

# Kompetenzprofil für Beratende im Überblick

In dieser Übersicht sind die im Projekt entwickelten Kompetenzgruppen dargestellt sowie exemplarisch eine Kompetenz (P1) ausführlich beschrieben. In gleicher Weise sind alle Kompetenzen konkretisiert. Die vollständige Darstellung der Kompetenzen ist in der Broschüre „Kompetenzprofil für Beratende“ sowie auf der beigefügten CD-ROM und unter [www.beratungsqualität.net](http://www.beratungsqualität.net) zu finden.

## Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

### G1 Einbeziehen von Wissen zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Beratende sind bereit und fähig, das Fachwissen aus dem relevanten gesellschaftlichen Umfeld in ihre Praxis einzubringen.

### G2 Berücksichtigen der gesellschaftlichen Ziele

Beratende sind bereit und fähig, ihr Beratungshandeln an gesellschaftlich und organisational relevanten Zielsetzungen zu orientieren und zum Entwickeln der Beratungsangebote im Sinne dieser Zielsetzungen beizutragen.

## Kompetenzen für das Mitgestalten der Organisation (O)

### O1 Initiieren der Leitbild- und Strategieentwicklung

Beratende sind bereit und fähig, Leitbild-, Angebots- und Strategieentwicklung in ihrer Organisation zu initiieren und zu gestalten.

### O2 Gestalten der formalen Organisation und Prozesse

Beratende sind bereit und fähig, sich an der Gestaltung der formalen Organisation und der relevanten Prozesse zu beteiligen.

### O3 (Weiter-)Entwickeln der Organisationskultur

Beratende sind bereit und fähig, eine transparente und gelebte Organisationskultur zu unterstützen und eine konstruktive Kommunikations-, Entscheidungs-, Kooperations- und Konfliktkultur aktiv mitzugestalten.

### O4 Berücksichtigen der Ressourcen

Beratende sind bereit und fähig, die für eine professionelle Beratung erforderlichen Rahmenbedingungen eines Angebotes – Inhalt, Dauer, Ziele, Zielgruppen sowie Parameter wie Öffnungszeiten, Räume, Ausstattung – festzustellen und fachlich überzeugend zu begründen.

### O5 Kooperieren und Interagieren mit dem gesellschaftlichen Umfeld (Netzwerkkompetenz)

Beratende sind bereit und fähig, das eigene fachliche Netzwerk sowie das weitere gesellschaftliche Umfeld in Bezug auf sach- und adressatengerechte Informationen, Kooperationen und Vernetzungen zu nutzen und weiterzuentwickeln.

## Kompetenzen mit Bezug auf Ratsuchende (R)

### R1 Einbeziehen von lebenslauf- und berufsbezogenen Kenntnissen

Beratende sind bereit und fähig, ihr Wissen über biografische Übergänge und lebensphasenbedingte Entwicklungsprozesse in ihr Beratungshandeln fallbezogen einzubringen.

### R2 Einbeziehen von Wissen um Persönlichkeitsentwicklung

Beratende sind bereit und fähig, ihr Wissen um Persönlichkeitsentwicklung in Bezug auf individuelle Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen der Ratsuchenden in angemessener Weise in ihrem Beratungshandeln einzusetzen.

### R3 Berücksichtigen des sozialen Umfeldes von Ratsuchenden

Beratende sind bereit und fähig, das jeweilige soziale Umfeld von Ratsuchenden – Lebensbedingungen, Bildung, Zugehörigkeit zu Gemeinschaften, Familiensituationen, Berufsumfeld – zu berücksichtigen.

### R4 Umgang mit Diversität

Beratende sind bereit und fähig, im Umgang mit Diversität relevantes Wissen und Erfahrungen einzusetzen.

## Übergreifende Kompetenzen (Ü)

### Ü1 Orientierung an den Ratsuchenden

Beratende sind bereit und fähig, sich in ihrem Beratungshandeln, ihrem organisationsbezogenen Handeln sowie ihrem beraterrelevanten politischen Handeln an den Anliegen und Ressourcen der Ratsuchenden zu orientieren.

### Ü2 Herstellen von Transparenz des Beratungsangebots und -prozesses

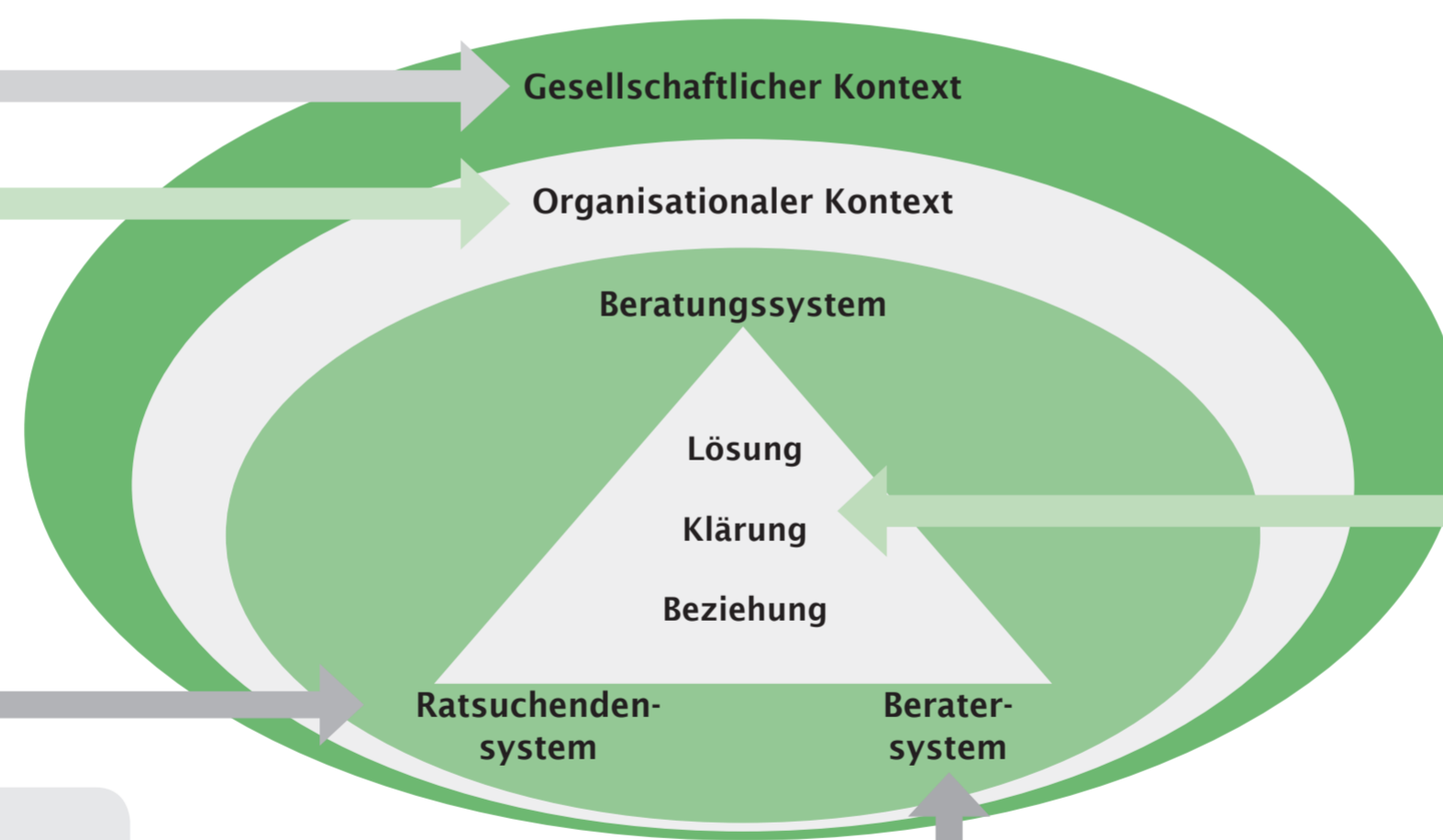
Beratende sind bereit und fähig, für alle am Beratungsprozess Beteiligten Transparenz über die strukturellen Rahmenbedingungen der Beratung und den konkreten Beratungsprozess herzustellen.

### Ü3 Handeln nach ethischen Prinzipien

Beratende sind bereit und fähig, bei ihrer Beratungstätigkeit, ihrem organisationsbezogenen und beraterrelevanten politischen Handeln im Einklang mit ethischen Prinzipien zu handeln und diese weiterzuentwickeln.

### Ü4 Mitwirken an Qualitätsentwicklung

Beratende sind bereit und fähig, sowohl ihr konkretes Beratungshandeln als auch das organisationsbezogene Handeln an einem Qualitätskonzept auszurichten sowie an der Entwicklung und Durchführung dieses Qualitätskonzepts mitzuwirken.



## Kompetenz zur professionellen (Selbst-)Reflexion (B)

### B (Selbst-)Reflexion des Beratungshandelns

Beratende sind bereit und fähig, ihr Beratungshandeln – auch im Rahmen des gesellschaftlichen und organisationalen Kontextes – zu reflektieren.

## Kompetenzdarstellung im Detail – ein Beispiel:

### Kompetenzen für das Gestalten von Beratungsprozessen (P)

Diese Kompetenzen beschreiben Anforderungen an die Professionalität der Beratenden in Bezug auf das Gestalten von Beratungsprozessen im engeren Sinne. Dazu gehört das Schaffen einer tragfähigen Beziehung, das Klären der Beratungsanliegen und Vereinbaren eines Kontraktes, die Situationsanalyse und das Klären von Kompetenzen und Ressourcen von Ratsuchenden sowie das Erarbeiten von Lösungsperspektiven.

Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung wird im Sinne eines interaktiven, ergebnisoffenen und zielführenden Geschehens zwischen Ratsuchenden und Beratenden verstanden, das durch die aktive Partizipation beider Seiten ermöglicht und verantwortungsvoll gestaltet wird.

### P1 Kompetenz P1: Schaffen einer tragfähigen Beziehung

Beschreibung

Beratende sind bereit und fähig, einen für den Beratungsgegenstand und den Rahmen der Beratung angemessenen Beziehungsaufbau zu leisten und stabile Rahmenbedingungen zu schaffen, und wirken darauf hin, dass die Ratsuchenden aktiv und angstfrei mitarbeiten.

Konkretisierung

- Beratende
- fördern aktiv eine tragfähige Beziehung, z. B. in Hinblick auf strukturelle und emotionale Sicherheit der Ratsuchenden;
  - bringen den Ratsuchenden Respekt und Wertschätzung entgegen und agieren so, dass sich die Ratsuchenden sicher und ernst genommen fühlen;
  - gestalten das Setting so, dass es den vorab kommunizierten Rahmenbedingungen entspricht;
  - machen ihre für die Beratung relevanten Aufträge, Rollen und Funktionen transparent, sprechen Rollenwechsel im Beratungsprozess an und nutzen Feedback und Metakommunikation als feste Bestandteile der Beziehungsgestaltung;
  - gestalten den Beratungsverlauf so, dass dieser für die Ratsuchenden verständlich und nachvollziehbar ist und zu einer aktiven Beteiligung an der gemeinsamen Arbeit anregt;
  - verhalten sich auf allen Kommunikationsebenen (verbal und nonverbal) kongruent und authentisch, im Sinne von Echtheit, Wahrhaftigkeit und Offenheit;
  - gestalten eine ausgewogene Balance zwischen Nähe und Distanz zur Ratsuchenden Person;
  - machen sich durch Reflexion des eigenen Hintergrundes und jenes der Ratsuchenden Person, z. B. in Hinblick auf Kultur, Geschlecht, Lebensphase und soziales Umfeld, etwaige Vorannahmen bewusst und berücksichtigen diese im Beratungsprozess.

### Kompetenzen für das Gestalten von Beratungsprozessen (P)

### P2 Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes

Beratende sind bereit und fähig, ihr Wissen über biografische Übergänge und lebensphasenbedingte Entwicklungsprozesse in ihr Beratungshandeln fallbezogen einzubringen.

### P3 Situationsanalyse und Klären von Ressourcen

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

### P4 Erarbeiten von Lösungsperspektiven

Beratende sind bereit und fähig, mit den Ratsuchenden Lösungsperspektiven und bei Bedarf Handlungskonzepte zu erarbeiten.

GEFÖRDERT VOM



© Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) und Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Berlin/Heidelberg 2012