

## KOMPETENZPROFIL FÜR BERATUNGSPERSONEN

# Grundzüge eines Schweizer Kompetenzprofils

Jean-Marie Fragnière und  
Walter Goetze

*Im Auftrag der KBSB wurde ein schweizerisches Kompetenzprofil für Beratungspersonen erstellt. Ziel war, ein modularartiges, ausbaufähiges und an unterschiedliche berufliche Kontexte anpassbares Hilfsmittel zu schaffen. Im Folgenden präsentieren die Autoren den Aufbau und die Funktionsweise dieses Profils.*

Sie sind schon etwas in die Jahre gekommen, die verschiedenen Bildungsgänge für die Ausbildung in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Schliesslich wurden sie in den frühen 80er-Jahren ausgearbeitet. Seither hat sich viel geändert, auch in der Beratung. Die Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) hat deshalb den Auftrag erteilt, ein Kompetenzprofil zu entwickeln, das:

- als Grundlage für die Anerkennung von Ausbildungsgängen durch das BBT dient;
- klar zwischen einem psychologischen Fachabschluss in Laufbahn- und Rehabilitationpsychologie gemäss PsyG und den durch das BBT anerkannten Ausbildungen unterscheidet;
- auf den Bologna-Prozess abgestimmt ist;
- als Grundlage für die Anerkennung anderweitig erworbener Kompetenzen dienen kann.

## ARBEIT IM TANDEM

Der Auftrag wurde bewusst an ein Westschweizer und an ein Deutschschweizer Institut erteilt und musste in enger Zusammenarbeit abgewickelt werden. Damit sollte eine möglichst hohe Akzeptanz in den Sprachregionen erreicht werden.

Ein Kompetenzprofil zu erstellen setzt voraus, dass überhaupt Klarheit besteht, was man unter «Kompetenzprofil» versteht. Die Durchsicht sehr vieler Kompetenzprofile für Berufs-, Studien- und Laufbahnberater aus verschiedenen Ländern zeigte, dass eine solche Klarheit noch kaum besteht. Wir fanden

- sehr unterschiedliche Gliederungsprinzipien und trotz Gliederung grosse Redundanzen;
- sehr unterschiedliche Abstraktionsniveaus, manchmal sogar innerhalb desselben Profils;
- sehr unterschiedliche und meist nur implizite Definitionen von Kompetenz (Kompetenz als Disposition, als Handlungsweise, als Lernziel und so weiter).

Den international anerkannten Experten Le Boterf (Spezialist für Kompetenzentwicklung) und Frei (Arbeitspsychologe) zufolge kann eine Kompetenz nur in dem Kontext, in dem sie angewendet wird, verstanden werden. Wir definieren Kompetenz daher als die Möglichkeit einer Person, ihre Ressourcen zu organisieren und zu nutzen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, das heisst fähig zu sein, in einem gegebenen Kontext zu handeln.

## EIN MUSS: REGELN DEFINIEREN

Unsere Analyse der verschiedenen Kompetenzprofile hat gezeigt, dass sowohl für die Struktur des Profils als auch für seinen Inhalt Regeln definiert werden müssen. Immer mehr Fachleute äussern heute Vorbehalte gegenüber Profilen, die auf den Kategorien berufliche, methodische, soziale und persönliche Kompetenzen aufgebaut sind. Diese Systeme sind Instrumente zur Suche nach Kompetenzen, nicht jedoch zu ihrer Beschreibung. Wenn man eine Kompetenz beschreiben will, muss man den Zusammenhang zwischen der Situation und der Handlung aufzeigen. Soziale Kompetenzen werden für einige Berufe (zum Beispiel Psychologinnen) zu beruflichen Kompetenzen. Die so genannten methodischen Kompetenzen hingegen sind keine Kompetenzen, sondern Ressourcen, die Kompetenzen ermöglichen. Diese wenigen Bemerkungen zeigen schon, wie notwendig es ist, sich auf ein theoretisches Kompetenzmodell zu stützen. Ebendies war der Grund für die Entwicklung dieses Kompetenzprofils für Beratungspersonen.

Das nun vorliegende Kompetenzprofil besteht aus einer Tabelle mit vier Spalten, in denen folgende Ebenen beschrieben werden: die Nutzniesser, die Kompetenzen, die Fähigkeiten und die Kenntnisse. Die beiden Letztgenannten bilden zusammen die Ressourcen. Die Spalte ganz rechts legt ein Bewertungssystem fest, mit dem das für das Basisprofil einer Beratungsperson erforderliche minimale Kompetenzniveau definiert werden kann.

Kompetenz «Beraten»		Ressourcen		Kompetenz-niveau
Adressdaten	Kompetenzen	Fähigkeiten	Kenntnisse	
<b>Nutznieser</b> Wer sind die Nutzniesser der Leistung?	<b>Spezifische Kompetenz</b> Nennung der spezifischen Kompetenzen eines Berufs- und Laufbahnberaters resp. einer Berufs- und Laufbahnberaterin durch Beschreibung der Ziele und der Mittel.	<b>Definition der Unité d'action</b> und Beschreibung der vier Schritte im vollständigen Handlungszyklus: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informieren</li> <li>• Planen/Entscheiden</li> <li>• Realisieren/Ausführen</li> <li>• Evaluieren/Reflektieren/Bezug zum Gesamtprozess herstellen.</li> </ul>	<b>Basisprofil</b> Nennung des benötigten Grundwissens für das Basisprofil.  <b>Erweitertes Profil</b> <i>Zusatzwissen für die Kompetenzen des erweiterten Profils.</i>	<b>Basisprofil</b> Minimale Kompetenzen für den Einsatz als BeraterIn.
<b>Einzelpersonen</b> allein oder in Begleitung (Familie, Bezugspersonen ...)	<b>Einzelberatung</b> Planung des Vorgehens und Steuerung eines systematischen und angemessenen Prozesses, der die Klientin im Erreichen ihrer Ziele unterstützt. Die Beratungstätigkeit als Ganzes umfasst alle oder einzelne der folgenden Interventionen: Beratungsgespräch, Diagnostik/Beurteilung, Informieren, Begleitung/Coaching.	<b>Gesamtprozess</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der Fragestellung/ des Anliegens der Klientin</li> <li>• Gemeinsame Definition der Ziele und Abschliessen einer Vereinbarung (Kontrakt)</li> <li>• Erbringen der vereinbarten Leistung</li> <li>• Fortlaufende Überprüfung des Prozesses</li> </ul>	<b>Basisprofil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der Theorien über berufliche Entwicklung Jugendlicher und Erwachsener</li> <li>• Kenntnis wichtiger Berufswahltheorien</li> <li>• Kenntnis wichtiger Beratungstheorien</li> <li>• Kenntnis der wichtigsten entwicklungspsychologischen Theorien</li> <li>• Kenntnis der wichtigsten sozio-ökonomischen Theorien</li> <li>• Kenntnis der Grundlagen des Arbeitsrechts</li> <li>• Kenntnis der Techniken für die Arbeitssuche (Bewerbungsschreiben usw.)</li> </ul> <b>Erweitertes Profil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der wichtigsten Theorien der Arbeits- und Organisationspsychologie</li> <li>• Kenntnis der wichtigsten psychopathologischen Theorien</li> <li>• Kenntnis der Kultur der verschiedenen Migrantengemeinschaften</li> </ul>	<b>Niveau 2 von 4</b>

Das Profil zählt achtzehn spezifische Kompetenzen auf. Als Beispiel präsentiert die oben stehende Tabelle eine dieser Kompetenzen, nämlich die Kompetenz «Beraten».

Für jeden Spaltentitel wurden Regeln definiert. Unter «Adressaten» sind die Nutzniesser und die für sie ausgeführten Handlungen zu verstehen, auch wenn daraus Interaktionen mit anderen Beteiligten resultieren. Die Definition der achtzehn Kompetenzen der gesamten Tabelle umfasst stets eine Beschreibung der Ziele und der Mittel, mit denen diese erreicht werden können. Der Begriff «Fähigkeiten» ist zu verstehen als «fähig sein, zu handeln». Der Handlungszyklus gliedert sich in die mit den Buchstaben IPRE gekennzeichneten Schritte.

Bei den Fähigkeiten unterscheiden wir drei Arten von Zyklen:

- den Gesamtprozess;
- die Sequenz, die ein Teil des Gesamtprozesses ist (so ist zum Beispiel «ein Gespräch führen» eine andere spezifische Kompetenz, ein Teil des Gesamtprozesses «Beraten»);
- regelmässige Überprüfung: Bestimmte Fähigkeiten können weder Teil des Gesamtprozesses noch einer Sequenz sein. Sie werden fortlaufend oder auch während eines bestimmten Zeitraums im Lauf des Jahres angewendet.

Um dem Begriff «Unité d'action» so nahe wie möglich zu bleiben, wurden Adjektive und lange Ausdrücke vermieden. Die vier Schritte IPRE (Informieren, Planen/Entscheiden, Realisieren, Evaluieren) beschreiben Handlungen. Es wird daher weder auf die Ziele noch auf die Mittel eingegangen.

Die Textspalte «Kenntnisse» beschreibt die theoretischen Kenntnisse, über die man verfügen muss, um den unter «Fähigkeiten» beschriebenen Prozess erfolgreich auszuführen. Zu beachten ist,

dass jede Kenntnis im Profil nur ein einziges Mal erwähnt wird, in der Regel nämlich dort, wo ihre Anwendung am sinnvollsten erscheint.

#### ZWEI PROFILE MIT UNTERSCHIEDLICHEN NIVEAUS

Die Spalte «Kompetenzniveaus» bezieht sich auf zwei Profile:

- ein Basisprofil, das die zur Ausübung des Beratungsberufs notwendigen Mindestkompetenzen enthält;
- ein erweitertes Profil für Erfahrene, in dem zusätzliche, durch Weiterbildung und Spezialisierung erworbene Kompetenzen beschrieben werden.

Eine Skala (von 0 bis 4) ermöglicht die Einstufung der Kompetenzen.

Dieses System bildet das Grundgerüst des Kompetenzprofils für Beratungspersonen, wobei jede Institution oder Organisation gegebenenfalls spezifisch für sie geltende Anforderungen hinzufügen kann. Die Intention bei der Entwicklung des Profils war, ein modulartiges, ausbaufähiges und an unterschiedliche berufliche Kontexte anpassbares Hilfsmittel zu schaffen. Nicht zuletzt soll dieses Kompetenzprofil als Grundlage für die Einführung eines Systems zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und eines Verfahrens zur Akkreditierung von Ausbildungsgängen der wichtigsten anerkannten Institutionen dienen. Die KBSB wird in Kürze die Unterlagen einem landesweiten Vernehmlassungsverfahren zuführen.