



**beratungs
qualität**
in Bildung, Beruf
& Beschäftigung

**Mitglieder der Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen,
Monica Haas, Christiane Schiersmann, Peter C. Weber**

Kompetenzprofil für Beratende

**Kurzdarstellung der Ergebnisse aus dem Verbundprojekt:
Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung
in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung**

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

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 zu finden.

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.

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 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 ihrer 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.

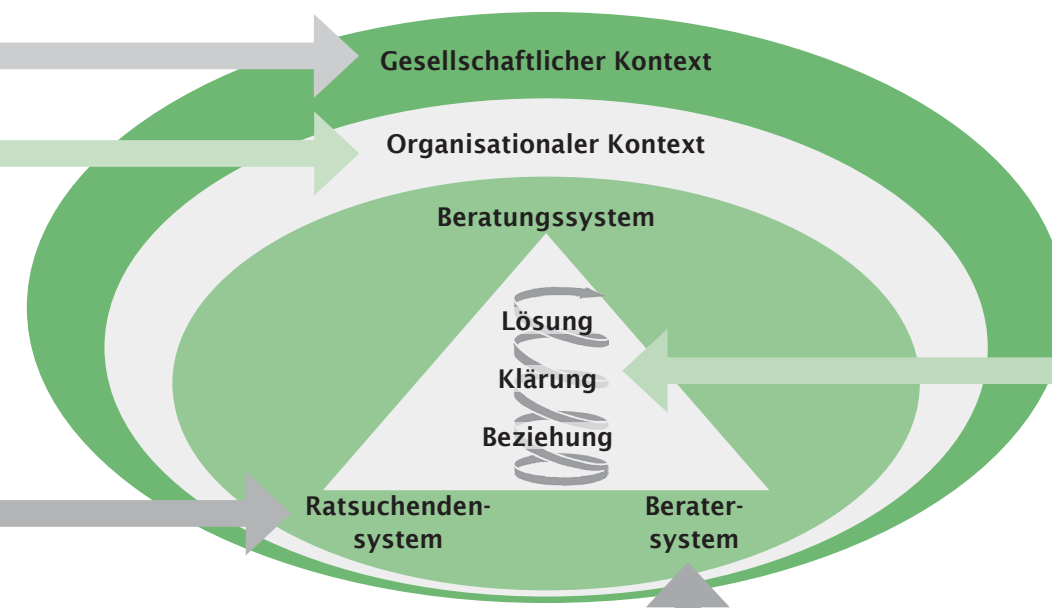
Ü4 Mitwirken an Qualitätsentwicklung

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 Beratern verstanden, das durch die aktive Partizipation beider Seiten ermöglicht und verantwortungsvoll gestaltet wird.

P1 Kompetenz P1: Schaffen einer tragfähigen Beziehung

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.

Kompetenzen für das Gestalten von Beratungsprozessen (P)

P2 Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes

Beratende sind bereit und fähig, im Dialog mit den Ratsuchenden eine adäquate Klärung der Beratungsanliegen und Erwartungen der Ratsuchenden vorzunehmen sowie einen dem Beratungsangebot angemessenen Kontrakt als Grundlage für die Beratung zu entwickeln.

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.

Konkretisierung

Beratende

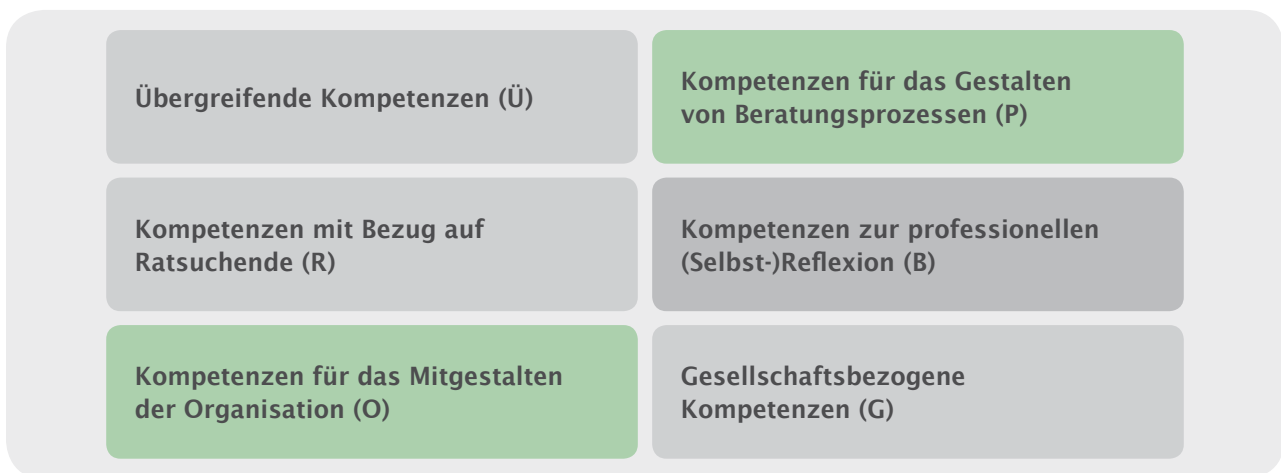
- fördern aktiv eine tragfähige Beziehung, z. B. in Hinblick auf strukturelle und emotionale Sicherheit der Ratsuchenden;
- bringen den Ratsuchenden Respekt und Wertschätzung entgegen und agieren so, dass sich die Ratsuchenden sicher und ernst genommen fühlen;
- gestalten das Setting so, dass es den 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 Hintergrunds und jenes der Ratsuchenden Person, z. B. in Hinblick auf Kultur, Geschlecht, Lebensphase und soziales Umfeld, etwaige Vorannahmen bewusst und berücksichtigen diese im Beratungsprozess.

Kompetenzprofil als Rahmenmodell

Das Kompetenzprofil für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung ist Ergebnis der Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Beratungsfeldern und der Wissenschaft im Rahmen des Offenen Koordinierungsprozesses zur Beratungsqualität. Mit dem Kompetenzprofil wird ein umfassender Katalog von Kompetenzen für eine qualitativ hochwertige Beratung vorgelegt, um die Professionalität der Beratenden zu stärken. Das Kompetenzprofil versteht sich als Rahmenmodell und muss beratungsfeldspezifisch modifiziert werden.

Aufbau des Kompetenzprofils

Abgeleitet vom systemischen Kontextmodell für Beratung (Schiersmann u. a. 2008) gliedert sich das Kompetenzprofil in sechs Kompetenzgruppen:



Zusammen konstituieren die aufgeführten sechs Kompetenzgruppen Beratungskompetenz.

Jede der sechs Kompetenzgruppen ist in Einzelkompetenzen ausdifferenziert. Die insgesamt 20 Kompetenzen werden darüber hinaus weiter konkretisiert (ein Beispiel für die Konkretisierung bietet Kompetenz P1 auf den Innenseiten rechts).

Kompetenzverständnis

Diesem Kompetenzprofil liegt ein umfassendes Kompetenzverständnis zugrunde:

Kompetenz ist die umfassende Fähigkeit einer Person, in komplexen Situationen Anforderungen durch die Aktivierung von Fachwissen, Erfahrungen, Gefühlen, Werten, Interessen oder Motivationen zu erkennen und eigenständig, selbstorganisiert sowie angemessen (in Hinblick auf die Analyse der Situation) und zielgerichtet zu handeln. Kompetenz umfasst zudem die Fähigkeit einer Person, die eigenen Handlungen in Bezug auf die situativen Aspekte sowie die Resultate (selbst-)kritisch zu reflektieren und zu bewerten, um daraus Orientierung für zukünftiges Handeln abzuleiten. Nicht zuletzt beinhaltet Kompetenz die Fähigkeit einer Person, bewusst Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

Ziele, Zielgruppen und Nutzen

Für unterschiedliche Zielgruppen kann das Kompetenzprofil verschiedene Funktionen erfüllen:

- *Beratende* können mit dem Instrument ihre eigenen Kompetenzen einschätzen und dies als Grundlage für die berufliche Weiterentwicklung nutzen.
- Für *Beratungsorganisationen* stellt es eine Orientierung bei der Personalbeurteilung sowie eine Entscheidungshilfe bei der Personalauswahl dar.
- *Anbietern von Aus- und Weiterbildungen* dient es als Rahmen zur Erstellung von Curricula sowie zur (Weiter-)Entwicklung von kompetenzorientierten Aus- und Weiterbildungsangeboten.
- Für *(förder-)politische Entscheidungsträgerinnen und -träger* stellt es einen Orientierungsrahmen dar, wie Kompetenzanforderungen an Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung zu definieren sind.
- Für *Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler* dient es u. a. als Grundlage für Forschungsarbeiten zur Kompetenzerfassung, -validierung und -anerkennung im Kontext von Beratung.
- Für *Ratsuchende* (und deren Bezugspersonen) kann es als Grundlage für die Entwicklung von Orientierungshilfen (wie z. B. Checklisten, Datenbanken, Register) zur Identifizierung beraterischer Professionalität und Qualität dienen.

Literatur

Schiersmann, C./Bachmann, M./Dauner, A./Weber, P. (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Mitglieder der Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen/Haas, M./Schiersmann, C./Weber, P. (2012): Kompetenzprofil für Beratende. Hrsg.: *nfb*/Forschungsgruppe Beratungsqualität. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (im Druck)

Impressum

Herausgeber

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*)

Projektteam:

Judith Frübing, Bent Paulsen, Susanne Schmidt-pott, Karen Schober

Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Projektteam:

Monica Haas, Johannes Katsarov, Martina Pohl, Prof. Dr. Christiane Schiersmann, Dr. Ulrich Schweiker, Peter C. Weber

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Verlag und Gesamtherstellung:

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (www.wbv.de)

Gestaltung und Satz:

Christiane Zay

© Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*) und Forschungsgruppe Beratungsqualität an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

ISBN: 978-3-7639-2879-8

Berlin/Heidelberg 2012