



---

## Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in

---

### Berufsbild

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende (BSLB) begleiten Jugendliche und Erwachsene beim Prozess der Wahl eines Berufs, einer Studienrichtung oder einer Laufbahn. Dabei sind Neigungen, Fähigkeiten, das Umfeld und die Wirtschaftslage zu berücksichtigen.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzen BSLB Verfahren ein, die in erster Linie darauf ausgerichtet sind, die Handlungs- und Entscheidungskompetenzen der Ratsuchenden zu stärken. Sie werden darauf vorbereitet, realistische Zukunftspläne zu entwickeln. Oft ist es Aufgabe der BSLB, die Ratsuchenden zu konstruktiven Aktivitäten zu motivieren. Die Beratung findet meist individuell, hauptsächlich im Rahmen von Gesprächen statt. In bestimmten Fällen kann die Beratung auch in Gruppen bzw. in Workshops erfolgen.

Zuerst klären die BSLB die Bedürfnisse der Ratsuchenden, um spezifisch darauf eingehen zu können. Nach der Vereinbarung von Zielen der Beratungssequenz wird die Handlungs- und Entscheidungskompetenz der Ratsuchenden gefördert, indem eine fundierte Auseinandersetzung mit ihren beruflichen Neigungen und Fähigkeiten, ihrer Lebenssituation, ihrem Umfeld und den Angeboten und Möglichkeiten des Bildungs- und Arbeitsmarktes angeregt wird. In dieser Phase informieren die BSLB über verschiedene Alternativen oder zeigen entsprechende Informationsquellen auf. Sie haben die Aufgabe, das schweizerische Bildungssystem und die Bildungswege transparent und verständlich zu erläutern. Die Realisierbarkeit, die Chancen und die Schwierigkeiten möglicher Optionen werden gemeinsam evaluiert. Die BSLB sind dafür besorgt, dass die Ratsuchenden alle relevanten Informationen berücksichtigen und so realistische Entscheidungsgrundlagen erarbeiten. Dies setzt ein ausgeprägtes Vertrauensverhältnis zwischen den Ratsuchenden und den BSLB voraus.

Die BSLB arbeiten mit zahlreichen Partnern zusammen, so beispielsweise mit der Familie, mit der Schule, mit Bildungsinstitutionen, mit Unternehmen, mit Stellenvermittlungen, mit Ämtern, mit Sozialdiensten... Diese Kontakte setzen Offenheit und entsprechende Kenntnisse voraus. Ausserdem müssen die BSLB darauf achten, dass insbesondere bei interinstitutionellen Kontakten die Vertraulichkeit gewahrt wird. In bestimmten komplexen Situationen müssen die BSLB die Grenzen ihrer Zuständigkeit erkennen und Ratsuchende an andere Fachleute überweisen (Triage).

Die BSLB sind auch präventiv tätig, insbesondere durch die Entwicklung und Umsetzung von Programmen zur Vorbereitung auf die Berufs- und Studienwahl, sowie Kurse zur Laufbahngestaltung. In Einzelfällen können sie auch mit spezifischen Aufgaben betraut werden, wie beispielsweise der Ausarbeitung und Umsetzung von Informations- und Orientierungsveranstaltungen, dem Coaching von Ratsuchenden, die auf eine Langzeitbegleitung angewiesen sind, der Organisation von Veranstaltungen für die Beratungsdienste etc.

Die Tätigkeit der BSLB setzt differenziertes Wissen, breitgefächerte Handlungskompetenz und die Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Situationen voraus. Wissenschaftlich fundierte Kenntnisse der



Entwicklungs-, Persönlichkeits- und Sozialpsychologie, eine variantenreiche Gesprächsführungsmethodik, umfassende diagnostische Kompetenz und Agilität im Networking bilden die Basis einer erfolgreichen beraterischen Intervention.

Um die Qualität ihrer Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern, müssen die BSLB ihre Handlungen stets kritisch hinterfragen und sich weiterbilden. Ein solides persönliches Gleichgewicht hilft zur Vorbeugung von Burnout-Symptomen.



# Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen						
<b>A</b> Beraten	A1 – Klären der Fragestellung der Klientin	A2 – Definieren der Ziele	A3 – Abschliessen einer Vereinbarung (Kontrakt)	A4 – Erbringen der vereinbarten Leistung	A5 – Fortlaufendes Überprüfen des Prozesses			
<b>B</b> Führen eines Beratungsgesprächs	B1 – Feststellen der verfügbaren Informationen und des Stands des Beratungsprozesses	B2 – Durchführen des Gesprächs	B3 – Erstellen einer Zusammenfassung	B4 – Bestimmen der Interventionen	B5 – Nachführen des Dossiers			
<b>C</b> Diagnostizieren / Evaluieren	C1 – Bestimmen der zu untersuchenden Dimensionen	C2 – Auswählen geeigneter Beurteilungstechniken	C3 – Sicherstellen optimaler Bedingungen für die Durchführung einer zuverlässigen Diagnostik	C4 – Auswerten und Interpretieren der Ergebnisse	C5 – Kommunizieren der Ergebnisse	C6 – Integrieren der Ergebnisse in den Beratungsprozess		
<b>D</b> Informieren (Klienten)	D1 – Abklären des Informationsbedarfs	D2 – Suchen und Nutzen geeigneter Informationsquellen	D3 – Wählen und Vermitteln der Information in Anbetracht der spezifischen Bedürfnisse der Klientin	D4 – Vorschlagen geeigneter Methoden für die Informationssuche	D5 – Sicherstellen, dass die Informationen in den Gesamtprozess integriert werden			
<b>E</b> Moderieren von Gruppenveranstaltungen	E1 – Klären der Bedürfnisse der Teilnehmenden	E2 – Bestimmen der Inhalte	E3 – Anwenden geeigneter Interventionstechniken	E4 – Begleiten des Prozesses unter Berücksichtigung der Gruppendynamik	E5 – Sicherstellen der Integration der Ergebnisse in die Projekte der einzelnen Teilnehmenden			
<b>F</b> Begleiten / Coachen	F1 – Einschätzen der aktuellen Lage	F2 – Erstellen eines Handlungsplans	F3 – Prozessorientiertes Begleiten und Unterstützen der Klientin	F4 – Beurteilen des Fortschritts				
<b>G</b> Konzipieren und Durchführen von Kursen	G1 – Gestalten und Planen des Kurses	G2 – Informieren über den Rahmen und die Ziele des Kurses	G3 – Durchführen des Kurses	G4 – Fortlaufendes Überprüfen des Verlaufs des Kurses und der Lerneffekte				
<b>H</b> Forschung betreiben	H1 – Identifizieren und Beschreiben der Fragestellungen	H2 – Festlegen eines eigenen Forschungsdesigns	H3 – Erheben von Daten	H4 – Analysieren und Interpretieren der Daten	H5 – Ziehen von Schlussfolgerungen	H6 – Kommunizieren der Ergebnisse	H7 – Einbinden der Ergebnisse in die Orientierungs- und Beratungspraxis	
<b>I</b> Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten	I1 – Sich über berufsberatungsspezifische Themen auf dem Laufenden halten	I2 – Strategie, Inhalt und Form der Kommunikation wählen	I3 – Informationen übermitteln	I4 – Überprüfen der Wirkung der Kommunikation				
<b>J</b> Leiten eines Projekts	J1 – Klären der Ziele	J2 – Erstellen eines Handlungsplans	J3 – Durchführen des Projekts gemäss bewährten Standards	J4 – Überprüfen des Fortschritts des Projekts	J5 – Schlussfolgerungen übermitteln	J6 – Sicherstellen des Praxistransfers		
<b>K</b> In Netzwerken arbeiten	K1 – Kontaktpersonen eruieren	K2 – Kontakt aufnehmen und die Form der Zusammenarbeit bestimmen	K3 – Entwickeln einer effizienten Zusammenarbeit	K4 – Überprüfen der Qualität der Zusammenarbeit				
<b>L</b> Sichern der Qualität	L1 – Regelmässiges Erheben der definierten Messgrössen	L2 – Erheben von Daten	L3 – Auswerten, Interpretieren und Besprechen der Ergebnisse	L4 – Überprüfen der Wirkung der umgesetzten Massnahmen				
<b>M</b> Aufzeigen sozialer und persönlicher Kompetenzen	M1 – Selbstevaluation	M2 – Sich weiterbilden	M3 – Fachwissen aktualisieren	M4 – Im persönlichen Gleichgewicht bleiben	M5 – Flexibilität und Anpassungsfähigkeit aufzeigen	M6 – Aufbau einer Beziehung	M7 – Schaffung eines Vertrauensverhältnisses	
	M8 – Anpassung an das jeweilige Zielpublikum	M9 – Ausrichtung auf Klientenbedürfnisse	M10 – Stress- und Konfliktbewältigung	M11 – Festlegung von Prioritäten	M12 – Zeitmanagement	M13 – Einhaltung des Berufskodex		
	M14 – Initiative und Kreativität	M15 – Kommunikationsfähigkeit (mündlich und schriftlich)						

Grundkompetenz
  Zusatzkompetenz
  Interdisziplinäre Fachkompetenz
  Soziale und persönliche Kompetenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### A Beraten (Grundkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Ziel der Beratungstätigkeit ist es, die Ratsuchenden bei der Planung des Vorgehens und der Steuerung eines systematischen und angemessenen Prozesses zur Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen. Die Beratungsperson muss demnach explizite und häufig implizite Fragestellungen der Klientin verstehen, mit ihr angemessene Ziele vereinbaren und sich vergewissern, dass diese auch erreicht werden können. Als Grundlage dazu braucht es eine Vertrauensbeziehung, die von der Beratungsperson aufgebaut wird.

#### Kontext

Der Zweck der Berufsberatung besteht darin, eine Person, welche die Beratung alleine oder in Begleitung (Familie, Bezugspersonen, usw.) aufsucht, beim Erstellen ihres Berufs-, Ausbildungs- oder Laufbahnprojekts zu unterstützen. Voraussetzung ist, dass die Beratungsperson die Situation der Klientin, ihr Potential und ihr Umfeld genauestens erfasst. Dieser Bereich weist entsprechend zahlreiche Berührungspunkte mit anderen Kompetenzbereichen auf.

Dieser Tätigkeitsbereich A ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

B - Führen eines Beratungsgesprächs

C - Diagnostizieren/Evaluieren

D - Informieren

F - Begleiten / Coachen

K - In Netzwerken arbeiten

L - Sichern der Qualität

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
A1 - Klären der Fragestellung der Klientin A2 - Definieren der Ziele A3 - Abschliessen einer Vereinbarung (Kontrakt) A4 - Erbringen der vereinbarten Leistung A5 - Fortlaufendes Überprüfen des Prozesses	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- im Gespräch die über die gestellten Fragen hinausgehenden Bedürfnisse der Klientin zu erkennen (N3)</li> <li>- mit der Klientin präzise und realistische Ziele festzulegen (SMART) (N3)</li> <li>- den Interventionsrahmen und die gegenseitigen Rollen eindeutig zu bestimmen (N2)</li> <li>- einen Handlungsplan um- und Techniken einzusetzen, welche die Ressourcen der Klientin zum Erreichen ihrer Ziele aktivieren (N4)</li> <li>- die Abweichung zwischen den ursprünglich festgelegten und den erreichten Zielen zu messen (N3)</li> <li>- erforderliche Massnahmen zur Verringerung dieser Abweichung oder zur Festlegung neuer Ziele zu ergreifen (N3)</li> <li>- den Beratungsprozess abzuschliessen (N2)</li> </ul>
Soziale und persönliche Kompetenzen	Erforderliches Niveau
M1 - Selbstevaluation M4 - Im persönlichen Gleichgewicht bleiben M6 - Aufbau einer Beziehung M7 - Schaffung eines Vertrauensverhältnisses M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M9 - Ausrichtung auf Klientenbedürfnisse M10 - Stress- und Konfliktbewältigung M11 - Festlegung von Prioritäten M13 - Einhaltung des Berufskodex M15 - Kommunikationsfähigkeit (mündlich + schriftlich)	N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### B Führen eines Beratungsgesprächs (Grundkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Das Beratungsgespräch soll der Klientin ermöglichen, sich einen Überblick über ihre berufliche und persönliche Lage zu verschaffen und klare Ziele zu formulieren. Die fortschreitende Verwirklichung ihres Projekts soll unterstützt werden. Das Beratungsgespräch basiert auf psychologischen Modellen und Methoden, die den Beratungsprozess fördern.

#### Kontext

Das Gespräch ist häufig Teil eines umfassenden Beratungsprozesses. Es kann unterschiedliche Aspekte umfassen: Erklärung, Information, Beurteilung, Beratung...

Dieser Tätigkeitsbereich B ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

A - Beraten

D - Informieren

C - Diagnostizieren/Evaluieren

F - Begleiten / Coachen

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
B1 - Feststellen der verfügbaren Informationen und des Stands des Beratungsprozesses B2 - Durchführen des Gesprächs B3 - Erstellen einer Zusammenfassung B4 - Bestimmen der Interventionen B5 - Nachführen des Dossiers	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zur Vorbereitung des Gesprächs die Datenbanken mit den Klientendaten einzusetzen (N2)</li> <li>- die Intervention unter Berücksichtigung des Stands des Beratungsprozesses vorzubereiten (N2)</li> <li>- für das Gespräch die geeigneten psychologischen Techniken einzusetzen (N3)</li> <li>- alle Parameter, die den Prozessfortschritt beeinflussen können, zu berücksichtigen und die geeigneten Elemente zur Strukturierung des Gesprächs daraus abzuleiten (N4)</li> <li>- in Anbetracht der Voraussetzungen der Klientin und der Zielsetzungen geeignete Interventionen zu wählen (N3)</li> <li>- das Dossier klar und vermittelbar zu führen (N2)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M1 - Selbstevaluation M6 - Aufbau einer Beziehung M7 - Schaffung eines Vertrauensverhältnisses M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M9 - Ausrichtung auf Klientenbedürfnisse M10 - Stress- und Konfliktbewältigung M11 - Festlegung von Prioritäten M12 - Zeitmanagement M13 - Einhaltung des Berufskodex M15 - Kommunikationsfähigkeit (mündlich und schriftlich)	<u>Erforderliches Niveau</u> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### C Diagnostizieren / Evaluieren (Grundkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Das Ziel der psychologischen Diagnostik besteht darin, die individuellen Voraussetzungen zu analysieren und zu beschreiben (Interessen, kognitive und affektive Funktionen, Fähigkeiten der Klientin, etc.) und das soziokulturelle Umfeld zu umschreiben. Die Methodik der Diagnostik umfasst Gespräche, Fragebogen, Tests usw.

#### Kontext

Nebst technischen Aspekten ist bei der Diagnostik ein Klima des Vertrauens zu schaffen, damit zuverlässige Ergebnisse resultieren. Von zentraler Bedeutung ist ausserdem die Fähigkeit, die Ergebnisse auf verständliche und motivierende Weise mitzuteilen.

Dieser Tätigkeitsbereich C ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

A - Beraten

B - Führen eines Beratungsgesprächs

F - Begleiten / Coachen

K - In Netzwerken arbeiten

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
C1 - Bestimmen der zu untersuchenden Dimensionen C2 - Auswählen geeigneter Beurteilungstechniken C3 - Sicherstellen optimaler Bedingungen für die Durchführung einer zuverlässigen Diagnostik C4 - Auswerten und Interpretieren der Ergebnisse C5 - Kommunizieren der Ergebnisse C6 - Integrieren der Ergebnisse in den Beratungsprozess	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- in Abhängigkeit von Ziel, Situation und Persönlichkeit der Klientin die zu analysierenden Dimensionen festzulegen (N3)</li> <li>- je nach Klientin, verfügbarer Zeit und Ressourcen und der jeweiligen Zielsetzung die geeigneten Instrumente auszuwählen (N3)</li> <li>- durch die Schaffung optimaler Bedingungen der Datenerhebung zuverlässige Ergebnisse zu erzielen (N2)</li> <li>- die Ergebnisse unter Berücksichtigung der Ziele der Klientin zu analysieren (N4)</li> <li>- der Klientin die Ergebnisse auf verständliche und konstruktive Weise mitzuteilen (N2)</li> <li>- die Ergebnisse so einzubringen, dass sie für die Klientin auf ihrem weiteren Weg hilfreich sind (N3)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M3 - Fachwissen aktualisieren M7 - Schaffung eines Vertrauensverhältnisses M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M9 - Ausrichtung auf Klientenbedürfnisse M12 - Zeitmanagement M13 - Einhaltung des Berufskodex	<b>Erforderliches Niveau</b> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### D Informieren (Grundkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Die Information liefert der Klientin Grundlagen, die ihr bei der Umsetzung ihrer Ausbildungs-, Integrations-, Berufswahl- oder Entwicklungsziele hilfreich sein können. Dies kann anhand von Dokumenten, nützlichen Adressen oder durch die Weiterweisung an spezialisierte Stellen oder Institutionen geschehen.

#### Kontext

Informationsvermittlung setzt eine gute Kenntnis der geeigneten Inhalte und der verschiedenen Informationsquellen voraus. Die vermittelten Inhalte sollen der Klientin erlauben, weitere Informationen selbstständig zu beschaffen und die nützlichen Angaben auszuwählen, mit denen sie auf ihr Ziel hinarbeiten kann.

Dieser Tätigkeitsbereich D ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

A - Beraten

B - Führen eines Beratungsgesprächs

E - Moderieren von Gruppenveranstaltungen

F - Begleiten / Coachen

K – In Netzwerken arbeiten

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
D1 - Abklären des Informationsbedarfs D2 - Suchen und Nutzen geeigneter Informationsquellen D3 - Wählen und Vermitteln der Information in Anbetracht der spezifischen Bedürfnisse der Klientin D4.- Vorschlagen geeigneter Methoden für die Informationssuche D5 - Sicherstellen, dass die Informationen in den Gesamtprozess integriert werden	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- den Wissensstand der Klientin zu beurteilen (N2)</li> <li>- ihren Informationsbedarf zu bestimmen und den nötigen Vertiefungsgrad zu beurteilen (N3)</li> <li>- die verschiedenen Informationsquellen zu kennen und sie einzusetzen (N2)</li> <li>- die Informationen unter Berücksichtigung der Voraussetzungen der Klientin zu vermitteln (N3)</li> <li>- die Relevanz der verschiedenen Informationen zu beurteilen (N3)</li> <li>- die Klientin bei der Informationssuche zu unterstützen und zu begleiten (N2)</li> <li>- sicherzustellen, dass die Klientin die Information verstanden hat und sie für sich nutzen kann (N3)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M3 - Fachwissen aktualisieren M6 - Aufbau einer Beziehung M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M9 - Ausrichtung auf Klientenbedürfnisse M13 - Einhaltung des Berufskodex M15 - Kommunikationsfähigkeit (mündlich + schriftlich)	<u>Erforderliches Niveau</u> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### E Moderieren von Gruppenveranstaltungen (Grundkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Die Durchführung einer Gruppenveranstaltung setzt pädagogische Fähigkeiten voraus. Durch die Förderung von Interaktionen in Gruppen soll die Entwicklung der Teilnehmenden gefördert werden. Verhaltensweisen und Haltungen, welche der Umsetzung individueller Ziele dienen, sollen angeregt werden.

#### Kontext

Für die Durchführung einer Gruppenveranstaltung werden verschiedene Gruppenleitungskompetenzen benötigt. Die Fähigkeit, sich an unterschiedliches Publikum anzupassen, setzt Sicherheit bezüglich Inhalt und grosse Flexibilität bei der Wahl der Methoden und der sprachlichen Vermittlung voraus.

Dieser Tätigkeitsbereich E ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

D - Informieren

K - Interdisziplinär zusammenarbeiten

G - Konzipieren und Durchführen von Workshops

L - Sichern der Qualität

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
E1 - Klären der Bedürfnisse der Teilnehmenden E2 - Bestimmen der Inhalte E3 - Anwenden geeigneter Interventionstechniken E4 - Begleiten des Prozesses unter Berücksichtigung der Gruppendynamik E5 - Sicherstellen der Integration der Ergebnisse in die Projekte der einzelnen Teilnehmenden	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Voraussetzungen des Publikums einzuschätzen (N2)</li> <li>- die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmenden zu erfassen (N2)</li> <li>- ihre Präsentationsweise situationsgerecht anzupassen (Inhalte, Publikum, Gruppengrösse, Raumverhältnisse, verfügbares Material usw.) (N2)</li> <li>- die verschiedenen Präsentationstechniken und -mittel anzuwenden (N2)</li> <li>- die Veranstaltung in Abhängigkeit von Ziel und verfügbarer Zeit zu strukturieren (N2)</li> <li>- die Gruppendynamik zu steuern (N3)</li> <li>- die Informationen so zu vermitteln, dass sie von den Klientinnen weiterverwendet werden können (N2)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M1 - Selbstevaluation M3 - Fachwissen aktualisieren M5 - Flexibilität und Anpassungsfähigkeit M7 - Schaffung eines Vertrauensverhältnisses M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M9 - Ausrichtung auf Klientenbedürfnisse M12 - Zeitmanagement M13 - Stress- und Konfliktbewältigung M15 - Kommunikationsfähigkeit	<b>Erforderliches Niveau</b> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen





## Anforderungsniveau des Berufs

### F Begleiten / coachen (Zusatzkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Mit dem Ziel fortschreitender Selbstständigkeit wird die Klientin bis zur Realisierung ihres Projekts (z.B. Berufsfindung, Ausbildung, Neuorientierung, Eingliederung oder Umschulung) begleitet.

#### Kontext

Begleitung/Coaching ist erforderlich, wenn die Klientin nur dank enger und/oder langfristiger Begleitung Fortschritte erzielen kann.

Dieser Tätigkeitsbereich F ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

A - Beraten

B - Führen eines Beratungsgesprächs

C - Einsetzen diagnostischer Hilfsmittel

D - Informieren

K - Interdisziplinäres zusammenarbeiten

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
F1 - Einschätzen der aktuellen Lage F2 - Erstellen eines Handlungsplans F3 - Prozessorientiertes Begleiten und Unterstützen der Klientin F4 - Beurteilen des Fortschritts	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- die allgemeine Situation der Klientin zu analysieren und zu verstehen (N3)</li> <li>- zusammen mit der Klientin eine Vorgehensweise zu erarbeiten (N3)</li> <li>- Strategien zur Mobilisierung der persönlichen Ressourcen der Klientin und zur Förderung ihrer persönlichen Entwicklung vorzuschlagen (N4)</li> <li>- die Klientin zu befähigen, selbständig ihre Ziele zu verfolgen und zu erreichen (N3)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M1 - Selbstevaluation M6 - Aufbau einer Beziehung M7 - Schaffung eines Vertrauensverhältnisses M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M9 - Ausrichtung auf Klientenbedürfnisse M10 - Stress- und Konfliktbewältigung M11 - Festlegung von Prioritäten M12 - Zeitmanagement M13 - Einhaltung des Berufskodex M14 - Initiative und Kreativität	<u>Erforderliches Niveau</u> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### G Konzipieren und Durchführen von Kursen (Zusatzkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Die Beratungsperson kann bei der Konzipierung und Durchführung von Workshops zur Förderung bestimmter Kompetenzen und/oder der persönlichen Entwicklung der Klientin beigezogen werden (z.B. Hilfe zur beruflichen Integration oder Wiedereingliederung, Laufbahnplanung, vertiefte Analyse der Kompetenzen).

#### Kontext

Die Workshops müssen präzise auf das anvisierte Ziel ausgerichtet sein. Dies setzt häufig die Zusammenarbeit mit Partnerinstitutionen voraus: Stellenvermittlung, Anbieter anderer Dienstleistungen etc.

Dieser Tätigkeitsbereich G ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

D - Informieren

E - Moderieren von Gruppenveranstaltungen

H - Forschung betreiben

K - In Netzwerken arbeiten

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
G1 - Gestalten und Planen des Kurses G2 - Informieren über den Rahmen und die Ziele des Kurses G3 - Durchführen des Kurses G4 - Fortlaufendes Überprüfen des Verlaufs des Kurses und der Lerneffekte	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Bedürfnisse des Zielpublikums und gegebenenfalls des Auftraggebers aufzunehmen (N2)</li> <li>- ein auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnittenes Konzept zu entwickeln (N3)</li> <li>- Voraussetzungen zu schaffen, dank denen die Ziele erreicht werden können (N3)</li> <li>- differenzierte Kurse zu planen (N2)</li> <li>- bei der Durchführung die Gruppenleitungs- und Moderationstechniken wirkungsvoll einzusetzen (N3)</li> <li>- sicherzustellen, dass die Teilnehmenden die behandelten Themen verstehen und anwenden (N2)</li> <li>- den Kurs zu beurteilen und mögliche Korrekturen vorzunehmen (N4)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M1 - Selbstevaluation M3 - Fachwissen aktualisieren M4 - Im persönlichen Gleichgewicht bleiben M5 - Flexibilität und Anpassungsfähigkeit aufzeigen M7 - Schaffung eines Vertrauensverhältnisses M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M9 - Ausrichtung auf Klientenbedürfnisse M10 - Stress- und Konfliktbewältigung M12 - Zeitmanagement M14 - Initiative und Kreativität M15 - Kommunikationsfähigkeit (mündlich + schriftlich)	<u>Erforderliches Niveau</u> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### H Forschung betreiben (Zusatzkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Beratungspersonen können im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit an Forschungsprojekten zu Fragestellungen der Berufsberatung teilnehmen und dabei wissenschaftliche Verfahren und Methoden anwenden.

#### Kontext

Die Forschungstätigkeit kann selbstständig, in einem amtlichen oder interinstitutionellen Rahmen oder im Kontext einer Bildungsstätte betrieben werden.

Dieser Tätigkeitsbereich H ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

B - Führen eines Beratungsgesprächs

C – Diagnostizieren/Evaluieren

D - Informieren

J - Leiten eines Projekts

K - In Netzwerken arbeiten

L - Sichern der Qualität

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
H1 - Identifizieren und Beschreiben der Fragestellungen H2 - Festlegen eines eigenen Forschungsdesigns H3 - Erheben von Daten H4 - Analysieren und Interpretieren der Daten H5 - Ziehen von Schlussfolgerungen H6 - Kommunizieren der Ergebnisse H7 - Einbinden der Ergebnisse in die Orientierungs- und Beratungspraxis	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- das Feld der Untersuchung festzulegen (N3)</li> <li>- die Forschungsziele zu definieren (N3)</li> <li>- den operativen Forschungsplan zu erstellen (N3)</li> <li>- die geeignete Methodik für die Untersuchung auszuwählen (N3)</li> <li>- die Zuverlässigkeit der gesammelten Daten sicherzustellen (N2)</li> <li>- die Daten nach Massgabe der Forschungsziele zu verarbeiten (N4)</li> <li>- Schlussfolgerungen zu ziehen und Empfehlungen abzugeben (N4)</li> <li>- die Ergebnisse gezielt zu publizieren und zu kommentieren (N2)</li> <li>- die Übertragung in die Praxis zu fördern (N3)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M3 - Fachwissen aktualisieren M11 - Festlegung von Prioritäten M12 - Zeitmanagement M13 - Einhaltung des Berufskodex M14 - Initiative und Kreativität	<u>Erforderliches Niveau</u> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### I Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten (Zusatzkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Die Beratungsperson kann bei Bedarf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche der Berufsberatung in der Öffentlichkeit vorstellen und zu aktuellen Themen im Bereich der Bildung und der Beratung Stellung nehmen.

#### Kontext

Diese Form der Kommunikation kann sich an potentielle Ratsuchende und an die Öffentlichkeit im Allgemeinen richten.

Dieser Tätigkeitsbereich H ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

D - Informieren

K - In Netzwerken arbeiten

E - Moderieren von Gruppenveranstaltungen

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
I1 - Sich über berufsberatungsspezifische Themen auf dem Laufenden halten I2 - Strategie, Inhalt und Form der Kommunikation wählen I3 - Informationen übermitteln I4 - Überprüfen der Wirkung der Kommunikation	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- sich auf dem Laufenden zu halten über Themen, die einen Bezug zur Berufsberatung haben (N2)</li> <li>- eine auf das Zielpublikum abgestimmte Kommunikationsstrategie festzulegen (N2)</li> <li>- die betroffenen Kreise zu informieren (N2)</li> <li>- die Angemessenheit der Kommunikationsmittel und das Verständnisniveau des Publikums zu überprüfen (N4)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M3 - Fachwissen aktualisieren M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M13 - Einhaltung des Berufskodex M14 - Initiative und Kreativität M15 - Kommunikationsfähigkeit (mündlich + schriftlich)	<u>Erforderliches Niveau</u> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### J Leiten eines Projekts (Zusatzkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Bei ihrer Tätigkeit muss die Beratungsperson gegebenenfalls Projekte im Zusammenhang mit der Berufsberatung leiten.

#### Kontext

Die Projekte können im Rahmen einer Berufsberatungsstelle, der interinstitutionellen Zusammenarbeit, interkantonalen Organe, usw. durchgeführt werden.

Dieser Tätigkeitsbereich L ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

H - Forschung betreiben

L - Sichern der Qualität

K - In Netzwerken arbeiten

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
J1 - Klären der Ziele J2 - Erstellen eines Handlungsplans J3 - Durchführen des Projekts gemäss bewährten Standards J4 - Überprüfen des Fortschritts des Projekts J5 - Schlussfolgerungen übermitteln J6 - Sicherstellen des Praxistransfers	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- den Inhalt und die genauen Projektziele festzulegen (N2)</li> <li>- einen Handlungsplan zu erstellen und umzusetzen (N3)</li> <li>- die involvierten Personen anzuleiten (N2)</li> <li>- regelmässig Bilanz zu ziehen und ihre Tätigkeit neu auszurichten (N3)</li> <li>- die Ergebnisse praxistauglich vorzustellen (N3)</li> <li>- nützliche und umsetzbare Empfehlungen abzugeben (N3)</li> <li>- die Wirkung der vorgenommenen Handlungen zu überprüfen (N4)</li> </ul>
<b>Soziale und persönliche Kompetenzen</b> M3 - Fachwissen aktualisieren M5 - Flexibilität und Anpassungsfähigkeit aufzeigen M10 - Stress- und Konfliktbewältigung M11 - Festlegung von Prioritäten M12 - Zeitmanagement M13 - Einhaltung des Berufskodex M14 - Initiative und Kreativität	<u>Erforderliches Niveau</u> N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### **K In Netzwerken arbeiten** (interdisziplinäre Fachkompetenz)

#### **Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs**

Die Tätigkeit des Berufsberaters weist zahlreiche Berührungspunkte mit institutionellen Partnern auf, mit denen er zusammenarbeiten und gemeinsame Handlungsfelder festlegen muss.

#### **Kontext**

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit ist für die Beratungstätigkeit häufig unerlässlich. Der Erfolg der Beratungstätigkeit hängt oft von der Qualität einer solchen Zusammenarbeit ab. Dieser Tätigkeitsbereich H ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

D - Informieren

J - Leiten eines Projekts

I - Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten

L - Sichern der Qualität

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
K1 - Kontaktpersonen eruiieren K2 - Kontakt aufnehmen und die Form der Zusammenarbeit bestimmen K3 - Entwickeln einer effizienten Zusammenarbeit K4 - Überprüfen der Qualität der Zusammenarbeit	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- potentielle Partner und ihre Ressourcen kennen zu lernen (N3)</li> <li>- die Kontakte und die Zusammenarbeit aufzunehmen und auszubauen (N2)</li> <li>- die Handlungsfelder und den Aktionsradius der Beteiligten abzugrenzen (N3)</li> <li>- eine gemeinsame Strategie festzulegen (N3)</li> <li>- regelmässig die Form und den Mehrwert der Zusammenarbeit zu überprüfen (N3)</li> <li>- die Art der Zusammenarbeit anzupassen (N3)</li> </ul>
Soziale und persönliche Kompetenzen	Erforderliches Niveau
M5 - Flexibilität und Anpassungsfähigkeit aufzeigen M6 - Aufbau einer Beziehung M7 - Schaffung eines Vertrauensverhältnisses M8 - Anpassung an das jeweilige Zielpublikum M10 - Stress- und Konfliktbewältigung M11 - Festlegung von Prioritäten M13 - Einhaltung des Berufskodex M14 - Initiative und Kreativität	N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen



## Anforderungsniveau des Berufs

### L **Sichern der Qualität** (interdisziplinäre Fachkompetenz)

#### Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs

Jede berufliche Tätigkeit braucht eine Qualitätskontrolle.

#### Kontext

Diese Arbeit kann alleine, aber auch im Team oder innerhalb einer Institution vorgenommen werden. In diesem Fall geht es darum, an einem Gesamtprojekt mitzuarbeiten.

Dieser Tätigkeitsbereich H ist mit den folgenden Bereichen verbunden:

D - Informieren

K - In Netzwerken arbeiten

H - Forschung betreiben

Handlungskompetenzen	Beurteilungskriterien
L1 - Regelmässiges Erheben der definierten Messgrössen L2 - Erheben von Daten L3 - Auswerten, Interpretieren und Besprechen der Ergebnisse L4 - Überprüfen der Wirkung der umgesetzten Massnahmen	Die Beratungsperson ist in der Lage: <ul style="list-style-type: none"><li>- den zu prüfenden Bereich zu bestimmen (N2)</li><li>- die Messindikatoren festzulegen (N3)</li><li>- eine geeignete Messmethode auszuwählen (N3)</li><li>- die Zuverlässigkeit der erhobenen Daten sicherzustellen (N2)</li><li>- die Ergebnisse auszuwerten und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen (N3)</li><li>- die Ergebnisse mitzuteilen und Veränderungen/Verbesserungen anzuregen (N3)</li><li>- den Fortschritt zu beurteilen (N3)</li></ul>
Soziale und persönliche Kompetenzen	Erforderliches Niveau
M1 - Selbstevaluation M2 - Sich weiterbilden M3 - Fachwissen aktualisieren M7 - Schaffung eines Vertrauensverhältnisses M11 - Festlegung von Prioritäten M13 - Einhaltung des Berufskodex	N1 = Kenntnis/Wissen N2 = Ausführung in einer konkreten Situation (Standard) N3 = Ausführung unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Parameter N4 = Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen