



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

# Kompetenzprofil für Beratende

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## **Koordinierungsbeirat des Verbundprojekts: Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung**

**Dr. Thomas Greiner** (Bundesministerium für Bildung und Forschung,  
Leiter der Unterabteilung Lebenslanges Lernen, Bildungsforschung, Weiterbildung)

**Christiane Voß-Gundlach** (Bundesministerium für Arbeit und Soziales,  
Leiterin der Unterabteilung Arbeitsmarktpolitik, Ausländerbeschäftigung,  
Arbeitsmarktstatistik)

**Dr. Eva-Maria Bosch** (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg,  
Referatsleiterin Lebenslanges Lernen, Weiterbildung, Politische Bildung, hier in Vertretung  
der Kultusministerkonferenz)

**Jürgen Spatz** (Bundesagentur für Arbeit, Bereichsleiter Aktive Arbeitsförderung SGB III)

**Regine Möllenbeck** (Stadt Essen, Geschäftsbereich Jugend, Bildung, Soziales,  
Vorsitzende des AK Bildungs- und Weiterbildungsberatung im Deutschen Städtetag)

**Brigitte Göbbels-Dreyling** (Hochschulrektorenkonferenz, Stellvertretende Generalsekretärin)

**Matthias Anbuhl** (Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilungsleiter Bildungspolitik und Bildungsarbeit)

**Dr. Günter Lambertz** (Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Stellvertretender Bereichsleiter  
Berufliche Bildung, Bildungspolitik)

**Siegfried Schmauder** (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V., Vorsitzender)

**Prof. Dr. Klaus Meisel** (Volkshochschule München, Managementdirektor)

**Prof. Dr. Dr. Ekkehard Nuissl von Rein** (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung,  
Wissenschaftlicher Direktor)

**Prof. Dr. Reinhold Weiß** (Bundesinstitut für Berufsbildung, Ständiger Vertreter des Präsidenten  
und Leiter des Forschungsbereichs)

**Karen Schober** (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Vorsitzende)



Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) und  
Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft  
der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.)

# Kompetenzprofil für Beratende

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

UNIVERSITÄT  
HEIDELBERG  
Zukunft. Seit 1386.

Forschungsgruppe Beratungsqualität  
am Institut für Bildungswissenschaft

*nfb* Nationales Forum Beratung in  
Bildung, Beruf und Beschäftigung



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## **Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen**

**Regina Beuck**, Bundesverband der Berufsbetreuer/innen e.V.

**Reinhard Derow**, ehemals Psychologischer Dienst der Bundesagentur für Arbeit

**Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt**, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim

**Edeltrud Freitag-Becker**, Association of National Organisations for Supervision in Europe

**Prof. Dr. Wiltrud Gieseke**, Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Erziehungswissenschaften

**Prof. Dr. Rainer Göckler**, Duale Hochschule Baden-Württemberg, Stuttgart

**Dr. Dagmar Grütte**, Trainerin für Berufsorientierung und Praxislernen

**Dr. Ursula Herdt**, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

**Barbara Lampe**, Verbund regionaler Qualifizierungszentren für Bildungsberatung

**Lothar Müller-Kohlenberg**, Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

**Barbara Nickels**, Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V.

**Stefan Nowack**, Arbeit und Bildung e.V.

**Susanne Rausch**, Deutsche Gesellschaft für Karriereberatung e.V.

**Gerlinde Reiter**, Bildungs- und Weiterbildungsberatung der Landeshauptstadt München

**Dr. Katja Robinson**, Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke

**Sabine Seidel**, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover

**Barbara Sprengard**, Bundesagentur für Arbeit

## Inhalt

1	<i>Bent Paulsen, Christiane Schiersmann</i> <b>Der Offene Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung</b> .....	4
2	<i>Mitglieder der Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen, Monica Haas, Christiane Schiersmann</i> <b>Einführung in das Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung</b> .....	7
3	<i>Mitglieder der Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen, Monica Haas, Christiane Schiersmann, Peter C. Weber</i> <b>Ausführliche Darstellung des Kompetenzprofils für Beratende</b> .....	13
	1. Übergreifende Kompetenzen (Ü) .....	13
	2. Kompetenzen für das Gestalten von Beratungsprozessen (P) .....	14
	3. Kompetenzen mit Bezug auf Ratsuchende (R) .....	16
	4. Kompetenz zur professionellen (Selbst-)Reflexion (B) .....	17
	5. Kompetenzen für das Mitgestalten der Organisation (O) .....	18
	6. Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G) .....	19
	<b>Literaturverweise</b> .....	20

Bent Paulsen, Christiane Schiersmann

# 1 Der Offene Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung

Die vorliegende Broschüre stellt ein Ergebnis der Arbeiten im Verbundprojekt „Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ vor, und zwar in Bezug auf ein Kompetenzprofil für Beratende. Damit Beratung die Funktion einer effektiven Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens erfüllen kann, müssen Beratungsdienste so gestaltet sein, dass sie qualitätsgesicherte, an den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer sowie an allgemein anerkannten, professionellen Standards orientierte Beratung durchführen können. Einen zentralen Bestandteil hierfür stellen die Kompetenzen der Beratenden dar.

Im Projekttitle wird deutlich, dass der Offene Koordinierungsprozess als Methode angewendet wird. Diese stellt einen Gegenentwurf zur staatlichen Normierung dar und wurde insbesondere auch gewählt, um angesichts der Vielfalt der Akteure und Aktivitäten eine Prozessgestaltung zu ermöglichen, die eine breite Beteiligung und Legitimation der Ergebnisse erreichen kann: Das Nationale Forum Beratung (*nfb*) und die Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg haben dieses Vorgehen in Workshops vor dem Start des Projekts mit den Mitgliedern des *nfb* sowie mit in- und ausländischen Expertinnen und Experten eingehend erörtert. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung, welches das Verbundprojekt seit dem 1. September 2009 fördert<sup>1</sup>, hatte sich unter anderem im Rahmen der Vorbereitung der Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung die Auffassung zu eigen gemacht, es sei für die Entwicklung von Qualitätsstandards und Kompetenzen in der Beratung vorteilhafter, intersektoral hieran zu arbeiten und damit letztlich dem Ansatz der „Canadian Standards and Guidelines“ zu folgen, einem ebenfalls als Bottom-up-Prozess gestalteten Ansatz zum Erreichen verbindlicher Qualitätsstandards. Auch im Rahmen des Lissabon-Prozesses, mit dem die Mitglieder der Europäischen Union ihre gemeinsame Strategie zur

Entwicklung einer Wissensgesellschaft Europa gestalten und umsetzen, hat sich die Methode der Offenen Koordinierung<sup>2</sup> bewährt.

## Die Methode der Offenen Koordinierung

Bei der Methode der Offenen Koordinierung handelt es sich um eine Steuerungsstrategie, die es erlaubt, in rekursiven Prozessen Ziele zu setzen, unter Beteiligung möglichst vieler relevanter Akteure gemeinsam getragene Ergebnisse zu erreichen und diese in Follow-up-Prozessen weiterzuentwickeln. Ziel ist dabei nicht lediglich die Kompromissbildung oder das Erreichen des kleinsten gemeinsamen Nenners. Vielmehr werden die Entwicklung einer neuen Ergebnisqualität auf einem hohen fachlichen Niveau und deren mittel- und langfristige Absicherung angestrebt. Offene Koordinierung stellt ein innovatives Vorgehen der Weiterentwicklung von Organisationen und Netzwerken dar und kann auch im nationalen Kontext als innovative Form der Steuerung verstanden werden.

Zentrale Elemente des Projekts sind zwei Arbeitsgruppen und ein Koordinierungsbeirat. Im Koordinierungsbeirat und in den Arbeitsgruppen des Verbundvorhabens sind unterschiedliche Akteure vertreten, die mit bildungs- und berufsbezogener Beratung befasst sind bzw. dafür Verantwortung tragen (siehe Liste der Arbeitsgruppenmitglieder auf S. 2).

1 Das Verbundvorhaben wird vom BMBF für ca. 2 Jahre gefördert und vom *nfb* (Nationales Forum Beratung) und von der Universität Heidelberg, IBW (Institut für Bildungswissenschaft) gemeinsam durchgeführt.

2 Zur Methode in der „EU Strategie 2020“ siehe [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/general\\_framework/ef0016\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm) (2011-12-05), siehe auch [http://ec.europa.eu/eu2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm) (2011-12-05).

## Zielsetzungen des Offenen Koordinierungsprozesses Qualitätsentwicklung

Ziel des Prozesses ist die von möglichst allen relevanten Akteuren getragene Stärkung der Qualität und Professionalität in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung in Deutschland.

Im Einzelnen werden im Verbundprojekt folgende Ergebnisse vorgelegt:

- ein Katalog von Qualitätsmerkmalen und darauf bezogenen Indikatoren, aus denen sich in der Praxis Standards für Beratung in diesem Handlungsfeld auf der Basis eines gemeinsamen Beratungsverständnisses entwickeln lassen,
- ein Kompetenzprofil für Beratende, das parallel zu den Qualitätsmerkmalen konzipiert ist und eine Grundlage für Anforderungsprofile und für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsprogrammen für Beratungsfachkräfte bietet,
- ein Qualitätsentwicklungsrahmen (QER) mit einem Set von Handreichungen und Tools zur Umsetzung von Qualitätssicherungs- und -entwicklungsmaßnahmen einschließlich einer Praxiserprobung in ausgewählten Beratungseinrichtungen,
- Strategieempfehlungen zur nachhaltigen Verankerung und Umsetzung der Leitlinien zur Qualität und Professionalität der Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung.

In dieser Broschüre wird das Ergebnis der Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen vorgelegt, in der auf der Grundlage von Entwürfen der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg ein Katalog von Kompetenzen für professionelle Beratung erarbeitet wurde.

### Politischer Kontext

Die Ziele des Projekts stehen in einem engen Zusammenhang zum aktuellen gesellschafts- und bildungspolitischen Kontext. Wichtige Referenzaktivitäten sind verschiedene nationale Programme zum Ausbau und zur Verbesserung der Beteiligung am lebenslangen Lernen und der bildungs- und berufsbezogenen Beratung, Aktivitäten zur Bildungs- und Berufsberatung in den Ländern, aber auch zunehmende Professionalisierungsbestrebungen in der Praxis sowie vereinzelte Ansätze zu Qualitätstestierung/Zertifizierung, z. B. für Beraterkompetenzen oder für Beratungsangebote in einzelnen Beratungsteilbereichen. Hierzu zählen auch die vielfältigen Bemühungen von Berufsverbänden in den verschiedenen Teilfeldern der Beratung, die Qualität und

den professionellen Anspruch ihrer Tätigkeit zu bestimmen und abzusichern.

Parallel zu den nationalen Aktivitäten fanden und finden verschiedene internationale Aktivitäten statt. Zu nennen sind die OECD- und EU-Studien zur lebensbegleitenden Beratung<sup>3</sup>, die Initiativen und Programme zu lebenslangem Lernen und begleitender Beratung sowie insbesondere der seit dem Jahr 2000 entwickelte Lissabon-Prozess, der aktuell durch die EU Strategie 2020 weitergeführt wird.<sup>4</sup> Der „European Framework for Education and Training“ (ET 2020) verweist in diesem Kontext darauf, dass Qualität in Bildungskontexten eines von vier identifizierten Zielen für die Weiterentwicklung der europäischen Bildungssysteme ist.<sup>5</sup> Konkretisiert für die Beratung (Guidance) wurde dies in den EU-Resolutionen zur lebensbegleitenden Beratung 2004 und 2008.<sup>6</sup> Seit dem Jahr 2007 bildet das ELGPN (Europäisches Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung), das von der EU-Kommission gefördert wird und an dem die 29 Mitgliedsstaaten aktiv beteiligt sind, den operativen Rahmen für die transnationale Abstimmung der Aktivitäten zur Verbesserung der Angebote der lebensbegleitenden Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung.<sup>7</sup> Die deutsche Beteiligung am ELGPN und die Mitarbeit des *nfb* in dem Arbeitspaket 4 („Qualität und Evidenzbasierung“) erzeugen Synergien mit dem hier vorgestellten Projekt.<sup>8</sup>

- 3 Einige der zentralen Studien sind: OECD (2004): Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche. Paris: OECD; Sultana, Ronald G. (2004): Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. Ein Synthesericht des CEDEFOP. Thessaloniki: CEDEFOP; CEDEFOP (2005): Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. Anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft.
- 4 Die EU Strategie 2020 definiert eine ganze Reihe von Zielen, die eng mit der Unterstützung von Individuen bezüglich ihrer Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit einhergehen: Die Erhöhung der Beschäftigungsquote, die Reduzierung von Schulabbrüchen, die Erhöhung der Bildungsbeteiligung u. a. Hervorgehoben werden die sog. Flaggshipinitiativen „Agenda für neue Fähigkeiten und Jobs“ und „Jugend in Bewegung“ und „Europa gegen Armut“, die in direktem Zusammenhang zu Beratung und parallelen Aktivitäten zu sehen sind. [http://ec.europa.eu/eu2020/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/eu2020/index_de.htm) (2011-12-05).
- 5 [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm) (2011-12-05)
- 6 <http://www.forum-beratung.de/internationales/eu/rat-der-eu/eu-ratsentschliessung-2004.html> und <http://www.forum-beratung.de/internationales/eu/rat-der-eu/eu-ratsentschliessung-2008.html>.
- 7 <http://www.elgpn.eu> (2011-12-05).
- 8 ELGPN (ed.): Lifelong Guidance Policies – Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–2010, Jyväskylä 2010, <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/publications/report2009-10> (2011-12-05).

## Adressaten der Ergebnisse des Prozesses

Bildungs- und Berufsberatung ist eine Interventionsform, die in Bildungs- und Arbeitsweltkontexten eingesetzt wird, um Individuen bei Problemstellungen und Entscheidungssituationen professionell zu unterstützen. Unabhängig vom Format dieser Unterstützung (z. B. als Gruppen- oder Individualberatung, in Präsenz- oder als Telefon- oder Onlineberatung) sind – neben den Rat suchenden Bürgerinnen und Bürgern – jeweils verschiedene Akteure daran beteiligt und interessiert, dass Beratung professionell, wirkungsvoll und effektiv erbracht wird.

Das hier präsentierte Kompetenzprofil für Beratende kann daher in Bezug auf verschiedene Zielgruppen unterschiedliche 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 der 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, z. B. Checklisten, Datenbanken, Register zur Identifizierung beraterischer Professionalität und Qualität, dienen.

## Kompetenzprofil als Element der Professionalitätentwicklung der Beratenden

Es werden weitere Schritte erforderlich sein, um die erarbeiteten Ergebnisse und Produkte in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung zu verankern und die Nachhaltigkeit dieser Arbeiten zu gewährleisten: Dies betrifft sowohl die Handlungsebene der Beratungsanbieter und der Beratenden als auch die verschiedenen Handlungsebenen der Politik: auf der europäischen Ebene, u. a. im Rahmen des Europäischen Netzwerks für eine Politik le-

bensbegleitender Beratung, auf Bundesebene, auf der Ebene der Länder sowie der Kommunen und nicht zuletzt auf der Ebene der Sozialpartner, aber auch auf der Ebene der privaten und freiberuflichen Anbieter. Auf allen diesen Ebenen wird es nötig sein, die unterschiedlichen Perspektiven einzubeziehen, um zu erreichen, dass den Ratsuchenden im Sinne des Verbraucherschutzes gute Beratung umfassend zur Verfügung stehen kann. In diesem Sinne muss angestrebt werden, dass Professionalität als verbindliches Merkmal von Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung gilt, das von allen Beratungsanbietern und allen Beratenden akzeptiert ist.

Durch die Erarbeitung eines Kompetenzprofils für Beratende leistet der „Offene Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung“ einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung der Professionalität in der Beratung.

Mitglieder der Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen,  
Monica Haas, Christiane Schiersmann

## 2 Einführung in das Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung

### Einleitung

Im Rahmen der Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen<sup>9</sup> des Verbundprojektes „Offener Koordinierungsprozess zur Qualitätsentwicklung für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ entwickelten Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Beratungsfeldern und der Wissenschaft ein Kompetenzprofil für Beratende. Dieses Kompetenzprofil spiegelt die in den Qualitätsmerkmalen guter Beratung definierten Anforderungen wieder (vgl. *nfb*, Forschungsgruppe Beratungsqualität, 2011: S. 9–16). Mit der Entwicklung dieses Kompetenzprofils ist – vor dem Hintergrund fehlender einheitlicher Standards in der Beratung sowie der heterogenen Qualifikationen des tätigen Personals – die Intention verbunden, die Professionalität von Beratenden zu stärken. Das Kompetenzprofil für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung ist wissenschaftlich fundiert und praxisbezogen. Es basiert auf der Vorarbeit, die in einer Expertise von Schiersmann et al. (2008) geleistet worden ist.<sup>10</sup>

Im Sinne eines Offenen Koordinierungsprozesses stand die Einbindung relevanter Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis im Vordergrund. Mit der Einbeziehung dieser unterschiedlichen Perspektiven in den

Diskussions- und Entwicklungsprozess wurde angestrebt, einen effizienten Wissens- und Erfahrungsaustausch über die erforderlichen Kompetenzen für professionelle Beratung anzuregen, um einen weitgehenden Konsens zu erreichen.

Mit dem Kompetenzprofil wird ein umfassender Katalog von Kompetenzen vorgelegt, die für eine qualitativ hochwertige Beratung im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung erforderlich sind. Einerseits werden Anforderungen an die Professionalität der Beratenden z. B. in Bezug auf die Gestaltung der Beratungsprozesse, die Reflexion des professionellen Handelns und die Mitgestaltung der organisationalen Rahmenbedingungen formuliert. Diese Anforderungen können allerdings in der Praxis in Bezug auf die jeweiligen Aufgaben der Beratenden und in ihrer Komplexität unterschiedlich ausgeprägt sein. Andererseits dient das Kompetenzprofil als Rahmen für die Entwicklung spezifischer Beraterprofile für unterschiedliche Teilfelder, wie z. B. Schulberatung, Studienberatung, Berufsberatung, Weiterbildungsberatung. Demnach versteht sich das Kompetenzprofil als Referenzrahmen, der beratungsfeldspezifische Modifizierungen ermöglicht. Eine Priorisierung der im Kompetenzprofil enthaltenen Kompetenzen sollte dabei die Charakteristika des jeweiligen Beratungsteilfeldes und des organisationalen Kontextes, in dem Beratung stattfindet, berücksichtigen.

Für Beratende, Beratungsorganisationen, Anbieter von Aus- und Weiterbildungen, politische Entscheidungsträgerinnen und -träger, Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler sowie Ratsuchende 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 der Aus- und Weiterbildungen dient es als Rahmen zur Erstellung von Curricula sowie zur (Weiter-)Entwicklung von kompetenzorientierten Aus- und Weiterbildungsangeboten.

9 Die Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen befasste sich in der ersten Phase des Offenen Koordinierungsprozesses mit der Erarbeitung von Qualitätsmerkmalen für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Diese Qualitätsmerkmale sind in der Broschüre „Qualitätsmerkmale guter Beratung“, die vom Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*) und der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg herausgegeben wurde, veröffentlicht. [http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene\\_Veroeffentlichungen/Broschre\\_BQ\\_Internet\\_NEU.pdf](http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/Broschre_BQ_Internet_NEU.pdf) (2011-12-05)

10 Grundlegend für die Entwicklung des Kompetenzprofils ist die Expertise von Schiersmann et al. (2008), die im Rahmen des Innovationskreises Weiterbildung (BMBF) in Auftrag gegeben wurde (vgl. Schiersmann/Bachmann/Dauner/Weber 2008). Damit lagen erste Überlegungen zur Ausgestaltung und Formulierung eines Kompetenzprofils für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung vor. Eine weitere wichtige Grundlage für die Erstellung dieses Kompetenzprofils bildeten zudem die vorliegenden nationalen und internationalen Kompetenzprofile, wie z. B. die Kompetenzkataloge vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), von der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (AIOBP) oder des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung (dvb).

- Für (förder-)politische Entscheidungsträgerinnen und -träger stellt es einen Orientierungsrahmen dar, wie Kompetanzanforderungen 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, z. B. Checklisten, Datenbanken, Register zur Identifizierung beraterischer Professionalität und Qualität, dienen.

## 1. Ein gemeinsames Beratungsverständnis für professionelle Beratung

Basis für eine hochwertige kommunikative Dienstleistung wie Beratung ist die Definition der grundlegenden Aspekte, die diese Leistung charakterisieren. Um dies zu erreichen, wurde im laufenden Koordinierungsprozess ein gemeinsames Beratungsverständnis formuliert, das die Grundlage für das folgende Kompetenzprofil bildet. Das hier vorgestellte Beratungsverständnis basiert auf dem Entwurf des Projektteams des IBW, der von den Mitgliedern der Arbeitsgruppen und dem Koordinierungsbeirat diskutiert, ergänzt und verabschiedet wurde.

### Gemeinsames Beratungsverständnis

Gegenstand des Offenen Koordinierungsprozesses ist das Feld der personenbezogenen<sup>11</sup> Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beratung stellt ein Angebot dar, das Individuen in allen Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsphasen ihres Lebens darin unterstützt, ihre Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, Handlungsproblematiken zu bearbeiten und Entscheidungen zu treffen, um eigenverantwortlich ihre Bildungs- und Berufsbiografien zu gestalten.

Dabei beschränkt sich Beratung nicht nur auf Übergänge, Sondersituationen und Krisen im Lebenslauf, sondern ist auch ausgerichtet auf Potenziale und Möglichkeiten, kann präventiv angelegt sein und ist dementsprechend als kontinuierliches, begleitendes Angebot zu verstehen (vgl. auch EU 2004, 2008)<sup>12</sup>.

Dieses Beratungsverständnis basiert auf den folgenden Eckpunkten:

- Die Beraterin/Der Berater agiert professionell. Dies beinhaltet, dass ein explizites Beratungssetting mit Rahmung, Auftragsklärung, Kontrakt und Transparenz geschaffen wird.
- Es handelt sich in der Regel um eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion zwischen einer Ratsuchenden/einem Ratsuchenden und einer Beraterin/einem Berater. Einbezogen werden aber auch Kontexte, in denen die Beratung obligatorisch ist und ggf. Sanktionen nach sich ziehen kann.
- Im Zentrum der Beratung steht die Rat suchende Person mit ihren Interessen, Ressourcen und Lebensumständen, wobei Beratung immer in einem geteilten Verantwortungskontext stattfindet, in dem die Beraterin/der Berater, die Rat suchende Person und die Beratungsorganisation gleichermaßen Verantwortung für den Beratungsprozess übernehmen.
- Die Interaktion zwischen einer Ratsuchenden/einem Ratsuchenden und einer Beraterin/einem Berater geht über Informationsvermittlung hinaus und umfasst eine subjektiv relevante Reflexion von Sachverhalten, die u. a. eine begründete Entscheidungsfindung seitens der/des Ratsuchenden ermöglicht.
- Beratung umfasst eine Vielzahl von teilweise ineinander übergehenden Aktivitäten und Formen. Neben der individuellen Beratung gibt es beispielsweise auch Gruppen-, Online- oder aufsuchende Angebote, um möglichst allen Bevölkerungsgruppen ein einfach zugängliches Beratungsangebot zur Verfügung zu stellen.

<sup>11</sup> Auch die organisationsbezogene Beratung zu Bildungs- und Beschäftigungsthemen, beispielsweise zu Fragen der Mitarbeiterqualifizierung oder zum Lernen in Arbeitsgruppen, ist zum Beratungsfeld Bildung, Beruf und Beschäftigung zu zählen, liegt jedoch nicht im Fokus des Projektes.

<sup>12</sup> EU (2004): Entschließung des Rates der EU und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung (Dokument 9286/04 EDUC 89 SOC 234), [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/guidance/resolution2004\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/guidance/resolution2004_de.pdf) (2011-12-05).  
EU (2008): Entschließung des Rates zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (Dokument 14398/08 EDUC 241 SOC), <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st15/st15030.de08.pdf> (2011-12-05).

## Ziele von Beratung

Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung ist verschiedenen Zielen verpflichtet (vgl. Schiersmann u. a. 2008):

- Sie trägt zunächst auf der individuellen Ebene dazu bei, die *bildungs- und berufsbiografische Gestaltungskompetenz* und damit u. a. die persönlichen Möglichkeiten von Bildungsbeteiligung und Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.
- Darüber hinaus spielen auch *bildungs- und arbeitsmarktpolitische Ziele* eine Rolle: Eine gute Bildungs- und Berufsberatung kann die Effektivität und Effizienz des Bildungssystems erhöhen, z. B. indem sie Fehlallokationen und Abbruchquoten verringern hilft. Auf der arbeitsmarktpolitischen Ebene stärkt sie die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes durch die Bereitstellung eines optimal qualifizierten Arbeitskräftepotenzials.
- Auf der *gesellschaftspolitischen Ebene* kann sie die Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe erhöhen und die soziale Integration tendenziell ausgegrenzter Gruppen fördern.

Zwischen den einzelnen Zielen der Beratung können durchaus Zielkonflikte bestehen, z. B. zwischen subjektiven Bildungs- oder Berufswünschen und der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Zu den Aufgaben von Beratung ist in diesem Zusammenhang auch zu zählen, Zielkonflikte offenzulegen und zu bearbeiten.

## 2. Kompetenzen als zentrales Element von Professionalität

Im Folgenden wird ein Kompetenzprofil für Beratende im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung vorgestellt. Dabei gehen wir davon aus, dass ein Kompetenzprofil ein zentrales Element zur Entwicklung von Professionalität in der Beratung beschreibt.

Beratung als Aufgabe hat eine hohe gesellschaftliche Relevanz, ist mit hoher Verantwortung gegenüber den Ratsuchenden verbunden und ist als individuelle, kommunikative Dienstleistung nicht standardisierbar. Dies setzt aufseiten der Beratenden hohe Kompetenz, einen darauf bezogenen Wissenskanon sowie ein Berufsethos (Einhaltung von Werten und Verpflichtungen) voraus.

Von Professionalität in der Beratung kann gesprochen werden, wenn folgende zentrale Aspekte gegeben sind: Einheitliche Kompetenzen für Beratende sind definiert und für Akteurinnen und Akteure aus dem Feld (Beratende, Beratungsorganisationen, Entscheidungsträgerinnen und -träger, Ratsuchende) transparent und nachvollziehbar. Beratende nutzen dies als Referenzsystem, z. B. um sich weiterzubilden, Beratungsorganisationen beziehen sich darauf, um ihre Qualität zu sichern usw. Von Beratenden wird vor diesem Hintergrund ein bestimmter „professioneller“ Habitus sowohl im Umgang mit den Ratsuchenden als auch mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren aus dem Feld erwartet.

Bedingung für eine nachhaltige Professionalisierung der Beratung ist die Rückbindung der Beratenden an einen professionellen Kontext, z. B. durch Mitgliedschaft und Beteiligung in Professionsverbänden, durch eine professionelle Aus- und Weiterbildung sowie durch begleitende Supervision.

## 3. Das Kompetenzverständnis für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Für die Definition von Kompetenz wurde die im Rahmen des OECD-Projektes DeSeCo (Defining and Selecting Key Competencies) verwendete Kompetenzdefinition herangezogen: „Eine Kompetenz ist mehr als nur Wissen und kognitive Fähigkeiten. Es geht um die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitiver Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen) herangezogen und eingesetzt werden.“<sup>13</sup>

Darauf aufbauend wurde für die Erarbeitung eines Kompetenzprofils von Beratenden in Bildung, Beruf und Beschäftigung folgendes Kompetenzverständnis zugrunde gelegt: 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 (im 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 professionell 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.

<sup>13</sup> OECD 2003, S. 7 (URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281.pdf>) (2011-12-05).

#### 4. Die Kompetenzgruppen des Kompetenzprofils für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Als Ausgangs- und Bezugspunkt für die Entwicklung des vorliegenden Kompetenzprofils dient das systemische Kontextmodell für Beratung nach Schiersmann et al. (2008). Das Kompetenzprofil setzt sich aus folgenden Kompetenzgruppen zusammen:

- Übergreifende Kompetenzen (Ü)
- Kompetenzen für das Gestalten von Beratungsprozessen (P)
- Kompetenzen mit Bezug auf Ratsuchende (R)
- Kompetenzen zur professionellen (Selbst-)Reflexion (B)
- Kompetenzen für das Mitgestalten der Organisation (O)
- Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

Aufbauend auf dem zuvor erläuterten Kompetenzverständnis beschreiben diese Kompetenzgruppen Anforderungen an professionelle Beratung. Da sich Kompetenzen in Handlungssituationen realisieren, wird das dafür erforderliche Fachwissen im Kompetenzkatalog nicht separat ausgewiesen, sondern stellt in allen Kompetenzgruppen eine zentrale Voraussetzung für die Realisierung der Kompetenzen dar.

Zusammen konstituieren die aufgeführten sechs Kompetenzgruppen professionelle **Beratungskompetenz**.

**Abbildung 1: Das systemische Kontextmodell für die Beratung (Schiersmann u. a. 2008)**



### Übergreifende Kompetenzen (Ü)

Diese Kompetenzen sind den anderen Kompetenzgruppen vorangestellt, da sie für Beratung als professionelle Tätigkeit übergeordnete Prämissen beschreiben. Unabhängig vom Beratungsangebot, -anlass und -kontext ist essenziell, sich an den Anliegen und Ressourcen der Ratsuchenden zu orientieren, den gesamten Beratungsprozess einschließlich des Beratungsangebots transparent zu gestalten, sich an ethischen Prinzipien zu orientieren und an kontinuierlichen Qualitätsverbesserungen der Beratung mitzuwirken.

### 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.

### Kompetenzen mit Bezug auf Ratsuchende (R)

Diese Kompetenzen zielen auf das Einbringen und Anwenden des pädagogischen und psychologischen Wissens im Hinblick auf Ratsuchende in Beratungsprozessen. Beratende sind aufgefordert, Kenntnisse über Gestaltung beruflicher Übergänge und lebensphasenbedingter Entwicklungsprozesse, Wissen um Persönlichkeitsentwicklung sowie Kenntnisse über den Umgang mit Diversität fallspezifisch in die Beratung einzubringen, um die Ratsuchenden beim erfolgreichen Gestalten der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie zu unterstützen sowie in ihrer Selbstorganisationsfähigkeit zu stärken.

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

Diese Kompetenz zielt auf das Entwickeln einer professionellen Haltung im Beratungskontext. Sie verweist auf das permanente Wechselspiel von Selbstreflexion und Weiterentwicklung des professionellen Handelns.

### Kompetenzen für das Mitgestalten der Organisation (O)

Die organisationsbezogenen Kompetenzen zielen auf das Mitgestalten und Weiterentwickeln organisationaler Rahmenbedingungen – Leitbild und Strategie, Strukturen und Prozesse, Organisationskultur sowie Ressourcen – als Voraussetzungen für professionelle Beratung. Beratende setzen diese Kompetenzen ein, um einen für Ratsuchende und deren Anliegen geeigneten Rahmen unter Berücksichtigung organisationsbezogener Vorgaben zu schaffen.

### Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

Diese Kompetenzen beschreiben Anforderungen in Hinblick auf das angemessene Anwenden des Wissens zu relevanten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, z. B. zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Bildungssystemen und zu Bildungsmöglichkeiten, zur Wirtschaft und zum Arbeitsmarkt. Beratende sind aufgefordert, dieses Wissen sowohl im direkten Beratungsgeschehen als auch beim Weiterentwickeln der eigenen Organisation einzubringen und zu nutzen. Beratende wirken am Entwickeln von Zielsetzungen für ihre Beratungsangebote mit und nutzen ihre Erfahrungen aus der Beratung in beratungsrelevanten Diskussionskontexten (z. B. in lokalen Netzwerken zum Weiterentwickeln von Rahmenbedingungen für Bildung, Beruf oder Beschäftigung).



**Tabelle 1: Überblick über die Kompetenzen**

<b>Übergreifende Kompetenzen (Ü)</b>	
Ü1	• Beratende sind bereit und fähig, sich in ihrem Beratungshandeln, ihrem organisationsbezogenen Handeln sowie ihrem beratungsrelevanten politischen Handeln an den Anliegen und Ressourcen der Ratsuchenden zu orientieren.
Ü2	• Beratende sind bereit und fähig, für alle am Beratungsprozess Beteiligten Transparenz über die strukturellen Rahmenbedingungen der Beratung und den konkreten Beratungsprozess herzustellen.
Ü3	• Beratende sind bereit und fähig, bei ihrer Beratungstätigkeit, ihrem organisationsbezogenen und beratungsrelevanten politischen Handeln im Einklang mit ethischen Prinzipien zu handeln und diese weiterzuentwickeln.
Ü4	• 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.
<b>Kompetenzen für das Gestalten von Beratungsprozessen (P)</b>	
P1	• 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.
P2	• 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	• 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	• Beratende sind bereit und fähig, mit den Ratsuchenden Lösungsperspektiven und bei Bedarf Handlungskonzepte zu erarbeiten.
<b>Kompetenzen mit Bezug auf Ratsuchende (R)</b>	
R1	• Beratende sind bereit und fähig, ihr Wissen über biografische Übergänge und lebensphasenbedingte Entwicklungsprozesse in ihr Beratungshandeln fallbezogen einzubringen
R2	• 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	• Beratende sind bereit und fähig, das jeweilige soziale Umfeld von Ratsuchenden – Lebensbedingungen, Bildung, Zugehörigkeit zu Gemeinschaften, Familiensituationen, Berufsumfeld – zu berücksichtigen.
R4	• Beratende sind bereit und fähig, im Umgang mit Diversität relevantes Wissen und Erfahrungen einzusetzen.
<b>Kompetenz zur professionellen (Selbst-)Reflexion (B)</b>	
B	• Beratende sind bereit und fähig, ihr Beratungshandeln – auch im Rahmen des gesellschaftlichen und organisationalen Kontextes – zu reflektieren.
<b>Kompetenzen für das Mitgestalten der Organisation (O)</b>	
O1	• Beratende sind bereit und fähig, Leitbild-, Angebots- und Strategieentwicklung in ihrer Organisation zu initiieren und zu gestalten.
O2	• Beratende sind bereit und fähig, sich an der Gestaltung der formalen Organisation und der relevanten Prozesse zu beteiligen.
O3	• Beratende sind bereit und fähig, eine transparente und gelebte Organisationskultur zu unterstützen und eine konstruktive Kommunikations-, Entscheidungs-, Kooperations- und Konfliktkultur aktiv mitzugestalten.
O4	• 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	• 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.
<b>Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)</b>	
G1	• Beratende sind bereit und fähig, das Fachwissen aus dem relevanten gesellschaftlichen Umfeld in ihre Praxis einzubringen.
G2	• 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.

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

### 3 Ausführliche Darstellung des Kompetenzprofils für Beratende

In der folgenden ausführlichen Darstellung des Kompetenzprofils wird jede der sechs Kompetenzgruppen in **Kompetenzen** differenziert. Die insgesamt 20 Kompetenzen werden darüber hinaus weiter konkretisiert.

#### 1. Übergreifende Kompetenzen (Ü)

Diese Kompetenzen sind den anderen Kompetenzbereichen vorangestellt, da sie für Beratung als professionelle Tätigkeit übergeordnete Prämissen beschreiben. Unabhängig vom Beratungsangebot, -anlass und -kontext ist essenziell, sich an den Anliegen und Ressourcen der Ratsuchenden zu orientieren, den gesamten Beratungsprozess einschließlich des Beratungsangebots transparent zu gestalten, sich an ethischen Prinzipien zu orientieren und an kontinuierlichen Qualitätsverbesserungen der Beratung mitzuwirken.

#### Kompetenz Ü1

##### Orientierung an den Ratsuchenden

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennen die Ratsuchenden als eigenverantwortliche Individuen mit ihrem jeweiligen sozialen und kulturellen Hintergrund an und stellen sie in den Mittelpunkt der Beratung;</li> <li>• berücksichtigen die Interessen der Ratsuchenden, auch wenn diese in einem Spannungsverhältnis zu dem gesellschaftlichen/organisationalen Beratungsauftrag stehen.</li> </ul>

#### Kompetenz Ü2

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

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, für alle am Beratungsprozess Beteiligten Transparenz über die strukturellen Rahmenbedingungen der Beratung und den konkreten Beratungsprozess herzustellen.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• machen das Angebot, die Ziele und Methoden für die jeweiligen Zielgruppen durch wirksame Öffentlichkeitsarbeit bekannt und transparent;</li> <li>• verdeutlichen ihre Beratungsangebote in verständlicher Form und mit allen wesentlichen Kriterien (Zugang, Erreichbarkeit, Beratungsform, Kosten, Zeitaufwand, Ablauf, Standards, Qualitätssicherung etc.) gegenüber Ratsuchenden und weiteren in der Organisation tätigen Mitarbeitenden sowie ggf. gegenüber Netzwerkpartnern und politischen Akteuren;</li> <li>• erläutern den Ratsuchenden verständlich und in einer der Situation angemessenen Sprache die Bedingungen, unter denen das konkrete Beratungsangebot stattfindet.</li> </ul>



### Kompetenz Ü3

#### Handeln nach ethischen Prinzipien

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, bei ihrer Beratungstätigkeit, ihrem organisationsbezogenen und beratungsrelevanten politischen Handeln im Einklang mit ethischen Prinzipien zu handeln und diese weiterzuentwickeln.
<b>Konkretisierung</b>	<p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>orientieren ihr Beratungshandeln an einer positiven Haltung gegenüber Bildung und Arbeit als für Menschen existenziell wichtigen Lebensbereichen;</li> <li>bringen eine empathische, unterstützende Grundhaltung gegenüber den Ratsuchenden mit;</li> <li>betrachten die Ratsuchenden als Menschen in einem ganzheitlichen Sinn, in ihrer lebensweltlichen Einbettung, mit ihren Rechten und Interessen;</li> <li>beraten vertraulich unter Wahrung des Datenschutzes, ergebnisoffen und unparteiisch;</li> <li>machen ihre ethischen Prinzipien in der Beratung transparent bzw. erlebbar;</li> <li>zeigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten angemessenes ethisches Verhalten und professionelles Auftreten;</li> <li>reflektieren ihr berufliches Handeln in Bezug auf ethische Prinzipien.</li> </ul>

### Kompetenz Ü4

#### Mitwirken an Qualitätsentwicklung

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>orientieren ihr Beratungshandeln an definierten Qualitätsmerkmalen für Beratung;</li> <li>setzen die Qualitätsmerkmale in konkrete Handlungsschritte um und ordnen diese ihrem jeweiligen Arbeitsauftrag zu;</li> <li>reflektieren und bewerten die Qualitätsmerkmale und wirken an deren fortlaufender Entwicklung aktiv mit;</li> <li>wirken bei der Planung, Umsetzung und Dokumentation der Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsaktivitäten regelmäßig mit;</li> <li>wirken an der Evaluation der Beratungen mit.</li> </ul>

### 2. 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.

#### Kompetenz P1

##### Schaffen einer tragfähigen Beziehung

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fördern aktiv eine tragfähige Beziehung, z. B. in Hinblick auf strukturelle und emotionale Sicherheit der Ratsuchenden;</li> <li>bringen den Ratsuchenden Respekt und Wertschätzung entgegen und agieren so, dass sich die Ratsuchenden sicher und ernst genommen fühlen;</li> <li>gestalten das Setting so, dass es den vorab kommunizierten Rahmenbedingungen entspricht;</li> <li>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;</li> <li>gestalten den Beratungsverlauf so, dass dieser für die Ratsuchenden verständlich und nachvollziehbar ist und zu einer aktiven Beteiligung an der gemeinsamen Arbeit anregt;</li> <li>verhalten sich auf allen Kommunikationsebenen (verbal und nonverbal) kongruent und authentisch, im Sinne von Echtheit, Wahrhaftigkeit und Offenheit;</li> <li>gestalten eine ausgewogene Balance zwischen Nähe und Distanz zur Ratsuchenden Person;</li> <li>machen sich durch Reflexion des eigenen Hintergrundes und jenes der Ratsuchenden Person, z. B. im Hinblick auf Kultur, Geschlecht, Lebensphase und soziales Umfeld, etwaige Vorannahmen bewusst und berücksichtigen diese im Beratungsprozess.</li> </ul>

## Kompetenz P2

### Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>wenden beim Klären der Anliegen von Ratsuchenden angemessene und zielführende Gesprächstechniken und Methoden an;</li> <li>setzen das Anliegen und die Erwartungen der Ratsuchenden mit dem Beratungsauftrag und den Beratungsangeboten in Beziehung;</li> <li>beachten beim Vereinbaren eines Kontraktes angebotsspezifische, rechtliche oder andere relevante Aspekte und erläutern diese gegebenenfalls;</li> <li>reagieren sensibel auf Bedürfnisse der Ratsuchenden, die über den Kontrakt hinausgehen, und erläutern die Grenzen der Beratung;</li> <li>achten darauf, ob sich im Verlauf des Beratungsprozesses die Anliegen und Ziele der Ratsuchenden verändern, und vereinbaren gegebenenfalls einen neuen Kontrakt.</li> </ul>

## Kompetenz P3

### Situationsanalyse und Klären von Ressourcen

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>identifizieren gemeinsam mit den Ratsuchenden charakteristische Denk- und Verhaltensweisen, Einstellungen, Gefühle, Motivationen und biografische Gegebenheiten, soweit sie für das Erreichen der Ziele der Ratsuchenden relevant sind;</li> <li>identifizieren gemeinsam mit den Ratsuchenden Faktoren aus der Umwelt des Ratsuchenden, die für deren Zielerreichung relevant sind;</li> </ul>

<b>Konkretisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>identifizieren gemeinsam mit den Ratsuchenden deren Kompetenzen und Ressourcen;</li> <li>setzen bei Bedarf und im Einvernehmen mit den Ratsuchenden wissenschaftlich anerkannte und geeignete diagnostische Verfahren ein;</li> <li>interpretieren die Ergebnisse, z. B. der diagnostischen Verfahren oder der Kompetenzermittlung, im Dialog mit den Ratsuchenden und auf verständliche Weise;</li> <li>erkennen Unvereinbarkeiten oder Widersprüche in den Anliegen der Ratsuchenden und streben gemeinsam mit diesen eine Klärung an.</li> </ul>
------------------------	--

## Kompetenz P4

### Erarbeiten von Lösungsperspektiven

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, mit den Ratsuchenden Lösungsperspektiven und bei Bedarf Handlungskonzepte zu erarbeiten.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>unterstützen die Ratsuchenden beim Identifizieren und Bewerten von Informationen;</li> <li>entwickeln gemeinsam mit den Ratsuchenden zielführende Lösungs- und Handlungsstrategien, z. B. mögliche Aufgaben und Aktivitäten, die die Ratsuchenden realisieren können;</li> <li>leisten Hilfestellung zum Überwinden von Hindernissen und Problemen;</li> <li>geben Hinweise zur Entwicklung der Potenziale und Ressourcen, um ggf. die Chancen der Ratsuchenden auf dem Bildungs- bzw. Arbeitsmarkt zu steigern;</li> <li>prüfen unter Berücksichtigung des Beratungsverlaufs, ob das Beratungsangebot für die angestrebte Lösung geeignet ist oder ob weiterführende, auch externe Beratungen in Anspruch genommen werden sollten;</li> <li>ziehen zum Abschluss des Beratungsprozesses mit den Ratsuchenden ein Resümee über den Verlauf und die Ergebnisse der Beratung.</li> </ul>



### 3. Kompetenzen mit Bezug auf Ratsuchende (R)

Diese Kompetenzen zielen auf das Einbringen und Anwenden des pädagogischen und psychologischen Wissens im Hinblick auf Ratsuchende in Beratungsprozessen. Beratende sind aufgefördert, Kenntnisse über Gestaltung beruflicher Übergänge und lebensphasenbedingter Entwicklungsprozesse, Wissen um Persönlichkeitsentwicklung sowie Kenntnisse über den Umgang mit Diversität fallspezifisch in die Beratung einzubringen, um die Ratsuchenden beim erfolgreichen Gestalten der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie zu unterstützen sowie in ihrer Selbstorganisationsfähigkeit zu stärken.

#### Kompetenz R1

##### Einbeziehen von lebenslauf- und berufsbezogenen Kenntnissen

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, ihr Wissen über biografische Übergänge und lebensphasenbedingte Entwicklungsprozesse in ihr Beratungshandeln fallbezogen einzubringen.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beziehen Kenntnisse biografischer Übergänge und Umbrüche, z. B. aus den Bereichen Schule und Berufsausbildung, Berufswechsel und Kündigung, Wiedereinstieg nach einer Elternzeit und Übergang in den Ruhestand, sowie lebensphasenbedingter Entwicklungsprozesse, z. B. Lebenslauftheorien, in den Beratungsprozess ein und richten das Beratungshandeln daran aus;</li> <li>• leisten bedarfsgerechte Unterstützung beim Gestalten beruflicher Übergänge und der lebenslangen beruflichen Entwicklung;</li> <li>• unterstützen Ratsuchende mit dem Ziel, deren Selbstorganisationsfähigkeit zu stärken, z. B. die Fähigkeit, zu planen und mit komplexen Aufgaben im Kontext der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie umzugehen.</li> </ul>

#### Kompetenz R2

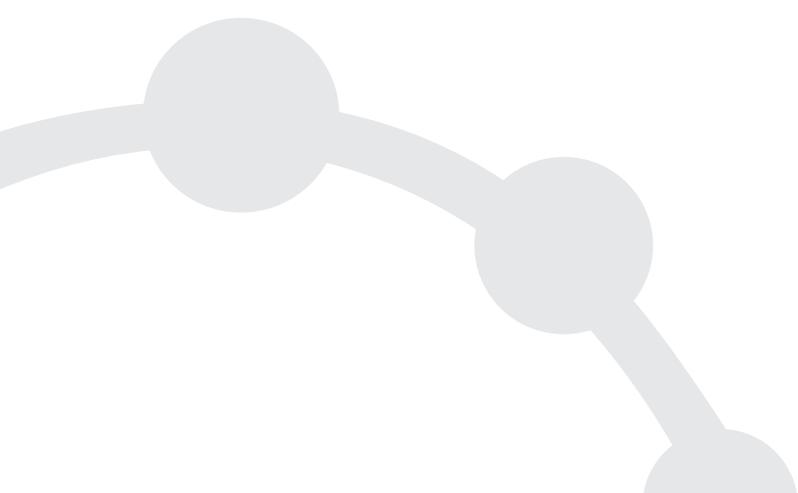
##### Einbeziehen von Wissen um Persönlichkeitsentwicklung

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigen in ihrem Beratungshandeln die im Gespräch oder durch diagnostische Methoden gewonnenen Erkenntnisse über individuelle Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen, wie z. B. Motivationen, Interessen, Fähigkeiten, Lernbereitschaft, Entscheidungsfreudigkeit, Kooperationsfähigkeit;</li> <li>• sind in der Lage, auf individuelle Eigenschaften sowie Ängste und Nöte der Ratsuchenden angemessen und verantwortungsbewusst zu reagieren und Krisensituationen zu erkennen/zu vermeiden.</li> </ul>

#### Kompetenz R3

##### Berücksichtigen des sozialen Umfeldes von Ratsuchenden

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, das jeweilige soziale Umfeld von Ratsuchenden – Lebensbedingungen, Bildung, Zugehörigkeit zu Gemeinschaften, Familiensituationen, Berufsumfeld – zu berücksichtigen.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifizieren relevante Aspekte des familiären, schulischen, beruflichen, betrieblichen und sonstigen sozialen Umfeldes von Ratsuchenden;</li> <li>• berücksichtigen die externen Ressourcen, Anforderungen oder Restriktionen, die sich aus dem sozialen Umfeld von Ratsuchenden ergeben;</li> <li>• gehen mit den Informationen diskret und verantwortungsvoll um und stoßen Veränderungen an, wenn es die besondere Situation von Ratsuchenden erfordert, z. B. durch Hinweise auf entsprechende Einrichtungen wie Frauenhaus, Case Management, Suchtberatung.</li> </ul>



## Kompetenz R4

### Umgang mit Diversität

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, im Umgang mit Diversität relevantes Wissen und Erfahrungen einzusetzen.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nehmen die vielfältigen Besonderheiten der Ratsuchenden, u. a. in Bezug auf Alter, ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, Geschlecht oder sozioökonomischen Status, wahr und respektieren diese;</li> <li>• setzen ihr sozioökonomisches, entwicklungspsychologisches und kulturelles Wissen fall-spezifisch ein;</li> <li>• erkennen, welche Werte für die jeweiligen Ratsuchenden handlungsleitend sind;</li> <li>• unterstützen die Ratsuchenden bei Reflexion und (Neu-)Bewertung der eigenen Werte;</li> <li>• analysieren ihre eigenen Haltungen und agieren motivierend und wertschätzend.</li> </ul>

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

Diese Kompetenz zielt auf das Entwickeln einer professionellen Haltung im Beratungskontext. Sie verweist auf das permanente Wechselspiel von Selbstreflexion und Weiterentwicklung des professionellen Handelns.

### Kompetenz B

#### (Selbst-)Reflexion des Beratungshandelns

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, ihr Beratungshandeln – auch im Rahmen des gesellschaftlichen und organisationalen Kontextes – zu reflektieren.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• integrieren Reflexion als immanenten Teil jedes Beratungsprozesses und beurteilen fortwährend die Angemessenheit ihres Beratungshandelns hinsichtlich der Ressourcen und Anliegen der Ratsuchenden sowie der relevanten Rahmenbedingungen;</li> <li>• reflektieren ihre beraterischen Kompetenzen und die Qualität ihrer Beratungstätigkeiten, auch unter Berücksichtigung von Qualitätsmerkmalen und der aktuellen Fachdiskussionen;</li> <li>• planen Maßnahmen und legen Ziele fest für ihre weitere berufliche und persönliche Entwicklung;</li> <li>• stärken ihre beraterische Kompetenz, z. B. durch Coaching, Supervision und geeignete Weiterbildungen;</li> <li>• informieren sich über aktuelle Fachdiskussionen und beratungsrelevante Informationstechniken, setzen sich damit aktiv auseinander und prüfen die Anwendbarkeit für den Beratungsprozess;</li> <li>• reflektieren kritisch Unsicherheiten oder mögliche Fehleinschätzungen und erkennen ihre eigenen Grenzen.</li> </ul>



## 5. Kompetenzen für das Mitgestalten der Organisation (O)

Die organisationsbezogenen Kompetenzen zielen auf das Mitgestalten und Weiterentwickeln organisationaler Rahmenbedingungen – Leitbild und Strategie, Strukturen und Prozesse, Organisationskultur sowie Ressourcen – als Voraussetzungen für professionelle Beratung. Beratende setzen diese Kompetenzen ein, um einen für Ratsuchende und deren Anliegen geeigneten Rahmen unter Berücksichtigung organisationsbezogener Vorgaben zu schaffen.

### Kompetenz O1

#### Initiieren der Leitbild- und Strategieentwicklung

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, Leitbild-, Angebots- und Strategieentwicklung in ihrer Organisation zu initiieren und zu gestalten.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>richten ihre Beratungskonzepte sowie ihr Beratungshandeln am Leitbild und an den organisationalen Strategien aus;</li> <li>beteiligen sich in der Organisation an der Umsetzung, Überprüfung und der notwendigen Weiterentwicklung, z. B. von Leitbild und Beratungsangebot;</li> <li>machen Ratsuchenden in der Beratung Leitbild und Strategien situationsangemessen deutlich;</li> <li>kommunizieren aktiv mit anderen Akteuren, z. B. Kooperationspartnern, Bildungsanbietern, Geldgebern, Leitbild und Strategien.</li> </ul>

### Kompetenz O2

#### Gestalten der formalen Organisation und Prozesse

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, sich an der Gestaltung der formalen Organisation und der relevanten Prozesse zu beteiligen.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>gleichen ihre fachlichen Rollen/Funktionen/Zuständigkeiten regelmäßig mit ihren tatsächlich ausgeführten Aufgaben ab;</li> <li>formulieren notwendige Anpassungen von Strukturen und Prozessen, auch in Bezug auf die Interessenlage der Ratsuchenden, und beschreiben ggf. angemessene Vorschläge zur Optimierung ihrer Aufgaben innerhalb der Organisation.</li> </ul>

### Kompetenz O3

#### (Weiter-)Entwickeln der Organisationskultur

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, eine transparente und gelebte Organisationskultur zu unterstützen und eine konstruktive Kommunikations-, Entscheidungs-, Kooperations- und Konfliktkultur aktiv mitzugestalten.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tragen durch ihr Verhalten zu einer positiven Organisationskultur bei;</li> <li>wenden in ihrem Kommunikationsverhalten die vorgegebenen oder gemeinsam erarbeiteten Regeln für die externe und interne Kommunikation an;</li> <li>nehmen Freiräume für selbstbestimmtes beraterisches Handeln und Beteiligungsmöglichkeiten an organisationalen Entscheidungen verantwortlich wahr;</li> <li>nutzen den informellen und organisierten kollegialen Austausch zu beratungsrelevanten Themen, zur gegenseitigen Unterstützung sowie zum Erhalt und zur Steigerung der Beratungsqualität;</li> <li>nutzen Feedbackstrukturen zu Fragen des beraterischen und organisationalen Handelns, z. B. Mitarbeitergespräche, kollegiale Hospitationen, Befragungen von Ratsuchenden und Beratenden als Mitwirkungsinstrumente.</li> </ul>

### Kompetenz O4

#### Berücksichtigen der Ressourcen

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>setzen die zur Verfügung stehenden Sach- und Finanzmittel optimal zum Gestalten der Arbeit und zum Erreichen der strategischen Ziele ein;</li> <li>wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeiten an der Budgetierung oder Akquise nötiger Ressourcen für die Aufrechterhaltung bzw. Erweiterung des Beratungsangebots mit;</li> <li>streben im eigenen Aufgabengebiet eine sinnvolle Nutzung von Ressourcen an und kontrollieren diese.</li> </ul>

## Kompetenz O5

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

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beobachten für die Zielgruppe der Beratung relevante externe Angebote;</li> <li>• bauen Kontakte zu Partnern und Akteuren im Umfeld der Beratung auf und pflegen diese;</li> <li>• nutzen ihr Netzwerk, um auf wichtige Veränderungen zu reagieren;</li> <li>• entwickeln zum Erreichen gemeinsamer Ziele im Interesse der Ratsuchenden passende Aktivitäten, Kooperationen und Formen der Zusammenarbeit.</li> </ul>

## 6. Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)

Diese Kompetenzen beschreiben Anforderungen in Hinblick auf das angemessene Anwenden des Wissens zu relevanten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, z. B. zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Bildungssystemen und zu Bildungsmöglichkeiten, zur Wirtschaft und zum Arbeitsmarkt. Beratende sind aufgefordert, dieses Wissen sowohl im direkten Beratungsgeschehen als auch beim Weiterentwickeln der eigenen Organisation einzubringen und zu nutzen. Beratende wirken am Entwickeln von Zielsetzungen für ihre Beratungsangebote mit und nutzen ihre Erfahrungen aus der Beratung in beratungsrelevanten Diskussionskontexten (z. B. in lokalen Netzwerken zum Weiterentwickeln von Rahmenbedingungen für Bildung, Beruf oder Beschäftigung).

### Kompetenz G1

#### Einbeziehen von Wissen zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

<b>Beschreibung</b>	Beratende sind bereit und fähig, das Fachwissen aus dem relevanten gesellschaftlichen Umfeld in ihre Praxis einzubringen.
---------------------	---

<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aktivieren ihr gesellschaftsbezogenes Fachwissen, z. B. über rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, Bildungs- und Beschäftigungssysteme, Arbeitsmärkte, Bildungs-/Weiterbildungsmöglichkeiten, Berufsstrukturen, wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Aspekte sowie Fördermöglichkeiten, durch systematisches Recherchieren, regelmäßige Kontaktpflege zu wichtigen Bildungseinrichtungen, Betriebs- und Berufserkundungen, Weiterbildungsveranstaltungen u. Ä.;</li> <li>• bringen ihr gesellschaftsbezogenes Fachwissen fallspezifisch unter Berücksichtigung der Zielgruppen, Beratungsanliegen und Problemlagen in die Beratung ein;</li> <li>• sind in der Lage, die Qualifikationen und Kompetenzen der Ratsuchenden mit den institutionellen und gesellschaftlichen Bedingungen, z. B. Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt, zu vergleichen und gemeinsam mit den Ratsuchenden auf dieser Basis persönlichkeits-, bildungs-, laufbahn- oder beschäftigungsbezogene Ziele zu entwerfen.</li> </ul>
------------------------	--

### Kompetenz G2

#### Berücksichtigen der gesellschaftlichen Ziele

<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Konkretisierung</b>	<p><b>Beratende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gestalten das Beratungsgeschehen so, dass es bildungs- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen, z. B. Erhöhung der Bildungsbeteiligung und Verbesserung der Selbstorganisationsfähigkeit, Rechnung trägt und entsprechend der Situation der Ratsuchenden Nachteile im Hinblick auf deren Beteiligungschancen in Bildung, Beruf und Gesellschaft auszugleichen hilft;</li> <li>• erkennen Bedürfnisse und Probleme der Zielgruppen, mit denen sie arbeiten, frühzeitig und wirken an der Entwicklung der Beratungsangebote, Zielsetzungen und Handlungskonzepte in ihrer Organisation mit;</li> <li>• berücksichtigen die Ergebnisse von Evaluationen für die Weiterentwicklung ihres Beratungsangebots.</li> </ul>

## Literaturverweise

- AIOSP (2003): Internationale Kompetenzen für Praktiker von schulischer und beruflicher Beratung. Verabschiedet auf der IVSBB Generalversammlung, 4. September 2003, Bern, <http://www.aiosp.org/iaevg/index.cfm?lang=3>.
- CEDEFOP (2005): Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft.
- CEDEFOP (2010): Professionalisierung der Laufbahnberatung. Praxiskompetenz und Qualifikationswege in Europa, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Union.
- Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung (2011): Berufliche Beratung. Qualitätsstandards des dvb, [http://www.dvb-fachverband.de/fileadmin/downloads/Quali-Standards\\_Beratung\\_12\\_09.pdf](http://www.dvb-fachverband.de/fileadmin/downloads/Quali-Standards_Beratung_12_09.pdf) (2011-12-05).
- EU (2004): Entschließung des Rates der EU und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung (Dokument 9286/04 EDUC 89 SOC 234), [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/guidance/resolution2004\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/guidance/resolution2004_de.pdf) (2011-12-05).
- EU (2008): Entschließung des Rates zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (Dokument 14398/08 EDUC 241 SOC), <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st15/st15030.de08.pdf> (2011-12-05).
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2010) (Hrsg.): Lifelong Guidance Policies – Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–2010, Jyväskylä.
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (*nfb*)/Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2011) (Hrsg.): Qualitätsmerkmale guter Beratung. Erste Ergebnisse aus dem Verbundprojekt: Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. Berlin, Heidelberg.
- OECD (2003): Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung, <http://www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281.pdf> (2011-12-05).
- OECD (2004): Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche. Paris: OECD.
- Schiersmann, Christiane/Bachmann, Miriam/Dauner, Alexander/Weber, Peter (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Sultana, Ronald G. (2004): Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. Ein Synthesebericht des CEDEFOP. Thessaloniki: CEDEFOP.

## Impressum

### Herausgeber

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

Kurfürstenstr. 131 | 10785 Berlin  
Tel.: +49 30-25 79 37 41 | Fax: +49 26 39 80 999  
E-Mail: [info@forum-beratung.de](mailto:info@forum-beratung.de)  
[www.forum-beratung.de](http://www.forum-beratung.de)

#### **Projektteam:**

Judith Frübing, Bent Paulsen, Susanne Schmidtpott,  
Karen Schober

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

Akademiestr. 3 | 69117 Heidelberg  
Tel.: +49 62 21-54 75 22 | Fax: +49 62 21-54 77 40  
E-Mail: [forschung@beratungsqualitaet.net](mailto:forschung@beratungsqualitaet.net)

#### **Projektteam:**

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

### **Autorinnen/Autoren**

Mitglieder der Arbeitsgruppe Qualitätsmerkmale und Kompetenzen (siehe Seite 2)  
Monica Haas, Christiane Schiersmann, Bent Paulsen, Peter C. Weber

### **Webseite des Projekts**

[www.beratungsqualitaet.net](http://www.beratungsqualitaet.net)

### **Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)**

### **Verlag und Gesamtherstellung**

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld ([www.wbv.de](http://www.wbv.de))

### **Gestaltung und Satz**

Christiane Zay

### **Bestellungen** an die Herausgeber

Die digitale Version kann als PDF von [www.beratungsqualitaet.net](http://www.beratungsqualitaet.net) heruntergeladen werden.

Die Wiedergabe von Inhalten mit Quellenangabe ist gestattet.

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

ISBN: 978-3-7639-2878-1

Berlin/Heidelberg 2012

## **Kompetenzprofil für professionelle Beratung**

Gute Beratung zu Fragen von Bildung, Beruf und Beschäftigung erhält für eine erfolgreiche und persönliche Entwicklung eine immer größere Bedeutung. Aber was ist eigentlich „gute Beratung“? Woran erkennen wir „gute Beratung“? Und wie kann „gute Beratung“ auf Dauer sichergestellt werden?

Ein zentrales Element stellen die Kompetenzen der Beratenden dar. Daher haben Expertinnen und Experten aus Politik, Verwaltung, Praxis und Wissenschaft im Rahmen engagierter Zusammenarbeit den hier vorgelegten Katalog erforderlicher Kompetenzen für professionelle Beratung zusammengestellt und intensiv diskutiert.

Das Kompetenzprofil ist ein Ergebnis des Verbundprojektes „Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ des Nationalen Forums für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (*nfb*) und der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg (IBW), gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Beratenden, Beratungsorganisationen, Anbietern von Aus- und Weiterbildungen, politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kann das vorliegende Kompetenzprofil zur Reflexion bzw. als Referenzrahmen dienen. Die Veröffentlichung dieser Ergebnisse soll möglichst weite Kreise der Fachöffentlichkeit erreichen und diese zur aktiven Beteiligung an der Professionalitätsentwicklung in der Beratung anregen.

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

Kurfürstenstr. 131  
10785 Berlin  
Tel.: +49 30-25 79 37 41  
Fax: +49 30-26 39 80 999  
E-Mail: [info@forum-beratung.de](mailto:info@forum-beratung.de)  
[www.forum-beratung.de](http://www.forum-beratung.de)

ISBN: 978-3-7639-2878-1