

Anhang 2.1 zum Reglement für die vertragliche Ausbildungspartnerschaft
bzw. zum Reglement für die Aufnahme sur Dossier

Kompetenzprofil bso - Einführung

1. Zum Begriff Kompetenzen

Wenn wir Menschen beobachten, sehen wir konkretes Verhalten: Wir sehen sie beim Rennen auf den Bus, beim Briefeschreiben, beim Erstellen einer Grafik und beim Gespräch mit Dritten, beim Versuch, einen Streit zu schlichten, und so weiter. Was wir sehen, ist die Performanz, die konkrete Leistung. Was dahinter vorgeht, ist nicht sichtbar: Warum eine Performanz erbracht wird und wie eine bestimmte Leistung zustande kommt, ist der Beobachtung nicht zugänglich. Hier hilft das Konstrukt «Kompetenz» weiter.

Damit ein Mensch Performanz zeigen kann, muss er erstens zurückgreifen auf Wissen und Können, das in der spezifischen Weise, wie es genutzt und kombiniert wird, die eben beobachtete Handlung erst hervorbringt. Und zweitens muss der beobachtete Mensch bereit sein, sein Wissen und Können tatsächlich zu nutzen und die geforderte Handlung oder Leistung zu zeigen. Menschen verfügen über einen Vorrat an Wissen und Können, den sie nutzen, um die Anforderungen des Alltags und des Berufes zu bewältigen; und sie verfügen über eine in ihrer Sozialisation und Ausbildung entwickelte Bereitschaft, aktiv zu werden. In verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen wie auch im allgemeinen Sprachgebrauch hat sich dafür der Begriff «Kompetenz» eingebürgert.

In der Alltagssprache wird der Begriff «Kompetenz» ausgesprochen unscharf benutzt: – Kompetenz wird

- pauschal für die Beschreibung der Qualitäten eines Menschen verwendet:
«Henriette ist eine kompetente Frau.»
- für das Wissen und Können in einem bestimmten Berufsfeld (Professionalität) verwendet:
«Frau Müller ist eine kompetente Bus-Chauffeuse.»
- auf einen bestimmten Typ von Aufgaben bezogen:
«Heinrich hat eine hohe Konfliktlösungskompetenz.»

Je nach Perspektive und Absicht wird unter «Kompetenz» also sehr Verschiedenes verstanden.

Unserem Kompetenzverständnis liegt folgende **Definition*** zu Grunde:

Kompetenz ist die umfassende Fähigkeit einer Person, in komplexen Situationen Anforderungen zu erkennen sowie eigenständig, selbstorganisiert, situationsbezogen, angemessen und zielgerichtet zu handeln. Dies geschieht durch die Aktivierung von Fachwissen, Erfahrungen, Gefühlen, Werten, Interessen oder Motivationen.

Kompetenz umfasst zudem die Fähigkeit einer Person, die eigenen Handlungen in Bezug auf die situativen Aspekte sowie die Resultate (selbst-)kritisch zu reflektieren und zu bewerten, um daraus Orientierung für zukünftiges Handeln abzuleiten.

Nicht zuletzt beinhaltet Kompetenz die Fähigkeit einer Person, bewusst Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

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

Quelle: nfb, Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, Universität Heidelberg

Anhang 2.1 zum Reglement für die vertragliche Ausbildungspartnerschaft
bzw. zum Reglement für die Aufnahme sur Dossier

2. Von den Berufsaufgaben zum Kompetenzprofil

Wissenschaftliche Curriculumsentwicklung muss sich heute an den zu erzielenden Learning Outcomes orientieren. Für den bso und die Ausbildungspartner bso heisst dies konkret, dass die Ausbildungen zum Berater/Beraterin bso, bzw. zu den Beratungsformaten Coaching, Supervision und Organisationsberatung vom Kompetenzprofil her entwickelt werden muss. Im Kompetenzprofil werden die zum Zeitpunkt des Studienabschlusses zu erreichenden Kompetenzniveaus (Mass der Ausprägung von Wissen und Können) spezifischer Kompetenzen des jeweiligen Beratungsformats festgelegt.

Die Entwicklung von Kompetenzprofilen ist zentraler Bestandteil jeder Curriculumsentwicklung. Das jeweilige Profil entspricht den Zielen der Ausbildung. Die Ausbildungsinstitute als Ausbildungspartner bso müssen diese Ziele/Profile in einen Legitimationszusammenhang stellen, d.h. sie präsentieren ihr Curriculum glaubwürdig und plausibel entsprechend den Vorgaben des bso, bzw. dem Kompetenzprofil bso.

Bei der Einzelaufnahme sur Dossier haben die Antragstellenden ihr Dossier ebenfalls auf das Kompetenzprofil auszurichten. Das Aufnahmegespräch ermöglicht eine vertiefte Überprüfung der Glaubwürdigkeit.

3. Kompetenzprofil bso

Das nun folgende Kompetenzprofil bso bildet die gemeinsame qualitative Grundlage für eine Vereinbarung zwischen den Ausbildungsinstituten und dem bso.

Es besteht aus dem Beratungsmodell bso als Schaubild und den darauf bezogenen tabellarischen Ausführungen in drei Kompetenzbereichen.

16.12.2013