.

Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbeiten gemeinsam mit den Ratsuchenden deren Einstellungen, Gefühle, Motivationen sowie Verhaltensweisen heraus, soweit diese für die Bearbeitung der Anliegen erforderlich sind; • identifizieren gemeinsam mit den Ratsuchenden deren biografische Gegebenheiten sowie deren Kompetenzen und Ressourcen und bringen diese mit dem Anliegen und den Zielen der Ratsuchenden in Verbindung; • identifizieren gemeinsam mit den Ratsuchenden eventuelle Ressourcen sowie Umweltfaktoren, die sich aus dem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld der Ratsuchenden ergeben, hinsichtlich der Relevanz für die Zielerreichung und Entscheidungsfindung (z. B. Aspekte des familiären, schulischen, beruflichen, betrieblichen Umfelds); • setzen bei Bedarf und im Einvernehmen mit den Ratsuchenden wissenschaftlich anerkannte und geeignete diagnostische Verfahren zur Kompetenzermittlung und/oder Selbsteinschätzung ein; • interpretieren ggf. auf verständliche Weise die Ergebnisse diagnostischer Verfahren im Dialog mit den Ratsuchenden und integrieren diese in den Beratungsprozess; • unterstützen die Ratsuchenden bei der Stärkung der Selbstwahrnehmung hinsichtlich eigener Potenziale, Kompetenzen und Ressourcen; • geben Hinweise auf Möglichkeiten zur (Weiter-)Entwicklung der eigenen Potenziale, Kompetenzen und Ressourcen.
----------------------	--

(Fortsetzung Kompetenz P5)

Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden zur Identifizierung und Mobilisierung individueller Ressourcen; • Verhaltenstheorien sowie Ansätze der pädagogischen Psychologie; • Ansätze zur (Psycho-)Diagnostik und Kompetenzbilanzierung sowie Instrumente zur Selbsteinschätzung; • den Ansatz der berufsbiografischen Gestaltungskompetenz und des lebenslangen Lernens (Career Management Skills); • die Lebenswelt sowie die Bedürfnislage unterschiedlicher Zielgruppen.
----------------------	---

Kompetenz P6	Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven
---------------------	---

Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven zum Erreichen der Zielsetzung zu erarbeiten.

Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • entwickeln gemeinsam mit den Ratsuchenden auf Basis derer Kompetenzen, Qualifikationen und Ressourcen realistische Lösungsperspektiven und/oder Handlungsmöglichkeiten; • erarbeiten gemeinsam mit den Ratsuchenden Entscheidungskriterien und unterstützen sie in ihren Entscheidungsprozessen; • informieren die Ratsuchenden über Möglichkeiten und Strategien, wie deren Chancen hinsichtlich der Zielerreichung gesteigert bzw. wie mögliche Hindernisse überwunden werden können; • vermitteln den Ratsuchenden bedarfs- und zielgruppengerechte Informationen und/oder geben Hinweise auf selbst zu nutzende Informationsquellen; • bringen Handlungsmöglichkeiten zur Förderung gesellschaftlicher Teilhabe und Gleichstellung in Hinblick auf Alter, Geschlecht, Behinderung, kulturelle und ethnische Herkunft (Inklusion) fall- und situationsangemessen in die Beratung ein; • prüfen unter Berücksichtigung des Beratungsverlaufs sowie der Anliegenklärung, ob weiterführende und/oder externe Beratungen in Anspruch genommen werden sollten; • ziehen zum Abschluss des Beratungsprozesses gemeinsam mit den Ratsuchenden ein Resümee über Verlauf und Ergebnisse der Beratung und besprechen ggf. die anstehenden Aktivitäten der Ratsuchenden.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungstheorien und -modelle; • Methoden der Informationsbeschaffung und -analyse; • kontextspezifische Informationsquellen und Datenbanken.

Organisationsbezogene Kompetenzen (O)

Die organisationsbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende, die sich auf die organisationalen Rahmenbedingungen beziehen. Beratende gestalten das organisationale Leitbild mit und setzen es wirksam um, beteiligen sich an der (Weiter-)Entwicklung der formalen Organisationsstrukturen bzw. -prozesse und orientieren sich an diesen, tragen zu einer gelebten Organisationskultur bei und entwickeln sie weiter, sorgen für eine effiziente Nutzung und nachhaltige Sicherung der organisationalen Ressourcen, pflegen Kooperation mit fachlichen sowie

weiteren relevanten Akteuren im gesellschaftlichen Umfeld und wirken bei dem Aufbau von Netzwerken mit.

Kompetenz O1	Mitgestalten und Umsetzen des organisationalen Leitbildes
<p>Beratende sind bereit und fähig, das Leitbild der Organisation mitzugestalten und wirksam umzusetzen. Das spezifische Leitbild, das den Beratungsauftrag, die Strategie und das Beratungskonzept beschreibt, orientiert sich an den Anliegen der Zielgruppen, der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie an Qualitätsstandards guter Beratung.</p>	
Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • wirken bei der Formulierung und Weiterentwicklung des Leitbildes mit; • beteiligen sich bei der Umsetzung des Leitbildes an Strategien, Beratungskonzepten sowie organisationalen Abläufen; • machen der Öffentlichkeit sowie den zentralen Akteuren (z. B. Kooperationspartnern, Bildungsanbietern, Geldgebern) das Leitbild der Organisation transparent; • richten ihr Handeln am jeweiligen Leitbild aus.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansätze zur Leitbildentwicklung und -umsetzung (z. B. bottom-up-/top-down-Ansatz; Balanced Scorecard); • Theorien und Methoden des strategischen Managements (z. B. marktorientierter/ressourcenbasierter Ansatz); • Methoden der formativen und summativen Evaluation (z. B. Nutzungs-/ Ziel-/Managementorientierte Evaluation); • Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Broschüren, Plakate, Tage der offenen Tür).
Kompetenz O2	(Weiter-)Entwickeln und Umsetzen formaler Organisationsstrukturen und -prozesse
<p>Beratende sind bereit und fähig, sich an der (Weiter-)Entwicklung formaler Organisationsstrukturen und -prozesse zu beteiligen und ihr organisationales Handeln an den geltenden Strukturen und Prozessen der Organisation auszurichten.</p>	
Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifizieren gelebte Strukturen, Funktionen und zentrale Prozesse der Organisation und wirken anhand klar definierter Ziele an deren Weiterentwicklung mit; • definieren Schnittstellen im Hinblick auf die Effektivität und Effizienz der Beratungsleistungen sowie unter Berücksichtigung von Interessenlagen der Zielgruppen; • legen in Abstimmung mit der Organisationsleitung Strukturen und Funktionen unter den Aspekten der Verantwortung, Rolle, Aufgaben und Kompetenzen fest; • setzen die geltenden Organisationsstrukturen und -prozesse in ihrem Handeln um.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte der Organisationsentwicklung; • Systematiken der Aufbau- und Ablauforganisation; • Methoden zur Gestaltung effizienter Organisationsstrukturen und -prozesse.

Kompetenz O3	Mitgestalten und Leben der Organisationskultur
---------------------	---

Beratende sind bereit und fähig, zu einer transparenten und gelebten Organisationskultur beizutragen, indem sie eine konstruktive und partizipative Kommunikations-, Kooperations-, Entscheidungs- und Konfliktkultur innerhalb der Organisation mitgestalten.

Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • beteiligten sich an initiierten Prozessen zur Weiterentwicklung der Organisationskultur; • tragen durch kollegiales Verhalten zu einer gelebten Organisationskultur bei; • wenden in ihrer externen und internen Kommunikation (z. B. mündlich/schriftlich) die vorgegebenen oder gemeinsam erarbeiteten Regeln an; • nehmen Freiräume für selbstbestimmtes beraterisches Handeln und Beteiligungsmöglichkeiten an organisationalen Entscheidungen verantwortlich wahr; • stehen in kollegialem Austausch zu Fragen des beraterischen und organisationalen Handelns (z. B. informeller kollegialer Austausch, konstruktives Feedback, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche).
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansatz und Konzept der Organisationskultur; • Strategien und Modelle zum Konfliktmanagement; • Kommunikations-, Verhaltensrichtlinien sowie Führungsprinzipien der eigenen Organisation.

Kompetenz O4	Nachhaltiges Sichern und effizientes Nutzen der Ressourcen
---------------------	---

Beratende sind bereit und fähig, nachhaltig und effizient mit den verfügbaren personellen sowie materiellen Ressourcen umzugehen und beteiligen sich aktiv bei deren Bedarfsermittlung und Sicherung.

Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an der Budgetierung, Akquise sowie nachhaltigen Sicherung erforderlichen Ressourcen mit; • beteiligen sich aktiv an der Ermittlung der Bedarfe in Bezug auf die personelle und materielle Ausstattung; • setzen die verfügbaren personellen und materiellen Ressourcen effektiv im Sinne der Ziele der Beratungsangebote ein.
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategien zum Ressourcenmanagement (z. B. Finanzplanung, Controlling, Arbeitszeitmanagement); • Marketingstrategien sowie Methoden der Kundenakquise; • Informationsquellen zur Beantragung von Sach- und Finanzmitteln.

Kompetenz O5	Kooperation mit fachlichem und überfachlichem Umfeld
---------------------	---

Beratende sind bereit und fähig, das fachliche Netzwerk (sowohl organisationsintern als auch organisationsübergreifend) sowie das weitere gesellschaftliche Umfeld in Bezug auf sach- und adressatengerechte Informationen, Kooperationen und Vernetzungen zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • verschaffen sich ein aktuelles Bild der für sie relevanten Umwelt (z. B. parallele Angebote, andere Anbieter, Ämter, Wirtschaft);
----------------------	--

(Fortsetzung Kompetenz O5)

	<ul style="list-style-type: none"> • entwickeln im Rahmen ihres Verantwortungsbereichs passende Kooperationen und Aktivitäten, die für das Gelingen und die Qualität der Beratung relevant sind; • wirken bei dem Aufbau von Beratungsnetzwerken, deren Pflege und Nutzung mit; • beteiligen sich an interdisziplinärer Zusammenarbeit sowie in angemessenem Rahmen an wissenschaftlichen und forschungsbezogenen Aktivitäten.
Kognitive Ressourcen	Beratende kennen <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte und Strategien des Netzwerkes; • Kooperationsmöglichkeiten sowie relevante Umwelten (z. B. Ansprechpartner bei Ämtern, Bildungsträger, Unternehmen, Ministerien, politische Entscheidungsträger); • Netzwerke im Beratungsfeld (Berufsverbände, Agentur für Arbeit, GIBeT).

Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

Die gesellschaftsbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende in Hinblick auf die Berücksichtigung relevanter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (z. B. Bildungswesen, Berufe und Arbeitsmarkt) und Förderung allgemein akzeptierter gesellschaftlicher Ziele (z. B. Förderung der Selbstorganisation der Ratsuchenden; Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung; Abnahme individueller und gesellschaftlicher Fehlinvestitionen und Fehlallokationen; Förderung gesellschaftlicher Teilhabe sowie sozialer Inklusion).

Kompetenz G1	Berücksichtigen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen
	Beratende sind bereit und fähig, die für das Anliegen der Ratsuchenden sowie für die (Weiter-)Entwicklung der Beratungsangebote relevanten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in ihrem Beratungshandeln zu berücksichtigen.
Kompetenzindikatoren	Beratende <ul style="list-style-type: none"> • setzen sich mit der Relevanz gesellschaftlicher Rahmenbedingungen bzw. Einflüssen für die (Weiter-)Entwicklung der Beratungsangebote auseinander; • beteiligen sich aktiv an der Aufbereitung und Nutzbarmachung von Wissen zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Beratung und die Ratsuchenden (z. B. Wissensmanagement); • berücksichtigen die für die jeweiligen Anliegen der Ratsuchenden relevanten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsmarkt, Bildungssystem) (s. P1-P5).
Kognitive Ressourcen	Beratende kennen <ul style="list-style-type: none"> • relevante gesellschaftsbezogene Wissensbereiche (z. B. Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Bildungssystem, Berufskunde, Berufs-, Kompetenz- oder Qualifikationsanforderungen, Fördermöglichkeiten); • gesellschaftliche Entwicklungen (z. B. Globalisierung, zunehmende Komplexität, demografischer Wandel, lebenslanges Lernen, Diversität); • Datenbanken, Wissensressourcen und Verfahren des Wissensmanagements.

Kompetenz G2	Berücksichtigen gesellschaftlicher Ziele
	<p>Beratende sind bereit und fähig, in ihrem beraterischen, organisationalen sowie beratungsrelevanten gesellschaftlichen Handeln Zielsetzungen (wie z. B. die Informations- und Wissensvermittlung, die Förderung von Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Gestaltung bildungs-, berufsbiografischer Entwicklungsprozesse, die Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung, die Abnahme individueller und gesellschaftlicher Fehlallokationen und Fehlallokationen, die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe sowie die soziale Inklusion tendenziell benachteiligter Personengruppen u. a.) zu berücksichtigen.</p>
Kompetenzindikatoren	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> • setzen sich mit gesellschaftlich relevanten Zielen für die arbeitsweltliche Beratung auseinander; • setzen sich mit den Auswirkungen des Beratungshandelns (und deren Begrenzungen) auf die gesellschaftliche Umwelt auseinander; • bringen Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Beratung in gesellschaftliche Prozesse (z. B. auf der lokalen Ebene, in Berufsverbänden) ein; • wirken in der Organisation daran mit, die für das jeweilige Angebot relevanten Zielsetzungen zu definieren (diese können u. a. als „Outputkriterien“ für die Evaluation genutzt werden); • unterstützen die Ratsuchenden dabei, ihre individuellen Ziele in einen sinnvollen Zusammenhang mit gesellschaftlichen Zielvorstellungen zu bringen (s. P1-P6).
Kognitive Ressourcen	<p>Beratende kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • die mit Bildungs- und Berufsberatung verbundenen gesellschaftlichen Ziele (z. B. Förderung der Selbstorganisation, gesellschaftlicher Teilhabe, sozialer Inklusion); • Ansätze zur Förderung der Selbstorganisationfähigkeit sowie gesellschaftlicher Teilhabe und sozialer Inklusion; • Problemfelder im Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungssystem (z. B. Benachteiligung, Beteiligungschancen) sowie Maßnahmen zu deren Bewältigung.