

Kompetenzprofil für Beratende

I. Vorbemerkung:

Das nachfolgend vorgeschlagene Kompetenzprofil umfasst Kompetenzen, die für eine qualitativ hochwertige Beratung im Rahmen des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung als notwendig angesehen werden. Grundlage für das Kompetenzprofil bildet das „Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft (IBW) der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Dieses wurde in einem breit angelegten Verständigungsprozess entwickelt und ist ein Ergebnis des bundesweiten Projekts „Offener Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung“ des IBW und des nfb.

Aus diesem Dokument¹ wurden alle Kompetenzen übernommen. Zu jeder Kompetenz gibt es im Ursprungsdokument von nfb und IBW Indikatoren zu deren Konkretisierung. Diese dienen der Veranschaulichung und Orientierung. Dabei erfolgt keine Festlegung auf die Erfüllung aller im Ursprungsdokument beschriebenen Indikatoren. Die Indikatoren stellen auch keine zusätzliche Anforderung dar, sie sind vielmehr im Sinne einer Vertiefung gemeint. Neben den Indikatoren für die jeweilige Kompetenz werden im Ursprungsdokument zudem kognitive Ressourcen angeführt. Bei den kognitiven Ressourcen handelt es sich um „Wissensvoraussetzungen zur (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen“ (Schiersmann/Weber/Petersen 2013, S. 288), wie z. B. Kenntnisse über Beratungsmethoden und beratungsfeldspezifisches Wissen.

Um eine genauere Vorstellung von der möglichen und empfohlenen Orientierung an den Indikatoren und der dazu jeweils erforderlichen kognitiven Ressourcen zu gewinnen, sind die Beratungsanbieter dazu eingeladen, die Übersicht der Indikatoren und der kognitiven Ressourcen im Ursprungsdokument zur Kenntnis zu nehmen.

Die Geltung der Kompetenzen für Beratende erfolgt entlang eines Stufenplans. Zunächst werden Kompetenzen als Eingangsvoraussetzung bestimmt. Dabei handelt es sich um jene Kompetenzen der Beratenden, die für eine Mitgliedschaft der jeweiligen Einrichtung im Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung mindestens erforderlich sind (Stufe 1). Dies sind die systemumfassenden Kompetenzen S 1 – S 3, die Kompetenzen zum Beratungsprozess (prozessbezogene Kompetenzen) P 1 – P 6, die Kompetenzen zur Organisation (organisationsbezogene Kompetenzen) O 1 und O 5 sowie die Kompetenzen zur Gesellschaft (gesellschaftsbezogene Kompetenzen) G 1 – G 2. Nach zwei Jahren sollen die weiteren, über die Eingangsvoraussetzung hinausgehenden Kompetenzen bei den im Rahmen des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung Beratenden vorhanden sein (Stufe 2). Dies sind die systemumfassende Kompetenz S 4 sowie die Kompetenzen zur Organisation

¹ Schiersmann, C./Weber, P./Petersen, C.-M. (2013): Anhang 9: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Schiersmann, C./Weber, P. (Hrsg): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 285-299
Die vorliegende Darstellung des Kompetenzprofils ist in enger Anlehnung an dieses Dokument erfolgt.

(organisationsbezogene Kompetenzen) O 2 – O 4. Die Feststellung des Vorhandenseins der Kompetenzen bei den Beratenden geschieht bei Stufe 1 durch Selbstverpflichtung im Rahmen des Beitritts zum Landesnetzwerk, bei Stufe 2 durch eine Selbsteinschätzung anhand einer Checkliste der Organisation, welche die Beratung anbietet. Schließlich wird empfohlen, dass künftig, wenn eine entsprechende Zertifizierungsstruktur vorhanden ist, die Organisationen die Erfüllung des Kompetenzprofils auch extern zertifizieren lassen (Stufe 3).

II. Die Kompetenzen

1. Systemumfassende Kompetenzen (S) in der Weiterbildungsberatung

Die systemumfassenden Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende, die für alle der folgenden Kompetenzgruppen (P, O, G) relevant und diesen übergeordnet sind.

S 1 Orientieren an den Ratsuchenden	Beratende sind bereit und fähig, sich in ihrem beraterischen, organisationalen sowie beratungsrelevanten gesellschaftlichen Handeln an den jeweiligen Bedürfnissen der Ratsuchenden zu orientieren. Sie erkennen die Ratsuchenden als kompetente, eigenverantwortliche Menschen mit eigenen Rechten und Interessen an und stellen sie in den Mittelpunkt der Beratung.
S 2 Schaffen von Transparenz des Beratungsangebots	Beratende sind bereit und fähig, für alle an der Beratung beteiligten Akteure Transparenz hinsichtlich des Beratungsangebotes zu schaffen.
S 3 Zeigen einer professionellen Haltung und eines ethischen Verhaltens	Beratende sind bereit und fähig, hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten eine professionelle Haltung zu zeigen und ihre Beratungstätigkeit sowie ihr organisationsbezogenes und beratungsrelevantes gesellschaftliches Handeln an einer Beratungsethik und -professionalität zu orientieren.
S 4 Mitgestalten von Qualitätsentwicklungsprozessen	Beratende sind bereit und fähig, sowohl ihr konkretes Beratungshandeln als auch das organisationsbezogene Handeln an einem Qualitätskonzept auszurichten. Sie gestalten die Entwicklung und Durchführung des Qualitätskonzeptes mit und setzen es im praktischen Handeln um.

2. Kompetenzen in Bezug auf den Beratungsprozess (P) in der Weiterbildungsberatung

Die prozessbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen in Bezug auf das Gestalten von Beratungsprozessen im engeren Sinne.

P 1 Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit	Beratende sind bereit und fähig, für den Beratungsprozess stabile Rahmenbedingungen zu schaffen, die strukturelle Sicherheit und eine förderliche Gesprächssituation unterstützen.
P 2 Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit	Beratende sind bereit und fähig, einen für den Beratungsgegenstand angemessenen Beziehungsaufbau zu schaffen und für emotionale Sicherheit zu sorgen.

P 3 Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes	Beratende sind bereit und fähig, im Dialog mit den Ratsuchenden eine adäquate Klärung der Anliegen und der Erwartungen vorzunehmen. Sie treffen gemeinsam eine angemessene Vereinbarung für den Beratungsauftrag bzw. schließen einen dem Beratungsangebot angemessenen Kontrakt ab.
P 4 Klären der Situation und Ziele	Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden eine auf deren Anliegen bezogene Bestandsaufnahme vorzunehmen und Reflexionen zu unterstützen, die eine Neubewertung der Situation ermöglichen sowie erreichbare Zielvorstellungen fördern.
P 5 Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen	Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden deren Kompetenzen und Ressourcen zu identifizieren und diese bezogen auf deren Anliegen bzw. Ziele in den Beratungsprozess zu integrieren und zu stärken.
P 6 Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven	Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven zum Erreichen der Zielsetzung zu erarbeiten.

3. Kompetenzen in Bezug auf die Organisation (O) in der Weiterbildungsberatung

Die organisationsbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende, die sich auf die organisationalen Rahmenbedingungen beziehen.

O 1 Mitgestalten und Umsetzen des organisationalen Leitbildes	Beratende sind bereit und fähig, das Leitbild der Organisation mitzugestalten und wirksam umzusetzen. Das spezifische Leitbild, das den Beratungsauftrag, die Strategie und das Beratungskonzept beschreibt, orientiert sich an den Anliegen der Zielgruppen, der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie an Qualitätsmerkmale guter Beratung.
O 2 (Weiter-)Entwickeln und Umsetzen formaler Organisationsstrukturen und -prozesse	Beratende sind bereit und fähig, sich an der (Weiter-)Entwicklung formaler Organisationsstrukturen und -prozesse zu beteiligen und ihr organisationales Handeln an den geltenden Strukturen und Prozessen der Organisation auszurichten.
O 3 Mitgestalten und Leben der Organisationskultur	Beratende sind bereit und fähig, zu einer transparenten und gelebten Organisationskultur beizutragen, indem sie eine konstruktive u. partizipative Kommunikations-, Kooperations-, Entscheidungs- und Konfliktkultur innerhalb der Organisation mitgestalten.
O 4 Nachhaltiges Sichern und effizientes Nutzen der Ressourcen	Beratende sind bereit und fähig, nachhaltig und effizient mit den verfügbaren personellen sowie materiellen Ressourcen umzugehen und beteiligen sich aktiv bei deren Bedarfsermittlung und Sicherung.
O 5 Kooperieren mit fachlichem und überfachlichem Umfeld	Beratende sind bereit und fähig, das fachliche Netzwerk (sowohl organisationsintern als auch organisationsübergreifend) sowie das weitere gesellschaftliche Umfeld in Bezug auf sach- und adressatengerechte Informationen, Kooperationen und Vernetzungen zu nutzen und weiterzuentwickeln.

4. Kompetenzen in Bezug auf die Gesellschaft (G) in der Weiterbildungsberatung

Die gesellschaftsbezogenen Kompetenzen beschreiben Anforderungen an Beratende im Hinblick auf die Berücksichtigung relevanter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (z. B. Bildungswesen, Berufe und Arbeitsmarkt) und Förderung allgemein akzeptierter gesellschaftlicher Ziele (z. B. Förderung der Selbstorganisation der Ratsuchenden; Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung).

G 1 Berücksichtigen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen	Beratende sind bereit und fähig, die für das Anliegen der Ratsuchenden sowie für die (Weiter-)Entwicklung der Beratungsangebote relevanten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in ihrem Beratungshandeln zu berücksichtigen und transparent zu machen².
G 2 Berücksichtigen gesellschaftlicher Ziele	Beratende sind bereit und fähig, in ihrem beraterischen, organisationalen sowie beratungsrelevanten gesellschaftlichen Handeln Zielsetzungen (wie z. B. die Informations- und Wissensvermittlung, die Förderung von Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Gestaltung bildungs-, berufsbiografischer Entwicklungsprozesse, die Erhöhung der Beteiligung an Bildung, Beruf und Beschäftigung, die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe sowie die soziale Inklusion tendenziell benachteiligter Personengruppen u. a.) zu berücksichtigen und transparent zu machen.

² Mit der Ergänzung „und transparent zu machen“ bei den Kompetenzen G 1 und G 2 wird von der Formulierung im Ursprungsdokument von nfb und IBW abgewichen.