

Steiner, Karin; Poschalko, Andrea

Research Report

Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung: Eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen

AMS report, No. 78

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Steiner, Karin; Poschalko, Andrea (2011) : Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung: Eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen, AMS report, No. 78, ISBN 978-3-85495-258-9, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97905>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Karin Steiner, Andrea Poschalko

Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung

Eine exemplarische Synopse nationaler und
internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung
von Bildungs- und BerufsberaterInnen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Karin Steiner, Andrea Poschalko

Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung

Eine exemplarische Synopse nationaler und
internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung
von Bildungs- und BerufsberaterInnen

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Jänner 2011 • Grafik: Lanz, A-1030 Wien, Titelbild: Andrea Poschalko • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2011

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 978-3-85495-258-9

Inhalt

1	Einleitung	5
1.1	Tätigkeitsbereiche im BeraterInnenfeld	7
2	Soll-BeraterInnenkompetenzen	9
2.1	Der Kompetenzbegriff	9
2.2	Kompetenzkataloge, Standards und Leitlinien	12
2.3	Nationale und internationale Good-Practice-Beispiele von Kompetenzkatalogen, Standards und Leitlinien	14
2.3.1	Matrix Quality Standard for Information Advice and Guidance Services	14
2.3.2	Internationale Leitlinien für Berufsorientierungs- und Aktivierungstrainings – Quinora/Guide Me!	15
2.3.3	Internationale Kompetenzen für PraktikerInnen in schulischer und beruflicher Beratung – Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOSP/IAEVG/IVSBB)	17
2.3.4	Minimalanforderungen für die Praxis des Career Counseling der National Career Development Association (NCDA)	19
2.3.5	Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs)	20
2.3.6	Qualitätsstandards für Berufliche Beratung vom Deutschen Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dvb)	21
2.3.7	Professional Standards for Australian Career Development Practitioners	23
2.3.8	Qualifikationsprofil »Berufs-, Studien- und LaufbahnberaterIn (Schweiz)«	24
2.3.9	Kompetenzen für BeraterInnen in Bildung, Beruf und Beschäftigung nach Schiersmann et al.	26
2.3.10	Rambøll Management: Qualitätsstandards für die BBB-Beratung	28
2.3.11	MEVOC/ECGC	29
2.3.12	European Accreditation Scheme for Careers Guidance Counsellors (EAS)	31
2.3.13	Kompetenzrahmen für LaufbahnberaterInnen (Cedefop)	32
2.3.14	Weiterbildungsakademie (wba)	34
3	Ausbildungen: Good Practices im deutschsprachigen Raum	36
3.1	Situation im deutschsprachigen Raum im Überblick	36
3.2	Good-Practice-Beispiele von Aus- und Weiterbildungsangeboten im deutschsprachigen Raum	37
3.2.1	»CCHRM – Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management«, verliehen an den Universitäten Bern und Freiburg (Schweiz)	37
3.2.2	BBF – Bachelorstudiengang »Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement« an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim (Deutschland)	39

3.2.3	ma bob – Postgradualer Studiengang »Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft« an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg (Deutschland)	42
3.2.4	»Diplomlehrgang Berufsorientierungstraining und Karriereberatung« am Berufsförderungsinstitut Wien (bfi Wien) (Österreich)	44
3.2.5	»Ausbildung zum/zur Berufs- und Bildungsberater/-in« am Wirtschaftsförderungsinstitut Wien (WIFI Wien) (Österreich)	45
3.2.6	Lehrgang universitären Charakters »Bildungs- und Berufsberatung« am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung – bifeb (Österreich)	47
3.2.7	Postgradualer Universitätslehrgang Akademische/r Experte/in und Postgradualer Universitätslehrgang Master of Arts »Bildungs- und Berufsberatung« an der Donau-Universität Krems (Österreich)	49
4	Die Situation des Berufsbereiches der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich	51
5	Resümee	55
6	Literatur	56
7	Anhang: Detailübersichten zu den beschriebenen Kompetenzkatalogen, Standards und Leitlinien	59

1 Einleitung

Berufs- und Laufbahnberatung soll Menschen jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens darin unterstützen, eine Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Berufswahl zu treffen und ihre Laufbahn effektiver planen zu können. Die Beratung hilft Menschen bei der Identifikation und Reflexion eigener Neigungen, Interessen und Fähigkeiten, trägt dazu bei, die Situation des Arbeitsmarktes und des Bildungssystems besser zu verstehen und unterstützt sie, durch die systematische Bereitstellung von Informationen, bestmögliche Entscheidungen für ihre berufliche Zukunft zu treffen.¹

Die Ausbildungs-, Berufs- und Tätigkeitsmöglichkeiten werden immer vielfältiger und unübersichtlicher, neue Berufsbereiche bilden sich heraus (neue Medien und Technologien, Ökologie und Nachhaltigkeit), es entstehen flexiblere Modelle des Arbeitens (verschiedene Beschäftigungsformen und Zeitmodelle), der wirtschaftliche Wandel schreitet immer schneller voran und der Bedarf des Arbeitsmarktes verändert sich rascher und unvorhersehbarer. Bisher wurde Bildungs- und Berufsberatung hauptsächlich in bestimmten Lebensphasen in Anspruch genommen (zum Beispiel beim Übergang von der Schule in den Beruf, in Phasen der Arbeitssuche, beim beruflichen Wiedereinstieg etc.). Aufgrund der veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wird es künftig notwendig sein, dass die Beratung vermehrt Skills für effektives Laufbahnmanagement vermittelt und diese für alle Menschen über die gesamte Lebensdauer hinweg zugänglich macht.² Vor diesem Hintergrund wird auch die eigene Lebens- und Karriereplanung zunehmend unberechenbarer, und dementsprechend steigen sowohl der Bedarf an Beratung und aktuellen Informationen als auch die Ansprüche an die Bildungs- und BerufsberaterInnen.

Auch auf politischer Ebene stieg in den letzten Jahren die Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung. Mit der Initiierung der Lissabon-Strategie im Jahr 2000 durch die Europäische Kommission wurde ein umfassendes Bekenntnis zum Lifelong Learning auf politischer Ebene abgelegt. Dadurch wurde in weiterer Folge auch der lebensbegleitenden Beratung (Lifelong Guidance) eine Schlüsselrolle für erfolgreiches lebenslanges Lernen zugeschrieben. Seitdem gab es zahlreiche Initiativen, um die Bedeutung der Beratung nachhaltig zu untermauern.

So wurden im Zeitraum von 2001 bis 2003 in Studien der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), der Europäischen Kommission und der Weltbank die Beratungssysteme in 37 Ländern untersucht, die Stärken und Schwächen dieser Systeme identifiziert und Handlungsempfehlungen abgegeben. Die Ergebnisse der Studien wurden in Form von Ländergutachten³ und Syntheseberichten zusammengefasst⁴. 2004 wurde dann

1 Vgl. OECD 2004.

2 Vgl. Höglinger, D./Steiner, K. 2005.

3 Siehe OECD 2003.

4 Siehe OECD 2004; OECD/European Union 2004; Sultana, R. G. 2004.

vom EU-Bildungsministerrat eine Resolution über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa beschlossen (Guidance Resolution).⁵

In den international vergleichenden Studien wurden vielfältige Anregungen zur Stärkung der Qualität der Beratungssysteme gegeben. Im österreichischen Länderbericht wurde beispielsweise hinsichtlich der Professionalisierung im Berufsbereich konstatiert, dass sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Ausbildung und Erfahrung des Beratungspersonals im Erwachsenenbildungsbereich sehr unterschiedlich sind.⁶ Im schulischen Bereich zeigte sich zum Beispiel Entwicklungspotenzial bei der Ausbildung der LehrerInnen für den Berufsorientierungsunterricht, die als oftmals zu fragmentiert oder zu wenig umfassend beurteilt wurde.⁷

Eine weitere Initiative zur Unterstützung und Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich von Lifelong Guidance ist die Gründung des European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), das unter anderem die Qualitätsentwicklung und Professionalisierung von Bildungs- und Berufsberatung thematisiert. Dabei handelt es sich um ein Netzwerk von 26 teilnehmenden europäischen Staaten und drei beobachtenden Ländern. Österreich wird durch das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) und die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (STVG) vertreten.⁸

Auch Euroguidance agiert als internationales Netzwerk in den Bereichen von Bildungs- und Berufsinformation und -beratung, und besteht aus Euroguidance-Zentren in allen EU-Staaten, den EWR-Staaten, Island, Liechtenstein und Norwegen, der Türkei sowie der Schweiz. Das Euroguidance Netzwerk ist Kooperationspartner des ELGPN und zielt darauf ab, die Mobilität in Europa zu fördern und die Entwicklung der europäischen Dimension in der Bildungs- und Berufsberatung voranzutreiben. Die einzelnen Euroguidance-Zentren fungieren als Schnittstellen zwischen den Bildungs- und Berufsberatungssystemen der einzelnen Länder und stellen umfassende Informationen zum Bereich der Bildungs- und Berufsinformation bzw. -beratung bereit.

Zu den Tätigkeitsbereichen des österreichischen Euroguidance-Zentrums, das in der österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen im OeAD (Österreichischer Austauschdienst GmbH) verankert ist, zählt neben vielen anderen auch die Vernetzung zwischen den AkteurInnen im Bereich der Bildungs- und Berufsinformation bzw. -beratung auf nationaler und internationaler Ebene.⁹

Parallel dazu entstanden und entwickelten sich noch zahlreiche weitere Initiativen, die die Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung untermauern und die Professionalisierung im Berufsbereich vorantreiben. So richtete beispielsweise das Bundesministerium für Unterricht,

5 Siehe Rat der Europäischen Union 2004; siehe auch Rat der Europäischen Union 2008.

6 Vgl. OECD 2003, Seite 36.

7 Vgl. ebenda, Seite 46; siehe dazu auch Kapitel 4 (Die Situation in Österreich).

8 Siehe <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>

9 Vgl. www.euroguidance.net; www.lebenslanges-lernen.at

Kunst und Kultur bereits im Jahr 2005 eine nationale Arbeitsgruppe für Lifelong Guidance zur Entwicklung einer Lifelong-Guidance-Strategie in Österreich ein.¹⁰

Wenn man die einzelnen Initiativen zur Förderung und Entwicklung des Berufsbereiches untersucht, stößt man relativ rasch darauf, dass die Kompetenzen der BeraterInnen eine Schlüsselrolle für die Sicherung der Qualität der Bildungs- und Berufsberatung und der Weiterentwicklung der Beratungspraxis einnehmen. Der vorliegende Bericht, den das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich im Jahr 2010 erarbeitet hat, gibt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, einen Überblick über interessante internationale Kompetenzprofile, Qualitätsstandards und Qualitätsleitlinien sowie Good-Practice-Beispiele von Aus- und Weiterbildungen im Bildungs- und Berufsberatungsbereich im deutschsprachigen Raum.

Nach dem einleitenden Kapitel 1, das die Hintergründe für die Bedeutungszunahme der Bildungs- und Berufsberatung darstellt und in aller Kürze auf die beruflichen Tätigkeitsbereiche im BeraterInnenfeld eingeht, befasst sich Kapitel 2 mit den erforderlichen Kompetenzen für eine effektive und zeitgemäße Bildungs- und Berufsberatung. Neben der Erläuterung des Kompetenzbegriffes ist das Kernstück des Kapitels die Darstellung gängiger und interessanter Kompetenzrahmen als Überblick über den State of the Art. Kapitel 3 beschäftigt sich dann mit Good-Practice-Beispielen von Aus- und Weiterbildungsangeboten im deutschsprachigen Raum, wobei der Fokus auf Österreich liegt. Anschließend wird in Kapitel 4 der Ist-Zustand hinsichtlich eines wachsenden und sich entwickelnden Berufsfeldes in Österreich reflektiert. Das kurze abschließende Resümee, die Quellenangaben und der Anhang, in dem einige sehr umfangreiche Kompetenzkataloge, Standards und Leitlinien detaillierter dargestellt sind, beschließen den vorliegenden Bericht.

1.1 Tätigkeitsbereiche im BeraterInnenfeld

Ein Cedefop-Bericht,¹¹ der 1992 die Berufsprofile von Bildungs- und BerufsberaterInnen aus zwölf Mitgliedstaaten der EU analysierte und miteinander verglich, lieferte quantitative Daten über deren berufliche Aufgaben und die Sektoren, in denen sie tätig sind.

Die Liste der so ermittelten beruflichen Rollen, Aufgaben und Fähigkeiten ist umfangreich und spiegelt ein heterogenes Berufsfeld wider:

- (1) Bildungs- und BerufsberaterIn für SchulabsolventInnen;
- (2) Bildungs- und BerufsberaterIn für junge Menschen außerhalb der Schule;
- (3) Bildungs- und BerufsberaterIn für höhere Ausbildungen im tertiären Bildungsbereich;
- (4) Bildungs- und BerufsberaterIn in der Erwachsenenbildung;
- (5) Bildungs- und BerufsberaterIn für den Beschäftigungsbereich;

¹⁰ Siehe www.lifelongguidance.at

¹¹ Vgl. Watts, A. G. 1992, zitiert nach Reid, H. L./Ford, A. 2008, Seite 21.

- (6) Bildungs- und BerufsberaterIn für Personen mit speziellen Bedürfnissen;
- (7) Bildungs- und BerufsberaterIn in privaten Beratungseinrichtungen;
- (8) LehrerIn in der Bildungs- und Berufsberatung in Schulen;
- (9) LehrerIn in der Bildungs- und Berufsberatung für den nach-schulischen Bereich;
- (10) Psychologe/Psychologin in allen Sektoren;
- (11) ArbeitsvermittlerIn;
- (12) Beauftragte/r für Informationsmanagement;
- (13) Andere (z. B. hinsichtlich Arbeitslosenversicherung, Verbindung zum Arbeitsmarkt, staatlicher Leistungen).

In Österreich sind die Anbieter im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung traditionellerweise verschiedene Bildungsinstitutionen (Schulen, Universitäten, Erwachsenen- und Berufsbildungsträger) und Interessenvertretungen (z.B. Kammern) sowie das Arbeitsmarktservice (AMS) bzw. AMS-nahe Institutionen. Dementsprechend sind die wichtigsten Arbeitgeber für Bildungs- und BerufsberaterInnen in Österreich Schulbehörden, das Arbeitsmarktservice sowie die Wirtschaftskammer Österreich.¹² Dabei konzentrieren sich die Aufgabenfelder vor allem auf die Weiterbildungsberatung, die allgemeine Berufs- und Bildungsberatung, die Berufsorientierung sowie auf die Beratung von WiedereinsteigerInnen und Arbeitsuchenden.¹³

¹² Vgl. Nowak, G. 2009, Seite 18.

¹³ Vgl. Nowak, G. 2009, Seite 27f.

2 Soll-BeraterInnenkompetenzen

Die Bildungs- und Berufsberatung ist eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle soziale Dienstleistung, die entsprechende professionelle Kompetenzen erfordert. Eine wichtige Aufgabe im Hinblick auf die Qualitätssicherung in diesem Handlungsfeld ist daher eine klare Definition der Kompetenzen von BeraterInnen und die Stärkung des professionellen beruflichen Handelns der BeraterInnen.

In den letzten Jahren hat sich der politische Druck hinsichtlich der Qualität und Effektivität im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt und im Zuge dessen die internationale Professionalisierungsdebatte und die Diskussion um Qualitätssicherung, Kompetenzen und Kompetenzentwicklung intensiviert.

Wie in vielen europäischen Ländern gibt es auch in Österreich keine einheitliche Regelung zur Berufsberechtigung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Es handelt sich um keine geschützte Tätigkeit, zudem wird die Herausbildung eines einheitlichen Berufsbildes durch die heterogene Einbindung von Beratungsaufgaben in unterschiedliche organisationale Kontexte erschwert. So stellt die Beratung mitunter nur einen Teil des Aufgabengebietes von PraktikerInnen dar.¹⁴ Nicht zuletzt aufgrund dieser Rahmenbedingungen rücken kompetenzbasierte Ansätze, im Sinne des professionellen Handelns, stärker in den Vordergrund.

In der Bildungs- und Berufsberatung Tätige haben nicht nur im europäischen und weltweiten Vergleich einen heterogenen Ausbildungsbackground, sondern auch auf nationaler Ebene.¹⁵ So verfügen zwar laut einer Studie im Auftrag des AMS Österreich aus dem Jahr 2009 mehr als die Hälfte der Bildungs- und BerufsberaterInnen über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine explizite Aus- oder Weiterbildung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung haben aber nur etwa zwölf Prozent absolviert.¹⁶

Die Qualität der Bildungs- und Berufsberatung hängt aber zweifellos in entscheidendem Maße von der Professionalität und den Kompetenzen der PraktikerInnen ab. Für die AkteurInnen in diesem Berufsfeld (KundInnen, Träger etc.) wäre es außerdem wichtig, dass diese Kompetenzen transparent und nachvollziehbar sind; (inter-)national anerkannte Kriterien bzw. Nachweise wie Ausbildungsstandards oder Zertifizierungen würden diesbezüglich Vorschub leisten.

2.1 Der Kompetenzbegriff

Im deutschsprachigen Raum ist vor allem die Definition des Psychologen Franz E. Weinert geläufig.¹⁷ Demnach sind Kompetenzen »(...) die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren

¹⁴ Vgl. Schiersmann, C. 2009, Seite 763.

¹⁵ Vgl. Sultana, R. G. 2004.

¹⁶ Vgl. Nowak, G. 2009, Seite 16.

¹⁷ Vgl. Zürcher, R. 2010, Seite 3.

kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können«.¹⁸

Zunehmende Bedeutung, vor allem in der Erwachsenen- und Weiterbildung, hat aber auch die Definition von John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel.¹⁹ Erpenbeck und Rosenstiel definieren Kompetenz als »Dispositionen selbstorganisierten Handelns«.²⁰ Kompetenzen sind damit mehr als Wissen, Fertigkeiten und Qualifikationen und ermöglichen es, neue Situationen und Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Ob eine Person tatsächlich über Kompetenz verfügt, ist damit aber auch situationsabhängig.²¹

Im Zuge der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens definiert auch die Europäische Gemeinschaft den Begriff »Kompetenz« als die »(...) nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.«²²

Insgesamt koexistiert also eine Vielzahl von Definitionen, auf Basis unterschiedlicher Zugänge, was in der Vergangenheit nicht selten zur Kritik am Kompetenzbegriff, und zu einer teilweise inflationären Verwendung geführt hat.²³ Nach der Analyse von mehr als 40 Definitionen von Kompetenz, kommt Mulder²⁴ zum Schluss, dass sich Unterschiede entlang einer Reihe von Dimensionen ergeben und dass diese Dimensionen Implikationen darüber liefern, wie Kompetenzen entwickelt, gemessen, bewertet, zertifiziert und anerkannt werden. Folgende Dimensionen können unterschieden werden:²⁵

- **Fokus auf Job vs. Fokus auf Rolle:** Diese Dimension beschreibt zwei Ansätze bei der Definition von Kompetenzen, nämlich ob der Fokus auf der formalen Stellenbeschreibung oder auf der Rolle, die in der Praxis tatsächlich ausgefüllt wird, liegt. Unter Betrachtung formaler Stellenbeschreibungen besteht die Gefahr, dass bestimmte latente Wissensbereiche und Fähigkeiten übersehen werden. Die professionelle Rolle umfasst in der Regel mehr Kompetenzen als ein bestimmtes Stellenprofil. Diese Unterscheidung ist insbesondere im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung interessant, da die Rollendefinition oft unklar bzw. schwer in einem Jobprofil erfassbar ist. Diese Überlegungen führen auch zu der Frage, wer erforderliche Kompetenzen festlegt und wie dies geschieht (z. B. Top-Down: ExpertInnen, Bottom-Up: Best-Practice-Beispiele).

18 Weinert, F. E. 2001, zitiert nach Zürcher, R. 2010, Seite 3.

19 Vgl. ebenda, Seite 3.

20 Vgl. Erpenbeck, J./von Rosenstiel, L. 2007, Seite XIX.

21 Vgl. ebenda, Seite XI.

22 Europäisches Parlament/Rat 2008, Seite 4.

23 Vgl. Sultana, R. G. 2009, Seite 17f; vgl. auch Schiersmann, C. et al. (2008), Seite 93.

24 Vgl. Mulder, M. 2007, zitiert nach Sultana, R. G. 2009, Seite 22.

25 Vgl. Sultana, R. G. 2009, Seite 23ff.

- **Kontextunabhängigkeit vs. Kontextspezifität:** In dieser Dimension geht es um die Frage, ob Kompetenzen fixe oder stabile Fähigkeiten sind, die PraktikerInnen haben, unabhängig vom Kontext, in dem sie arbeiten, oder ob bestimmte Fähigkeiten erst auftauchen (oder verschwinden), wenn sie durch eine bestimmte Umgebung gefördert werden (z. B. in einem bestimmten kulturellen oder sprachlichen Kontext).
- **Wissen vs. Befähigung:** Hier wird die optimale Balance zwischen den einzelnen Elementen von Kompetenzen hinterfragt, nämlich zwischen dem »wissen, dass«, dem »wissen, wie« und dem »kompetent sein« im eigentlichen Sinn, beispielsweise im Zusammenhang mit Zertifizierungen und Assessments.
- **Verhalten vs. Fähigkeit:** Diese Dimension beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit ein routinemäßiges Verhalten, zum Beispiel im Sinne einer Vorgangsweise anhand eines Manuals, mit Fähigkeit bzw. Kompetenz gleichzusetzen ist. KritikerInnen dieses Ansatzes meinen nämlich, dass ein solcher Fokus auf das Verhalten eine viel zu mechanische, checklisten-ähnliche Herangehensweise bedeutet, die schließlich zum Verlust von Fähigkeiten und zu Überbürokratisierung und Demotivation aller Beteiligten führt.
- **Spezifische vs. generalistische Kompetenzen:** In dieser Dimension geht es um die Frage, ob sich Kompetenz-Frameworks eher mit generalistischen, kontextfreien Kompetenzen befassen sollen oder mehr mit spezifischen Kompetenzen, also beispielsweise mit kontextabhängigem Wissen sowie entsprechenden Fähigkeiten und Routinen.
- **Lernfähigkeit vs. Unveränderbarkeit:** Bei dieser Dimension geht es um eine oft negierte Frage, nämlich ob es bestimmte Kompetenzen gibt, die man sich niemals aneignen kann, wenn man sie nicht bereits besitzt, oder ob alle notwendigen Fähigkeiten auch gelehrt und erlernt werden können. Auch inwieweit eine bereits bestehende Kompetenz unverändert bleibt oder sich im Laufe der Zeit verbessern bzw. verschlechtern kann, wird in diesem Zusammenhang hinterfragt.
- **Leistung vs. Ausbildung:** Hier geht es um die Ausrichtung von Kompetenzmodellen, nämlich dahingehend, ob sie sich eher auf das Setzen von Standards, z. B. für Zertifizierungen, konzentrieren, oder ob sie mehr eine Art Leitfaden, z. B. für Ausbildung und Selbstevaluation, sein wollen.
- **Kern- vs. periphere Kompetenzen:** Manche Kompetenzmodelle unterscheiden auch zwischen Kern- und peripheren Kompetenzen, wobei sie unter Kernkompetenzen jene verstehen, die alle PraktikerInnen in allen Branchen und auf allen Ebenen als Minimalerfordernis benötigen. Dies kann einerseits Kompetenzen umfassen, ohne die PraktikerInnen niemals ein höheres Kompetenz-Level erreichen können, oder auch grundlegende Fähigkeiten, wie zum Beispiel Gender-Sensibilität, multikulturelles Verständnis und Sensibilität für Probleme von Menschen mit Behinderung.
- **Individuum vs. System als Träger von Kompetenzen:** Diese Dimension beschäftigt sich mit der Frage, ob – im Sinne einer behavioristischen Sicht – das Individuum als Träger von Kompetenzen betrachtet wird oder – im Sinne eines konstruktivistischen Ansatzes – das System, in dem das Individuum eingebettet ist. Der Kompetenz-Zuwachs des Individuums

ist damit quasi ein Prozess der zunehmenden Integration dieser Person in die Gemeinschaft von PraktikerInnen, die diese Kompetenz bereits besitzen.

Trotz aller begrifflichen Probleme, gegenwärtiger und vergangener Kritikpunkte ist der Kompetenzbegriff wieder in aller Munde. Der wesentliche Vorteil des Kompetenzbegriffes, in Abgrenzung zum Bildungs- und Qualifikationsbegriff, ist dabei der stärkere Bezug auf die Anwendung von Wissen im Sinne kompetenten Handelns.²⁶ Auch im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung besteht daher zunehmendes Interesse, die für eine professionelle Beratung erforderlichen Kompetenzen zu identifizieren.²⁷ Kompetenzmodelle fungieren im Zusammenhang mit dem Qualitätsdiskurs beispielsweise als Leitlinien für die Entwicklung von Aus- und Weiterbildung, sie dienen dazu Kompetenzdefizite auf individueller und organisationaler Ebene herauszufiltern, und sie können einen gemeinsamen Referenzrahmen schaffen.²⁸

2.2 Kompetenzkataloge, Standards und Leitlinien

Es gibt zahlreiche internationale Beispiele von Kompetenzkatalogen, die in mehr oder weniger stark ausdifferenzierter Form und in unterschiedlicher Struktur Kompetenzen bzw. Anforderungen an die Kompetenzen der Bildungs- und BerufsberaterInnen ausformulieren. Diese Kompetenzmodelle werden einerseits durch nationale und/oder internationale Zusammenarbeit bzw. Initiativen entwickelt und andererseits durch nationale oder transnationale Forschungsprojekte. Dabei stehen frühe Konzeptionen (z. B. in den USA und Kanada) für sich, andere wiederum stützen sich auf bereits vorhandene Standards (z. B. der Australische Standard) oder integrieren mitunter die Ergebnisse mehrerer Kompetenzkataloge in ein Rahmenmodell.

Einigen Initiativen sind individuelle Zertifizierungen angeschlossen (z. B. ECGC), die auch als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in Berufs(dach)verbänden herangezogen werden können (z. B. im dvb), oder es werden sogar rechtliche Regelungen zur Qualifikation von Bildungs- und BerufsberaterInnen getroffen (z. B. in der Schweiz). Andere Standardkataloge sind zunächst als Empfehlungen hinsichtlich einer professionellen und qualitativ hochstehenden Beratungstätigkeit zu verstehen (z. B. der Kanadische Standard oder Quinora). Organisationen und PraktikerInnen können sich daran orientieren oder sich selbst evaluieren. Anwendung finden Kompetenzschemata aber auch bei der Entwicklung von Curricula, bei der Akkreditierung von Aus- und Weiterbildungswegen sowie bei der individuellen und organisationalen Planung von Weiterbildungsmaßnahmen, womit der Konnex zur Aus- und Weiterbildungspraxis hergestellt wird.

Manche Kompetenzkataloge (z. B. Kanada, Australien) sind in umfassenden Qualitätsstandards eingebettet, die neben den Kompetenzstandards oder Kompetenzleitlinien das Berufsbild

26 Vgl. Schiersmann, C. et al. 2008.

27 Vgl. Sultana, R. G. 2009.

28 Vgl. ebenda, Seite 16.

charakterisieren, aber auch ethische Grundsätze, Richtlinien für formale Ausbildungsstandards und dergleichen festsetzen. Diese Qualitätsstandards sollen dann einen Rahmen oder Anstöße zur Professionalisierung und Qualitätssicherung im Berufsbereich schaffen. Der Matrix-Standard in Großbritannien beispielsweise fokussiert hingegen auf die Qualitätssicherung in Organisationen, die im Bildungs- und Berufsberatungsbereich tätig sind. Daher werden neben impliziten Anforderungen an die Kompetenzen der BeraterInnen eher Personalentwicklungsaspekte angesprochen (z. B. betriebliche Weiterbildung, Supervision, Rollenklarheit etc.). Die von »Leonardo da Vinci« geförderten Projekte Quinora und GuideMe! setzen indessen auf Systemebene an, das heißt, die Qualitätsbeiträge aller im Beratungsgeschäft beteiligten AkteurInnen (Förderer, Träger, BeraterInnen, KundInnen) werden berücksichtigt. Die Qualifikationen und Kompetenzen der BeraterInnen stellen einen Teilaspekt in diesem Qualitätsmodell dar.

Bei der Definition solcher Kompetenzkataloge besteht allerdings die Gefahr, dass die BeraterInnenpersönlichkeit durch die möglichst lückenlose Auflistung relevanter Kompetenzen überfordert wird.²⁹ Demgegenüber ermöglichen eher allgemein bzw. breit gehaltene Modelle die Anwendbarkeit auf verschiedene Beratungsangebote, -anlässe und -kontexte. Bisweilen wird daher in bestehenden Leitlinien zwischen Kern- und Spezialkompetenzen unterschieden. Kernkompetenzen sind dabei als obligatorisch oder als Querschnittskompetenzen zu betrachten, das heißt, sie sind für die Beratungstätigkeit essenziell, und jeder/jede BeraterIn sollte über diese Kompetenzen verfügen. Spezialkompetenzen betreffen hingegen entweder spezielle Tätigkeitsbereiche oder Zielgruppen, oder sie eröffnen mögliches Weiterentwicklungspotenzial im Sinne eines höheren Kompetenzniveaus.³⁰ In der Zusammenschau der im Folgenden näher vorgestellten Konzepte kristallisierten sich nachstehende Kompetenzen als besonders häufig genannte Kern- und Spezialkompetenzen heraus, wobei sie in manchen Kompetenzprofilen explizit genannt werden und in manchen implizit vorhanden sind.

Kernkompetenzen betreffen einerseits die Kerntätigkeiten der Bildungs- und BerufsberaterInnen und andererseits Querschnittskompetenzen, die dem gesamten Tätigkeitsspektrum zugrunde liegen. Als übergeordnete Querschnittskompetenz wird oft die Kenntnis und Einhaltung von berufsethischen Standards genannt. Aber auch Kompetenzen im Gender- und im Diversitybereich sowie personale Kompetenzen, etwa die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung und die Fähigkeit zur Selbstreflexion, können dieser Kategorie zugeordnet werden. Ebenfalls als Querschnittskompetenzen können soziale Kompetenzen, wie zum Beispiel Empathie, die Fähigkeit, die beraterische Beziehung zu gestalten, Konfliktfähigkeit, differenzierte kommunikative Fähigkeiten und dergleichen, bezeichnet werden. In den Bereich der fachlich-methodischen Kernkompetenzen fallen einerseits die Berufsfeldexpertise im Sinne eines differenzierten Wissens über Berufe, Qualifikationsprofile, Arbeitsmarkt, Bildungsangebote usw., aber auch basale Beratungskompetenzen wie das Führen des Beratungsgesprächs, analytische Fähigkeiten hinsichtlich der KlientInnenbedürfnissen etc.

29 Vgl. Ertelt, B. J. 2006, Seite 17.

30 Vgl. Cedefop 2010, Seite 78f; vgl. auch Sultana, R. G. 2009, Seite 27.

Spezialkompetenzen können hingegen einerseits als Kompetenzerweiterung im Sinne eines höheren Kompetenzniveaus interpretiert werden, umfassen aber auch spezifische Tätigkeitsbereiche oder Zielgruppen, die unter Umständen nicht in jedem beraterischen Berufsprofil zum Tragen kommen. Als Spezialkompetenz wird beispielsweise häufig der Bereich »Assessment« genannt, wobei nicht nur das Assessment hinsichtlich der KlientInnenbedürfnisse gemeint ist, sondern vor allem der adäquate und professionelle Einsatz geeigneter Instrumente und Verfahren zur Bewertung der Fähigkeiten, Interessen usw. der KlientInnen. Aber auch die Beratung fällt mitunter in den speziellen Kompetenzbereich; hier sind Beratungskompetenzen im engeren bzw. im vertiefenden Sinne gemeint (z. B. Wissen über Theorien und Modelle, das Anwenden dieser Theorien im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung, Kenntnisse über verschiedene Beratungsmethoden etc.). Weitere Spezialkompetenzen betreffen den Bereich Forschung und Evaluation. Damit sind einerseits erforderliche Kompetenzen für eigene Forschungs- und evaluatorische Tätigkeiten im Beratungsbereich, andererseits aber auch das Einbinden relevanter Forschungs- und Evaluationsergebnisse in die Beratungspraxis gemeint. Unter Spezialkompetenzen fallen auch Kompetenzen in den Bereichen Service-, Programm- und Informations- und Wissensmanagement, die sich beispielsweise auf die Konzeption und Planung von Programmen, auf allgemeine Managementaufgaben bzw. auf die Sammlung, Strukturierung und Bereitstellung von Informationen beziehen. Konsultation und Networking sind weitere Spezialkompetenzbereiche und betonen die Wichtigkeit eines tragfähigen Netzwerkes an beruflichen Kontaktpersonen (intern und extern, z. B. Behörden, KollegInnen, PraktikerInnen anderer Disziplinen, um beispielsweise an sie verweisen zu können) und der Konsultation mit Eltern, LehrerInnen, KollegInnen, SozialarbeiterInnen und anderen AkteurInnen.

2.3 Nationale und internationale Good-Practice-Beispiele von Kompetenzkatalogen, Standards und Leitlinien

2.3.1 Matrix Quality Standard for Information Advice and Guidance Services

Das Qualitätsmodell »Matrix-Standard« in Großbritannien ist ein staatlich initiiertes und gesteuertes System zur Qualitätssicherung. Dort ist der Matrix-Standard ein sehr erfolg- und einflussreicher nationaler Qualitätsrahmen für Organisationen, die Information und/oder Beratung zu Bildung und Beruf/Arbeit anbieten. Matrix ist ein System von Qualitätskriterien und Bewertungsverfahren, nach dem Qualitätssicherungsprozesse in Beratungsorganisationen dokumentiert und geprüft werden. Es ist ein relativ flexibles, allgemein gehaltenes System, wodurch es leicht auf verschiedene Beratungskontexte übertragbar ist. Daher wurde es in Großbritannien in allen Guidance-Bereichen gut angenommen, und alle Bildungs- und Berufsberatungsdienste, die mit öffentlichen Geldern gefördert werden, müssen sich nach dem Matrix-Standard akkreditieren lassen.³¹

31 Vgl. Hawthorn, R. 2010; vgl. auch Schlögl, P./Neubauer, B. 2007.

Der Matrix-Qualitätsstandard besteht aus acht Elementen (siehe Übersicht 1). Vier fokussieren auf die Qualität der Dienstleistung selbst, die anderen vier beziehen sich auf die Managementebene der Organisation. Jedes Element wird über bis zu sieben Kriterien näher spezifiziert (siehe im Anhang Übersicht 23).

In den einzelnen Elementen finden sich implizit(e) und explizit(e) Anforderungen an die BeraterInnen bzw. MitarbeiterInnen. So wird beispielsweise in Element 4 festgehalten, dass die KundInnen durch objektive Informationen und in verständlicher Weise bei der Suche und Erarbeitung von Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten bzw. hinsichtlich ihrer Entscheidungsfindung unterstützt werden sollen. In Element 6 wird beispielweise darauf verwiesen, dass die Kompetenzen des Personals laufend weiterentwickelt werden müssen, um den spezifischen beruflichen Anforderungen gerecht zu werden.

Der Matrix-Qualitätsstandard befindet sich aktuell in Überarbeitung, unter anderem soll er hinsichtlich der Definition von BeraterInnenkompetenzen und BeraterInnenqualifikationen gestärkt werden.³²

Übersicht 1: Der Matrix-Qualitätsstandard, Überblick

Elements of the Matrix Standard	
1	People are made aware of and engage with the service
2	People's use of the service is defined and understood
3	People are provided with access to information
4	People are supported in exploring options and making choices
5	Service delivery is planned and maintained
6	Staff competence and the support they are given are sufficient to deliver the service
7	Feedback on the quality of the service is obtained
8	Continuous quality improvement is ensured through monitoring, evaluation and action

Quelle: www.unionlearn.org.uk/extrasUL/Publications/matrix.pdf

2.3.2 Internationale Leitlinien für Berufsorientierungs- und Aktivierungstrainings – Quinora/Guide Me!³³

Quinora (Internationales Qualitätssicherungsprogramm für Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen von Arbeitssuchenden auf Systemebene) ist ein über »Leonardo da Vinci« finanziertes und vom österreichischen Sozialforschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at) initiiertes und koordiniertes Pilotprojekt (Laufzeit: 2005 bis 2007). Ziel war die Erarbeitung eines standardisierten Qualitätssicherungsprogram-

³² Siehe www.sctp.org.uk/documents/Matrixfactsheet.pdf

³³ Vgl. www.quinora.com und www.guideme.at; vgl. auch Weber, M. E./Steiner, K. 2006.

mes auf Basis internationaler Best-Practice-Beispiele für Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen (Partnerländer: Österreich, Bulgarien, Deutschland, Großbritannien, Italien, Schweden, Schweiz und Spanien). Es wurden im Rahmen von Quinora sieben Qualitätsdomänen ausgearbeitet und internationale Leitlinien für Berufsorientierungs- und Aktivierungstrainings erstellt. Das Projekt fokussierte dabei nicht ausschließlich auf die Ebene der Kompetenzen bzw. der Ausbildung von BerufsberaterInnen und TrainerInnen, sondern bezog explizit die System- und Metaebenen, also auch die Planungs- und Managementebene, mit ein. Die Qualitätsdomänen umfassen sieben Bereiche, die auf die Qualität von Berufsorientierungs- und Aktivierungstrainings Einfluss nehmen können (siehe Übersicht 2).

In der Qualitätsdomäne »Personalpolitik und TrainerInnenkompetenzen« wird davon ausgegangen, dass die Qualität einer arbeitsmarktpolitischen Trainingsmaßnahme auch von der Qualität der MitarbeiterInnen (TrainerInnen), das heißt von deren Qualifikationen und Kompetenzen, abhängt.

Kompetenzen von BeraterInnen/TrainerInnen, die in diesem Zusammenhang genannt werden, umfassen soziale (z. B. zielgruppenadäquates Vorgehen), persönliche (z. B. Fähigkeit zur Selbstreflexion) und methodische (z. B. Methodenrepertoire im Einzel- und Gruppensetting) Kompetenzen sowie das ExpertInnen-Know-how im Sinne einer Arbeitsmarkt- und Berufsfeldexpertise (siehe Übersicht 3). Dabei fokussiert dieser Kompetenzenkatalog auf die Beratung im Gruppensetting.

Auf Basis der Leitlinien bzw. Qualitätsdomänen wurde schließlich ein Curriculum entwickelt, welches im derzeit noch laufenden und auf Quinora aufbauenden Innovationstransferprojekt Guide Me! (Internationale Qualitätssicherung für Berufsorientierung im Gruppensetting) über E-Learning erarbeitet werden kann. Die Leitlinien, Instrumente und Qualitätskriterien in den jeweiligen Bereichen zeigen verschiedene Möglichkeiten auf, in denen Trainingsorganisationen Unterstützung einholen können, um ihre Potenziale auszuschöpfen und um eine bestmögliche Umsetzung sowie eine anspruchsvolle Qualitätssicherung zu erreichen. Dazu stehen insgesamt 22 Theorie-Module zur Verfügung, die durch Übungen, Wissenstests und Best-Practice-Beispiele aus den Partnerländern ergänzt werden. Über Guide Me! werden die in Quinora erarbeiteten Qualitätsrichtlinien und das Curriculum zur Verbesserung der Qualität in Berufsorientierungsmaßnahmen in weitere Länder ausgedehnt, weiter verbreitet und stärker etabliert.

Übersicht 2: Die sieben in Quinora entwickelten Qualitätsdomänen

Quinora-Qualitätsdomänen	
Qualitätsdomäne 1	Bedarfs- und Bedürfnisanalysen
Qualitätsdomäne 2	Ausschreibungsrichtlinien und Trainingsdesign
Qualitätsdomäne 3	Personalpolitik und TrainerInnenkompetenzen
Qualitätsdomäne 4	Kursunterlagen und Infrastruktur
Qualitätsdomäne 5	Qualitätssicherung auf Systemebene
Qualitätsdomäne 6	Qualitätssicherung im Kurs
Qualitätsdomäne 7	Feedback und Evaluation

Quelle: www.quinora.com bzw. www.guideme.at

Übersicht 3: Quinora-Qualitätsdomäne 3: Personalpolitik und TrainerInnen-kompetenzen

Personalpolitik und TrainerInnenkompetenzen
Persönliche Kompetenzen
Gender Mainstreaming und Umgang mit Diversity im Training
Kenntnisse über die Arbeit mit benachteiligten Gruppen
Fremdsprachenkenntnisse
Konfliktmanagement, Mediation
Beratungskenntnisse
Einschlägiges Forschungswissen
Lernfähigkeit und -bereitschaft, Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung
Fähigkeit zur Selbstreflexion
Networking mit BerufskollegInnen (Bereitstellen von Informationen, ...)
Methodisches und pädagogisches Wissen
Kenntnisse über Trainingsdesign
Kenntnisse über Gruppendynamik
Kenntnisse über Methoden der Wissensvermittlung, der Vermittlung von Soft Skills
Methoden zur Einzel- und Gruppenberatung (Fokus: Berufs- und Arbeitsmarktorientierung)
Fähigkeit, soziale Kompetenzen (Kommunikation, Körpersprache, ...) und Fähigkeiten des Selbstmanagements (Motivation, ...) zu vermitteln
Psychologische Testverfahren (Berufsdiagnostik, ...)
Soziale und emotionale Kompetenzen
Empathie
Konfliktfähigkeit
ExpertInnenwissen
Wissen über Arbeitsmarkt, Berufsfelder, Berufsanforderungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und -förderungen
Strategien der Arbeitssuche, Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitsrecht

Quelle: www.quinora.com bzw. www.guideme.at

2.3.3 Internationale Kompetenzen für PraktikerInnen in schulischer und beruflicher Beratung – Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOSP/IAEVG/IVSBB)³⁴

Die Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung erkannte schon 1999 die Wichtigkeit und Notwendigkeit von internationalen Standards im Hinblick auf die Qualifikation von BeraterInnen und beauftragte eine internationale ExpertInnengruppe mit der Erarbeitung eines Qualifikationsstandards für BeraterInnen. Die erarbeiteten Kompetenzen wurden von 700

³⁴ Vgl. www.iaevg.org

Fachkräften verschiedenster Beratungsbereiche in 38 Ländern geprüft, 2003 wurde schließlich der Standardkatalog »Internationale Kompetenzen für PraktikerInnen in schulischer und beruflicher Beratung« von der Generalversammlung in Bern angenommen und verabschiedet. Die definierten Kompetenzen umfassen elf Kernkompetenzen sowie insgesamt 74 Fachkompetenzen in zehn Tätigkeitsbereichen (siehe Übersicht 4 und im Anhang Übersicht 24).

Es besteht im Namen der AIOSP/IAEVG/IVSBB und auf Grundlage des Standardkataloges die Möglichkeit, sich als Bildungs- und BerufsberatungspraktikerIn (BBBP) bzw. Educational and Vocational Guidance Practitioner (EVGP) akkreditieren zu lassen. Das Zertifikat weist über eine entsprechende Qualifikationsprüfung (dokumentierte und anerkannte formale Qualifikation sowie praktische Erfahrung) die entsprechenden Kern- und Fachkompetenzen nach. Die Zertifizierung wird im Auftrag der AIOSP/IAEVG/IVSBB vom Zentrum für Qualitätsprüfung und Bildung (CEE) durchgeführt. Das Zertifikat ist drei Jahre gültig und kann bei der Rezertifizierung um weitere Fachkompetenzbereiche erweitert werden.

Neben den Internationalen Kompetenzen für PraktikerInnen in schulischer und beruflicher Beratung formulierte die IVSBB auch ethische Standards, die im Jahr 1995 von der IVSBB Generalversammlung in Stockholm verabschiedet wurden.

Übersicht 4: Internationale Kompetenzen für PraktikerInnen in schulischer und beruflicher Beratung der AIOSP/IAEVG/IVSBB, Überblick

Internationale Kompetenzen für PraktikerInnen in schulischer und beruflicher Beratung (AIOSP/IAEVG/IVSBB)	
Kernkompetenzen	
1	Angemessenes ethisches Verhalten und professionelles Auftreten beim Erfüllen der Aufgaben und Verantwortlichkeit
2	Behandlung von Fragen zu Ausbildung und Beruf sowie persönliche Anliegen der Ratsuchenden frühzeitig erkennen und initiativ angehen
3	Bewusste Wahrnehmung und Würdigung kultureller Unterschiede der Klienten, um mit allen Bevölkerungsgruppen effektiv zusammenarbeiten zu können
4	Einbindung von Theorie und Forschung in die Praxis der beruflichen Beratung, Orientierung und Konsultation
5	Fertigkeiten zur Planung, Umsetzung und Evaluation von Orientierungs- und Beratungsangeboten sowie von Interventionen
6	Bewusste Wahrnehmung eigener Leistungsfähigkeit und Grenzen
7	Fähigkeit zur effektiven Kommunikation mit Kolleg(inn)en bzw. Ratsuchenden durch Verwendung der angemessenen Sprachebene
8	Kenntnis aktueller Informationen zu den Themenbereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigungstrends, Arbeitsmarkt und Soziales
9	Soziale und interkulturelle Sensibilität
10	Fähigkeit zur effektiven Zusammenarbeit im professionellen Team
11	Kenntnis des lebenslangen beruflichen Entwicklungsprozesses
Fachkompetenzbereiche	
1	Assessment
2	Bildungsberatung

3	Berufliche Entwicklung
4	Beratung
5	Informationsmanagement
6	Konsultation und Koordination
7	Forschung und Evaluation
8	Programm- und Servicemanagement
9	Aufbau eines leistungsfähigen Gemeinwesens
10	Stellenvermittlung

Quelle: www.iaevg.org

2.3.4 Minimalanforderungen für die Praxis des Career Counseling der National Career Development Association (NCDA)³⁵

Die National Career Development Association (NCDA) ist ein nationaler Berufsverband im Guidance-Bereich und eine Division der American Counseling Association (ACA). Beide Einrichtungen sind einflussreiche übergeordnete Organisationen für die Profession des Career Counseling in den USA. Die NCDA hat zum Ziel, die Berufslaufbahntwicklung von Personen jeden Alters durch verschiedene Aktivitäten zu fördern. Diese Aktivitäten umfassen die Förderung der Professionalisierung im Berufsfeld, wissenschaftliche Forschung, die Formulierung von professionellen Standards, Öffentlichkeitsarbeit sowie Lobbying. In Bezug auf die BeraterInnenkompetenzen hat die NCDA Minimalanforderungen für die Praxis des Career Counseling definiert. Die Fassung aus dem Jahr 1997 wurde 2009 durch die Einbettung von Mindestanforderungen im Bereich der multikulturellen Beratung aktualisiert. Die Mindestanforderungen beinhalten Kompetenzen in neun Bereichen, ergänzt durch bis zu drei Statements in jedem Bereich (siehe Übersicht 5 und im Anhang Übersicht 25).

Neben den Minimalanforderungen steht im Sinne der Qualität und Professionalität auch eine Vielfalt anderer Ressourcen zur Verfügung, wie beispielsweise: Ethische Standards, Richtlinien für das Assessment von BerufsberaterInnen, Richtlinien für die Herstellung und Bewertung von Karriere- und berufsbezogener Informationsliteratur sowie von Computerinformationssystemen, Richtlinien für die Internetnutzung im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung etc.

Obwohl es auch in den USA keine einheitlichen Regelungen zur Ausbildung und für die Zulassung zur Berufsausübung gibt, sind Zertifizierungen (z. B. National Certified Career Counselor, NCCC), Akkreditierungen (siehe dazu Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs, CACREP) und Lizenzierungen ein wesentlicher Bestandteil bezüglich der Entwicklung hin zu einer Professionalisierung im Berufsfeld Guidance und regulieren regional den Zugang zur Beratungstätigkeit im allgemeinen Sinne (siehe National Board for Certified Counselors, NBCC). Zertifikate sind demgegenüber nicht bindend und können für bestimmte Beratungsbereiche wie das Career Counseling erworben werden. Akkreditierungen zur Qualitätssicherung von Aus- und Weiterbildung im Beratungsbereich werden beispielsweise von CACREP durchgeführt.

³⁵ Vgl. <http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/guidelines>, vgl. auch Hanke, C. 2009.

Übersicht 5: NCDA: Minimum Competencies for Multicultural Career Counseling and Development, Überblick

Minimum Competencies for Multicultural Career Counseling and Development	
1	Career Development Theory
2	Individual and Group Counseling Skills
3	Individual and Group Assessment
4	Information, Resources & Technology
5	Program Promotion, Management & Implementation
6	Coaching, Consultation & Performance Improvement
7	Supervision
8	Ethical/Legal Issues
9	Research/Evaluation

Quelle: NCDA 2009 (www.associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/fli/12508/false)

2.3.5 Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs)³⁶

Die Arbeit an den kanadischen Standards und Richtlinien in Form eines kanadaweiten Konsultationsprozesses von Mitgliedern der Community im Bereich der Berufs- und Karriereentwicklung begann bereits im Jahr 1996. Der durch eine nationale Steuerungsgruppe von Stakeholdern des Berufsfeldes koordinierte Prozess führte schließlich im Jahr 2001 zur Veröffentlichung der »Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners«. Aufgrund der Einbeziehung vielfältiger AkteurInnen beruhen sie auf einem breiten Konsens und enthalten Beschreibungen über Wissen, Fähigkeiten und Haltungen, die für eine effektive Beratungsdienstleistung erforderlich sind. Konkret basieren sie auf einem »Code of Ethics« und beinhalten vier Bereiche von Kernkompetenzen und sechs Spezialisierungsfelder, die wiederum in verschiedene Funktionen und Kompetenzen untergliedert sind (siehe Übersicht 6 und im Anhang Übersicht 26). Unabhängig vom Arbeitsbereich sollte jeder/jede BeraterIn über die genannten Kernkompetenzen verfügen, die Spezialfelder sind demgegenüber als erweiterte Kompetenzen zu verstehen und beziehen sich auf spezielle Beratungsbereiche bzw. auf bestimmte Zielgruppen. PraktikerInnen können beispielsweise im Rahmen des Online-Assessment-Tools »Taking Charge« ihre Kompetenzen überprüfen bzw. Defizite identifizieren und Organisationen können anhand des Tools den Weiterbildungsbedarf ihrer MitarbeiterInnen einschätzen. Auch zur Curriculumsentwicklung können die Standards herangezogen werden.

Eine einheitliche gesetzliche Regelung zur Umsetzung der Standards in Kanada gibt es nicht. Die Verwendung der Standards zur Regulierung der Profession obliegt den Provinzen, und die einzelnen Berufsverbände können selbst entscheiden, ob sie die Standards als Voraussetzung

³⁶ Vgl. www.career-dev-guidelines.org

für die Mitgliedschaft oder für Zertifizierungen heranziehen. Dadurch haben sie eher »freiwilligen« Charakter. Dennoch haben bereits einige Provinzen diese Standards zur Regulierung der Beratungstätigkeit oder zur Vergabe von Fördermitteln herangezogen.

Übersicht 6: Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs), Überblick

Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners	
Core (C)	
C1	Professional Behaviour
C2	Interpersonal Competence
C3	Career Development Knowledge
C4	Needs Assessment and Referral
Areas of Specialization (S)	
S1	Assessment
S2	Facilitated Individual and Group Learning
S3	Career Counselling
S4	Information and Resource Management
S5	Work Development
S6	Community Capacity Building

Quelle: National Steering Committee for Career Development Standards and Guidelines 2004 (www.career-dev-guidelines.org)

2.3.6 Qualitätsstandards für Berufliche Beratung vom Deutschen Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb)³⁷

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. ist Mitglied der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IVSBB), der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) und des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb). Die Förderung von Bildungs- und Berufsberatung als professionelle, internationalen Standards entsprechende Dienstleistung ist ein erklärtes Ziel des Verbandes. Zu diesem Zweck machte er es sich unter anderem zur Aufgabe, Qualitätsstandards für die Bildungs- und Berufsberatung zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln.

Der dvb definierte daher schon 1998 Qualitätsstandards, die einerseits Aufgaben und Pflichten und andererseits die dafür erforderlichen Kompetenzen von BeraterInnen herausarbeiten. Auch in der aktuellen Version aus dem Jahr 2009 werden »Fachkompetenzen«, »Methodenkompetenzen« und »Sozialkompetenzen« angeführt (siehe Übersicht 7), aber auch Einstellungen und Haltungen, beratungsfreundliche Rahmenbedingungen und Qualitätssicherungsaufgaben

³⁷ Vgl. www.dvb-fachverband.de

angesprochen. Zur Unterstützung des Berufsprofils in der Öffentlichkeit verabschiedete der dvb, auf Basis internationaler Standards, auch ein Berufsbild »BerufsberaterIn«, in dem ebenfalls die verschiedenen Aufgaben- und Kompetenzbereiche von Bildungs- und BerufsberaterInnen dargelegt sind. Der dvb strebt mit diesem Berufsbild eine berufsgesetzliche Regelung an, nachdem es in Deutschland eine solche bislang nicht gibt.

Der Verband führt darüber hinaus, im Sinne der Qualitätssicherung, seit 1998 in Eigenregie das so genannte BerufsBeratungsRegister (BBR). BeraterInnen, die bestimmte Kriterien erfüllen (z. B. einschlägige wissenschaftliche Ausbildung, praktische Erfahrung etc.), sich den ethischen und Qualitäts-Standards des dvb bzw. der IAEVG/AIOSP/IVSBB verpflichten sowie regelmäßige Fortbildung und Supervision nachweisen, können sich auf Antrag in das Register eintragen lassen.

Übersicht 7: Qualitätsstandards für Berufliche Beratung vom Deutschen Verband für Bildungs- und Berufsberatung, Kompetenzen

Qualitätsstandards für Berufliche Beratung (dvb): Kompetenzen
Fachkompetenz
Relevantes Fachwissen aus den Bereichen Psychologie, Erziehungs- und Sozialwissenschaften
Fachwissen aus ausgewählten Bereichen der Wirtschaftswissenschaften, des Rechts und der Medizin
Umfassende Kenntnisse der Bildungs- und Qualifikationsstrukturen und deren Entwicklungen
Fundierte Kenntnisse über Berufswege, berufliche Entwicklungsperspektiven und Tätigkeitsfelder auf den verschiedenen Qualifikationsebenen
Grundlegende Kenntnisse regionaler und überregionaler Arbeitsmarktstrukturen
Kenntnis der relevanten Datenbanken und Beherrschen von Suchstrategien
Kenntnisse über Bildungssysteme anderer Länder
Interkulturelle Kompetenzen
Wissen um die Bedeutung von Arbeit in der Gesellschaft
Methodenkompetenz
Methoden der Gesprächsführung
Psychodiagnostische Verfahren
Methoden für Arbeit mit Gruppen
Die Fähigkeit, Informationen zu prüfen und zu strukturieren
Die Fähigkeit, Informationen und komplexe Sachverhalte klientengerecht aufzubereiten und verständlich weiterzugeben
Methoden, das soziale und kulturelle Umfeld der Ratsuchenden wahrzunehmen und in die Beratung einzubeziehen
Evaluationsmethoden
Sozialkompetenzen
Ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit
Empathie und Wertschätzung

Differenzierte verbale und nonverbale Kommunikationsfähigkeit
Die Fähigkeit, Prozesse auf der Beziehungsebene wahrzunehmen und zu gestalten
Die Fähigkeit zu ressourcen- und lösungsorientiertem Denken und Handeln
Die Fähigkeit, Ratsuchende zu ermutigen
Die Fähigkeit, mit Widersprüchen und Konflikten umzugehen
Professionelle Nähe bzw. Distanz
Personale Kompetenzen
Ermutigender und wertschätzender Umgang mit sich selbst
Bewusster Umgang mit eigenen Werten und Normen
Wahrnehmung eigener Bedürfnisse
Fähigkeit zur systematischen Selbstreflexion und Reflexion der eigenen Rolle als Berater/in angesichts der Dynamik von Veränderungsprozessen

Quelle: dvb 2009; dvb 2007

2.3.7 Professional Standards for Australian Career Development Practitioners³⁸

Das im Jahr 2003 gegründete Career Industry Council of Australia (CICA) ist ein Dachverband im Bereich »Karriereentwicklung« in Australien, der zwölf Berufsverbände zusammenfasst und damit Berufs- und KarriereberaterInnen aus ganz Australien repräsentiert. CICA wird von der australischen Regierung unterstützt und entwickelte bzw. implementiert nationale Standards für australische PraktikerInnen im Bereich der Berufs- und Karriereberatung. Die Standards wurden durch eine nationale Arbeitsgruppe, bestehend aus VertreterInnen der Regierung sowie der Berufsverbände, entwickelt. 2006 wurden die »Professional Standards for Australian Career Development Practitioners« veröffentlicht und seit 2010 sind sie für alle PraktikerInnen der CICA-Mitgliedsverbände verbindlich. In den Standards werden einerseits das Berufsfeld, die Mitglieder und deren Tätigkeit definiert und andererseits ethische Prinzipien, Leitlinien bezüglich kontinuierlicher Weiterbildung sowie ein Minimal-Qualifikationsprofil für PraktikerInnen (bestimmte anerkannte universitäre postgraduale Weiterbildungen oder Masterlehrgänge) festgehalten. Darüber hinaus inkludieren die Standards Kompetenzen-Richtlinien für PraktikerInnen des Berufsfeldes. Diese Richtlinien orientieren sich am Kanadischen Standard und umfassen sieben Kategorien, die in bis zu neun Bereiche untergliedert und mit weiteren Aussagen ergänzt sind. Zusätzlich werden in vier der sieben Kernbereiche Spezialisierungen angeführt (siehe Übersicht 8 und im Anhang Übersicht 27).

Auf Basis der Standards bewerben sich Universitäten mit speziellen, dahingehend adaptierten Ausbildungsprogrammen um die Anerkennung bei CICA. Derzeit (Stand: September 2010) sind neun Kurse an vier Universitäten akkreditiert, vier weitere wurden bereits evaluiert.

³⁸ Vgl. www.cica.org.au/practitioners/standards

Übersicht 8: Professional Standards for Australian Career Development Practitioners: Competency Guidelines, Überblick

Competency Guidelines (CICA)	
Core competencies & Specialisations	
1	Career development theory <i>Specialisation: Assessment</i>
2	Labour market
3	Advanced communication skills <i>Specialisation: Counselling</i> <i>Specialisation: Program delivery</i>
4	Ethical practice
5	Diversity <i>Specialisation: Working with people with disabilities</i>
6	Information and resource management
7	Professional practice <i>Specialisation: Project management</i> <i>Specialisation: Employer liaison</i>

Quelle: CICA 2007

2.3.8 Qualifikationsprofil »Berufs-, Studien- und LaufbahnberaterIn (Schweiz)«³⁹

In der Schweiz ist die Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung als professionalisierter Beruf relativ stark etabliert. So ist die Ausbildung von Berufs-, Studien- und LaufbahnberaterInnen im neuen Berufsbildungsgesetz (BBG) bzw. in der zugehörigen Bundesverordnung über die Berufsbildung (BBV) rechtlich geregelt. Es werden quantitative Minimalvorschriften für die Ausbildung definiert, so muss die Ausbildung an einer vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) anerkannten Institution erfolgen, und auch die Inhalte der Ausbildung sind grob umrissen. Zu den Bildungsinhalten gehören Entwicklungs- und Lernpsychologie, rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen, die Auseinandersetzung mit dem Bildungssystem, Berufs- und Studienwahl, Berufskunde, Arbeitspsychologie und Diagnostik.

Zur Erfüllung dieser Voraussetzungen können angehende Berufs-, Studien- und LaufbahnberaterInnen entweder einen einschlägigen formalen Bildungsabschluss erlangen (Psychologiestudium mit entsprechender Vertiefung oder postgraduale Weiterbildung) oder sich einem Validierungsverfahren unterziehen, welches Personen mit speziellem Ausbildungshintergrund und spezifischer beruflicher Erfahrung erlaubt, den Titel »Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater« zu führen.

Das vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie entwickelte Qualifikationsprofil für Berufsberatende umfasst 13 Handlungskompetenzbereiche, die jeweils vier bis fünfzehn Hand-

³⁹ Vgl. www.sdbb.ch/dyn/2046.asp; vgl. auch IDES 2007.

lungskompetenzen enthalten. Jeder Handlungskompetenzbereich wird beschrieben und in einen Kontext gebracht; dabei wird auch der Bezug zu den anderen Bereichen hergestellt. Außerdem wurden für die Handlungskompetenzen Beurteilungskriterien und ein bestimmtes gefordertes Niveau festgelegt. Die Handlungskompetenzbereiche werden weiter untergliedert in Grundkompetenzen, Zusatzkompetenzen, Interdisziplinäre Fachkompetenzen sowie Soziale und Persönliche Kompetenzen (siehe Übersicht 9 und im Anhang Übersicht 28). Zur Validierung von Bildungsleistungen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung müssen die Grundkompetenzen vollständig nachgewiesen werden, bei den Zusatzkompetenzen müssen drei der fünf Handlungskompetenzbereiche in einem Dossier dokumentiert werden. Soziale und Persönliche Kompetenzen sowie interdisziplinäre Fachkompetenzen sind als Querschnittskompetenzen zu verstehen, die in allen Bereichen zum Tragen kommen bzw. unterstützend wirken. Auch sie müssen vollständig nachgewiesen werden.

Auch die Curricula der universitären und nicht-universitären Weiterbildung orientieren sich an diesem Qualifikationsprofil. So richten sich beispielsweise die postgraduale Weiterbildung »Career Counseling (and) Human Resources Management« (CCHRM) in Bern und Freiburg⁴⁰ sowie der »MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung« am Institut für Angewandte Psychologie (IAP) in Zürich nach dem Qualifikationsprofil des BBT.

Übersicht 9: Schweizer Qualifikationsprofil »Berufs-, Studien- und LaufbahnberaterIn«, Überblick

Schweizer Qualifikationsprofil »Berufs-, Studien- und LaufbahnberaterIn«	
Grundkompetenzen	
A	Handlungskompetenzbereich: Beraten
B	Handlungskompetenzbereich: Führen eines Beratungsgespräches
C	Handlungskompetenzbereich: Diagnostizieren/Evaluieren
D	Handlungskompetenzbereich: Informieren
E	Handlungskompetenzbereich: Moderieren von Gruppenveranstaltungen
Zusatzkompetenzen	
F	Handlungskompetenzbereich: Begleiten/Coachen
G	Handlungskompetenzbereich: Konzipieren und Durchführen von Kursen
H	Handlungskompetenzbereich: Forschung betreiben
I	Handlungskompetenzbereich: Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten
J	Handlungskompetenzbereich: Leiten eines Projektes
Interdisziplinäre Fachkompetenzen	
K	Handlungskompetenzbereich: In Netzwerken arbeiten
L	Handlungskompetenzbereich: Sichern der Qualität
Soziale und persönliche Kompetenzen	
M	Handlungskompetenzbereich: Aufzeigen sozialer und persönlicher Kompetenzen

Quelle: BBT 2010

⁴⁰ Vgl. dazu auch Kapitel 3 (Ausbildungen).

2.3.9 Kompetenzen für BeraterInnen in Bildung, Beruf und Beschäftigung nach Schiersmann et al.⁴¹

Schiersmann et al. erarbeiteten im Rahmen eines vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projektes eine Expertise zum Themenkomplex Bildungs- und Berufsberatung. Zentrales Ziel der Expertise war es, Handlungsoptionen für zukünftige Initiativen auf politischer und wissenschaftlicher Ebene zu formulieren. Im Zuge dieser Studie wurde unter anderem ein Kompetenzprofil für BeraterInnen entwickelt. Das Kompetenzprofil stützt sich auf ein, ebenfalls in der Expertise entwickeltes, systemisches Kontextmodell von Beratung, das drei wesentliche Elemente bzw. Dimensionen der Beratung skizziert, nämlich den Beratungsprozess im engeren Sinne (mit den Teilsystemen BeraterIn und Ratsuchende), die organisationalen und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.⁴²

Das Kompetenzprofil gliedert sich in sechs Elemente, die sich auf die zugrunde liegende Beratungstheorie beziehen und durch übergeordnete Kompetenzen ergänzt werden.⁴³ In jedem der sechs Kompetenzbereiche werden bis zu sechs Kompetenzen ausformuliert (vgl. Übersicht 10). Das Kompetenzprofil kann als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsangeboten von BeraterInnen dienen.⁴⁴

Im Rahmen der Expertise wurde außerdem ein Katalog von Qualitätsstandards entwickelt, der ebenfalls auf dem formulierten Kontextmodell basiert. Die Entwicklung erfolgte unter Rekurs auf die »Europäischen Bezugsinstrumente« zur Verbesserung der Politik und der Systeme von lebensbegleitender Bildungs- und Berufsberatung. Darüber hinaus wurden bestehende Standards analysiert und hinsichtlich einer Systematisierung untersucht.⁴⁵

Übersicht 10: Kompetenzprofil nach Schiersmann et al.

Kompetenzprofil nach Schiersmann et al.
Kompetenzen für den Beratungsprozess
P 1 Beziehungsperspektive: Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage einen, dem Beratungsanliegen entsprechenden und adäquaten Beziehungsaufbau zu leisten.
P 2 Klärungsperspektive: Die Beraterin bzw. der Berater besitzt die Kompetenz, gemeinsam mit dem Ratsuchenden eine adäquate Klärung der Ziele und Motivationen anzuregen und damit einhergehende Konflikte im Erleben und Verhalten des/der Ratsuchenden gemeinsam zu bearbeiten.
P 3 Problembewältigungsperspektive: Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, die in der Beratung herausgearbeiteten Intentionen, Ziele und potenziellen Wege in konkrete Handlungsschritte zu überführen.

41 Vgl. Schiersmann, C. et al. 2008.

42 Vgl. ebenda, Seite 15ff.

43 Vgl. ebenda, Seite 96.

44 Vgl. dazu auch Kapitel 3 (Ausbildungen).

45 Vgl. Schiersmann, C. et al. 2008, Seite 35ff.

Kompetenzen in Bezug auf die Person des/der Ratsuchenden	
R1	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, Kenntnisse über Lebensverläufe, über berufliche Entwicklungsprozesse und über lebensphasenbezogene Einflüsse und die Dynamik beruflichen Verhaltens in den Beratungsprozess einzubeziehen.
R2	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, das Beratungshandeln vor dem Hintergrund des Wissens über persönlichkeits-theoretische Modelle und der Dynamik individuellen Verhaltens, z. B. im Zusammenhang von Motivation, Selbstkonzept und Selbstwirksamkeit, Interesse, Entscheidungsverhalten oder Lernen im Zusammenhang mit der individuellen Entwicklung ihrer Klienten zu gestalten.
R3	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, das Beratungshandeln auf die Vielfalt der Ratsuchenden abzustimmen und zielgruppenspezifisches Wissen in die Beratung einzubringen.
R4	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, das soziale Umfeld des Individuums entweder als für den Beratungsprozess relevante Einflussvariable oder real in das Beratungshandeln einzubeziehen.
Element Beraterin/Berater	
B 1	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, sich professionell zu verhalten, und ihr bzw. sein professionelles Verhalten kontinuierlich zu reflektieren und weiterzuentwickeln.
B 2	Die Beraterin bzw. der Berater orientiert sich beim Handeln an den für die Beratung und in ihrer/seiner Organisation formulierten Standards und konkretisiert diese selbstverantwortlich und reflektiert ihre bzw. seine Arbeit in Bezug zu diesen.
B 3	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, Theorie und Forschung in angemessener Weise in die Beratungspraxis einzubinden und sich an der Zusammenarbeit zwischen Forschung und Praxis, z. B. im Rahmen von Evaluationen, zu beteiligen.
Organisationsbezogene Kompetenzen	
O 1	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, an der Entwicklung eines spezifischen, an den Bedürfnissen der Zielgruppe ausgerichteten Selbstverständnisses der Beratungseinrichtung und daraus abgeleiteten Strategien der Organisation mitzuwirken.
O 2	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, die Strukturen, Funktionen und zentralen Prozesse ihrer bzw. seiner Organisation zu reflektieren und an deren Identifikation und Optimierung mitzuwirken.
O 3	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, in angemessener Weise an der bewussten Gestaltung sowie der Art und Weise des Umgangs mit allen an der Beratung und der Beratungsinstitution beteiligten Akteuren mitzuwirken und zu einer dem Ziel und Selbstverständnis der Organisation angemessenen Organisationskultur beizutragen.
O 4	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, zur Verfügung stehende Sachmittel sinnvoll und ressourcensparend zu nutzen und z. B. an der Budgetierung oder Akquise nötiger Ressourcen für die Aufrechterhaltung bzw. Erweiterung des Beratungsangebotes mitzuwirken.
O 5	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, sich aktiv an einem angemessenen Austausch mit der für den Beratungsprozess und für die Beratungsorganisation relevanten Umwelt zu beteiligen, indem er bzw. sie beispielsweise ihr/sein professionelles Netzwerk pflegt und mit relevanten Akteuren (z. B. Bildungsträger, politische Entscheidungsträger, Verbände, Unternehmen usw.) Kontakt hält und an der Abstimmung von Angeboten, Programmen u. a. mitwirkt.
O 6	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, Programme zur Bildungs- und Berufsentwicklung zu konzipieren, die auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden abgestimmt sind, und diese ggf. selbst durchzuführen. Hierzu zählt auch, Beratung und unterstützende Bildungsangebote sinnvoll miteinander zu kombinieren.
Element Gesellschaft	
G 1	Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, beim Beratungshandeln aktuelle gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Übergreifende Standards
Ü 1 Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, sich beim Beratungshandeln, beim organisationsbezogenen Handeln sowie beim beratungsrelevanten politischen Handeln vorrangig an den Bedürfnissen und Ressourcen der Ratsuchenden zu orientieren und diese als kompetente Individuen anzuerkennen.
Ü 2 Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, das Beratungshandeln, das organisationale Handeln sowie das beratungsrelevante politische Handeln für alle Akteure transparent zu machen.
Ü 3 Die Beraterin bzw. der Berater orientiert sich beim Beratungshandeln im engeren Sinne sowie beim organisationsbezogenen und politischen Handeln an ethischen Aspekten. Die Beraterin bzw. der Berater sorgt dafür, diese in einem kommunikativen Diskurs (im Team, in berufsständischen Organisationen usw.) immer wieder neu zu konkretisieren.
Ü 4 Die Beraterin bzw. der Berater ist in der Lage, sowohl das Beratungshandeln als auch das organisationale Handeln an integrierten Qualitätsstrategien auszurichten und an der Entwicklung und Durchführung eines Qualitätskonzepts mitzuwirken. Dies impliziert die Mitarbeit an der Evaluation der Wirkungen der Beratung.

Quelle: Schiersmann, C. et al. 2008, Seite 178f

2.3.10 Rambøll Management: Qualitätsstandards für die BBB-Beratung⁴⁶

Rambøll Management erstellte im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) einen Bericht, der die Ergebnisse des Projektes »Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards« darstellt (Laufzeit 2005 bis 2007). Das Projekt verfolgte unter anderem das Ziel, Qualitätsstandards in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung (BBB) zu analysieren und weiterzuentwickeln. Anhand bereits existierender nationaler und internationaler Standards (z. B. AIOSP, Matrix, dyb, MEVOC etc.) wurde ein Set von 50 allgemein anwendbaren Qualitätsstandards für die BBB-Beratung entwickelt. Die Standards beinhalten die folgenden Bereiche: »Input« (Angebotstransparenz und Zugang zum Angebot), »Throughput« (Beratungsprozess – Ablauf und Rahmenbedingungen und Beratungsinhalt – Qualifikationen/Kompetenzen der BeraterInnen und Beratungsmethoden) sowie »Output« (Individuelle Ergebnisse)⁴⁷ (siehe im Anhang Übersicht 29).

Hinsichtlich der Qualifikation und Kompetenzen von BeraterInnen unterscheidet Rambøll Management aus der Verdichtung bestehender internationaler und nationaler Kompetenzkataloge und Richtlinien drei Komponenten, nämlich »Grundqualifikation«, »Kompetenzen und Fertigkeiten« sowie »Fortbildung«. Anschließend werden dazu neun Standards formuliert⁴⁸ (siehe Übersicht 11). Jeder Standard wird darüber hinaus in einem »Standardprofil« dargestellt, das Informationen über Ziele, Merkmale, Umsetzbarkeit und Messinstrumente enthält. Damit soll verdeutlicht werden, welchen Mehrwert die Umsetzung eines Standards hinsichtlich der Beratungsleistung liefern und mit welchen Mitteln ein Standard erreicht und überprüft werden kann.⁴⁹

⁴⁶ Vgl. Niedlich, F. et al. 2007.

⁴⁷ Vgl. ebenda, Seite XIII.

⁴⁸ Vgl. ebenda, Seite 142ff.

⁴⁹ Vgl. ebenda, Seite 311ff.

Übersicht 11: Rambøll Management: Qualitätsstandards für die BBB-Beratung, Auszug: Standards für die Qualifikation von BBB-BeraterInnen

Qualitätsstandards für die Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung	
Standards für die Qualifikation von BBB-BeraterInnen	
30	Hochschulabschluss
31	Pädagogische und psychologische Grundkenntnisse
32	Interkulturelle Kompetenzen
33	Kompetenzen in der Nutzung von Informationstechnologie
34	Kenntnis über das Konzept des lebenslangen Lernens und der Entwicklung von CMS (Career Management Skills)
35	Kenntnisse verschiedener Beratungsmethoden: u. a. Gesprächsführung, Psychodiagnostik, Gruppenarbeit, Informationsstrukturierung, Aufbereitung von Sachverhalten
36	Kenntnisse über ganzheitliche Beratungsmethoden
37	Kenntnis über regionale und überregionale Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt
38	Regelmäßige Fortbildung

Quelle: Niedlich, F. et al. 2007

2.3.11 MEVOC/ECGC⁵⁰

Das vom österreichischen Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) initiierte und koordinierte Projekt MEVOC (Quality Manual for Educational and Vocational Counselling) wurde im Rahmen von »Leonardo da Vinci« gefördert und hatte unter anderem das Ziel, Qualitätsstandards für Bildungs- und BerufsberaterInnen auszuarbeiten und zu operationalisieren. Auch hier wurden in die Entwicklung bereits existierende nationale und internationale Richtlinien miteinbezogen. Über eine international angelegte ExpertInnenumfrage in den Projektpartnerländern (Österreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich, Niederlande, Rumänien, Polen), an der 127 ExpertInnen aus dem Bildungs- und Berufsberatungssektor teilnahmen, wurden die entwickelten MEVOC-Qualitätsstandards empirisch evaluiert, gekürzt und ergänzt.

Die zwölf finalen MEVOC-Standards gliedern sich in vier Kompetenzkategorien, die wiederum in bis zu fünf Bereiche heruntergebrochen werden. Insgesamt werden 35 erforderliche Kompetenzen definiert (siehe Übersicht 12 und im Anhang Übersicht 30). Auf Basis dieser Standards wurde unter anderem ein Selbstevaluierungstool entwickelt, mit dessen Hilfe Bildungs- und BerufsberaterInnen ihre Kompetenzen bewerten und gegebenenfalls Defizite identifizieren können.

⁵⁰ Vgl. www.mevoc.net

Das von »Leonardo da Vinci« geförderte Projekt ECGC baute auf den Ergebnissen der beiden Vorgängerprojekte MEVOC und ICT Skills for Guidance Counsellors⁵¹ auf. Ziel von ECGC war die Entwicklung einer international übertragbaren, standardisierten Zertifizierung für Bildungs- und BerufsberaterInnen, wobei sowohl formell als auch informell erworbene Kompetenzen von BeraterInnen zertifiziert werden können. Die Zertifizierung erfolgt über eine Prüfung, deren Inhalte auf den MEVOC-Kompetenzstandards beruhen. Ein verpflichtender Kursbesuch ist nicht vorgesehen, vielmehr können sich die BeraterInnen vor dem Hintergrund ihrer Ausbildung und Erfahrung selbst dazu entscheiden, wie sie sich auf die Prüfung vorbereiten. Damit soll Kompatibilität mit den bestehenden nationalen Ausbildungs- und Trainingsangeboten gewährleistet werden.⁵²

Übersicht 12: MEVOC-Qualitätsstandards, Überblick

MEVOC-Qualitätsstandards
Bildung und Karriere
Aus- und Weiterbildung
Arbeitsmarktdynamik und Berufswelt
Beratung
Kommunikation mit Klienten
Coaching
Assessment
Jobsuche und Stellenvermittlung
Ethik
Persönlichkeit
Beraterprofil
Zeitmanagement
Stress und Frustration
Persönliche Weiterentwicklung
Informationstechnologien
PC und Informationsmanagement

Quelle: www.mevoc.net

⁵¹ Das Hauptziel des »Leonardo-da-Vinci«-Projekts Pilotprojekt ICT Skills for Guidance Counsellors war die Identifikation von spezifischen IKT-Kompetenzen, die im Kontext der Bildungs- und Berufsberatung erforderlich sind. Dazu wurde ein Matrix-Modell entwickelt, validiert und getestet, anhand dessen die wesentlichen IKT-Kompetenzen identifiziert und abgebildet wurden. Im Folgeprojekt (Transfer of Innovation) ICT Skills 2 wurde u. a. diese competence-map modifiziert und stringenter gestaltet, um darauf aufbauend ein Trainingskonzept zu entwickeln. Ein weiteres Innovationstransferprojekt, das Projekt Virtual Guidance – Entwicklung innovativer IKT-unterstützter Berufsberatung, baut wiederum auf ICT Skills 2 auf und zielt darauf ab, das Curriculum in der Türkei und Österreich, angepasst an die nationalen Bedürfnisse, zu etablieren.

⁵² Vgl. dazu auch Kapitel 3 (Ausbildungen).

2.3.12 European Accreditation Scheme for Careers Guidance Counsellors (EAS)⁵³

Das Europäische Akkreditierungsmodell (EAS) ist ein im Rahmen von »Leonardo da Vinci« finanziertes EU-Projekt (Laufzeit 2006 bis 2008). Die wichtigsten Partnerorganisationen des Projekts stammten aus Italien, Großbritannien, Spanien und Slowenien. Insgesamt beteiligten sich jedoch Organisationen, PraktikerInnen und EntscheidungsträgerInnen aus 18 europäischen Ländern an EAS. Ziel des Projektes war es, unter anderem auf Basis der IAEVG-Kompetenzen, einen gemeinsamen Akkreditierungsrahmen für PraktikerInnen in der Bildungs- und Berufsberatung in Europa zu entwickeln. Dazu wurden bestehende Akkreditierungsmodelle analysiert und ein Rahmenmodell entwickelt, das auf die Hauptaufgaben von BeraterInnen fokussiert und in einem Pilotversuch getestet wurde. Die Hauptaufgaben werden dabei als vorherrschende, eigenständige und identifizierbare Aktivitäten definiert, die PraktikerInnen in der Berufsberatung erbringen können und die ein bestimmtes Wissen bzw. spezifische Fertigkeiten erfordern.

Das Rahmenmodell beinhaltet drei klientInnenbezogene Hauptaufgaben, die dann in bis zu sechs spezifische Elemente unterteilt werden. Darüber hinaus werden sechs allgemein gültige Elemente definiert, die als essenziell betrachtet werden und den Hintergrund jeglicher Beratungsleistung im Berufsbereich bilden bzw. in allen Hauptaufgaben Anwendung finden (vgl. Übersicht 13).

In dem 2008 veröffentlichten Handbuch, das sich an Entscheidungsträger, Organisationen, PraktikerInnen und ForscherInnen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung wendet, werden das Akkreditierungsschema bzw. der Ablauf der Akkreditierung detailliert beschrieben.

In einer Weiterentwicklung des Modells, dem Accreditation Framework for the European Career Guidance Practitioners (EAF) durch Leonardo Evangelista, wurde unter anderem eine weitere Hauptaufgabe hinzugefügt, nämlich: »Support clients on 1:1 base during a time span, including by networking and advocating on their behalf«.⁵⁴

Übersicht 13: European Accreditation Scheme for Careers Guidance Counsellors

European Accreditation Scheme for Careers Guidance Counsellors	
Main Tasks	
1.	Deliver information related to career guidance as a separate activity
	C.1.1. Collect, organise, produce and disseminate information related to career guidance
	C.1.2. Deliver information related to career guidance, face to face and/or at a distance, and/or in groups

⁵³ Vgl. Reid, H.L./Ford, A. 2008; vgl. auch www.corep.it/eas/de

⁵⁴ Evangelista, L. 2009.

2.	Perform career guidance interviews
	C.2.1. Use interview techniques to manage the interview C.2.2. Assess the needs of clients C.2.3. Select and use career assessment tools when needed C.2.4. Assist clients to determine a course of action C.2.5. Assist clients to implement the course of action developed C.2.6. Manage personal case load
3.	Carry out career guidance activities with small groups
	C.3.1. Use group techniques to facilitate small groups (up to 30) of clients C.3.2. Assist clients to implement transitions in learning, training or work (including job search) C.3.3. Assist clients to develop, implement and revise their action plan
Common Tasks	
	B.1. Comply with ethical guidelines B.2. Establish and maintain rapport with clients (including effective communication) in order to maximise the effectiveness of the guidance interaction B.3. Demonstrate commitment to continuous improvement of own knowledge and skills and of the service B.4. Establish appropriate working relationships with all the persons involved in the guidance process, internal and external of the organisation B.5. Use ICT for career guidance purposes B.6. Know of, and know where to find, information related to career guidance

Quelle: Reid, H.L./Ford, A. 2008

2.3.13 Kompetenzrahmen für LaufbahnberaterInnen (Cedefop)⁵⁵

Der aktuelle Cedefop-Bericht »Professionalisierung der Laufbahnberatung: Praxiskompetenz und Qualifikationswege« basiert auf einer Studie, die zum Ziel hatte, vorhandene Ausbildungs- und Qualifikationswege für LaufbahnberaterInnen zu erfassen und einen Kompetenzrahmen für professionelle LaufbahnberaterInnen auf europäischer Ebene zu entwickeln. Der Kompetenzrahmen soll als Arbeitsinstrument für BeraterInnen und politische Entscheidungsträger dienen, etwa für die Entwicklung von nationalen und sektoralen Rahmen, Qualitätssicherungsinstrumenten oder beruflichen Standards. Der Kompetenzrahmen für LaufbahnberaterInnen fokussiert ähnlich wie das Projekt zum Europäischen Akkreditierungsmodell (EAS) auf Hauptaufgaben in der Laufbahnberatung und stellt eine allgemeine Beschreibung der Tätigkeiten in der Laufbahnberatung dar. Für die Entwicklung wurden zunächst bestehende Kompetenzrahmen ermittelt und analysiert, wobei insbesondere die Ergebnisse des Projektes EAS genutzt wurden. Anschließend wurde der Entwurf des Kompetenzrahmens in einem Konsultationsprozess unter Beteiligung von Stakeholdern aus 30 europäischen Nationen beurteilt.⁵⁶

Die Endfassung des Kompetenzrahmens, wie sie im Bericht dargestellt ist, umfasst drei Abschnitte:⁵⁷ Grundkompetenzen, Interaktionskompetenzen gegenüber KlientInnen sowie Unterstützungskompetenzen (vgl. Übersicht 14 sowie im Anhang Übersicht 31).

⁵⁵ Vgl. Cedefop 2010.

⁵⁶ Vgl. ebenda, Seite 83.

⁵⁷ Vgl. ebenda, Seite 86.

- Unter den sechs beschriebenen Grundkompetenzen werden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse im Bereich der Laufbahnberatung verstanden, die in der gesamten beruflichen Tätigkeit zum Tragen kommen und generell vorhanden sein sollten.
- Die sechs Interaktionskompetenzen beschreiben Tätigkeiten im KlientInnenkontakt, und zwar unabhängig davon, in welchem Setting dieser stattfindet (Einzelberatung, Gruppen, persönlich oder über Mediennutzung etc.).
- Als Unterstützungskompetenzen werden sieben Nebentätigkeiten beschrieben, die sich auf die Ressourcen und die Bedingungen der beraterischen Tätigkeit beziehen.

Da einerseits die Rahmenbedingungen und Kontexte der Beratungsdienste in Europa sehr unterschiedlich sind und sich andererseits die wirtschaftlichen Gegebenheiten und Arbeitsmarktvhältnisse unterscheiden bzw. einem stetigen Wandel unterliegen, enthält jedes Element des Kompetenzrahmens Hinweise auf die »Kontexte und Bedingungen«, die NutzerInnen für ihre eigene Situation definieren sollten.

Übersicht 14: Kompetenzrahmen für LaufbahnberaterInnen (Cedefop), Überblick

Cedefop-Kompetenzrahmen	
1	Grundkompetenzen
1.1	Ethische Praxis
1.2	Ermittlung und konkrete Berücksichtigung der verschiedenen KlientInnenanfordernisse
1.3	Integration von Theorie und Forschung in die Praxis
1.4	Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen
1.5	Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten
1.6	Informations- und Kommunikationstechnologien
2	Interaktionskompetenzen gegenüber KlientInnen
2.1	Durchführung von Tätigkeiten zur Laufbahngestaltung
2.2	Ermöglichung des Zuganges zu Informationen
2.3	Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung
2.4	Entwicklung und Bereitstellung von Programmen zum laufbahnorientierten Lernen
2.5	Weiterverweisung und Vertretung der KlientInnen
2.6	Erleichterung des Eintrittes in den Lern- und Arbeitsprozess
3	Unterstützungskompetenzen
3.1	Verwaltung von Informationsdiensten zu Chancen und Möglichkeiten
3.2	Agieren in Netzwerken und Aufbau von Partnerschaften
3.3	Management der eigenen Arbeitsbelastung und Führung von Nutzerunterlagen
3.4	Erarbeitung von Strategien zur Karriereentwicklung
3.5	Beziehung zu Interessengruppen
3.6	Teilnahme an Forschung und Evaluierung
3.7	Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse

Quelle: Cedefop 2010

2.3.14 Weiterbildungsakademie (wba)⁵⁸

Seit 2007 ermöglicht die Weiterbildungsakademie Österreich (wba) PraktikerInnen in der Erwachsenenbildung die Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen und bündelt sie zu Abschlüssen. Dabei bietet die Weiterbildungsakademie selbst keine Lehrgänge oder Weiterbildungsseminare an, sondern überprüft über ein modulares Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren formale aber auch non-formale und informelle Kompetenzen der InteressentInnen. Dies erfolgt nach definierten Standards, in denen die erforderlichen Kompetenzen, Ziele und Inhalte in curriculärer Form festgehalten sind.

Das Curriculum, im Sinne einer Etablierung von Qualitätsstandards in der Erwachsenenbildung, wurde in einem dreijährigen Projekt unter Beteiligung der Verbände der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreich (KEBÖ), dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) sowie Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen erarbeitet. Die im Curriculum geforderten Kompetenzen werden durch Zeugnisse, Bestätigungen, Praxisnachweise, Äquivalente, ein Assessment und ein Kolloquium nachgewiesen. Fehlende Kompetenzen können über Angebote in Bildungsinstitutionen erworben werden.

Zu diesem Zweck akkreditiert die wba über einen Akkreditierungsrat bestehende Bildungsangebote. Anerkannt werden jene Teile der Bildungsangebote, die den Curricula der wba entsprechen. Es können aber auch nicht-akkreditierte Angebote nach individueller Prüfung durch den Akkreditierungsrat anerkannt werden.

Für die Zielgruppe von BildungsmanagerInnen, Lehrenden in der Erwachsenenbildung, BeraterInnen und BibliothekarInnen stehen zwei Abschlüsse zur Verfügung:

- Das wba-Zertifikat »Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in« (30 ECTS): Eine breite Basisqualifikation, die entsprechend der Breite des Tätigkeitsfeldes für alle ErwachsenenbildnerInnen gilt. Das wba-Zertifikat umfasst sieben nachzuweisende, grundlegende Kompetenzen. Am Ende des Zertifizierungsprozesses steht ein verpflichtendes dreitägiges Assessment (Zertifizierungswerkstatt) mit Prüfungscharakter. Darüber hinaus werden 300 Stunden Praxis in der erwachsenenbildnerischen Tätigkeit gefordert.
- Das wba-Diplom »Diplomierte/r Erwachsenenbildner/in« (30 ECTS): Eine Spezialisierung, die auf dem wba-Zertifikat aufbaut und in der aus vier Fachrichtungen gewählt werden kann: Lehren, Bildungsmanagement, Beratung sowie Bibliothekswesen und Informationsmanagement. Im gewählten Schwerpunkt müssen vertiefende Kompetenzen nachgewiesen werden. Abschluss des Diploms bilden eine schriftliche Arbeit sowie ein Kolloquium.

Für das wba-Diplom »Diplomierte/r Erwachsenenbildner/in mit Schwerpunkt Beratung« müssen acht Kompetenzen nachgewiesen werden. Im Wahlbereich können darüber hinaus Kompetenzen in vier weiteren Bereichen dokumentiert werden (siehe Übersicht 15). Für den Abschluss des Diploms muss außerdem eine schriftliche Abschlussarbeit (Reflexion der eigenen Praxis

⁵⁸ Vgl. www.wba.or.at

mit Theoriebezug) verfasst werden sowie ein kommissionelles Abschlusskolloquium abgelegt werden. Zusätzlich ist der Nachweis über 700 Stunden erwachsenenbildungsrelevante Praxis zu erbringen (inklusive der Praxis für das wba-Zertifikat), wovon sich mindestens 400 Stunden auf die Beratungspraxis in der Erwachsenenbildung beziehen müssen.

Übersicht 15: wba-Curriculum mit Schwerpunkt »Beratung«, Überblick

Curriculum »Diplomierte/r Erwachsenenbildner/in mit Schwerpunkt Beratung«
Beratungskompetenz
Fachkompetenz
Bildungstheoretische Kompetenz
Soziale Kompetenz
Personale Kompetenz
Didaktische Kompetenz
Managementkompetenz
Kompetenz in Bibliothekswesen und Informationsmanagement
Wissenschaftsorientiertes Arbeiten
Fachliteratur und Rezensionen
Allgemeine Wahlmodule (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, Informations- und Kommunikationstechnologie)
Verpflichtende, nachzuweisende Praxis
Reflexive Kompetenz (Schriftliche Arbeit)
Abschlusskolloquium

Quelle: www.wba.or.at/studierende/wba-Diplom_BeraterInnen.pdf

3 Ausbildungen: Good Practices im deutschsprachigen Raum

3.1 Situation im deutschsprachigen Raum im Überblick

Im Gegensatz zur Schweiz gibt es in Österreich und Deutschland bis dato keine einheitliche Regulierung der Berufsausübung im Sinne einer bestimmten verpflichtenden Aus- oder Weiterbildung in der Bildungs- und Berufsberatung. Zudem haben die BeraterInnen zwar in den meisten Ländern eine hochschulische Ausbildung absolviert, diese ist aber selten auf Berufsberatung spezialisiert.⁵⁹ (Auch in Österreich haben mehr als die Hälfte der Bildungs- und BerufsberaterInnen einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, aber nur etwa zwölf Prozent verfügen über eine spezielle Aus- oder Weiterbildung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung.⁶⁰)

Die Bildungsangebote für den Bereich Bildungs- und Berufsberatung sind auf internationaler Ebene gleichermaßen vielfältig wie die Arbeitssituationen von BeraterInnen. Dabei lassen sich nach Ertelt die Ausbildungswege im Bereich der Berufsberatung in fünf Typen einteilen:⁶¹

1. Drei- bis vierjähriges Fachstudium mit akademischem Grad (Diplom-FH, Bachelor, Lizenziat). Beispiele: Deutschland, Niederlande, Polen, Schweden, Schweiz, Ungarn.
2. Schwerpunktbildung innerhalb eines Studienganges an der Universität, wie Psychologie, Erziehungswissenschaft, Soziologie, Lehramt im Sekundarbereich II. Beispiele: Finnland, Polen, Portugal, U.K.
3. Ein- oder zweijähriges postgraduales Studium, das mit einem akademischen Grad auf dem Niveau Magister, Diplom oder Master of Arts oder MAS abschließt. Beispiele: Kanada, USA, Schweiz, Polen, Bulgarien, U.K., Deutschland, Österreich, Frankreich.
4. Institutionsinterne Ausbildungsprogramme für Beratungsfachkräfte. Beispiele: Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Kanada.
5. Mehr oder weniger formalisierte, kürzere Kurse innerhalb der Beratungsinstitution oder an speziellen Bildungseinrichtungen, ohne allgemein anerkannten Abschluss. Beispiele: In fast allen Ländern zu finden.

Als Schwächen hinsichtlich der Qualifizierung von Bildungs- und BerufsberaterInnen wurden in der Vergangenheit⁶² vor allem die folgenden festgehalten:⁶³

- Mängel in der Ausbildung für die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) sowie des Telefons in der Berufsberatung;

⁵⁹ Vgl. Ertelt, B.J. 2007.

⁶⁰ Vgl. Nowak, G. 2009, Seite 16.

⁶¹ Vgl. Ertelt, B.J. 2007, Seite 24; vgl. auch OECD 2004.

⁶² Vgl. z.B. OECD/European Union 2004.

⁶³ Vgl. Ertelt, B.J. 2007, Seite 24.

- Mängel im Verständnis von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt;
- Überbetonung psychologischer Inhalte und Methoden;
- Mängel im Qualitätsmanagement;
- Mängel bei der Arbeit in lokalen und regionalen Netzwerken, besonders mit Blick auf die Unterstützung bei der Stellenvermittlung;
- Mängel bei der Vermittlung von Fertigkeiten eigenständiger Berufsentwicklung an KlientInnen.

Derzeit bestehende Angebote an Aus- bzw. Weiterbildungslehrgängen richten sich zumeist an bereits im Feld Tätige oder zielen auf Personen ab, die bereits über eine abgeschlossene Ausbildung im sozialen, psychologischen oder pädagogischen Bereich verfügen. Das Angebotspektrum reicht von kürzeren Lehrgängen bis zu Bachelor- und Masterstudiengängen. Insgesamt zeichnet sich in der einschlägigen Bildungslandschaft ein Trend zur Akademisierung ab, und zugleich bieten die neueren Bildungsangebote den Rahmen für eine Qualifizierung nach internationalen inhaltlichen Standards im Bereich der Berufsberatung.⁶⁴ So können beispielsweise über den postgradualen Studiengang »Bildungs- und Berufsberatung« an der Donau-Universität Krems sowohl die Titel »Akademische/r Experte/in« bzw. »Master of Arts« als auch ein europaweit gültiges Zertifikat erworben werden (ECGC – European Career Guidance Certificate). Auch das Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt wird ab März 2011 in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) einen berufsbegleitenden Masterstudiengang »Erwachsenenbildung/Weiterbildung« anbieten, der dieses Berufsfeld zwar breit abdecken möchte, aber auch den Bereich »Guidance« beinhalten wird.⁶⁵ Der Universitätslehrgang »Career Management – Laufbahnberatung (MAS)« an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt wird im Hinblick auf den neuen Lehrgang »Erwachsenenbildung/Weiterbildung« hingegen in nächster Zeit nicht mehr angeboten.⁶⁶ Im Folgenden werden einige Good-Practice-Beispiele von Aus- und Weiterbildungsangeboten aus dem deutschsprachigen Raum näher dargestellt.

3.2 Good-Practice-Beispiele von Aus- und Weiterbildungsangeboten im deutschsprachigen Raum

3.2.1 »CCHRM – Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management«, verliehen an den Universitäten Bern und Freiburg (Schweiz)⁶⁷

Die postgraduale Weiterbildung CCHRM ist berufsbegleitend organisiert und richtet sich ausschließlich an PsychologInnen mit einem Universitätsabschluss (Master oder äquivalentes Lizen-

⁶⁴ Vgl. Ertelt, B. J. 2007, Seite 24.

⁶⁵ Für nähere Informationen siehe www.bifeb.at

⁶⁶ Auskunft des organisatorischen Lehrgangsleiters Dr. Wolfgang Pöllauer.

⁶⁷ Vgl. www.cchrm.ch

tät) im Hauptfach Psychologie. Der postgraduale Studiengang CCHRM ersetzt seit 1.1.2009 den Vorgänger aus dem Jahr 1993 – das Nachlizentiatstudium in Berufsberatung (NABB). Im Rahmen des CCHRM stehen zwei Abschlüsse zur Verfügung: Master of Advanced Studies (MAS) und Diploma of Advanced Studies (DAS), wobei das Studium im Großen und Ganzen identisch ist, für das DAS jedoch keine Masterarbeit verfasst werden muss. Der ordentliche Abschluss führt zum entsprechenden Titel, der von den Universitäten Bern und Freiburg verliehen wird.

CCHRM stützt sich aufgrund der universitären Vorgaben neben dem BBT-Qualifikationsprofil⁶⁸ auch auf die von der Föderation der Schweizer PsychologInnen (FSP) ausgegebenen Standards für postgraduale Weiterbildungen in Psychologie.⁶⁹

Die Mindeststudiendauer beträgt zwei Jahre (75 ECTS-Punkte), innerhalb einer auf vier Jahre begrenzten Verlängerungsoption muss jedoch das Studium beendet werden. Gemäß der gesetzlichen Regelung in der Schweiz über die Berufszulassung in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB, gem. BBG/BBV) wird der Abschluss vom Staat (Schweiz) anerkannt und berechtigt dazu, den geschützten Titel »Dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater« zu führen (Art. 58 BBV).⁷⁰ Aufbauend auf den im Studium erworbenen Grundkenntnissen der wissenschaftlichen Psychologie, und in enger Beziehung zu den praxisbezogenen Tätigkeiten der BSLB und Personalentwicklung, umfasst das Curriculum: Regionale Arbeitsgruppentreffen, individuelle Studienaktivitäten, Praxiserfahrung, Abschlussprüfung und gegebenenfalls Masterarbeit sowie 28 Module, die in Seminarform angeboten werden. Die Seminare werden in Bern, Freiburg und Zürich, an weiteren Institutionen der Bildungs- und Arbeitswelt in der ganzen Schweiz sowie an den entsprechenden Partnerinstitutionen in Ländern der Europäischen Union durchgeführt.

Die 28 Module beziehen sich auf Kernkompetenzen und neun Funktionskompetenzen auf zwei Ebenen (siehe Übersicht 16).

Übersicht 16: »CCHRM »Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management«, verliehen an den Universitäten Bern und Freiburg, Kompetenzbereiche

Kernkompetenzen
Die Fachperson kann ...
... Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen fachpsychologisch kompetent begleiten, betreuen, beraten;
... mit KlientInnen, Gruppen und Institutionen eine verbindliche Arbeitsbeziehung gestalten, klären und reflektieren;
... Erkenntnisse aus der fachpsychologischen Empirie und Theorie in der eigenen beruflichen Praxis anwenden und Erkenntnisse aus der eigenen beruflichen Praxis zur Weiterentwicklung von Forschung und Theorie bei den entsprechenden Institutionen anbringen;
... eigene persönliche und institutionelle Handlungsmöglichkeiten und -grenzen wahrnehmen, diesen gemäss handeln und sie reflektieren.

⁶⁸ Vgl. Kapitel 2.

⁶⁹ Vgl. www.psychologie.ch/de/publikationen/dokumentation/reglemente/richtlinien_anerkennung_pgw.html

⁷⁰ Vgl. www.admin.ch/ch/d/sr/c412_10.html sowie www.admin.ch/ch/d/sr/c412_101.html

Fachkompetenzen	
Ebene A – Auf Einzelpersonen und auf Gruppen zentriert	Ebene B – Auf die institutionelle Ebene und auf die Öffentlichkeit zentriert
1. Psychodiagnostik 2. Beratung 3. Moderation 4. Realisierungsunterstützung 5. Darstellung psychologischer Erkenntnisse für Individuen, Institutionen und die Öffentlichkeit	1. Informationsmanagement 2. Programm-Management 3. Institutionelle Beratung und Netzwerk-Kompetenz 4. Qualitätsentwicklung und Forschung

Quelle: www.cchrm.ch/pdf-cchrm/CCHRM_Curriculum-2009_081218.pdf

Die TeilnehmerInnen der postgradualen Weiterbildung CCHRM müssen bei Ausbildungsantritt bereits über den universitären Master im Hauptfach Psychologie verfügen. Die Fähigkeit zu differenziertem Verständnis und Ausdruck der deutschen Sprache wird ebenso vorausgesetzt wie gute Fremdsprachenkenntnisse in Englisch und Französisch. Außerdem sollten die TeilnehmerInnen mit gängigen IT-Anwendungen vertraut sein. Ferner wird erwartet, dass die TeilnehmerInnen eine Arbeitsstelle in einem Anwendungsgebiet der Personalpsychologie, der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bzw. der Laufbahn- und Rehabilitationspsychologie mit reduziertem Arbeitspensum während des Studiums haben und/oder Praktika/Volontariate in den genannten Anwendungsgebieten vorweisen können. Hinzu kommt, dass mindestens 60 Tage Arbeitserfahrung in Erwerbsarbeit außerhalb von Fachgebieten der Psychologie nachgewiesen werden müssen (BBT-Bestimmung).

Alle ein bis zwei Jahre beginnt ein Studiengang, in dem regulär 20 bis max. 25 Studienplätze vergeben werden.

3.2.2 BBF – Bachelorstudiengang »Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement« an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim (Deutschland)⁷¹

Der Vollzeit-Bachelorstudiengang »Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement« an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim dauert drei Jahre (180 ECTS-Punkte) und schließt mit dem Titel »Bachelor of Arts« ab. Das Studienangebot ist vor allem auf die Bedürfnisse der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland ausgerichtet, gleichzeitig aber auch so konzipiert, dass die erworbenen Qualifikationen auch in anderen Kontexten verwendbar sind.

Der Studiengang ist modular aufgebaut und in fünf Studientrimester mit vier dazwischenliegenden Praktika gegliedert (siehe Übersicht 17). Sowohl Trimester als auch Praktika dauern jeweils vier Monate. Die Praktika werden in der Regel in den Dienststellen der Bundesagentur

⁷¹ Vgl. www.hdba.de

für Arbeit absolviert, können aber auch in anderen geeigneten Einrichtungen durchlaufen werden. Der Praxisanteil ist mit 16 Monaten Praktikumszeit sehr hoch, ermöglicht aber dadurch schon in der Ausbildung besondere Nähe zur Berufspraxis.

Pro Studientrimester sind fünf Module zu absolvieren, wobei jedes Modul ein thematisch zusammenhängendes Stoffgebiet behandelt und mit einer Prüfungsleistung abgeschlossen wird. Die Module können fünf verschiedenen Studienfeldern zugeordnet werden:

- Studienfeld »Public Management«;
- Studienfeld »Arbeitgeberorientierte Arbeitsförderung«;
- Studienfeld »Beratung«;
- Studienfeld »Arbeitnehmerintegration«;
- Studienfeld »Soziale Sicherung«.

Im vierten und fünften Studientrimester besteht die Möglichkeit zur Spezialisierung auf einen der beiden Schwerpunkte: »Berufsberatung« (Beratung über berufliche Möglichkeiten und Voraussetzungen sowie persönliche Eignung für einzelne Berufe) oder »Fallmanagement« (intensive Betreuung und Beratung anspruchsvoller Einzelfälle). Der modulare Aufbau ermöglicht Beschäftigten der Bundesagentur, neben der Nutzung aktueller Forschungsergebnisse der ProfessorInnen, wissenschaftlich fundierte Fortbildungsangebote.

Übersicht 17: Bachelorstudiengang »Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement« an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Studientrimester 1
Betriebswirtschaftliche Grundlagen
Volkswirtschaftliche Grundlagen
Sozialwissenschaftliche Grundlagen
Grundlagen der Integration in Ausbildung und Beschäftigung
Rechtswissenschaftliche Grundlagen
Praktikum A
Vermittlung/Integration, Leistungsgewährung, Ressourcensteuerung
Berufsberatung/-orientierung
Studientrimester 2
Arbeitsmarktprozesse I
Beratungsprozesse I
Konzepte beruflicher Beratung
Berufliche Aus- und Weiterbildung
Integrationsmanagement I
Praktikum B
Ressourcensteuerung
Berufsberatung/-orientierung

Studientrimester 3
Unternehmenssteuerung I
Beratungsprozesse II
Berufliche Eignungsdiagnostik I
Arbeits- und Berufswissenschaften I
Recht der sozialen Sicherung
Praktikum C
Studienschwerpunkt Berufsberatung: <i>Vermittlung/Integration</i> <i>Berufsberatung/-orientierung</i>
Studienschwerpunkt Fallmanagement: <i>Leistungsgewährung</i> <i>Fallmanagement</i>
Studientrimester 4
Studienschwerpunkt Berufsberatung: <i>Arbeitgeberberatung I</i> <i>Arbeits- und Berufswissenschaften II</i> <i>Gruppenprozesse</i> <i>2 Wahlmodule</i>
Studienschwerpunkt Fallmanagement: <i>Fallmanagement I</i> <i>Gruppenprozesse</i> <i>Grundsicherung für Arbeitsuchende</i> <i>2 Wahlmodule</i>
Praktikum D
Bachelor Thesis
Studienschwerpunkt Berufsberatung: <i>Berufsberatung/-orientierung</i>
Studienschwerpunkt Fallmanagement: <i>Fallmanagement</i>
Studientrimester 5
Studienschwerpunkt Berufsberatung: <i>Berufliche Eignungsdiagnostik II</i> <i>Rechtliche Aspekte der Berufsberatung</i> <i>3 Wahlmodule</i>
Studienschwerpunkt Fallmanagement: <i>Netzwerkmanagement</i> <i>Fallmanagement II</i> <i>3 Wahlmodule</i>

Quelle: www.hdba.de

Die Qualität des Lehrganges wird durch Qualitätsbezugspunkte auf Ziel- und Prozessebene (z. B. Leitbilder und Verfahrensordnungen), regelmäßige Evaluationen und an den Ergebnissen der Evaluationen ansetzenden Verfahren zu Qualitätsverbesserungen gesichert und entwickelt.

Voraussetzung für die Zulassung zum Studium ist die allgemeine Hochschulreife, Fachhochschulreife oder ein vergleichbarer Bildungsabschluss, auch die Bereitschaft zur bundesweiten Mobilität wird verlangt. Zusätzlich findet ein zweistufiges Auswahlverfahren in den Agenturen

für Arbeit und an der Hochschule statt. Pro Jahr werden ca. 60 Studierende aufgenommen. Ein Masterstudiengang ist in Planung.

3.2.3 ma|bob – Postgradualer Studiengang »Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft« an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg (Deutschland)⁷²

ma|bob ist ein berufsbegleitend organisierter postgradualer Studiengang, der an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg (Baden-Württemberg, Deutschland) am Institut für Bildungswissenschaft eingerichtet wurde. Die gesamte Studiendauer beträgt fünf Semester (120 ECTS-Punkte), und das Studium schließt mit dem Titel »Master of Arts in Berufs- und organisationsbezogener Beratungswissenschaft« ab. Dabei ermöglicht die Kombination von Präsenzblöcken in Heidelberg und Selbstlernphasen im Sinne eines Blended-Learning-Konzeptes ein überwiegend zeit- und ortsunabhängiges Studium neben der Berufstätigkeit. Als Zielgruppe werden Personen mit Beratungserfahrung definiert, die sich weiter professionalisieren wollen.

Die Schwerpunkte des von Prof. Dr. Christiane Schiersmann und ihrem Team entwickelten und geleiteten Studienganges beziehen sich auf »Personenbezogene Beratung im Feld von Bildung, Beruf und Beschäftigung«, auf »Organisationsbezogene Beratung« sowie auf »Lebensbegleitende Beratung«. Professionelle Beratung wird dabei als »[...] ressourcenorientierte Unterstützung bei vielfältigen Anliegen, als Förderung von Problemlöse- und Selbstorganisationsprozessen von Personen, Teams und Organisationen [...]«⁷³ bzw. als reflexiver Prozess, der über die reine Informationsvermittlung hinausgeht, verstanden. Das zugrunde liegende Modell der Beratung umfasst drei Dimensionen: den Beratungsprozess im engeren Sinne, den organisationalen Kontext und den gesellschaftlichen Kontext.

Der Studiengang ist modular aufgebaut, wobei jedes Modul eine inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Lern- und Prüfungseinheit darstellt. Dieser modulare Aufbau ermöglicht es auch, ausgewählte Module als eigenständige Weiterbildungseinheiten zu absolvieren. Jedes absolvierte Modul schließt mit einem Universitätszertifikat bzw. einem Teilnahmenachweis ab, die erbrachten Leistungen werden damit nachgewiesen und dokumentiert.

Derzeit stehen insgesamt 17 Pflicht-, Wahlpflicht- und Wahlmodule in den Bereichen »Grundlagen«, »Personenbezogene Beratung«, »Organisationsbezogene Beratung« sowie »Beratungsforschung und Management« zur Verfügung (siehe Übersicht 18). In den Modulen werden Kompetenzen für professionelle Beratungsarbeit vermittelt, die drei Kompetenzbereichen zugeordnet werden können:

- **Kommunikations- und Prozesskompetenz:** Dieser Kompetenzbereich zielt auf das erfolgreiche Führen und Gestalten von Beratungsgesprächen bzw. Beratungsprozessen ab. Die

⁷² Vgl. www.beratungswissenschaft.de

⁷³ www.beratungswissenschaft.de/fileadmin/bilder/mabob_broschuere.pdf

Grundlage dafür bildet theoretisches Wissen zu Beratung, Kommunikation und Beratungsmethoden, wobei die Erweiterung der Praxiskompetenz unter systemischen Gesichtspunkten im Mittelpunkt steht.

- **Fachkompetenz:** Dieser Kompetenzbereich fokussiert einerseits auf fachliches Wissen im Bereich der individuellen und organisationalen Entwicklung durch Beratung und andererseits auf die gesellschaftlichen und organisationalen Rahmenbedingungen von Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung. Auch die Professionalisierung der Beratungspraxis sowie Kenntnisse zum Management von Beratungsinstitutionen und Beratungsangeboten sind Inhalt dieses Kompetenzbereiches.
- **Selbst- und Systemkompetenz:** In diesem Kompetenzbereich geht es um die Erweiterung der Fähigkeiten zum systemischen Denken und Handeln sowie der Fähigkeiten, systemische Zusammenhänge zu erkennen und zu beurteilen und die eigene Beratungspraxis zu reflektieren.

Übersicht 18: mal|bob – Postgradualer Studiengang »Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft« an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg (Deutschland)

Grundlegende Module (Pflichtmodule)
Modul G1: Theorien und Ansätze für die Gestaltung von Beratung als Interaktionsprozess
Modul G2: Professionalität und Ethik
Modul G3: Beratung in institutionellen Kontexten
Modul G4: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen der Beratung
Modul G5: Lernbegleitung und Portfolio
Modul G6: Masterarbeit und Masterprüfung
Vertiefungsmodule »Personenbezogene Beratung« (Wahlpflichtmodule)
Modul P1: Individuumsbezogene Theorien
Modul P2: Konzepte und Methoden der personenbezogenen Beratung
Modul P3: Aufgabenfelder der personenbezogenen Beratung
Modul P4: Projekt I: Personenbezogene Beratung
Vertiefungsmodule »Organisationsbezogene Beratung« (Wahlpflichtmodule)
Modul O1: Organisationstheorien und Modelle der organisationalen Entwicklung
Modul O2: Strategien der Organisationsberatung
Modul O3: Anwendungsfelder der Organisationsberatung
Modul O4: Projekt II: Organisationsbezogene Beratung
Vertiefungsmodule »Beratungsforschung und Management« (Wahlmodule)
Modul F1: Empirische Beratungsforschung
Modul M1: Management von Beratungsinstitutionen und Selbständigkeit als Berater/in
Modul W1: Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens
Modul S1: Spezialisierung in der Beratung

Quelle: www.beratungswissenschaft.de

Die Qualität des Masterstudienganges wird durch verschiedene Aspekte gesichert und entwickelt:

- Akkreditierung durch die internationale Akkreditierungsagentur ACQUIN.
- Interne Evaluation und Feedback der Studierenden.
- Zusammenarbeit mit DozentInnen aus unterschiedlichen Fachbereichen.
- Begleitung durch einen Fachbeirat (ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft).

Für die Zulassung zum Masterstudiengang wird ein Hochschulabschluss sowie mindestens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung gefordert, außerdem wird über die Zulassung durch ein Aufnahmegespräch entschieden. Pro Studienjahr werden ca. 20 Studierende aufgenommen.

Für das Modulstudium (als individuelle Weiterbildung) werden Hochschulreife sowie einschlägige Berufserfahrungen von mindestens einem Jahr verlangt, ein Hochschulabschluss ist erwünscht.

3.2.4 »Diplomlehrgang Berufsorientierungstraining und Karriereberatung« am Berufsförderungsinstitut Wien (bfi Wien) (Österreich)⁷⁴

Der »Diplomlehrgang Berufsorientierungstraining und Karriereberatung« am bfi Wien richtet sich an berufliche Um- und NeueinsteigerInnen, die idealerweise über eine soziale, pädagogische oder psychologische Grundausbildung verfügen, wenngleich diese aber nicht zwingend vorausgesetzt wird. Der seit 2003 angebotene, berufsbegleitend organisierte Lehrgang erstreckt sich über zwei Semester (232 Unterrichtseinheiten) und schließt mit einem Diplom ab.

Der Lehrgang zielt darauf ab, die TeilnehmerInnen sowohl für Tätigkeiten als TrainerInnen in der Aus- und Weiterbildung als auch in der Berufs- und/oder Karriereberatung zu qualifizieren. Der Lehrgang umfasst daher auch die aktuellen AMS-Kriterien für TrainerInnenausbildungen und erfüllt die Voraussetzungen für das staatlich anerkannte FachtrainerInnenzertifikat.

In methodisch-didaktischer Hinsicht basiert der Diplomlehrgang auf einem Mix aus unterschiedlichen Trainings- und Coachingmethoden (z. B. systemischer Ansatz, NLP, personenzentrierte Gesprächsführung etc.). Lehr- und Lernmethoden umfassen unter anderem Theorieinput, Präsentationen, Einzel-, Partner- und Gruppenarbeiten, Kreativtechniken, Rollenspiele und Reflexion.

Der Lehrgang gliedert sich in zwölf Module (siehe Übersicht 19), zusätzlich finden sechs ExpertInnenabende zu fachspezifischen Themen statt (z. B. Gewerbe- und Arbeitsrecht, Burn-out, E-Coaching etc.), die neben der fachlichen Vertiefung auch Raum für Diskussion und Fragen ermöglichen. In einem zwei- bis vierwöchigen freiwilligen Volontariat kann zusätzlich Praxiserfahrung gewonnen werden.

⁷⁴ Vgl. www.bfi-wien.at

Übersicht 19: Diplomlehrgang »Berufsorientierungstraining und Karriereberatung« am bfi Wien

Lehrgangsinhalte	
Modul 1	Berufsbild und Kontext
Modul 2	Beratungskompetenz I: Grundlagen der ganzheitlichen Kommunikation
Modul 3	Beratungskompetenz II: Coachingwerkzeuge
Modul 4	Beratungskompetenz III: Karriere- und Bildungsberatung
Modul 5	Beratungskompetenz IV: Berufsorientierung und -beratung
Modul 6	Trainingskompetenz I: Grundlagen des Lernens und Lernprozesse gestalten
Modul 7	Trainingskompetenz II: Zielgruppenanalyse und Seminarplanung
Modul 8	Trainingskompetenz III: Selbstpräsentation und Medienkompetenz
Modul 9	Trainingskompetenz IV: Gruppendynamik und -prozesse
Modul 10	Erfolgreiches Selbstmarketing
Modul 11	Managing Diversity und Gender Mainstreaming
Modul 12	Praxistransfer

Quelle: www.bfi-wien.at/fileadmin/upload_kvs/mediendateien/Berufsorientierung_und_Karriereberatung/F11_DLG_Berufsorientierungstraining_Infofolder.pdf

Es gibt keine speziellen Zugangsvoraussetzungen für den Lehrgang, berufliche Vorerfahrung oder pädagogische Grundkenntnisse sind zwar vorteilhaft, jedoch keine Teilnahmebedingung. Der Diplomlehrgang ist mit 18 ECTS-Punkten von der Weiterbildungsakademie Österreich (wba) akkreditiert.

Das bfi Wien ist nach ISO 9001 zertifiziert. Eine Lehrgangsevaluation findet regelmäßig mittels Feedback-Fragebögen statt. Der Diplomlehrgang wird derzeit zweimal jährlich angeboten, wobei pro Lehrgang ca. 16 TeilnehmerInnen aufgenommen werden.⁷⁵

3.2.5 »Ausbildung zum/zur Berufs- und Bildungsberater/-in« am Wirtschaftsförderungsinstitut Wien (WIFI Wien) (Österreich)⁷⁶

Die »Ausbildung zum/zur Berufs- und Bildungsberater/-in« am Weiterbildungsinstitut der Wirtschaftskammer Wien (Wirtschaftsförderungsinstitut, WIFI) ist berufsbegleitend organisiert und wird seit 2004 angeboten. Der Lehrgang richtet sich an Personen mit ausgeprägter Freude am Umgang mit Menschen, die idealerweise bereits über Vorkenntnisse in diesem Bereich verfügen (praktische Erfahrung bzw. eine entsprechende Ausbildung im psychologischen, pädagogischen, sozialen oder Personalbereich). Der Lehrgang dauert zwei Semester (235 Unterrichtseinheiten) und schließt mit einem Diplom ab.

⁷⁵ Auskunft bfi Wien.

⁷⁶ Vgl. www.wifiwien.at

Ziel des Lehrganges ist es, dass die TeilnehmerInnen Einzelberatungs- und Trainingskompetenz in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Berufseinstieg, Berufswechsel oder berufliche Veränderung, Wiedereinstieg in den Beruf, Arbeitslosigkeit sowie für die erfolgreiche Bewerbung erwerben. Die Ausbildung besteht aus zehn Modulen in Seminarform, 15 themenspezifischen Workshops und zwei Vorträgen (siehe Übersicht 20). Das Lernen erfolgt sowohl individuell als auch in monatlich stattfindenden »Peer-Groups«. Zum Lehrmethodenspektrum gehören auch Kleingruppenarbeiten, Referate, Rollenspiele, Beratungs- und Trainingssimulationen sowie Diskussionen.

Übersicht 20: »Ausbildung zum/zur Berufs- und Bildungsberater/-in« am WIFI Wien

Lehrgangsaufbau und -inhalt	
Modul 1	Einführung und Selbstreflexion
Modul 2	Ressourcenarbeit
Modul 3	Motivation und Gender Mainstreaming
Modul 4	Beratung
Modul 5	Entscheidungsfindung und Veränderungsintelligenz, Interventionstechniken
Modul 6	Trainingskompetenz 1
Modul 7	Zielgruppenspezifisches Planen
Modul 8	Trainingskompetenz 2
Modul 9	Diversity
Modul 10	Jobfinding
Workshop 1	Anforderungen der Berufswelt
Workshop 2	Das Arbeitsmarktservice (AMS)
Workshop 3	Berufsbilder I
Workshop 4	Berufsbilder II
Workshop 5	Qualitätssicherung
Workshop 6	Distance Counselling
Workshop 7	Berufliche- und Bildungsmobilität in Europa
Workshop 8	Recherchiertechnik und Förderungen
Workshop 9	Bildungsberatung
Workshop 10	Projektarbeit
Workshop 11	Krisenintervention I
Workshop 12	Krisenintervention II
Workshop 13	Outplacement
Workshop 14	A-typische Beschäftigungsverhältnisse
Workshop 15	Abschluss
Vortrag 1	Arbeit und Gesellschaft
Vortrag 2	Berufs- und Bildungsberatung – eine Bedarfsanalyse

Quelle: www.wifiwien.at

Als Zulassungsvoraussetzungen werden vom Wirtschaftsförderungsinstitut Wien folgende Kriterien verlangt:

- vollendetes 25. Lebensjahr;
- idealerweise praktische Erfahrung im Umgang mit Gruppen und/ oder eine abgeschlossene oder weit fortgeschrittene Ausbildung im sozialen, psychologischen oder pädagogischen Berufsumfeld sowie im Personalwesen;
- mindestens 25 Stunden Selbsterfahrung, Supervision oder Coaching (kann auch während der Ausbildung nachgeholt werden);
- ein erfolgreiches Auswahlgespräch.

Eine generelle Akkreditierung des gesamten Lehrganges durch die Weiterbildungsakademie Österreich (wba) ist mittelfristig nicht geplant. Die individuelle Einreichung der Kurszertifikate ist jedoch jederzeit möglich.

Der Diplomalhrgang findet einmal im Jahr statt und pro Lehrgang nehmen ca. 13 Personen teil. Das WIFI Wien ist nach den ISO Kriterien 9001:2008 zertifiziert. Zusätzlich werden in jedem Kurs Feedback-Bögen ausgehändigt, im Anschluss evaluiert und daraus ständig Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.⁷⁷

3.2.6 Lehrgang universitären Charakters »Bildungs- und Berufsberatung« am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung – bifeb (Österreich)⁷⁸

Der Lehrgang »Bildungs- und Berufsberatung« am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Strobl (Bundesland Salzburg) ist berufsbegleitend organisiert, dauert zwei Jahre (516 Unterrichtseinheiten) und schließt mit einem Diplom mit der Bezeichnung »Akademische/r Bildungs- und Berufsberater/-in« ab. Dabei richtet sich der Lehrgang an Personen, die bereits im Berufsfeld tätig sind (z. B. in Projekten des Arbeitsmarktservice, im sekundären und tertiären Bildungssektor etc.) und/ oder über eine einschlägige Vorbildung verfügen (z. B. Studium der Psychologie, Ausbildung im sozialen Bereich etc.). Hauptziel des Lehrganges ist die Vermittlung eines differenzierten theoretischen und praxisbezogenen Wissens sowie der Erwerb von beratender Kompetenz im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Das bifeb bietet bereits seit 1999 Lehrgänge für BildungsberaterInnen an, die im Jahr 2004 noch stärker professionalisiert wurden. Mittlerweile wird schon der neunte Lehrgang angeboten.

Besonderer Wert wird einerseits auf das Kennenlernen unterschiedlicher Berufs- und Arbeitssituationen im Berufsfeld gelegt und andererseits auf die Vernetzung der teilnehmenden Personen im Sinne des Hineinwachsens in eine berufliche Community bzw. von deren Ausbau.

⁷⁷ Auskunft WIFI Wien.

⁷⁸ Vgl. www.bifeb.at

Das Lernen im Lehrgang wird durch Methodenvielfalt, regelmäßige Reflexionen und durch das Führen eines Portfolios unterstützt. Das pädagogische Konzept orientiert sich am Ansatz des selbstgesteuerten Lernens. Das Studium besteht aus elf Präsenzphasen zu je drei bis fünf Tagen, die aus Beratungs- und Fachmodulen bestehen (siehe Übersicht 21). Ergänzend dazu gibt es betreute Distanzlernphasen, welche zeitlich und örtlich selbstorganisiert werden und in denen acht Portfolioaufträge zu vorgegebenen Themenschwerpunkten erfüllt werden müssen (z. B. Bildungswesen, Berufe, Förderungen etc.).

Übersicht 21: Lehrgang universitären Charakters »Bildungs- und Berufsberatung« bifeb, Inhalte der Präsenzmodule

Fachmodule	Beratungsmodule
Österreichisches Bildungssystem	KlientInnenzentrierte Beratung
Berufsfelder und Berufsprofile	Systemische Beratung
Konzepte von Beratung	Beratung in Gruppen
Informationsmanagement	Methoden und Verfahren
Arbeitsmarkt	Lernberatung und Lernbiographie
Bildungsförderungen	Genderdynamik in der Beratung
Distance Counselling	
Qualität in der Bildungs- und Berufsberatung	

Quelle: www.bifeb.at

Vom Bildungsinstitut für Erwachsenenbildung werden folgende Zulassungsbedingungen angegeben:

- Mindestalter von 25 Jahren;
- abgeschlossene Berufsausbildung oder AHS-Matura;
- ein- bis mehrjährige Praxiserfahrung im Bereich der Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung oder eine Ausbildung für die Berufsfelder Pädagogik, Psychologie, Soziales oder eine Ausbildung in personenbezogener Beratung;
- Bereitschaft zur durchgehenden Teilnahme an den Seminaren und zur selbständigen Arbeit;
- schriftliche Bewerbung um einen Ausbildungsplatz.

Der Lehrgang ist mit 31 ECTS-Punkten durch die Weiterbildungsakademie Österreich (wba) akkreditiert. Der Lehrgang wird regelmäßig evaluiert, dabei verfolgt die Evaluation ein dreifaches Ziel, nämlich »(...) auf den Lehrgangsprozess reagieren zu können, die TeilnehmerInnen in den Evaluationsprozess einzubinden und die Tragfähigkeit der Ausbildung im Hinblick auf Qualifikationszugewinn und Transfer in die berufliche Praxis zu überprüfen und weiterzuentwickeln.«⁷⁹ Alle zwei Jahre startet ein neuer Lehrgang, an dem ca. 20 Personen teilnehmen.

⁷⁹ [www.bifeb.at/kompetenzzentrum/Seminare/Programm%20LG%209%20Bildungs%20und%20Berufsberatung%20\(Downloadversion\).pdf](http://www.bifeb.at/kompetenzzentrum/Seminare/Programm%20LG%209%20Bildungs%20und%20Berufsberatung%20(Downloadversion).pdf)

3.2.7 Postgradualer Universitätslehrgang Akademische/r Experte/in und Postgradualer Universitätslehrgang Master of Arts »Bildungs- und Berufsberatung« an der Donau-Universität Krems (Österreich)⁸⁰

Seit Februar 2011 wird an der Donau-Universität Krems am Department für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement, ein neuer, berufsbegleitender postgradualer Universitätslehrgang für Bildungs- und Berufsberatung angeboten. Der Universitätslehrgang richtet sich zum einen an Bildungs- und BerufsberaterInnen im deutschsprachigen Raum, die über Beratungserfahrung in Gruppen- oder Einzelberatung verfügen und bereits spezifische, fach einschlägige Weiterbildungsveranstaltungen oder nicht offiziell anerkannte Ausbildungen absolviert haben. Zum anderen wendet sich der Lehrgang auch an Personen, die verwandte Ausbildungen abgeschlossen haben (z.B. Coaching-Ausbildung) und die sich als Bildungs- und BerufsberaterInnen zertifizieren lassen möchten. Es können zwei akademische Abschlüsse erworben werden, nämlich Akademische/r Experte/in (drei Semester, berufsbegleitend) und Master of Arts (vier Semester, berufsbegleitend).

Der Studiengang will zur Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung beitragen und zielt darauf ab, das relevante Kompetenzniveau von Bildungs- und BerufsberaterInnen durch ein europaweit gültiges Zertifikat zu belegen (ECGC – European Career Guidance Certificate, 45 ECTS-Punkte). Zusätzlich kann über entsprechende Aufbaumodule ein akademischer Grad erworben werden.

Dazu wurde ein standardisiertes und international übertragbares Prüfverfahren entwickelt, anhand dessen sowohl formell als auch informell erworbene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Ausmaß von 60 ECTS (Akademische/r Experte/in) bzw. 90 ECTS (Master of Arts) zertifiziert werden können. Die nachzuweisenden Kompetenzen gliedern sich in sieben Felder (siehe Übersicht 22).

Das Prüfverfahren umfasst vier Elemente: Online-Test, Assessment-Center, Projektarbeit/Master Thesis (schriftliche Arbeiten) sowie Präsenzmodul/e. Für den Abschluss als Akademische/r Experte/in und den Erwerb des ECGC-Zertifikates ist die positive Absolvierung von vier Kompetenzfeldern und das Verfassen einer Projektarbeit vorgesehen. Für den Masterabschluss müssen alle sieben Kompetenzfelder absolviert und eine Master Thesis verfasst werden.

Der Online-Test und das Assessment-Center wurden im Projekt ECGC entwickelt und werden von Kooperationsinstituten durchgeführt (WIFI NÖ, WIFI OÖ, Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems). Die Präsenzmodule finden an der Donau-Universität Krems statt.

⁸⁰ Vgl. www.donau-uni.ac.at sowie www.ecgc.at

Übersicht 22: ECGC-Zertifikat und Postgradualer Universitätslehrgang »Bildungs- und Berufsberatung« an der Donau-Universität Krems

Akademische/r Experte/in
Berufsfeldkompetenz (Online-Test)
Arbeitsmarktdynamik und Berufswelt
Aus- und Weiterbildungsportfolios
Grundlagen von Counseling in der Berufswelt
Beratungskompetenz (Assessment-Center)
Kommunikation und Konfliktmanagement
Coaching
Assessment
Professionelle Steuerung von Arbeitsvermittlungsprozessen
Berufsethik
Sozial- und Selbstkompetenz (Assessment-Center)
Zeitmanagement
Stressmanagement
Selbstgesteuertes Lernen
Methodenkompetenz (Präsenzmodul)
Informations- und kommunikationstechnologische Forschungstools
Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten
Master of Arts
Internationale Aspekte (Präsenzmodul)
Bildungs- und Berufsberatung im internationalen Kontext
Organisationsentwicklung (Präsenzmodul)
Lernmanagement in Institutionen, Organisationsentwicklung
Wissensmanagement (Präsenzmodul)
Grundlagen des Wissens- und Informationsmanagements

Quelle: www.ecgc.at/images/stories/6_folder_bbb-duk%2008_10.pdf

Die Aufnahme erfolgt durch ein zweistufiges Aufnahmeverfahren (schriftliche Bewerbungsunterlagen und Aufnahmegespräch), in dem die Eingangskompetenzen der BewerberInnen überprüft werden.

Der Lehrgang soll jährlich angeboten werden, wobei ca. 15 bis 20 TeilnehmerInnen aufgenommen werden sollen.⁸¹

⁸¹ Auskunft Donau-Universität Krems.

4 Die Situation des Berufsbereiches der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich

Vor dem Hintergrund eines wachsenden Dienstleistungssektors ist die Bandbreite österreichischer Bildungs- und Berufsberatung groß, teilweise aber auch unübersichtlich und zersplittert.⁸² Im Berufsfeld tätige Einrichtungen, Institutionen und AkteurInnen sind traditionellerweise das Arbeitsmarktservice (AMS) bzw. AMS-nahe Einrichtungen, verschiedene Bundes- und Landesbehörden, Interessenvertretungen (z. B. Arbeiterkammern) sowie Bildungseinrichtungen wie Schulen, Universitäten, Erwachsenen- und Berufsbildungsträger. Daneben gibt es eine Vielzahl an weiteren Angeboten, die Beratung und Information in unterschiedlicher Tiefe und Breite sowie für verschiedenste Zielgruppen anbieten, wenngleich unabhängige Beratungsstellen und selbständige Bildungs- und BerufsberaterInnen in Österreich eher unterrepräsentiert scheinen.⁸³ Wirklich unübersichtlich wird das Berufsfeld, wenn BeratungsanbieterInnen, die nicht explizit auf Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung fokussieren, durchaus aber in diesem Berufsbereich mitmischen, in die Gesamtsicht einbezogen werden (z. B. PsychologInnen, Lebens- und SozialberaterInnen, ÄrztInnen, soziale Vereine etc.).⁸⁴ Da aber selbst der Kernbereich der österreichischen Bildungs- und Berufsberatungslandschaft nur rudimentär erforscht ist (z. B. was Qualifikation, Berufsfindung, Beschäftigungsverhältnisse, Einkommen betrifft), liegen hinsichtlich dieser zusätzlichen BeratungsanbieterInnen noch weniger Informationen vor – ein Umstand übrigens, der auch auf den Bereich der Erwachsenenbildung (z. B. TrainerInnen, ErwachsenenbildnerInnen) zutrifft.

Die rezente vom AMS Österreich beauftragte Studie über die Bildungs- und Berufsberatung in Österreich⁸⁵ liefert jedenfalls neue Einblicke. Demnach sind in Österreich schätzungsweise 8.000 bis 10.000 Personen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätig.⁸⁶ Anhand 300 befragter Bildungs- und BerufsberaterInnen wurde außerdem festgestellt, dass das Bildungsniveau der Bildungs- und BerufsberaterInnen zwar hoch ist, aber nur ein Bruchteil eine explizite Fachausbildung vorzuweisen hat. Vielmehr rangieren, neben den Studien der Psychologie und Pädagogik, »TrainerInnen- und Coachausbildungen«, »Berufserfahrung« sowie die Ausbildung zur »Lebens- und SozialberaterIn« unter den am häufigsten genannten Qualifikationen.⁸⁷ Zudem nannten die befragten BeraterInnen mehr als 40 unterschiedliche Berufsbezeichnungen für ihre Tätigkeit,⁸⁸ was als Zeichen für hohe Diversität, gleichzeitig aber auch als Hinweis auf ein wenig

⁸² Vgl. Schlögl, P./Neubauer, B. 2007.

⁸³ Vgl. Nowak, G. 2009, Seite 7, Seite 45.

⁸⁴ Vgl. Steinringer 2000, zitiert nach Nowak, G. 2009, Seite 8.

⁸⁵ Vgl. Nowak, G. 2009.

⁸⁶ Vgl. ebenda, Seite 11.

⁸⁷ Vgl. ebenda, Seite 16f.

⁸⁸ Vgl. ebenda.

profilierendes Berufsbild gesehen werden kann. Das ist allerdings insofern nicht verwunderlich, da 43 Prozent der Befragten neben der Bildungs- und Berufsberatung noch weitere berufliche Tätigkeiten ausüben.

Tatsächlich existieren in Österreich, ähnlich wie in vielen anderen europäischen Ländern, keine formalen Rahmenbedingungen im Sinne eines etablierten Berufsbildes oder einheitlicher Qualitäts- und/oder Ausbildungsstandards, wiewohl selbige ein gemeinsames Anliegen vieler AkteurInnen des Berufsbereiches sind. Nicht nur im Rahmen der österreichischen und europäischen Strategieentwicklung für Lifelong Guidance ist die Professionalisierung der Berufs-, Bildungs- und Karriereberatung durch die Professionalisierung der BeraterInnen und die Entwicklung gemeinsamer Standards ein erklärtes Ziel⁸⁹, sondern auch mehr als 90 Prozent der in der AMS-Studie befragten BeraterInnen sehen hohen Bedarf an der Etablierung verbindlicher Qualitätsstandards, und mehr als 80 Prozent treten für verbindliche Richtlinien der Berufsausübung ein.⁹⁰

Freilich bestehen einzelne Regelungen in Österreich. So gibt es beispielsweise einen Erlass, mit dem die wesentlichen Inhalte von Lehrgängen zur Qualifizierung von SchülerInnen- und BildungsberaterInnen, die an Pädagogischen Hochschulen durchzuführen sind, festgelegt werden. Auf Basis dieses festgelegten Rahmencurriculums⁹¹ haben die einzelnen Pädagogischen Hochschulen einen detaillierten Studienplan zu erstellen. Teilweise werden dabei auch übergreifende Lehrgänge angeboten, die neben der Ausbildung zur SchülerInnen- und BildungsberaterIn auch zum Unterrichten des Faches Berufsorientierung weiter qualifizieren.

Die SchülerInnen- und Bildungsberatung ist, neben dem Berufsorientierungsunterricht und der Schulpsychologie, allerdings nur eine Säule im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung in Schulen. Für die Qualifikation von LehrerInnen für den Berufsorientierungsunterricht gibt es keine einheitliche Regelung. Nach Auskunft des BMUKK geht hier die Tendenz zu einer fächerübergreifenden integrativen Vermittlung, welche als Aufgabe der gesamten Schule gesehen wird. Daher gehen hier die Qualifizierungsbestrebungen in Richtung Schulentwicklung und Koordination von Maßnahmen am Schulstandort. Dementsprechend wird derzeit ein Rahmencurriculum für Berufsorientierungskoordination erprobt, das ab 2011/2012 an allen pädagogischen Hochschulen in gleicher Weise durchgeführt werden soll. Parallel dazu werden speziell Fortbildungsangebote für LehrerInnenteams direkt am Schulstandort (SCHILF = Schulinterne LehrerInnenfortbildung) verstärkt.⁹²

Auch im AMS-Bereich gibt es derartige Regelungen. So müssen beispielsweise TrainerInnen in Wien (z. B. Aktivierung und Berufsorientierung) über eine TrainerInnen-, Coaching- oder Supervisionsausbildung im Ausmaß von mindestens 110 Unterrichtseinheiten verfügen.

89 Vgl. Härtel, P./Krötzel, G. 2008, Seite 14.

90 Vgl. Nowak, G. 2009, Seite 42f.

91 Rahmencurriculum für Lehrgänge für Schüler- und Bildungsberatung (lt. RS Nr. 15/2008 d. BMUKK, gültig für alle Schularten), siehe www.bmukk.gv.at/medienpool/16757/2008_15_beilage.pdf

92 Auskunft von Herrn MinR Dr. Gerhard Krötzel, Leiter des Referates I/15a (Grundsatzangelegenheiten der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf) im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

Über ein Zehn-Punkte-System, das sowohl den Ausbildungshintergrund als auch die praktische Erfahrung der BeraterInnen und TrainerInnen erfasst, wird dann deren fachliche Eignung beurteilt. Allerdings wurde ein breiter Ansatz gewählt, der kaum spezifisch auf Bildungs- und Berufsberatung abgestimmte Inhalte fordert. Zudem unterscheiden sich die Regelungen in den einzelnen Bundesländern.

Zusätzlich gibt es zahlreiche Initiativen, die Professionalisierung und die Stärkung des Berufsprofils in Österreich voranzutreiben. Der neue Lehrgang »Bildungs- und Berufsberatung« an der Donau-Universität Krems, das ECGC-Zertifikat, der neue Lehrgang »Erwachsenenbildung/Weiterbildung« an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Initiativen der Berufsverbände (z. B. Projekte »Identität finden – Vielfalt leben – Profil zeigen« der Österreichischen Vereinigung für Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen (ÖVBBL)), die Weiterbildungsakademie (wba) und die Maßnahmen im Schulbereich sind nur einige Beispiele für das vitale Interesse an einer höheren Professionalisierung im Berufsbereich.

Auch die Aus- und Weiterbildungslandschaft im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung ist in Österreich mittlerweile relativ breit gefächert. Es koexistieren einzelne Seminare bei diversen Bildungsanbietern und kürzere Lehrgänge bis hin zu umfassenden Ausbildungen (z. B. der Lehrgang universitären Charakters in Strobl). Ein postgradualer Studiengang »Bildungs- und Berufsberatung« an der Donau-Universität Krems wird seit Anfang des Jahres 2011 angeboten. Ein weiteres breit angelegtes postgraduales Angebot »Erwachsenenbildung/Weiterbildung«, das allerdings nur zum Teil den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung anschneidet, steht an der Universität Klagenfurt in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Strobl ab März 2011 zur Verfügung.

Ohne eine entsprechende gesetzliche Regelung für die Grundqualifikation von BeraterInnen bleibt allerdings offen, wie hoch der Anteil an Bildungs- und BerufsberaterInnen mit einer einschlägigen Ausbildung in Zukunft sein wird, da die Bildungsangebote oftmals mit nicht unerheblichen Kosten verbunden sind. Gerade die finanziellen Aspekte bzw. die adäquate Bezahlung der Berufs- und BildungsberaterInnen stellen nämlich einen weiteren wichtigen Aspekt hinsichtlich der Professionalisierungsdebatte dar. Die teilweise schlechte Einkommenssituation führt neben der Zunahme an prekärer Beschäftigung und der hohen psychischen Belastung im arbeitsmarktpolitischen Trainingsbereich auch zu hoher Fluktuation, insbesondere im Bereich der Berufsorientierung und Aktivierung. ExpertInnen aus Arbeitgeberorganisationen und TrainerInnenverbänden sehen vor allem den Non-Profit-Sektor problematisch. Während freiberufliche TrainerInnen im Profit-Sektor Tagsätze bis zu 1.800 Euro lukrieren können, sind es im Non-Profit-Sektor nur 400 Euro. Im Berufsfeld tätige TrainerInnen konstatieren die niedrigsten Stundensätze in AMS-Maßnahmen.⁹³

Insgesamt zeigen sich aber die in der AMS-Studie befragten BeraterInnen sehr weiterbildungsaktiv. Mehr als zwei Drittel der Befragten absolvierten in den letzten beiden Jahren Weiterbildungsangebote, vor allem zu den Themenbereichen Bildung, Beratung/Methodik sowie

93 Vgl. Mosberger, B./Kreiml, T./Steiner, K. 2007.

Frauen/Gender.⁹⁴ Durch die Initiative der Weiterbildungsakademie (wba), aber auch durch das ECGC-Zertifikat bestehen heute in Österreich gute Möglichkeiten, informell und formal erworbene Kompetenzen (z. B. auch durch organisationsinterne Ausbildungen oder durch Berufspraxis erworbene Qualifikationen) zu höheren und breit anerkannten Bildungsabschlüssen zu verdichten. Diese Zertifizierungen sind sicherlich ein adäquates Mittel, um die Professionalisierung des Erwachsenenbildungsbereiches insgesamt und den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung im Speziellen in Österreich voranzutreiben. Allerdings sollte die Weiterbildungslandschaft noch hinsichtlich der in den Zertifizierungen geforderten Kompetenzbereiche ausgebaut werden, da sonst mangels entsprechenden Angebotes der Abschluss erschwert wird. Die 300 befragten Bildungs- und BerufsberaterInnen wünschen sich diesbezüglich den Aufbau von Datenbanken über Weiterbildungsmöglichkeiten und (didaktische) Methoden.⁹⁵

Auch hinsichtlich der Vernetzung der BeraterInnen besteht Entwicklungspotenzial; immerhin 82 Prozent der innerhalb der AMS-Studie befragten BeraterInnen sehen die Vernetzung als eine vorrangige Maßnahme zur Qualitätssicherung sowie zur Professionalisierung für den Beruf der Bildungs- und BerufsberaterIn. Mit dem im Jahr 2000 gegründeten Verband für Bildungs- und Berufsberatung (VBB), der seit 2007 tätigen Österreichischen Vereinigung für Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen (ÖVBBL), mit dem European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) und Euroguidance sowie der Einrichtung einer nationalen Arbeitsgruppe zu »Lifelong Guidance« sind beispielsweise Schritte dazu gesetzt, die weiterhin forciert werden sollten.

94 Vgl. Nowak, G. 2009, Seite 42.

95 Vgl. Nowak, G. 2009, Seite 42f.

5 Resümee

Vor dem Hintergrund rascher Veränderungen in der Wirtschaft, Technologie und Gesellschaft, und der großen Vielfalt an Bildungs- und Berufsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Unvorhersehbarkeit des zukünftigen Bedarfes gewinnt die effektive Beratung und Information sowie die Ausweitung der Beratungsanlässe immer mehr an Bedeutung. Und auch auf bildungspolitischer Ebene ist der steigende Stellenwert der Bildungs- und Berufsberatung im Kontext lebenslangen Lernens evident.

Unter diesen Rahmenbedingungen nimmt nicht nur die Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung zu, sondern auch die Anforderungen an die BeraterInnen steigen. Innerhalb des Qualitäts- und Professionalisierungsdiskurses nehmen daher die Kompetenzen der BeraterInnen eine Schlüsselfunktion ein. In zahlreichen nationalen, internationalen und transnationalen Projekten und Initiativen wurden daher unter anderem Kompetenzprofile, Qualitätsstandards, Zertifikate sowie neue Aus- und Weiterbildungen entwickelt, mit dem Ziel die Professionalisierung und die Qualität innerhalb des Berufsbereiches voranzutreiben.

Dennoch ist der Grad der Professionalisierung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich, ähnlich wie in einigen anderen Ländern und ähnlich wie im Bereich der Erwachsenenbildung im Allgemeinen, nach wie vor als gering einzustufen. Es fehlen einheitliche Qualitätsstandards und Regelungen für die Aus- und Weiterbildung der BeraterInnen sowie ein etabliertes Berufsbild.

Trotz evidentem Entwicklungspotenzial ist aber national und international Bewegung im Beratungsfeld spür- und sichtbar, die jedoch noch stärker in praktischen Konsequenzen münden sollte.

6 Literatur

- BBT (2010): Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in: Berufsbild, Bern. Online unter: http://edudoc.ch/record/39377/files/qualifikationsprofil_D.pdf [20.12.2010].
- Cedefop (2010): Professionalisierung der Laufbahnberatung – Praxiskompetenz und Qualifikationswege in Europa, Cedefop Panorama Series 174, Luxemburg. Online unter: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_de.pdf [20.12.2010].
- CICA (2007): Professional Standards for Australian Career Development Practitioners, Revised. Online unter: www.cica.org.au/uploads/Downloadable%20Resources/Practitioners/ProfessionalStandardsforAustralianCareerDevelopmentPractitioners_Revised2007.pdf [20.12.2010].
- Dvb (2009): Berufliche Beratung Qualitätsstandards des dvb, Düsseldorf. Online unter: www.dvb-fachverband.de/fileadmin/downloads/Berufliche_Beratung_Qualitaetsstandards_des_dvb_12_09.pdf [20.12.2010].
- Dvb (2007): Berufsbild Berufsberater/ Berufsberaterin: Beschlussfassung der Mitgliederversammlung im November 2007, Düsseldorf. Online unter: www.dvb-fachverband.de/fileadmin/downloads/Berufsbild_17.11.07.pdf [20.12.2010].
- Erpenbeck, J./Rosenstiel, L. v. (Hg.) (2007): Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Ertelt, B.J. (2007): Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung im internationalen Vergleich, in: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 1/2007, Seite 20–32. Online unter: www.pedocs.de/volltexte/2010/2576/pdf/Ertelt_Wissenschaftliche_Aus_und_Weiterbildung_D_A.pdf [20.12.2010].
- Ertelt, B. J. (2006): Berufsberatung und beraterische Kompetenzen in europäischer Dimension, Überarbeitetes Manuskript des Vortrags im Rahmen der Ringvorlesung am 13. April 2005, Universität Dresden. Online unter: www.mevoc.net/publik/Ausbildung%20BerufsberaterIn%20Deutschland.pdf [20.12.2010].
- Europäisches Parlament/ Rat (2008): Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. ABl. C 111 vom 6.5.2008, Seite 1–7. Online unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF> [20.12.2010].
- Evangelista, L. (2009): EAF Accreditation Framework for the European Career Guidance Practitioners at a Glance. Online unter: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22910/Evangelista_EAF_accrediation.pdf?sequence=1 [20.12.2010].
- Hanke, C. (2009): Career Counseling: Entwicklungen und Trends in den USA, unveröffentlichte Diplomarbeit, Freie Universität Berlin, Berlin. Online unter: www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/arbpsych/media/diplomarbeiten/diplomarbeit_corinna_hanke2009.pdf?1286346377 [20.12.2010].

- Härtel, P./Krötzl, G. (2008): Kurzübersicht »Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf – IBOBB«, in: »Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf« IBOBB. Strategien zur Bildungsberatung und Berufsorientierung als ein Kernelement der nationalen Strategie zum Lebenslangen Lernen. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Seite 6–16. Online unter: [www.lifelongguidance.at/qip/mm.nsf/0/791E04069FE27F74C12575530041887B/\\$file/LLG_LLL_Bericht%20Graz_G_FINAL.pdf](http://www.lifelongguidance.at/qip/mm.nsf/0/791E04069FE27F74C12575530041887B/$file/LLG_LLL_Bericht%20Graz_G_FINAL.pdf) [20.12.2010].
- Hawthorn, R. (2010): Does it help? Quality criteria for career guidance in group settings, Paper zur abif-Tagung »Qualität in der Berufsorientierung und Berufsberatung«, 1. Juni 2010, Wien. Online unter: www.abif.at/deutsch/news/events2010/berufsorientierung/Vienna_talk_transcript.pdf [20.12.2010].
- Heilinger, A. (2008): Vom Zertifikat zur Zertifizierung. Überinstitutionelle Qualifizierungskonzepte für ErwachsenenbildnerInnen, in: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, 4/2008. Online unter: www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4.pdf [20.12.2010].
- Höglinger, D./Steiner, K. (2005): Berufsorientierung, Berufsberatung und Laufbahnmanagement – Neue Entwicklungen und Anforderungen im internationalen Kontext, in: Steiner, K./Sturm, R. (Hg.): Qual der Wahl im Info-Dschungel. Beiträge zur Fachtagung »Möglichkeiten und Spannungsfelder in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung vom 30. April 2004 in Wien, Wien. Online unter: www.abif.at/deutsch/download/Files/52_AMSreport42.pdf [20.12.2010].
- IDES (2007): Schweizer Beitrag für die Datenbank »Eurybase – The Information Database on Education in Europe«. Online unter: www.edk.ch/dyn/bin/12961-13429-1-eurydice_00d.pdf [20.12.2010].
- Mosberger, B./Kreiml, T./Steiner, K. (2007): Zwischen Lifelong Learning, Training und Professionalisierungsdiskurs: Bestandsaufnahmen und Analysen zum arbeitsmarktpolitisch organisierten Trainingsbereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning, AMS report 56, Wien (Hg.: AMS). Online unter: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport56.pdf [20.12.2010].
- National Steering Committee for Career Development Standards and Guidelines (2004): Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners, Ottawa. Online unter: www.career-dev-guidelines.org [20.12.2010].
- NCDA (2009): Minimum Competencies for Multicultural Career Counseling and Development, Broken Arrow. Online unter: www.associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/fli/12508/false [20.12.2010].
- Niedlich, F./Christ, F./Korte, I./Berlinger, U./Aurich, P. (2007): Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards: Abschlussbericht, Hamburg. (Hg.: Rambøll Management/Bundesministerium für Bildung und Forschung). Online unter: www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf [20.12.2010].
- Nowak, G. (2009): Bildungs- und Berufsberatung in Österreich, Studie im Auftrag des AMS Österreich. Online unter: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bildungs_Berufsberatung_Oesterreich_Projektbericht_Langfassung_GuenterNowak.pdf [20.12.2010].

- OECD (2004): Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap, Paris. Online unter: www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf [20.12.2010].
- OECD (2003): OECD Review of Career Guidance Policies. Country Note: Austria, Paris. Online unter: www.oecd.org/dataoecd/47/46/2505725.pdf [20.12.2010].
- OECD/European Union (2004): Career Guidance. A Handbook for Policy Makers, Paris. Online unter: www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf [20.12.2010].
- Rat der Europäischen Union (2008): Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen, 15030/08, Brüssel. Online unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st15/st15030.de08.pdf> [20.12.2010].
- Rat der Europäischen Union (2004): Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa, 9286/04, Brüssel. Online unter: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/guidance/resolution2004_de.pdf [20.12.2010].
- Reid, H. L./Ford, A. (2008): Guide on the Accreditation of Careers Guidance – Practitioners: putting the EAS into practice, EU LdV project, published by COREP, Torino.
- Schiersmann, C. (2009): Beratung im Kontext lebenslangen Lernens, in: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, Seite 747–770.
- Schiersmann, C./Bachmann, M./Dauner, A./Weber, P. (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung, Bertelsmann-Verlag, Bielefeld.
- Schlögl, P./Neubauer, B. (2007): Information, Beratung und Orientierung mit Qualität. Internationale Recherche und Leitfaden zur Selbstevaluierung, herausgegeben vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung, Wien. Online unter: www.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=14219 [20.12.2010].
- Sultana, R. G. (2009): Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. Int. J. Educ. Voc. Guidance 9, Seite 15–30. Online unter: www.um.edu.mt/_data/assets/pdf_file/0015/60414/Competence_IJEVG.pdf [20.12.2010].
- Sultana, R. G. (2004): Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung. Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. Cedefop Panorama Series 102, Luxemburg. Online unter: www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_de.pdf [20.12.2010].
- Weber, M. E./Steiner, K. (2006): QUINORA – Leitlinien für die Qualitätsentwicklung in Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen von Arbeitsuchenden auf Systemebene. Quinora. Online unter: www.quinora.com/deutsch/downloads/QUINORA-QualityGuidelines-DE.pdf [20.12.2010].
- Zürcher, R. (2010): Kompetenz – eine Annäherung in fünf Schritten, in: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 9, Wien. Online unter: www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-09/meb10-9.pdf [20.12.2010].

7 Anhang: Detailübersichten zu den beschriebenen Kompetenzkatalogen, Standards und Leitlinien

Die im Anhang dargestellten Detailinformationen ergänzen einige der in Kapitel 2.3 beschriebenen Kompetenzkataloge, Standards und Leitlinien.

Übersicht 23: Matrix-Standard

1	People are made aware of and engage with the service
1a	The purpose, expected users and range of services are defined
1b	Promotional activities provide essential information about the nature of the service, and about the support available to access and use the service
1c	Information about the service is accessible to potential users
1d	Promotional activities take account of equality of opportunity
2	People's use of the service is defined and understood
2a	People are offered a full description of what they can expect from the service
2b	People are made aware of the confidentiality and delivery policies as appropriate
2c	People are given the opportunity to explore the suitability of the service to meet their needs
2d	People's requirements in relation to the stated service are established
2e	People are signposted and/or referred to other relevant services where appropriate
3	People are provided with access to information
3a	Information held or accessed by the organisation is sufficient for and relevant to the stated service
3b	Information provided to people is accurate, current and inclusive
3c	Information is managed and evaluated to ensure it remains relevant to the stated service
3d	People are supported in accessing, understanding and using information through resources appropriate to their needs
4	People are supported in exploring options and making choices
4a	People have access to impartial and objective information, advice and/or guidance
4b	People are aware of the purpose and limitations of the information, advice and/or guidance available
4c	People understand and agree how the support process will be conducted
4d	Options and choices are presented to people in a manner which assists their understanding
4e	People have opportunities to consider and explore options and are given appropriate support and encouragement during the process
4f	People are able to make their own choices
5	Service delivery is planned and maintained
5a	The service has clearly defined measurable aims and objectives
5b	The service is given clear leadership and direction
5c	The views of those delivering the service inform service planning and delivery

5d	The internal management of the service ensures resources are appropriate and effectively used
5e	The service identifies and responds to relevant legislation, codes of practice and ethics
5f	There are defined policies and practices for service delivery, incorporating the principles established by the National IAG Board
5g	The service has established appropriate partnerships and networks
6	Staff competence and the support they are given are sufficient to deliver the service
6a	Staff are given an induction into the service and their role within it
6b	The competence of staff is maintained and developed to meet service demands
6c	Staff recognise the boundaries of their role in relation to the service and seek appropriate support
6d	Training and support in the use of equipment is provided
6e	Supervision and support are provided to staff
6f	Staff can describe how they are involved in reviewing their performance and identifying their development needs linked to objectives
7	Feedback on the quality of the service is obtained
7a	People are advised of who to contact with a compliment, complaint or suggestion and how these will be handled
7b	People are advised of how their views on the service can be fed back
7c	Organisations proactively seek the views of service users, staff and other agencies to regularly evaluate the quality of the service
7d	Formal and informal comments on the service are evaluated and acted upon as appropriate
8	Continuous quality improvement is ensured through monitoring, evaluation and action
8a	Effectiveness is regularly monitored and evaluated against the aims and objectives of service
8b	Feedback ensures that the effectiveness of the service to individuals is being regularly monitored and evaluated to inform continuous improvement
8c	Appropriate action is taken to improve the service to individuals
8d	The service is continuously developed and improved

Quelle: www.unionlearn.org.uk/extrasUL/Publications/matrix.pdf

Übersicht 24: Internationale Kompetenzen für PraktikerInnen in schulischer und beruflicher Beratung der AIOSP/IAEVG/IVSBB

Kernkompetenzen	
1	Angemessenes ethisches Verhalten und professionelles Auftreten beim Erfüllen der Aufgaben und Verantwortlichkeit
2	Behandlung von Fragen zu Ausbildung und Beruf sowie persönliche Anliegen der Ratsuchenden frühzeitig erkennen und initiativ angehen
3	Bewusste Wahrnehmung und Würdigung kultureller Unterschiede der Klienten, um mit allen Bevölkerungsgruppen effektiv zusammen arbeiten zu können
4	Einbindung von Theorie und Forschung in die Praxis der beruflichen Beratung, Orientierung und Konsultation
5	Fertigkeiten zur Planung, Umsetzung und Evaluation von Orientierungs- und Beratungsangeboten sowie von Interventionen
6	Bewusste Wahrnehmung eigener Leistungsfähigkeit und Grenzen

7	Fähigkeit zur effektiven Kommunikation mit Kolleg(inn)en bzw. Ratsuchenden durch Verwendung der angemessenen Sprachebene
8	Kenntnis aktueller Informationen zu den Themenbereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigungstrends, Arbeitsmarkt und Soziales
9	Soziale und interkulturelle Sensibilität
10	Fähigkeit zur effektiven Zusammenarbeit im professionellen Team
11	Kenntnis des lebenslangen beruflichen Entwicklungsprozesses
Fachkompetenzbereiche	
1	Assessment
1.1	Genaue und gründliche Erfassung und Diagnose der Klientenbedürfnisse durch verschiedene Bewertungsinstrumente und -verfahren
1.2	Angemessene, situationsgerechte Verwendung der aus dem Assessment gewonnenen Befunde
1.3	Erkennung von Anlässen, die eine Überweisung an Fachdienste erforderlich machen
1.4	Sicherstellung einer effektiven Überweisung durch Herstellung von Kontakten zwischen Ratsuchenden und Fachdiensten/Anlaufstellen
1.5	Bestandslisten der Fachdienste/Anlaufstellen auf dem neuesten Stand halten
1.6	Beurteilung der Bedürfnisse aus dem Klientenumfeld
2	Bildungsberatung
2.1	Beachtung des Potenzials der Schüler/Studenten und Aufzeigen von deren Fertigkeiten, um diese voll auszuschöpfen
2.2	Anleitung einzelner Schüler/Studenten und solcher Gruppen zur Entwicklung von Bildungsplänen
2.3	Unterstützung der Schüler/Studenten bei deren Entscheidungsprozess
2.4	Hilfe zur Stärkung ihrer Selbstwahrnehmung
2.5	Hilfe bei ihrer Kursauswahl
2.6	Hilfe zum Überwinden von Lernschwächen
2.7	Motivierung der Schüler und Hilfe zur Teilnahme an internationalen Austauschprogrammen
2.8	Konsultation mit Eltern über schulische Fortschritte und Entwicklung ihrer Kinder
2.9	Unterstützung der Lehrer bei der Verbesserung von Unterrichtsmethoden
2.10	Unterstützung der Lehrer bei der Implementierung von Beratung im Lehrplan
3	Berufliche Entwicklung
3.1	Vertrautheit mit Fragen der beruflichen Entwicklung und der Dynamik beruflichen Verhaltens
3.2	Kenntnis der einschlägigen Rechtslage und ihrer Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung
3.3	Planung, Entwurf und Umsetzung lebenslanger beruflicher Förderprogramme und Realisierungsmöglichkeiten
3.4	Kenntnis von Entscheidungsmodellen zur planmäßigen Vorbereitung auf Übergangsstadien: Übergang von der Schule in den Beruf, Berufswechsel, Eintritt in den Ruhestand, Kündigung, Stellenabbau
3.5	Feststellung von Einflussfaktoren (Familie, Freundeskreis, Bildungs- und finanzielle Chancen) und Vorurteilen (die andere nach Geschlecht, Rasse, Alter und Kultur stereotypisieren) bei der beruflichen Entscheidungsfindung

3.6	Unterstützung der Einzelnen beim Setzen von Zielen, beim Ausfindigmachen von Strategien, um die Ziele zu erreichen, bei der kritischen Überprüfung ihrer Ziele, Wertvorstellungen, Interessen und beruflichen Entscheidungen
3.7	Kenntnis staatlicher und kommunaler Anlaufstellen bei beruflichen, finanziellen, sozialen und persönlichen Problemen
3.8	Kenntnis von berufskundlichen Materialien und computergestützten Berufsinformationssystemen, des Internets und sonstiger Online-Angebote
3.9	Fähigkeit, diese Angebote und Techniken zur beruflichen Förderung entsprechend zu nutzen
3.10	Fähigkeit, berufliche Förderangebote, die auf die Bedürfnisse spezifischer Gruppen (Migranten, ethnische Gruppen und Risikogruppen) abgestimmt sind, gezielt zu nutzen
3.11	Ratsuchenden helfen, ihren Berufs- und Lebensplan aufzustellen
4	Beratung
4.1	Verständnis der Hauptfaktoren im Zusammenhang mit der persönlichen Entwicklung der Klienten und der Dynamik ihres individuellen Verhaltens
4.2	Konstruktive Beziehung zum Klienten herstellen, die von Empathie und Respekt geprägt ist
4.3	Einsatz von Einzelberatungstechniken
4.4	Einsatz von Gruppenberatungstechniken
4.5	Auf die Bedürfnisse gefährdeter Schüler eingehen
4.6	Ratsuchenden helfen im Hinblick auf: 4.6.1 Vorbeugung gegen persönliche Probleme 4.6.2 Persönlichkeitsentwicklung 4.6.3 Lösung persönlicher Probleme 4.6.4 Entscheidungsfindung 4.6.5 Geschlechts-Identität 4.6.6 Soziale Fertigkeiten 4.6.7 Gesundheitserziehung 4.6.8 Freizeitgestaltung
4.7	Hilfestellung bei der Entwicklung eines persönlichen Lebensplanes
4.8	Aufspüren von Fällen und deren Überstellung an andere Fachdienste
5	Informationsmanagement
5.1	Kenntnis der einschlägigen Gesetze über Aus- und Weiterbildung und die Arbeit auf kommunaler, nationaler und internationaler Ebene
5.2	Kenntnis der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und beruflicher Qualifikationen
5.3	Sammlung, Strukturierung, Verbreitung und Lieferung aktueller Informationen zu: 5.3.1 Aus- und Weiterbildung 5.3.2 Berufskunde 5.3.3 Beschäftigungschancen
5.4	Einsatz von Informationstechnologien zur Bereitstellung von bildungs- und berufsbezogenen Informationen (Datenbanken, computergestützte Schul- und Berufsberatungsprogramme, Internetangebote)
5.5	Hilfestellung beim Heranführen der Klienten an bildungs- und berufsbezogene Informationen und deren sinnvolle Nutzung
6	Konsultation und Koordination
6.1	Konsultation mit Eltern, Lehrern, Tutoren, Sozialarbeitern, Verwaltungsleuten und sonstigen Akteuren, um deren Arbeit mit Schülern und Studenten voranzubringen
6.2	Geschick im zwischenmenschlichen Umgang, um konsultative Beziehungen, Ziele und gewünschte Verhaltensänderungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten

6.3	Fertigkeiten bei der Arbeit mit Organisationen (Universitäten, Unternehmen, Stadt-/Gemeindeverwaltungen und anderen Institutionen)
6.4	Effektive Interpretation und Erläuterung von Konzepten und neuen Informationen
6.5	Schulbedienstete und Personal im Sozialbereich aufeinander abstimmen, um Ressourcen für Schüler zu bündeln
6.6	Verwendung eines effizienten Verweisverfahrens, damit Schüler und andere bestimmte Programme, Dienste und Netzwerke besser nutzen können
6.7	Fähigkeit, die Kreativität der Schüler anzuregen und in geordnete Bahnen zu lenken, damit sie ihre eigenen Programme erstellen können (Studium und Beruf)
6.8	Fähigkeit, ein gutes professionelles Image aufzubauen
7	Forschung und Evaluation
7.1	Vertrautheit mit Forschungsmethoden, dem Sammeln von Daten und in der Anwendung von Analyseverfahren
7.2	Förderung von Forschungsprojekten im Zusammenhang mit Orientierung und Beratung
7.3	Verwendung von Präsentationsmethoden bei der Darstellung der Forschungsergebnisse
7.4	Interpretation dieser Forschungsergebnisse
7.5	Einbindung dieser Forschungsergebnisse in die Orientierungs- und Beratungspraxis
7.6	Evaluation von Beratungs- und Interventionsmaßnahmen unter Verwendung neuester Techniken und Modelle
7.7	Über aktuelle Forschungsergebnisse auf dem Laufenden bleiben
8	Programm/Service management
8.1	Zielgruppen-Analyse
8.2	Einschätzung der Bedürfnisse
8.3	Inventarisierung relevanter Ressourcen für Programmplanung und -umsetzung
8.4	Kenntnisse über relevante aktuelle Literatur, Trends und Themen
8.5	Programme und Dienstleistungen stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken
8.6	Management (Planung, Umsetzung, Überwachung) von Programmen und Interventionen
8.7	Evaluation der Wirksamkeit dieser Aktivitäten
8.8	Einsatz von Forschungsergebnissen bei Verbesserungsvorschlägen für Programme und Institutionen
8.9	Organisationstalent beim Management der Dienste in Bildung, Orientierung und Beratung sowie Stellenvermittlung
8.10	Personalmanagement und -führung
8.11	Förderung der Weiterbildung der Mitarbeiter
9	Aufbau eines leistungsfähigen Gemeinwesens
9.1	Fertigkeiten zur Entwicklung von Beziehungen mit Partnern in gesellschaftlichen Schlüsselpositionen
9.2	Durchführung von Analysen personeller und materieller Ressourcen
9.3	Einschätzung der gesellschaftlichen Bedürfnisse im Gemeinwesen
9.4	Arbeit mit dem Gemeinwesen, um die Ressourcen zur Befriedigung der Bedürfnisse wirkungsvoll zu nutzen
9.5	Arbeit mit dem Gemeinwesen zur Entwicklung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmenplänen, um wirtschaftliche, soziale, Bildungs- und Beschäftigungsziele voranzubringen
9.6	Arbeit mit kommunalen, staatlichen und internationalen Netzwerken mit schulischen und beruflichen Beratungsangeboten (z. B. AIOSP/IAEVG/IVSBB)

10	Stellenvermittlung
10.1	Coachen von Klienten zur Entwicklung von Strategien bei der Arbeitssuche
10.2	Nutzung des Internets für die Arbeitssuche
10.3	Den Klienten Stellenangebote unterbreiten und ihnen die richtige Wahl erleichtern
10.4	Engen Kontakt zu Arbeitgebern, Bildungsträgern und Ausbildungsbetrieben pflegen, um Informationen über ihre Angebote zu erhalten
10.5	Konsultation mit politischen Entscheidungsträgern
10.6	Nachgehende Betreuung von Vermittlungsvorschlägen
10.7	Arbeits-/Ausbildungsstellen oder Bildungsmöglichkeiten den einzelnen Personen richtig zuordnen (Matching)
10.8	Unterstützung von Klienten zur Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses

Quelle: www.iaevg.org

Übersicht 25: NCD: Minimum Competencies for Multicultural Career Counseling and Development

1 Career Development Theory
Understands the strengths and limitations of career theory and utilizes theories that are appropriate for the population being served
2 Individual and Group Counseling Skills
Is aware of his/her own cultural beliefs and assumptions and incorporates that awareness into his/her decision-making about interactions with clients/students and other career professionals
Continues to develop his/her individual and group counseling skills in order to enhance his/her ability to respond appropriately to individuals from diverse populations
Is cognizant when working with groups of the group demographics and monitors these to ensure appropriate respect and confidentiality is maintained
3 Individual and Group Assessment
Understands the psychometric properties of the assessments he/she is using in order to effectively select and administer assessments, and interpret and use results with the appropriate limitations and cautions
4 Information, Resources & Technology
Regularly evaluates the information, resources, and use of technology to determine that these tools are sensitive to the needs of diverse populations amending and/or individualizing for each client as required
Provides resources in multiple formats to ensure that clients/students are able to benefit from needed information
Provides targeted and sensitive support for clients/students in using the information, resources, and technology
5 Program Promotion, Management & Implementation
Incorporates appropriate guidelines, research, and experience in developing, implementing, and managing programs and services for diverse populations
Utilizes the principles of program evaluation to design and obtain feedback from relevant stakeholders in the continuous improvement of programs and services, paying special attention to feedback regarding specific needs of the population being served
Applies his/her knowledge of multicultural issues in dealings with other professionals and trainees to ensure the creation of a culturally-sensitive environment for all clients

6 Coaching, Consultation, and Performance Improvement
Engages in coaching, consultation, and performance improvement activities with appropriate training and incorporates knowledge of multicultural attitudes, beliefs, skills and values
Seeks awareness and understanding about how to best match diverse clients/students with suitably culturally sensitive employers
7 Supervision
Gains knowledge of and engages in evidence-based supervision, pursues educational and training activities on a regular and ongoing basis inclusive of both counseling and supervision topics. Further, is aware of his/her limitations, cultural biases and personal values and seeks professional consultative assistance as necessary
Infuses multicultural/diversity contexts into his/her training and supervision practices, makes supervisees aware of the ethical standards and responsibilities of the profession, and trains supervisees to develop relevant multicultural knowledge and skills
8 Ethical/Legal Issues
Continuously updates his/her knowledge of multicultural and diversity issues and research and applies new knowledge as required
Employs his/her knowledge and experience of multicultural ethical and legal issues within a professional framework to enhance the functioning of his/her organization and the image of the profession
Uses supervision and professional consultations effectively when faced with an ethical or legal issue related to diversity, to ensure he/she provides high-quality services for every client/student
9 Research/Evaluation
Designs and implements culturally appropriate research studies with regards to research design, instrument selection, and other pertinent population-specific issues

Quelle: NCDA 2009 (www.associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/flii/12508/false)

Übersicht 26: Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs) (Auszug)

Core (C)		
Areas		Competencies
C1 Professional Behaviour	C1.1 Adhere to the Code of Ethics and the Ethical Decision-Making Model	C1.1.1 Follow the code of ethics and apply the ethical decision-making model C1.1.2 Demonstrate professional attributes
	C1.2 Demonstrate a Commitment to Professional Development	C1.2.1 Develop relationships with other professionals C1.2.2 Demonstrate a commitment to lifelong learning C1.2.3 Keep up-to-date with technology
	C1.3 Use Analytical Skills	C1.3.1 Apply a solution-focused framework C1.3.2 Collect, analyze and use information
	C1.4 Manage Work	C1.4.1 Use planning and time management skills C1.4.2 Follow case and project management procedures C1.4.3 Document client's interactions and progress C1.4.4 Evaluate the service provided to clients

C2 Interpersonal Competence	C2.1 Respect Diversity	C2.1.1 Recognize diversity C2.1.2 Respect diversity
	C2.2 Communicate Effectively	C2.2.1 Work with climate and context to enhance communication C2.2.2 Use a framework for verbal communication C2.2.3 Use a framework for written communication C2.2.4 Use effective listening skills C2.2.5 Clarify and provide feedback C2.2.6 Establish and maintain collaborative work relationships
	C2.3 Develop Productive Interactions with Clients	C2.3.1 Foster client self-reliance and selfmanagement C2.3.2 Deal with reluctant clients
C3 Career Development Knowledge	C3.1 Possess Career Development Know- ledge	C3.1.1 Describe how human development models relate to career development C3.1.2 Describe major career development theories C3.1.3 Describe how change and transition affect clients moving through the career process C3.1.4 Describe how life roles and values impact career development C3.1.5 Identify major components of the career planning process. C3.1.6 Identify the major organizations resources and community-based services for career development C3.1.7 Explain components of labour market information C3.1.8 Keep current about the labour market
C4 Needs Assessment and Referral	C4.1 Refer Clients to the Appropriate Sources	C4.1.1 Respond to clients' needs C4.1.2 Develop and maintain a referral network C4.1.3 Make appropriate referrals
Areas of Specialization (S)		
Areas	Function	Competencies
S1 Assessment	S1.1 Guide Client Assessment	S1.1.1 Describe assessment instruments and methods S1.1.2 Identify standardized career assessment instruments and informal assessment methods appropriate for your client group S1.1.3 Explore appropriate instruments and procedures with clients S1.1.4 Use standardized career assessment instruments S1.1.5 Review and evaluate results with clients
	SSC2.1 Facilitate Groups	SSC2.1.1 Describe the principles of group facilitation SSC2.1.2 Facilitate groups
S2 Facilitated Individual and Group Learning	S2.1 Possess Knowledge About How to Facilitate Learning	S2.1.1 Describe commonly accepted principles of learning S2.1.2 Define techniques commonly used to facilitate learning
	S2.2 Facilitate Learning	S2.2.1 Prepare for program delivery S2.2.2 Determine clients' existing competencies S2.2.3 Deliver programs S2.2.4 Evaluate program
	SSC2.1 Facilitate Groups	SSC2.1.1 Describe the principles of group facilitation SSC2.1.2 Facilitate groups

S3 Career Counselling	S3.1 Possess Knowledge in Career Counselling	S3.1.1 Explain major theories and models pertaining to counselling S3.1.2 Explain major theories and models pertaining to career development S3.1.3 Explain major models pertaining to change and transition S3.1.4 Describe barriers to career development S3.1.5 Describe computerized career planning systems and information resources S3.1.6 Describe types of educational/training opportunities and resources S3.1.7 Work with labour market information
	S3.2 Demonstrate Method of Practice in Inter- actions with Clients	S3.2.1 Develop a method of practice that is grounded in established or recognized ideas S3.2.2 Establish and maintain a collaborative relationship with clients S3.2.3 Explore issues S3.2.4 Develop and implement a process for achieving clients' goals that is consistent with own method of practice S3.2.5 Monitor progress
	SSC1.1 Guide Clients in Work Search Strategies	SSC1.1.1 Guide clients to identify own skills, strengths, personal characteristics, values and interests SSC1.1.2 Guide clients to complete application forms SSC1.1.3 Guide clients in writing cover letters SSC1.1.4 Guide clients in preparing résumés SSC1.1.5 Guide clients in using portfolios SSC1.1.6 Guide clients to develop self-marketing plans SSC1.1.7 Guide clients in conducting cold calls SSC1.1.8 Guide clients with their personal presentations SSC1.1.9 Guide clients in networking SSC1.1.10 Guide clients in using references SSC1.1.11 Guide clients in effective interview skills
	SSC2.1 Facilitate Groups	SSC2.1.1 Describe the principles of group facilitation SSC2.1.2 Facilitate groups
S4 Information and Resource Management	S4.1 Develop and Maintain an Information and Resource Base	S4.1.1 Describe the role of information and resource management in career development S4.1.2 Describe classification systems S4.1.3 Determine the information needs of clients and community S4.1.4 Establish and maintain an information and resource base
	S4.2 Provide Clients with Access to Information	S4.2.1 Provide clients with access to information
	SSC1.1 Guide Clients in Work Search Strategies	See above
S5 Work Development	S5.1 Develop Work Opportunities for Clients	S5.1.1 Liaise with clients, employers and professionals S5.1.2 Facilitate work and work-related opportunities S5.1.3 Prepare clients to respond to the labour market S5.1.4 Support clients with work maintenance
	SSC1.1 Guide Clients in Work Search Strategies	See above

S6 Community Capacity Building	S6.1 Promote Community Partnership and Par- ticipation to Increase Self-sufficiency and Enhance Productivity	S6.1.1 Initiate and maintain effective relationships with key community partners S6.1.2 Work with the community to develop a commu- nity vision S6.1.3 Work with the community to assess current community capacity S6.1.4 Conduct an analysis of sectors based on hu- man resources S6.1.5 Conduct an analysis of sectors based on physi- cal resources S6.1.6 Work with the community to determine the gaps between visions, goals and capacity S6.1.7 Work with the community to develop action plans to address economic, social, educational and employment goals S6.1.8 Help the community and individuals identify employment and lifestyle alternatives S6.1.9 Work with the community to implement action plans S6.1.10 Work with the community to evaluate action plans
	SSC2.1 Facilitate Groups	See above

Quelle: National Steering Committee for Career Development Standards and Guidelines 2004

Übersicht 27: Professional Standards for Australian Career Development Practitioners, Competency Guidelines (Auszug)

1 Career development theory
1a Describe major career development theories
Understand the theoretical origins of career development work Apply theory to the context of career development work Use a theoretical framework through which to understand individual career development
1b Apply career development theories to practice
Use career development theory to provide a meaningful information base for career develop- ment work with individuals and groups Integrate theory and research into practice
1c Describe change and transition in the context of lifespan career development
Help individuals adapt to and manage change and transition Help individuals understand and accept that change and transition are normal parts of life Manage change and transition in personal life
1d Describe work/life balance in the context of lifespan career development
Understand the need to balance the multiple roles assumed by individuals throughout their career development Understand and integrate into practice that making a living is only one component of one's identity Understand that individuals, their values and the environment are interdependent
1e Foster career management strategies
Help individuals develop the skills to effectively manage their careers Help individuals understand that career management is a lifelong process help individuals understand how societal trends play a major role in career management Promote individuals' independence and self-confidence Increase individuals' awareness of opportunities and options Understand and agree on possible outcomes Work out steps needed to make and implement a decision so individuals achieve goals

1f Refer individuals to the appropriate sources
Assist clients in selecting services and resources to meet their needs Help individuals to develop skills for research Assist individuals in obtaining services outside the boundaries of the practitioner's expertise Inform individuals of services that are most relevant to their needs Facilitate case management
1g Needs assessment
Assist individuals identify their career development needs holistically in the context of their lives Determine whether individuals' needs are within the scope of practice of the practitioner and, if not, determine appropriate referral Provide a context for the career development service Assist the practitioner and individual to negotiate and contract the service to be provided
1h Assist individuals to identify their work-related interests, skills, knowledge and values
Identify and understand individuals' needs enhance individuals' self-understanding Identify and explore possible options with individuals and clients
1i Program development
Recognise the unique program needs of particular settings and client groups Incorporate strategies, resources and processes that reflect the needs of the setting and client group Incorporate evaluation processes Use theory to inform program development
1j Specialisation – assessment
Describe the purpose of assessment in career development work Describe assessment instruments and methods Identify standardised career assessment instruments and informal assessment methods appropriate for a given client group Identify standardised career assessment instruments and informal assessment methods appropriate for own knowledge and skill level Explore appropriate instruments and procedures with clients Use standardised career assessment instruments as appropriate to client needs and if appropriately qualified Review and evaluate assessment results with clients Critically review and evaluate general and specific approaches to assessment Understand the validity, reliability and norm group issues relevant to the assessment tools being used
2 Labour market
2a Labour market information
(i) Explain components of labour market information Help individuals understand and apply labour market information to their work search and career objectives Provide accurate labour market information to individuals Assist individuals in interpreting and using current labour market information for career planning Assist individuals in networking effectively in the community Use career resource information Be aware of others in this specialised field and provide referrals where appropriate
(ii) Keep current about the labour market Comprehend local, regional, national and international labour markets Access information on past and present labour market needs and future labour market trends Understand the labour market Understand how the current labour market relates to individuals' aspirations, skills and needs, and vice versa Critically evaluate and interpret labour market statistics
(iii) Describe educational/training opportunities and resources Develop individualised career plans Make clients aware of options Source appropriate educational/training opportunities and resources

2b Labour market preparation
(i) Apply labour market information to individual career plans Develop personally appropriate career plans with individuals Consider labour market information in the context of individuals' career decision-making
(ii) Assist clients in job search strategies such as addressing selection criteria, assessment centre preparation, use of recruitment agencies, use of online resources, the role of professional associations, the preparation of application forms, letters of application, online application preparation, resume and portfolio preparation Increase individuals' probability of success in the work search Enable individuals to meet employers' expectations Identify marketable skills, knowledge and experience Help clients tailor an approach to an employer or an employment opportunity Enhance the application process Facilitate clients' understanding of their competencies and marketable skills
(iii) Assist clients use job search strategies such as self-marketing, using portfolios, personal presentations, job interviews and networking Assist clients in self-management, self-promotion and self-marketing Assist clients in creating their own opportunities Help clients expand their search for prospective jobs Identify hidden job markets Increase clients' understanding/awareness of themselves and the impact this awareness has on work searches Identify cultural differences in expectations of the job search process Increase clients' self-confidence and self-awareness
3 Advanced communication skills
3a Acknowledge context
Build rapport and relationships with individuals and groups in a range of settings Encourage effective communication
3b Use effective verbal communication skills
Facilitate accurate assessment of individuals' needs Allow for the transfer of required information Promote a cooperative and productive work environment Save time and reduce confusion and error Validate clients' own beliefs, values and opinions
3c Use effective listening skills
Demonstrate respect Create a climate of confidence, openness, trust and comfort Improve cooperation and teamwork Acquire relevant information Facilitate accurate assessment of individuals' needs Encourage and support individual participation
3d Use appropriate and professional written communication skills
Maintain accurate records Write accurate reports Save time and reduce confusion and error Produce effective resources Use electronic communication ethically and effectively
3e Work effectively in a team environment
Work cooperatively and respectfully with team members Keep team members informed Work with the team in the client's best interests Be aware of the boundaries of team roles and avoid conflicts of interest
3f Specialisation – counselling skills
Explain major theories and models pertaining to counselling Apply counselling theory to career development counselling Demonstrate theoretically-driven career counselling practice

3g Specialisation – program delivery
Describe models and processes of group facilitation Describe learning styles Develop and conduct theoretically-driven career development programs Foster career development learning in group settings Cater for a variety of learning styles Contextualise career development programs according to work setting, clientele and societal context Cater for diversity within career development programs Monitor the progress of individuals and of the group Evaluate career development programs As appropriate develop and deliver curriculum
4 Ethical practice
4a Apply the Code of Ethics
Engage in ethical practice with other practitioners, individuals and the public Protect practitioners and their employers by engaging in ethical practice Provide a practical guide for professional behaviour for those who provide career development services Inform the public about the competencies that career development practitioners should have
4b Demonstrate professional attributes
Create and maintain a high level of credibility Act as role models Ensure consistency of service to all individuals Enable practitioners to work with a variety of people with diverse needs and backgrounds Show respect to others Act responsibly and within professional boundaries Offer quality service to individuals Contribute professional practice
4c Develop relationships with other professionals
Broaden experience Realise and respect the boundaries and limitations of their roles Keep up-to-date in the field and share ideas and techniques that positively impact on individuals Work cooperatively with colleagues, employers, individuals and the community Enhance the working environment Plan for own professional development Avoid duplication of services for clients where they are involved with other professionals Obtain feedback on, and evaluation of, services provided
4d Demonstrate a commitment to lifelong learning
Continue professional development Act as a role model Retain current and relevant knowledge and skills Improve services to individuals Demonstrate alliance with the values of the career development profession by continuing to develop as individuals and professionals
5 Diversity
5a Recognise diversity
Work effectively, appropriately and ethically with a diverse client group Appreciate that individuals may not share practitioner's personal or professional perspectives Understand that clients and colleagues are unique individuals and accept and respect each individual for who they are Provide an inclusive environment when working with individuals Understand the influence and impact of the individual's geographic, social and economic environment or context in career decision-making Understand the influence of culture on career and life development Promote access to services by diverse individuals

5b Respect diversity
Work responsibly and respectfully with individuals by accepting, understanding and respecting individual uniqueness Ensure pre-judgment and biases are not affecting service delivery Identify and work to overcome systemic biases that limit people's career development
5c Specialisation – working with people with disabilities
Understand rehabilitation theory, models, processes and practices Apply a working knowledge of vocational and occupational rehabilitation systems Facilitate rehabilitation case management Conduct specialised vocational evaluation and assessment Understand functional implications of injury and disability for career and work Apply career development theories to disability Conduct specialised vocational counselling for people with disabilities Provide career guidance for people with disabilities Provide job seeking skills training and job placement for people with disabilities Understand applied counselling approaches and their application to people with disabilities Understand psychosocial issues related to the experience of disability
6 Information and resource management
6a Collect, analyse and use information
Identify trends and opportunities Access and exchange information relevant to one's practice Maintain, retrieve and interpret information effectively to assist individuals Increase access for individuals to services and information Remain current in the career development field Develop information management strategies
6b Keep up-to-date with technology
Remain current and relevant in practice and services offered Help individuals use relevant information technology resources and tools Recognise the impact that e-commerce and diverse technologies are having on the world of work Use appropriate forms of electronic communication
6c Identify the major organisations, resources and community-based services for career development
Promote lifelong learning Address the needs of those individuals with unique needs Identify service gaps in the community Make appropriate referrals
7 Professional practice
7a Maintain client records
Monitor the individual's situation and progress Store information that can be easily retrieved for decisions or future needs Maintain individual confidentiality Highlight the importance of record-keeping in case management documentation Understand the implications of record-keeping, including legal implications
7b Evaluate the service provided to clients
Improve practice and accountability Measure and improve individual satisfaction Identify new services Provide evidence to assist in service promotion and enhancement Identify inequities in service delivery
7c Use planning and time management skills
Fulfil responsibilities to individuals, colleagues, employers and self efficiently and effectively Understand own limitations and boundaries Foster self-care

7d Follow case and/or project management procedures
Evaluate cases and/or projects to ensure accountability Work in the individual/client/group/class's best interests Give feedback that is supportive and of interest Coordinate services where more than one service provider is involved Follow the individual/group/client/class's progress Ensure accountability Coordinate and cooperate at intra- and inter-agency levels
7e Establish and maintain collaborative work relationships
Develop appropriate client, colleague, agency and community relationships that facilitate gathering and sharing of information Work effectively with others in order to create a healthy and productive work environment Promote and market services to clients, employers and other agencies Foster links and gain cooperation of key stakeholders and outside communities including employers, professional associations and peak organisations Plan and organise career events
7f Use enterprise and innovation skills
Be cognisant of the changing contexts, including the political and organisational contexts, within which career development services are provided Provide innovative responses to the changing context and emerging career development needs of individuals and the community Be adaptable and flexible in a constantly changing world Generate new ideas and creative approaches to issues and practices Identify and develop new skills Implement new ideas and activities Market to stakeholder groups to support optimal access to, and utilisation of, resources Demonstrate liberal and lateral thinking
7g Specialisation – project management
Establish and maintain strong communication with both client and management, through consistent and timely project reporting and project review meetings and presentations as to project progress Create, update and control detailed project plans to ensure project stays on schedule Establish project budget and monitor expenses to ensure the project stays within budget Justify budget variances on a monthly basis Manage project risk issues and ensure inclusion on standard project reports Ensure accurate, on time »time accounting« procedures are followed Manage third-party relationships involved in the overall implementation of the project Ensure that quality deliverables are produced to customer's expectations
7h Specialisation – employer liaison
Demonstrate a high level of client focus Use effective interpersonal, presentation and negotiation skills Use group facilitation skills Manage data Cooperate, collaborate and communicate with stakeholders such as recruitment agencies, employers, peak industry groups, internal stakeholders and other persons and agencies to maximise the benefits of the careers services provided

Quelle: CICA 2007

Übersicht 28: Schweizer Qualifikationsprofil »Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in« (Auszug)

A Handlungskompetenzbereich: Beraten (Grundkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
A1	Klären der Fragestellung der KlientInnen	Die Beratungsperson ist in der Lage: - im Gespräch die über die gestellten Fragen hinausgehenden Bedürfnisse der KlientInnen zu erkennen (N3) - mit den KlientInnen präzise und realistische Ziele festzulegen (SMART) (N3) - den Interventionsrahmen und die gegenseitigen Rollen eindeutig zu bestimmen (N2) - einen Handlungsplan und Techniken einzusetzen, welche die Ressourcen der KlientInnen zum Erreichen ihrer Ziele aktivieren (N4) - die Abweichung zwischen den ursprünglich festgelegten und den erreichten Zielen zu messen (N3) - erforderliche Maßnahmen zur Verringerung dieser Abweichung oder zur Festlegung neuer Ziele zu ergreifen (N3) - den Beratungsprozess abzuschließen (N2)
A2	Definieren der Ziele	
A3	Abschließen einer Vereinbarung (Kontrakt)	
A4	Erbringen der vereinbarten Leistung	
A5	Fortlaufendes Überprüfen des Prozesses	
B Handlungskompetenzbereich: Führen eines Beratungsgesprächs (Grundkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
B1	Feststellen der verfügbaren Informationen und des Stands des Beratungsprozesses	Die Beratungsperson ist in der Lage: - zur Vorbereitung des Gesprächs die Datenbanken mit den Klientendaten einzusetzen (N2) - die Intervention unter Berücksichtigung des Stands des Beratungsprozesses vorzubereiten (N2) - für das Gespräch die geeigneten psychologischen Techniken einzusetzen (N3) - alle Parameter, die den Prozessfortschritt beeinflussen können, zu berücksichtigen und die geeigneten Elemente zur Strukturierung des Gesprächs daraus abzuleiten (N4) - in Anbetracht der Voraussetzungen der Klientin und der Zielsetzungen geeignete Interventionen zu wählen (N3) - das Dossier klar und vermittelbar zu führen (N2)
B2	Durchführen des Gesprächs	
B3	Erstellen einer Zusammenfassung	
B4	Bestimmen der Interventionen	
B5	Nachführen des Dossiers	
C Handlungskompetenzbereich: Diagnostizieren/Evaluieren (Grundkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
C1	Bestimmen der zu untersuchenden Dimensionen	Die Beratungsperson ist in der Lage: - in Abhängigkeit von Ziel, Situation und Persönlichkeit der Klientin die zu analysierenden Dimensionen festzulegen (N3) - je nach Klientin, verfügbarer Zeit und Ressourcen und der jeweiligen Zielsetzung die geeigneten Instrumente auszuwählen (N3) - durch die Schaffung optimaler Bedingungen der Datenerhebung zuverlässige Ergebnisse zu erzielen (N2) - die Ergebnisse unter Berücksichtigung der Ziele der Klientin zu analysieren (N4) - der Klientin die Ergebnisse auf verständliche und konstruktive Weise mitzuteilen (N2) - die Ergebnisse so einzubringen, dass sie für die Klientin auf ihrem weiteren Weg hilfreich sind (N3)
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	

D Handlungskompetenzbereich: Informieren (Grundkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
D1	Abklären des Informationsbedarfs	Die Beratungsperson ist in der Lage: - den Wissensstand der Klientin zu beurteilen (N2) - ihren Informationsbedarf zu bestimmen und den nötigen Vertiefungsgrad zu beurteilen (N3) - die verschiedenen Informationsquellen zu kennen und sie einzusetzen (N2) - die Informationen unter Berücksichtigung der Voraussetzungen der Klientin zu vermitteln (N3) - die Relevanz der verschiedenen Informationen zu beurteilen (N3) - die Klientin bei der Informationssuche zu unterstützen und zu begleiten (N2) - sicherzustellen, dass die Klientin die Information verstanden hat und sie für sich nutzen kann (N3)
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	
E Handlungskompetenzbereich: Moderieren von Gruppenveranstaltungen (Grundkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
E1	Klären der Bedürfnisse der Teilnehmenden	Die Beratungsperson ist in der Lage: - die Voraussetzungen des Publikums einzuschätzen (N2) - die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmenden zu erfassen (N2) - ihre Präsentationsweise situationsgerecht anzupassen (Inhalte, Publikum, Gruppengröße, Raumverhältnisse, verfügbares Material usw.) (N2) - die verschiedenen Präsentationstechniken und -mittel anzuwenden (N2) - die Veranstaltung in Abhängigkeit von Ziel und verfügbarer Zeit zu strukturieren (N2) - die Gruppendynamik zu steuern (N3) - die Informationen so zu vermitteln, dass sie von den KlientInnen weiterverwendet werden können (N2)
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	
F Handlungskompetenzbereich: Begleiten/Coachen (Zusatzkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
F1	Einschätzen der aktuellen Lage	Die Beratungsperson ist in der Lage: - die allgemeine Situation der Klientin zu analysieren und zu verstehen (N3) - zusammen mit der Klientin eine Vorgehensweise zu erarbeiten (N3) - Strategien zur Mobilisierung der persönlichen Ressourcen der Klientin und zur Förderung ihrer persönlichen Entwicklung vorzuschlagen (N4) - die Klientin zu befähigen, selbstständig ihre Ziele zu verfolgen und zu erreichen (N3)
F2	Erstellen eines Handlungsplans	
F3	Prozessorientiertes Begleiten und Unterstützen der Klientin	
F4	Beurteilen des Fortschritts	

G Handlungskompetenzbereich: Konzipieren und Durchführen von Kursen (Zusatzkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
G1	Gestalten und Planen des Kurses	Die Beratungsperson ist in der Lage: - die allgemeine Situation der Klientin zu analysieren und zu verstehen (N3) - zusammen mit der Klientin eine Vorgehensweise zu erarbeiten (N3) - Strategien zur Mobilisierung der persönlichen Ressourcen der Klientin und zur Förderung ihrer persönlichen Entwicklung vorzuschlagen (N4) - die Klientin zu befähigen, selbständig ihre Ziele zu verfolgen und zu erreichen (N3)
G2	Informieren über den Rahmen und die Ziele des Kurses	
G3	Durchführen des Kurses	
G4	Fortlaufendes Überprüfen des Verlaufs des Kurses und der Lerneffekte	
H Handlungskompetenzbereich: Forschung betreiben (Zusatzkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
H1	Identifizieren und Beschreiben der Fragestellungen	Die Beratungsperson ist in der Lage: - das Feld der Untersuchung festzulegen (N3) - die Forschungsziele zu definieren (N3) - den operativen Forschungsplan zu erstellen (N3) - die geeignete Methodik für die Untersuchung auszuwählen (N3) - die Zuverlässigkeit der gesammelten Daten sicherzustellen (N2) - die Daten nach Massgabe der Forschungsziele zu verarbeiten (N4) - Schlussfolgerungen zu ziehen und Empfehlungen abzugeben (N4) - die Ergebnisse gezielt zu publizieren und zu kommentieren (N2) - die Übertragung in die Praxis zu fördern (N3)
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	
I Handlungskompetenzbereich: Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten (Zusatzkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
I1	Sich über berufsberatungsspezifische Themen auf dem Laufenden halten	Die Beratungsperson ist in der Lage: - sich auf dem Laufenden zu halten über Themen, die einen Bezug zur Berufsberatung haben (N2) - eine auf das Zielpublikum abgestimmte Kommunikationsstrategie festzulegen (N2) - die betroffenen Kreise zu informieren (N2) - die Angemessenheit der Kommunikationsmittel und das Verständnisniveau des Publikums zu überprüfen (N4)
I2	Strategie, Inhalt und Form der Kommunikation wählen	
I3	Informationen übermitteln	
I4	Überprüfen der Wirkung der Kommunikation	
J Handlungskompetenzbereich: Leiten eines Projekts (Zusatzkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
J1	Klären der Ziele	Die Beratungsperson ist in der Lage: - den Inhalt und die genauen Projektziele festzulegen (N2) - einen Handlungsplan zu erstellen und umzusetzen (N3) - die involvierten Personen anzuleiten (N2) - regelmässig Bilanz zu ziehen und ihre Tätigkeit neu auszurichten (N3) - die Ergebnisse praxistauglich vorzustellen (N3) - nützliche und umsetzbare Empfehlungen abzugeben (N3) - die Wirkung der vorgenommenen Handlungen zu überprüfen (N4)
J2	Erstellen eines Handlungsplans	
J3	Durchführen des Projekts gemäss bewährten Standards	
J4	Überprüfen des Fortschritts des Projekts	
J5	Schlussfolgerungen übermitteln	
J6	Sicherstellen des Praxistransfers	

K Handlungskompetenzbereich: In Netzwerken arbeiten (Interdisziplinäre Fachkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
K1	Kontaktpersonen eruieren	Die Beratungsperson ist in der Lage: - potenzielle Partner und ihre Ressourcen kennen zu lernen (N3) - die Kontakte und die Zusammenarbeit aufzunehmen und auszubauen (N2) - die Handlungsfelder und den Aktionsradius der Beteiligten abzugrenzen (N3) - eine gemeinsame Strategie festzulegen (N3) - regelmässig die Form und den Mehrwert der Zusammenarbeit zu überprüfen (N3) - die Art der Zusammenarbeit anzupassen (N3)
K2	Kontakt aufnehmen und die Form der Zusammenarbeit bestimmen	
K3	Entwickeln einer effizienten Zusammenarbeit	
K4	Überprüfen der Qualität der Zusammenarbeit	
L Handlungskompetenzbereich: Sichern der Qualität (Interdisziplinäre Fachkompetenz)		
Handlungskompetenzen		Beurteilungskriterien
L1	Regelmässiges Erheben der definierten Messgrößen	Die Beratungsperson ist in der Lage: - den zu prüfenden Bereich zu bestimmen (N2) - die Messindikatoren festzulegen (N3) - eine geeignete Messmethode auszuwählen (N3) - die Zuverlässigkeit der erhobenen Daten sicherzustellen (N2) - die Ergebnisse auszuwerten und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen (N3) - die Ergebnisse mitzuteilen und Veränderungen/ Verbesserungen anzuregen (N3) - den Fortschritt zu beurteilen (N3)
L2	Erheben von Daten	
L3	Auswerten, Interpretieren und Besprechen der Ergebnisse	
L4	Überprüfen der Wirkung der umgesetzten Maßnahmen	
M Handlungskompetenzbereich: Aufzeigen sozialer und persönlicher Kompetenzen (Soziale und persönliche Kompetenzen)		
Handlungskompetenzen		Zuordnung zu den anderen Handlungskompetenzbereichen
M1	Selbstevaluation	A, B, E, F, G, L
M2	Sich weiterbilden	C, D, E, G, H, I, J, L
M3	Fachwissen aktualisieren	L
M4	Im persönlichen Gleichgewicht bleiben	A, G
M5	Flexibilität und Anpassungsfähigkeit aufzeigen	E, G, J, K
M6	Aufbau einer Beziehung	A, B, D, F, K
M7	Schaffung eines Vertrauensverhältnisses	A, B, C, E, F, G, K, L
M8	Anpassung an das jeweilige Zielpublikum	A, B, C, D, E, F, G, I, K
M9	Ausrichtung auf KlientInnenbedürfnisse	A, B, C, D, E, F, G
M10	Stress- und Konfliktbewältigung	A, B, F, G, J, K
M11	Festlegung von Prioritäten	A, B, F, H, J, K, L
M12	Zeitmanagement	B, C, E, F, H, J
M13	Einhaltung des Berufskodex	A, B, C, D, E, F, H, I, J, K, L
M14	Initiative und Kreativität	F, H, I, J, K
M15	Kommunikationsfähigkeit (mündlich und schriftlich)	A, B, D, E, G, I

Quelle: BBT 2010

Übersicht 29: Rambøll Management: Qualitätsstandards für die BBB-Beratung

Standards für die Zugänglichkeit von Beratungsangeboten	
1	Bekanntmachung an angemessenen Orten (z.B. Bibliotheken, öffentliche Einrichtungen, örtliche Geschäfte)
2	Berücksichtigung der Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen in der Bekanntmachung
3	Sichtbare Hinweise auf die Örtlichkeit zur leichten Erkennbarkeit
4	Berücksichtigung der verkehrstechnischen Anbindung
5	Informationen über die verkehrstechnische Erreichbarkeit
6	Benennung der voraussichtlichen Kosten
7	Berücksichtigung finanzieller Kapazitäten der Zielgruppen
8	Barrierefreier Zugang und Gestaltung der Räumlichkeiten
9	Gestaltung einer einladenden Atmosphäre
10	Übersichtliche und verständliche Darstellung des Angebots
11	Beratungsangebote in bestimmten Sprachen
12	Niedrigschwellige Beratungsformen
13	Berücksichtigung kulturell geprägter Eigenheiten von Minderheiten
Standards für die Transparenz von Beratungsangeboten	
14	Bekanntmachung von institutionellen Rahmenbedingungen, die eine Parteilichkeit zur Folge haben könnten
15	Bekanntmachung der fachlichen Grundlagen des Angebots (Theorieschulen o.Ä.)
16	Planung des zeitlichen und inhaltlichen Ablaufs der individuellen Beratung
17	Vermeidung von Interessenkonflikten und transparente Handhabung solcher Konflikte
18	Verweisung an Fachdienste, wenn erforderlich
19	Dokumentation der Gesprächsergebnisse, so dass im Rückgriff Unklarheiten beseitigt werden können
20	Möglichkeiten zum Beschwerdemanagement
Standards für den räumlichen und zeitlichen Rahmen des Beratungsprozesses	
21	Geschützte, ungestörte Atmosphäre
22	Ausreichender Zeitrahmen
Standards für das Informationsmanagement in BBB-Beratungseinrichtungen	
23	Regelmäßiger Austausch mit wissenschaftlichem Umfeld (1x im Jahr)
24	Nutzung von Datenbanken
25	Strukturen zur Weitergabe von Information innen, z.B. interne Newsletter
26	Strukturen zum Informationsaustausch von Beratern untereinander, z.B. durch Besprechungen
Standards für Netzwerke in der BBB-Beratung	
27	Kontakte zu lokalen, politischen Entscheidungsträgern
28	Austausch mit Akteuren auf der Verwaltungsebene, z.B. Behördenmitarbeitern, Sozialarbeitern, Lehrern
29	Kontakte zum Beratungsmarkt: mögliche Kunden und konkurrierende Anbieter

Standards für die Qualifikation von BBB-BeraterInnen	
30	Hochschulabschluss
31	Pädagogische und psychologische Grundkenntnisse
32	Interkulturelle Kompetenzen
33	Kompetenzen in der Nutzung von Informationstechnologie
34	Kenntnis über das Konzept des lebenslangen Lernens und der Entwicklung von CMS (Career Management Skills)
35	Kenntnisse verschiedener Beratungsmethoden: u. a. Gesprächsführung, Psychodiagnostik, Gruppenarbeit, Informationsstrukturierung, Aufbereitung von Sachverhalten
36	Kenntnisse über ganzheitliche Beratungsmethoden
37	Kenntnis über regionale und überregionale Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt
38	Regelmäßige Fortbildung
Standards für Beratungsmethoden	
39	Klientenorientierung bei der Auswahl der Methoden
40	Anwendung diagnostischer Verfahren zur Bestimmung von Kompetenzen des Klienten hinsichtlich seiner beruflichen Entwicklung und seiner lernpsychologischen Voraussetzungen
41	Strukturierte Erfassung der Beratungssituation und des Beratungsbedarfes (Analyse von Informationsdefiziten)
42	Methodische Gesprächsführung nach den Schritten im Beratungsprozess: Kennenlernen, Orientierung/Zielsetzung, kooperative Erarbeitung, Bewertung von Handlungsalternativen, Umsetzung
43	Bemühen um eine konstruktive Beziehung zum Klienten, die von Empathie und Respekt geprägt ist
Output-Standards (Individuelle Ergebnisse)	
44	Orientierung: Verminderung der Problemspannung
45	Information: Erhalt neuer Informationen/Einsichten zur Verwirklichung der gewünschten beruflichen Situation
46	Persönliche Entwicklung: Stärkung der Handlungsfähigkeit, Steigerung des Selbstwertgefühls
47	Problembewältigung: Die Möglichkeit, mit ähnlichen Problemen in Zukunft besser umzugehen
Standards zu Instrumenten der Qualitätssicherung	
48	Regelmäßige Bewertung der Ergebnisse durch: 48a Verknüpfung von Fremd- und Selbstevaluation 48b Führung von Statistiken über Stammkunden, Neukundengewinnung durch Empfehlungen und den Verbleib von Kunden 48c Kundenbefragung zur Wirkungsqualität
49	Zielvereinbarungen und klare Vorgaben zu Zielen, Ausrichtung und Praktiken der Beratung
50	Berücksichtigung und Steuerung der personellen Ressourcen

Quelle: Niedlich, F. et al. 2007

Übersicht 30: MEVOC-Qualitätsstandards

Bildung und Karriere
Aus- und Weiterbildung
Über aktuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten Bescheid wissen
Trainingsbedarf zur professionellen Weiterentwicklung bei individuellen Klienten identifizieren können
Wissen in Bezug auf relevante Ausbildungsinstitutionen und -möglichkeiten vermitteln können
Arbeitsmarktdynamik und Berufswelt
In Bezug auf Arbeitsmarktveränderungen und Arbeitsmarkttrends Bescheid wissen, diese aktiv beobachten und Zugang zu diesbezüglich relevanten Quellen und Ressourcen haben
In Bezug auf existierende Berufe und deren Hauptakteure, Anforderungen, Aussichten und Ausbildungsmöglichkeiten Bescheid wissen und Zugang zu diesbezüglich relevanten Quellen und Ressourcen haben
In Bezug auf freie Stellen und Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Jobsuchmöglichkeiten Bescheid wissen
Beratung
Kommunikation mit Klienten
Über Charakteristika verschiedener Zielgruppen Bescheid wissen und für die Zielgruppe speziell maßgeschneiderte Beratungsstrategien entwickeln können
Über soziale Basisfertigkeiten verfügen und mit unterschiedlichen (evtl. auch schwierigen) Zielgruppen umgehen können
Klienten identifizieren können, die sich in problematischen Situationen befinden (z.B. Menschen mit gesundheitlichen oder finanziellen Problemen, Drogensüchtige) und sie an Spezialisten verweisen können
Eigeninitiative fördern/wecken können
Coaching
Sich in einer verständlichen Art und Weise ausdrücken und Inhalte verständlich präsentieren können
Klienten motivieren können
Gerne helfen, jedoch auch professionelle Distanz bewahren können
Assessment
Frage- und Interviewtechniken beherrschen
Basiskommunikations- und Beratungsfähigkeiten beherrschen
Die Bedürfnisse von Klienten analysieren können
Bei Klienten vorhandene Kompetenzen identifizieren können, die zum Selbstständig machen erforderlich sind sowie diesbezüglich relevante Informationen vermitteln können
Über die gängigen Interessens- und Fähigkeitstests Bescheid wissen, die in der Bildungsberatung verwendet werden
Testergebnisse analysieren und in den Beratungsprozess integrieren können
Jobsuche und Stellenvermittlung
Über den individuellen Bedarf und die Möglichkeiten eines Klienten Bescheid wissen und diese Information mit den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes in Verbindung bringen können
Über formale Anforderungen des Bewerbungsvergangs Bescheid wissen
Vermitteln können, wie man gezielt in Übereinstimmung mit den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten nach Jobangeboten sucht und dabei interne und externe Netzwerke und Quellen verwendet

Ethik
Über ethische Standards für Berater Bescheid wissen (z.B. AIOSP) und sich an den Verhaltenskodex halten
Persönlichkeit
Beraterprofil
Im Job motiviert sein
Positiv denken
Sich nicht vor neuen Erfahrungen oder Veränderungen scheuen
Aktiv zuhören können
Sich seiner Körpersprache bewusst sein, sie kontrollieren und adaptieren können
In Bezug auf kulturelle Unterschiede tolerant und offen sein
Zeitmanagement
Aktivitäten planen und organisieren können; sich selbst organisieren können
Prioritäten setzen und sich auf Einzelaktivitäten konzentrieren können sowie Zeitpläne, wenn nötig, (auch kurzfristig) ändern können
Stress und Frustration
Mit Stress und Frustration umgehen können
Persönliche Weiterentwicklung
Sich seiner eigenen Grenzen bewusst sein, sich regelmäßig einer Selbstreflexion unterziehen und sein Selbstkonzept adaptieren bzw. weiterentwickeln
Willig sein, sich lebenslang fortzubilden
Informationstechnologien
PC und Informationsmanagement
IKT-Basisfertigkeiten (Word, Internetsuchmaschinen, E-Mail)

Quelle: www.mevoc.net

Übersicht 31: Kompetenzrahmen für LaufbahnberaterInnen (Cedefop)

1 Grundkompetenzen			
Fähigkeiten und Werte des Beraters	1.1 Ethische Praxis		
	Sie beinhaltet die Kenntnis von Verhaltenskodizes und ethischen Leitlinien, Überlegungen zur Anwendung der Standards im Alltag und die Kenntnis der Rechtsvorschriften.		
	1.2 Ermittlung und konkrete Berücksichtigung der verschiedenen Klientenerfordernisse		
	Dazu gehören die Aneignung von Kenntnissen und Klarheit über die eigenen Ansichten zu kulturellen Unterschieden, Diskriminierung und Stereotypisierung. Die Kenntnis von Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit sowie von entsprechenden Verhaltenskodizes ist wichtig. Außerdem schließt es die Respektierung der unterschiedlichen Wertvorstellungen und Weltanschauungen anderer ein.		
	1.3 Integration von Theorie und Forschung in die Praxis		
	Dies beinhaltet die Durchführung von gezielten Maßnahmen zur Ausgestaltung der Kenntnisse über lebenslange Laufbahnentwicklung, die theoretischen und praktischen Aspekte der Laufbahnberatung und andere theoretische Bereiche, die für die Beratertätigkeit von Belang sind. Außerdem muss Zugang zu den jüngsten Forschungsergebnissen bestehen und über deren Anwendung in der Praxis nachgedacht werden.		
	1.4 Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen		
	Das erfordert einen reflexiven Ansatz bei der Betrachtung der eigenen Fähigkeiten und Beschränkungen, das Erkennen der fachlichen Grenzen und eine geeignete Weiterverweisung und Inanspruchnahme von Unterstützung seitens des Managements und der Kollegen.		
Fähigkeiten und Werte des Beraters	1.5 Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten		
	Kommunikation erfordert eine Reihe von Fähigkeiten, die an verschiedene Beratungssituationen anzupassen sind: aufmerksames Zuhören und gute Beobachtungsgabe; Nachfragen, Sondieren, Unterstützen und Infragestellen; Zusammenfassen und Sichern eines beidseitigen Verständnisses; Gruppen und Öffentlichkeitspräsentationen; Schreibkompetenz und soziale Kompetenz.		
	1.6 Informations- und Kommunikationstechnologien		
		Hierzu gehört die kompetente Nutzung verschiedener Medien: Telefon und Videokommunikation; E-Mail und Kurznachrichten; Zugang zum Internet für Ressourcen und Nutzung des Internets für die Interaktion.	
2 Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten			
Arbeit mit Klienten	2.1 Durchführung von Tätigkeiten zur Laufbahngestaltung		
	Wichtigste Aufgaben		In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen
	Herstellung der Beziehung zu den Kunden		Vertragsabschluss; Vereinbarung des Umfangs Prüfung zur Abgleichung von Nutzererfordernissen und verfügbaren Diensten Festlegung von Ablauf und Zeitplan Abklärung von Erwartungen und Ressourcen Förderung des Selbstverständnisses der Nutzer
	Förderung des Selbstverständnisses der Nutzer		Fähigkeiten und Eignungen Sondierung der Interessen Lebensgeschichte; Erfolge und Rückschläge Anregende Hoffnungen und Ängste Gesundheit und persönliche Umstände
	Entwicklung der Fähigkeiten des Nutzers zur Gestaltung seiner Karriere		Coaching-Techniken Leistungsverbesserung Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit Qualifizierung Motivation Möglichkeit des Zugangs zu Menschen und Ressourcen Beratung und Vorbilder

Arbeit mit Klienten	Erkundung neuer Perspektiven	Sondierung von Möglichkeiten und Entwicklung von Ideen Schnupperangebote und Probeversuche Schwerpunkthema Wandel Hohe Erwartungen Stichproben und Bemühung um Feedback Recherchieren von Informationen und Verfahren
	Erarbeitung von Strategien und Plänen	Maßnahmeplanung Strategieentwicklung und Zielfestsetzung Bestimmung und Überwindung von Hindernissen Ermittlung von weiteren Hilfsquellen Bestehende Kontakte und Netzwerke des Klienten
	2.2 Ermöglichung des Zugangs zu Informationen	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Bestimmung der Informationsquellen	Relevante Quellen und Personen: • Bücher und Publikationen • Websites und Internetquellen • Arbeitgeber und Sachverständige • Kollegen und Mentoren Beinhaltet: Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarktinformationen und -trends, soziale Fragen, Unterstützungsleistungen und Ansprüche, Freizeit und Freiwilligentätigkeit Lokal, regional, national, europäisch und global Berücksichtigung der Mobilität Eigene Ressourcen und Kontakte des Nutzers
	Beurteilung der Fähigkeiten des Nutzers zur Informationsverarbeitung	Kenntnisstand, Computerkenntnisse und Kommunikationsfähigkeiten Kenntnis und Nutzung von Klassifikationssystemen
	Erleichterung des Informationszugangs	Auswahl und Empfehlung von Quellen Unterstützungsangebote für Recherchen Demonstration der Nutzung von Quellen Entwicklung der informationsverarbeitenden Fähigkeiten
	Auswertung der Informationen	Bewertung der Informationsqualität Überwindung von Stereotypen
	Förderung einer eigenständigen Auswertung der Informationen durch den Klienten	Unterstützung der Selbsteinschätzung des Informationsbedarfs Befähigung des Klienten, persönliche Motivation und eigene Wertvorstellungen unter Berücksichtigung der Informationen zu den bestehenden Möglichkeiten einzuschätzen
	2.3 Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Abklärung und gemeinsame Feststellung der Notwendigkeit von Beurteilungen	Spezifischer Beurteilungsbedarf, z. B. Beurteilung von Interessen, Sprachkompetenz, Fähigkeiten Beurteilungsmethoden
	Unterstützung der Selbstbeurteilung	Lifelines (etwa: Kontakte zu lebenswichtigen Personen), Checklisten und Bestandsaufnahmen

Vornahme einer formalen Beurteilung

Psychologische Tests:

- Lernschwierigkeiten; Eignungs- und Fähigkeitstests
- Gruppe oder individuell; standardisiert; Selbstauskunft

 Normen, Profile und Berichte
 Zuverlässigkeit und Validität der Beurteilung
 Gewährleistung des Verständnisses der Beurteilungsergebnisse
 Folgen und Relevanz für die Pläne und Strategien des Nutzers

Informelle Beurteilung und Sondierung von Optionen

Prüfung vergangener Lerntätigkeiten und Erfahrungen
 Feststellung von Fähigkeiten, Kenntnissen und sonstigen erreichten Ergebnissen
 Ermittlung von Möglichkeiten zum Aufbau auf bestehenden Kompetenzen, insbesondere durch den Zugang zur Anerkennung von Erfahrungslernen (APEL)

Arbeit mit Klienten	2.4 Entwicklung und Bereitstellung von Programmen zum laufbahnorientierten Lernen	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Gestaltung von Programmen entsprechend dem festgestellten Bedarf	Eventuelle Beteiligung der Nutzer an der Gestaltung Auf die Merkmale und Situationen der Nutzer zugeschnittene Methoden und Materialien Programminhalt
	Zusammenkünfte und Tätigkeiten zur Leistungserbringung	Lern- und Lehrstile Zugang zu Ausrüstungen und Ressourcen Arten der Beteiligung und Kommunikation
	Überprüfung und Bewertung der Programme zum laufbahnorientierten Lernen	Erfolgskontrolle und Vornahme von Veränderungen
		Gewinnung, Analyse und Nutzung von Feedback
	2.5 Weiterverweisung und Vertretung des Klienten	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Einverständnis über die Notwendigkeit der Einbeziehung anderer	Feststellung der Notwendigkeit einer Weiterverweisung Erkennen der eigenen fachlichen Grenzen Mögliche Mentoren und Vorbilder
	Sicherung der Bereitschaft und Fähigkeit zur Inanspruchnahme von Weiterverweisungen	Vertrauen und Motivation Emotionale Akzeptanz der Notwendigkeit (z. B. bei Suchtbehandlung) Kommunikationsfähigkeiten Selbstauskunft Auskunft über den externen Ansprechpartner
	Förderung der Kontakte mit anderen	Sicherung der Kenntnis der aktuellen Einzelheiten Im Bedarfsfalle Herstellung neuer Kontakte zur Weiterverweisung Vorstellung und Einführung
	Vertretung oder Unterstützung der Vertretung	Vertretung der Nutzer und Verhandlung in ihrem Auftrag Unterstützung der Vorbereitung einer Selbstvertretung
	2.6 Erleichterung des Eintritts in den Lern- und Arbeitsprozess	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Abstimmung über die Vermittlungsoptionen	Spektrum an Möglichkeiten: lokal, regional, national, europäisch und global: • Beschäftigung • Ausbildung • Freiwillige und gemeinnützige Arbeit • Praktika und Hospitationen; Schnupperpraktika und Entsendungen Entscheidungsstrategien Netzwerke Initiativbewerbungen Informelle und formelle Ansätze
	Beratung zur Aufbereitung der persönlichen Informationen bei einer Bewerbung	Lebenslauf; Bewerbungsbogen; Anschreiben Papierform und elektronisch Gestaltung entsprechend den konkreten Erfordernissen
	Unterstützung der Bewerbung	Befragungstechnik Kenntnis der Auswahlverfahren Coaching und Rollenspiel Angemessenes Verhalten in Arbeits- und Lernsituationen
	Förderung des Erfahrungslernens	Nachbereitung und konstruktives Feedback Weiterbetreuung

3 Unterstützungskompetenzen		
Systeme und Netzwerke	3.1 Verwaltung von Informationsdiensten zu Chancen und Möglichkeiten	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Ermittlung der für Maßnahmen zur Karriereentwicklung notwendigen Informationen	Erfordernisse sowohl der Leistungsanbieter als auch der Nutzer Lokal, national und international: • Beschäftigung und Arbeitsmarkt • Unternehmertum • Bildung und Ausbildung • Freiwillige und gemeinnützige Arbeit • Soziale Fragen und Betreuung • Reisetätigkeit • Finanzierungsquellen • Unterstützungsleistungen und Ansprüche • Formate und Ressourcen
	Beschaffung und Aufarbeitung von Informationsmaterialien	Kostenlose und kostenpflichtige Publikationen und Dienstleistungen Copyright Papierform, Internet und Anschauungsmaterialien Erarbeiten und Abfassen von Informationen, die auf die lokalen Erfordernisse zugeschnitten sind
	Klassifizierung und Aufbewahrung der Materialien	Leichter Zuganges Geeignete Klassifikationssysteme Speicher und Zugriffsmedien
	Überprüfung und Aktualisierung der Informationen	Kriterien für Aktualität und Relevanz
	3.2 Agieren in Netzwerken und Aufbau von Partnerschaften	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Ermittlung der für das Tätigkeitsprofil relevanten Netzwerke	Fachliche und beschäftigungsorientierte Kontakte Kontakte in Bildung und Ausbildung Unterstützung in sozialen und persönlichen Fragen Ermittlung potenzieller Partner
	Informationsaustausch mit Mitgliedern des Netzwerkes	Detailgenauigkeit Genauigkeit und Aktualität der Informationen Vertraulichkeit
	3.3 Management der eigenen Arbeitsbelastung und Führung von Nutzerunterlagen	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Schaffung und Führung von Nutzerunterlagen	Formate und Gestaltung Einbeziehung der Nutzer in die Führung der Unterlagen Nutzung der Unterlagen bei Weiterverweisungen Vertraulichkeit Gesetzliche Vorschriften
	Verwendung der Unterlagen zur Erzielung weiterer Fortschritte	Vorhandene Nutzerinformationen Aktionspläne und Pläne für die persönliche Entwicklung Verweisung auf interne und externe Unterlagen
	Vorrangige Nutzung eigener Zeit und Ressourcen	Zeitmanagement Finanzielle Ressourcen Gesetzliche Vorschriften Einrichtungsspezifische Strategien und Verfahren

Systeme und Netzwerke	3.4 Erarbeitung von Strategien zur Karriereentwicklung	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Erkennung der Erfordernisse der Zielpopulation	Demografische Informationen Soziale und wirtschaftliche Merkmale und Gegebenheiten Formen des Kontakts mit den Klienten
	Festlegung von Zielen, Aufgaben und Vermittlungsmethoden für Karriereentwicklungsmaßnahmen	Formulierung der Ziele Zeitlicher Rahmen Finanzierung und Ressourcen
	Absprache über Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Vermittlung	Eigener Beitrag Vor Ort oder an externen Standorten Aufgaben von anderen Fachleuten und Praktikern Einsatz von Spezialisten Außenkontakte
	Schaffung von Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Beratungsakteure	Ermittlung des Ausbildungsbedarfs Coaching und Beratung
	Bereitstellung von nutzerspezifischen Materialien	Auf die Erfordernisse der Nutzer zugeschnittene Formate Verständlichkeit von Sprache und Inhalt Aktualität der Informationen
	Überprüfung, Bewertung und Modifizierung	Feedback-Methoden Analyse des Feedbacks Vornahme von Verbesserungen
	Unterstützung einer Qualitätssicherungsstrategie	Modelle zur Qualitätssicherung Relevante Qualitätsstandards
	3.5 Beziehung zu Interessengruppen	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Feststellung der Interessengruppen	Staatliche und politische Gremien Finanzierungsquellen Interessenvertreter der Nutzer Arbeitgeber Bildungsanbieter Bildungsstätten
	Entwicklung und Pflege von Beziehungen zu Interessengruppen	Kommunikation und Berichte Bereiche von gemeinsamem Interesse Bewertung und Feedback von den Interessengruppen
	3.6 Teilnahme an Forschung und Evaluierung	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Entwicklung von Kenntnissen über Forschungsmethoden	Forschungsmethodik und -methoden Verfahren der Datenerhebung Analyse qualitativer und quantitativer Informationen Nutzung von Forschungsliteratur Forschungsethik
	Durchführung von Forschungs- oder Evaluierungsprojekten	Einverständnis aller Parteien Einholung der Meinungen von Klienten Beteiligung von Interessengruppen Finanzierung
	Interpretation, Präsentation und Nutzung der Ergebnisse	Methoden der Präsentation Methoden der Verbreitung Integration der Ergebnisse in der Praxis

Systeme und Netzwerke	3.7 Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse	
	<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
	Nachdenken über die praktischen Gegebenheiten und Planung von Weiterbildungsaktivitäten	Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen Aktuelle und sich verändernde Tätigkeitsprofile Aktuelles und sich veränderndes wirtschaftliches, soziales und politisches Umfeld Interaktion mit Kollegen und anderen Fachleuten Selbstevaluierung
	Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	Workshops und Konferenzen Offiziell anerkannte Kurse Kollegiales Lernen Selbststudium und selbstreguliertes Lernen
	Anwendung neuer Kenntnisse bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben	Unterstützung durch Manager und Kollegen

Quelle: Cedefop 2010

Der vorliegende Bericht, den das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich im Jahr 2010 erarbeitet hat, gibt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, einen Überblick über interessante internationale Kompetenzprofile, Qualitätsstandards und Qualitätsleitlinien sowie Good-Practice-Beispiele von Aus- und Weiterbildungen im Bildungs- und Berufsberatungsbereich im deutschsprachigen Raum.

Nach dem einleitenden Kapitel 1, das die Hintergründe für die Bedeutungszunahme der Bildungs- und Berufsberatung darstellt und in aller Kürze auf die beruflichen Tätigkeitsbereiche im BeraterInnenfeld eingeht, befasst sich Kapitel 2 mit den erforderlichen Kompetenzen für eine effektive und zeitgemäße Bildungs- und Berufsberatung. Neben der Erläuterung des Kompetenzbegriffes ist das Kernstück des Kapitels die Darstellung gängiger und interessanter Kompetenzrahmen als Überblick über den State of the Art. Kapitel 3 beschäftigt sich dann mit Good-Practice-Beispielen von Aus- und Weiterbildungsangeboten im deutschsprachigen Raum, wobei der Fokus auf Österreich liegt. Anschließend wird in Kapitel 4 der Ist-Zustand hinsichtlich eines wachsenden und sich entwickelnden Berufsfeldes in Österreich reflektiert. Das kurze abschließende Resümee, die Quellenangaben und der Anhang, in dem einige sehr umfangreiche Kompetenzkataloge, Standards und Leitlinien detaillierter dargestellt sind, beschließen den vorliegenden Bericht.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-258-9