



Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in

Berufsbild

Arbeitsgebiet und Kontext

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende (BSL-Beratende) beraten und begleiten Menschen über alle Phasen des Erwerbslebens, in Übergängen wie bei der Wahl einer Studienrichtung, einer Aus- oder Weiterbildung, eines Berufs oder einer Funktion, beim Erhalt oder Wiedererlangen der Erwerbsfähigkeit und bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.

Parallel zur Beratungstätigkeit betreiben BSL-Beratende Öffentlichkeitsarbeit für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), beschaffen und analysieren laufend aktuelle Informationen zu Berufsfeldern, Aus- und Weiterbildungen sowie Entwicklungen im Arbeitsmarkt und geben Relevantes zielgruppenorientiert weiter. Sie arbeiten unter anderem mit Eltern und Erziehungsberechtigten, Lehrpersonen aus öffentlichen und privaten Schulen von der Volks- bis zur Hochschule, medizinisch und psychologisch behandelnden Fachpersonen, Sozialdiensten und -versicherungen zusammen. Der enge und aktive Austausch mit Unternehmen, Beratungsdiensten, Stellenvermittlungen, geschützten Werkstätten und staatlichen Diensten der Bildung und Integration stärkt die Zusammenarbeit mit diesen Partnerinnen und Partnern und trägt sowohl zur Qualität der Beratungsdienstleistungen als auch zur kontinuierlichen Verbesserung der Berufspraxis von BSL-Beratenden bei.

BSL-Beratende arbeiten unter anderem ...

- als Angestellte in öffentlichen, meist kantonalen oder privaten Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen, in Beratungsunternehmen, in Berufsverbänden, in IV-Stellen, in Institutionen der beruflichen Eingliederung, in Rehabilitationskliniken, in (hoch-) schul- oder unternehmensinternen Beratungsstellen.
- als selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer oder als teilselbstständig Erwerbende.

Berufsausübung

BSL-Beratende sind in ihrer Professionalität gefordert durch die Durchlässigkeit und die ständigen Veränderungen im Bildungssystem, die grosse Dynamik in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt, sich verändernde gesetzliche Grundlagen, gesellschaftliche Entwicklungen, das Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen und die Heterogenität ihrer Klientinnen und Klienten. Basierend auf diesen individuellen und strukturellen Rahmenbedingungen und unter Einbezug aktueller Forschungserkenntnisse unterstützen sie die Entwicklung neuer Angebote und Dienstleistungen, aktualisieren Bestehendes und integrieren passende Beratungs- und Schulungsmethoden.

Die Angebote und Dienstleistungen der BSLB finden im Einzel- und Gruppensetting statt und reichen von Kurzberatungen über längere Beratungen und Begleitungen bis zur Planung, Gestaltung und Umsetzung von Kursen und Sensibilisierungsveranstaltungen für Klientinnen und Klienten und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Ein gutes Beziehungs- und Vertrauensverhältnis zwischen den Klientinnen und Klienten und den BSL-Beratenden schafft einen Raum von Vertrautheit, Vorurteilslosigkeit, Wohlwollen und emotionaler Sicherheit und trägt zusammen mit einer ganzheitlichen Sichtweise wesentlich zur Qualität der Beratung bei. Um dies zu schaffen, setzen BSL-Beratende für die verschiedenen Lebensphasen und Umstände psychologisch fundierte

Beratungsansätze ein, orientieren sich an evidenzbasierten Verfahrensansätzen und handeln wertebewusst und -konform zu den ethischen Regeln relevanter Berufsorganisationen.

BSL-Beratende befähigen Klientinnen und Klienten, die aktuelle Situation zu vergegenwärtigen und zu verstehen, diese in die Entwicklung von umsetzbaren Projekten und Aktionsplänen zu integrieren, mögliche Schritte daraus abzuleiten und in die Umsetzung zu überführen. Sie weisen auf relevante Informationsquellen hin und tragen zur Förderung der Handlungs- und Entscheidungskompetenzen der Klientinnen und Klienten bei. Leitendes Ziel von BSL-Beratenden ist die Begleitung der Entwicklung und Förderung der Laufbahngestaltungskompetenzen. In der Wiedereingliederung liegt der Fokus zusätzlich darauf, die Klientinnen und Klienten in Teilschritten zur Erwerbsfähigkeit zu begleiten.

Dem Spannungsfeld zwischen den unterschiedlichen Ansprüchen der Arbeitswelt und den individuellen Bedürfnissen und Lebensentwürfen der Klientinnen und Klienten begegnen BSL-Beratende mit Empathie und professioneller Distanz und entwickeln die dabei nötige Ambiguitätstoleranz.

BSL-Beratende arbeiten in ihrem Arbeitsalltag mit Fachpersonen innerhalb und ausserhalb ihrer Organisation zusammen und tauschen sich mit ihnen aus. Sie antizipieren mögliche technologische Transformationen in der Arbeitswelt und gestalten entsprechende Transformationen im eigenen Arbeitskontext aktiv mit. Damit bleiben BSL-Beratende am Puls der sich ständig verändernden Anforderungen im Arbeitsmarkt, der Gesellschaft und des Bildungssystems. Gleichzeitig leisten sie hiermit einen Beitrag zu ihrer persönlichen und fachlichen Weiterbildung und zu ihrer Arbeitsmarktfähigkeit.

Die Breite der Berufsausübung von BSL-Beratenden setzt wissenschaftlich fundierte Kenntnisse in psychologischem Grundlagen-, Orientierungs- und Anwendungswissen und fundiertes Arbeitsmarkt-, Sozialversicherungsrechts-, Bildungs- und Berufsbildungssystemwissen voraus. BSL-Beratende verfügen über vielschichtige beraterische, testdiagnostische und methodisch-didaktische Kompetenzen, kombiniert mit Kompetenzen zum Einsatz anerkannter, psychologisch fundierter Methoden, Modelle und Ansätze. All dies unterstützt sie darin, sorgsam mit den eigenen Ressourcen umzugehen, situationsadäquat zu agieren und zu kommunizieren, Fachwissen zielgruppenorientiert weiterzugeben und ihre Handlungen in Bezug auf die eigene Haltung und das eigene Professionsverständnis zu reflektieren.

Beitrag an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

BSL-Beratende sensibilisieren die Bevölkerung für die Wichtigkeit einer proaktiven Lebensgestaltung. Sie leisten durch ihre Angebote und Dienstleistungen bei biographischen Übergängen und in anspruchsvollen Situationen einen Beitrag zur sinnhaften Lebensgestaltung, Resilienz und Stärkung Einzelner, zum lebenslangen Lernen, zur nachhaltigen Integration von gesellschaftlich benachteiligten Personen und somit auch einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel. Sie begleiten Klientinnen und Klienten über die ganze Lebensspanne bei der Entwicklung und Umsetzung beruflicher Projekte, die einerseits der Selbstentfaltung des Individuums und andererseits den Herausforderungen von Gesellschaft und Umwelt sowie den Bedürfnissen einer nachhaltigen Wirtschaft Rechnung tragen.

Mit der Förderung der Laufbahngestaltungskompetenzen unterstützen BSL-Beratende die Entwicklung und Erweiterung der persönlichen Ressourcen und der Handlungsfähigkeit ihrer Klientinnen und Klienten und tragen zur Förderung von Chancengleichheit und -gerechtigkeit bei.



Übersicht der Handlungskompetenzen

A	Beratung	A1 Arbeitsallianz mit der Klientin/ dem Klienten prozessorientiert aufbauen und pflegen	A2 Ausgangslage, Bedürfnisse, Laufbahnressourcen und Fragestellung der Klientinnen/Klienten mit passenden psychologisch fundierten Verfahren oder Beratungsansätzen klären	A3 Zielgruppen mit spezifischen Bedürfnissen und deren komplexe Übergänge identifizieren und situationsgerecht begleiten	A4 Lebensphase und aktuelle persönliche Situation, biografische Übergänge und kultureller Kontext in den Beratungsprozess einbeziehen
		A5 Ziele der Zusammenarbeit mit den Klientinnen/Klienten und Auftraggebenden definieren, überprüfen und anpassen und Rahmenbedingungen und gesetzliche Vorgaben berücksichtigen	A6 Laufbahngestaltungskompetenzen der Klientinnen/Klienten mit vielfältigen und zielgruppenspezifischen Methoden und Instrumenten identifizieren, stärken, mobilisieren und die Umsetzung unterstützen	A7 Valide Diagnostikinstrumente und Beratungsansätze beurteilen, auswählen und transparent einsetzen	A8 Diagnostische Ergebnisse auswerten, erläutern, gemeinsam mit Klientinnen/Klienten interpretieren und in den Beratungsprozess integrieren
		A9 Grundlagen für Entscheide unter Einbezug von Erkenntnissen zu Person, Situation, Rahmenbedingungen und zum Arbeits-/Bildungsmarkt schaffen	A10 Klientinnen/Klienten unter Berücksichtigung anerkannter psychologisch fundierter Methoden, Modelle und Ansätze begleiten und unterstützen	A11 Interventionen partizipativ, strukturiert, situativ und zielgruppenspezifisch planen, anwenden und evaluieren	A12 Entscheidungskompetenz der Klientinnen/Klienten stärken
		A13 Klientinnen/Klienten in der Entwicklung einer realistischen mittel- und langfristigen Arbeitsmarktfähigkeit bei Bedarf unter Einbezug des Umfelds unterstützen	A14 Eingliederung oder Bildungs- und Entwicklungsschritte mit den Klientinnen/Klienten unter Einbezug der Konsequenzen zielfokussiert planen und in der Umsetzung begleiten	A15 Gruppen unter Anwendung adäquater Methoden beraten	A16 Neue Beratungsformate einsetzen
		A17 Beratungen den Anspruchsgruppen entsprechend dokumentieren			
B	Informationsanalyse und -weitergabe	B1 Aktuelle und validierte Informationen beschaffen, einschätzen, nutzen und mit passenden Hilfsmitteln und Methoden adressatengerecht darstellen und kommunizieren	B2 Entwicklungen und Trends in Bildungslandschaft, Gesellschaft, Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Politik erkennen und in die eigene Arbeit integrieren	B3 Forschungsergebnisse verarbeiten, deren Forschungsdesigns einordnen, sie bereitstellen und in die Dienstleistungen integrieren	B4 Gutachten, behördliche und juristische Entscheide interpretieren und in die Arbeit mit den Klientinnen/Klienten miteinbeziehen
		B5 Bei der Verarbeitung und Weitergabe von sensiblen Informationen berufsethische Regeln relevanter Berufsorganisationen und gesetzliche Vorgaben strikt einhalten	B6 Datenschutz- und Datensicherheitsrichtlinien in der eigenen Arbeit umsetzen		

C	Bildung	C1 Bildungsangebote für spezifische Zielgruppen adressatengerecht konzipieren, durchführen und evaluieren	C2 Bildungsverantwortliche fachlich in der Entwicklung von Lernveranstaltungen zu Laufbahngestaltungskompetenzen beraten		
D	Arbeiten in und an der Organisation und in Netzwerken	D1 In inter-, multi- und transdisziplinären Teams und Systemen zusammenarbeiten	D2 Mit unternehmerischem Blick zur innovativen Entwicklung der eigenen Organisation beitragen	D3 Finanzielle und personelle Ressourcen effizient und effektiv einsetzen	D4 In der Zusammenarbeit zur Lösungsfindung und -umsetzung beitragen
		D5 Rechtliche Rahmenbedingungen bezüglich des Arbeitsgebiets mit entsprechenden Hilfsmitteln klären und einschätzen	D6 In Projekten und Initiativen sozialer Innovationen im Kontext BSLB inner- wie überbetrieblich mitarbeiten	D7 Netzwerke nutzen, aktiv daran teilnehmen und weiterentwickeln	D8 In Netzwerken Selbst- und Organisations-Marketing betreiben
E	Umgang mit Klientinnen/Klienten und Partner/innen	E1 Beratungen mit Klientinnen/Klienten und Partner/innen vorurteilsfrei und ergebnisoffen gestalten	E2 Den Partnerinnen/Partnern und Klientinnen/Klienten Ziele, Nutzen und Wirkungen von BSLB vorstellen	E3 Wertebewusst und -konform zu Berufsstandards von relevanten Berufsorganisationen auftreten und handeln	
F	Umgang mit sich selbst <i>Approche de la relation avec soi-même</i>	F1 In der beruflichen Praxis eigenständig, autonom und offen handeln	F2 Den eigenen Umgang mit Anderen in Bezug auf Kommunikation, Anpassungsfähigkeit, Kritikfähigkeit und Wertesystem reflektieren, Schlüsse daraus ziehen und Umsetzungsschritte angehen	F3 Die Qualität der eigenen Berufspraxis evaluieren und kontinuierlich verbessern	F4 Eigene Laufbahngestaltungskompetenzen kritisch reflektieren und weiterentwickeln
		F5 Sich fachlich in Bezug auf Berufsinformation, wissenschaftliche Erkenntnisse, Arbeitsmarkt, eigene Berufstätigkeit, Methoden und Diagnostik kontinuierlich weiterbilden	F6 Die eigene Selbstfürsorge und psychische Gesundheit während der gesamten Karriere pflegen		
G	Professionsverständnis und Haltung zur eigenen beruflichen Sinnhaftigkeit	G1 Eigene Funktion / eigener Beruf als Scharnier zwischen Bildung – Arbeit-Gesellschaft-Individuum in der Gesellschaft sichtbar machen	G2 Zur Weiterentwicklung der Profession und deren gesellschaftlichen Etablierung beitragen	G3 Die eigene Arbeit mit Angeboten neuer technologischer Hilfsmittel offen, neugierig und konstruktiv-kritisch gestalten	G4 Die Professionsausübung an Gegebenheiten wie Zeit, Ort, Rahmenbedingung flexibel anpassen



Anforderungsniveau des Berufs

HK Bereich A: Beratung

Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches

Die Beratung ist ein wesentliches Element im Arbeitsalltag von BSL-Beratenden. Zusammen mit ihren Klientinnen und Klienten gestalten BSL-Beratende die Prozessschritte von der Klärung der Ausgangslage, der Bedürfnisse und der Laufbahnressourcen über die Definition von darauf abgestimmten Zielen bis zur individuellen Entwicklung und Umsetzung der Laufbahngestaltung. Im Zentrum stehen dabei die Entwicklung und Erweiterung der persönlichen Ressourcen und der Handlungsfähigkeit der Klientinnen/Klienten und somit die Förderung ihrer Laufbahngestaltungskompetenzen über deren gesamte Lebensspanne. Bei Beratungen zur Eingliederung von Klientinnen und Klienten liegt ein weiterer Fokus in der Erarbeitung und Begleitung konkreter beruflicher Entwicklungsschritte.

Im Beratungsprozess setzen BSL-Beratende valide Diagnostikinstrumente und Beratungsansätze ein. Sie begleiten die Klientinnen/Klienten durch den Einsatz von vielfältigen, zielgruppenspezifischen und psychologisch fundierten Verfahren, Ansätzen, Methoden und Instrumenten situationsgerecht.

Durch eine offene, transparente und authentische Kommunikation schaffen BSL-Beratende eine vertrauensvolle Arbeitsallianz mit ihren Klientinnen/Klienten. Diese trägt wesentlich dazu bei, gemeinsam passende Interventionen zu definieren, zu strukturieren, umzusetzen, zu überprüfen und allenfalls anzupassen.

Kontext

BSL-Beratende beraten und begleiten Menschen über alle Phasen des Erwerbslebens, in Übergängen wie bei der Wahl einer Studienrichtung, einer Aus- oder Weiterbildung, eines Berufs oder einer Funktion, beim Erhalt oder Wiedererlangen der Erwerbsfähigkeit und bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.

Handlungskompetenz	Leistungskriterien: Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<p>A1 Arbeitsallianz mit der Klientin/ dem Klienten prozessorientiert aufbauen und pflegen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mit Klientinnen/Klienten oder Auftraggebenden ein tragfähiges Arbeitsbündnis geprägt durch Vertrauen und Akzeptanz aufbaut, pflegt und evaluiert (N3) - akzeptierend, wertschätzend, empathisch offen und respektvoll auf die Klientinnen/Klienten und ihre Anliegen eingeht (N2) - offen, transparent und authentisch mit den Klientinnen/Klienten kommuniziert (N2) - die Anliegen der Klientinnen/Klienten versteht und die Bedeutung ihrer Aussagen zurückspiegelt (N3) - Hypothesen äussert und kritisch reflexiv mit den Klientinnen/Klienten validiert und hinterfragt (N3) - die Dynamik der Beratungsbeziehung versteht und gestaltet (N4) - mögliche Rollenkonflikte im systemischen Setting erkennt und entsprechend den Beratungsprozess gestaltet (N4) - Nähe und Distanz in der Beratung professionell reflektiert und reguliert (N4)
<p>A2 Ausgangslage, Bedürfnisse, Laufbahnressourcen und Fragestellung der Klientinnen/Klienten mit passenden psychologisch fundierten Verfahren oder Beratungsansätzen klären</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mit Klientin/Klient Ausgangslage, Rahmen, Auftrag, Bedürfnisse, Motivation, Ressourcen und Fragestellungen situationsgerecht erhebt, klärt, reflektiert und ihr/sein Bewusstsein dafür schärft (N4) - psychologisch fundierte Verfahren und oder Beratungsansätze begründet und in Absprache mit Klientinnen/Klienten einsetzt (N4)

	<ul style="list-style-type: none"> - die Bedürfnisse und Pläne der Klientinnen/Klienten in Bezug auf das lebenslange Lernen und den persönlichen Kontext berücksichtigt (N4)
<p>A3 Zielgruppen mit spezifischen Bedürfnissen und deren komplexe Übergänge identifizieren und situationsgerecht begleiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - in der Beratung spezifische Bedürfnisse von Klientinnen/Klienten erkennt (N3/4) - gemeinsam mit Klientinnen/Klienten mit spezifischen Bedürfnissen beziehungsweise gesundheitlichen Einschränkungen erreichbare Bildungs- und Berufsmöglichkeiten erarbeitet (N3) - Klientinnen/Klienten bei Übergängen begleitet und gleichzeitig ihre Autonomie fördert (N3)
<p>A4 Lebensphase und aktuelle persönliche Situation, biografische Übergänge und kulturellen Kontext in den Beratungsprozess einbeziehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - gemeinsam mit Klientinnen und Klienten die Besonderheiten der Lebensphasen mit Hilfe von entwicklungspsychologischen Kenntnissen identifiziert (N3) - die Auswirkungen von kritischen Ereignissen und Krisen auf den Lebenslauf erläutert (N3) - biografische Übergänge berücksichtigt und Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Person identifiziert (N2) - die Elemente interkultureller Distanz und die Auswirkung auf Bildung und Arbeit berücksichtigt (N1) - die Begriffe «Einschränkung», «Behinderung», «Nachteilsausgleich» korrekt verwendet (N1) - mit den Klientinnen und Klienten über Sinnfragen des Lebens und der Arbeit reflektiert und sie in der Entwicklung eines Gleichgewichts zwischen ihren Lebensbereichen unterstützt. (N3)
<p>A5 Ziele der Zusammenarbeit mit den Klientinnen/Klienten und Auftraggebenden definieren, überprüfen und anpassen und Rahmenbedingungen und gesetzliche Vorgaben berücksichtigen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mit Klientinnen/Klienten beziehungsweise Auftraggebenden konkrete, realisierbare und motivierende Ziele zur Zusammenarbeit sowie Möglichkeiten und Grenzen der Beratung thematisiert und aushandelt (N3) - gemeinsam mit Klientinnen/Klienten oder Auftraggebenden den Fortschritt des Prozesses regelmässig bewertet und die Ziele gegebenenfalls anpasst (N3) - Klientinnen/Klienten die relevanten Informationen zum zeitlichen Rahmen, zu gesetzlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen der Beratung sowie die Rollen der Beteiligten mit systemischem Blick aufzeigt (N2) - einfache sozial-, sozialhilfe- und arbeitsrechtliche Fragestellungen beantwortet oder/und auf zielführende Anlaufstellen verweist (N3)
<p>A6 Laufbahngestaltungskompetenzen (LGK) der Klientinnen/Klienten mit vielfältigen und zielgruppenspezifischen Methoden und Instrumenten identifizieren, stärken, mobilisieren und die Umsetzung unterstützen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die Idee der LGK zielgruppenorientiert darstellt und erläutert (N2) - vorhandene Laufbahnressourcen bei Klientinnen/Klienten aktiviert und bewusst macht (N2) - abgestimmt auf die Klientinnen/Klienten und ihre Ziele geeignete Methoden und Instrumente für die individuelle Weiterentwicklung und Förderung der Laufbahngestaltungskompetenzen vorschlägt (N2) - im Gespräch und allenfalls mit zusätzlichen Methoden und Instrumenten die LGK gemeinsam identifiziert, bewertet, einordnet (N3)

	<ul style="list-style-type: none"> - bei Klientinnen/Klienten die Stärken und mögliche Veränderungsansätze der LGK bewusst macht und Klientinnen/Klienten bei der Realisierung sinnvoller Veränderungen unterstützt und fördert (N3) - gemeinsam mit den Klientinnen/Klienten wichtige Strategien zur Stärkung und Mobilisierung der LGK entwickelt und evaluiert (N3)
<p>A7 Valide Diagnostikinstrumente und Beratungsansätze beurteilen, auswählen und transparent einsetzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumente aufgrund testdiagnostischer Kriterien beurteilt (N2) - quantitative und / oder qualitative Instrumente aufgrund verfügbarer Informationen (Rezensionen / Diagnostikkoffer) beurteilt (N3) - valide Diagnostikinstrumente und Beratungsansätze gemäss Zielsetzung, Zielgruppe und Fragestellung einsetzt (N4) - Klientinnen/Klienten die eingesetzten Ansätze / Instrumente sowie deren Auswahlkriterien adressatengerecht erklärt (N2)
<p>A8 Diagnostische Ergebnisse auswerten, erläutern, gemeinsam mit Klientinnen/Klienten interpretieren und in den Beratungsprozess integrieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsmittel und Tests gemäss Vorgabe korrekt auswertet (N2) - diagnostische Ergebnisse als eine Informationsquelle für den weiteren Beratungsprozess darstellt, erläutert und Klientinnen/Klienten beim Verstehen der Resultate unterstützt (N3) - diagnostische Ergebnisse zusammen mit Klientinnen/Klienten adressatengerecht interpretiert und in den Beratungsprozess integriert (N3)
<p>A9 Grundlagen für Entscheide unter Einbezug von Erkenntnissen zu Person, Situation, Rahmenbedingungen und zum Arbeits-/Bildungsmarkt schaffen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - relevante Informationen zu Person, Situation und Rahmenbedingungen sammelt, mit Klientinnen/Klienten validiert und Klientinnen/Klienten in der Entscheidungsautonomie unterstützt (N2) - fehlende Angaben zu Person, Situation, Rahmenbedingungen, Arbeits-/Bildungsmarkt erkennt und mit zielführenden, motivierenden und wertschätzenden Ansätzen eruiert (N3) - mit dem Klienten/der Klientin einen Aktionsplan zur Konkretisierung der Entscheidung (Anmeldeverfahren, Erstellung des Lebenslaufs und der Bewerbungsunterlagen) erarbeitet (N2)
<p>A10 Klientinnen/Klienten unter Berücksichtigung anerkannter psychologisch fundierter Methoden, Modelle und Ansätze begleiten und unterstützen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - psychologisch fundierte, anerkannte Methoden, Modelle und Ansätze nach Wirksamkeit, Möglichkeiten und Grenzen beurteilt (N2) - Methoden, Modelle und Ansätze entsprechend der Situation, den Anliegen und den Bedürfnissen der Klientinnen/Klienten und Auftraggebenden einsetzt (N3) - mit den Klientinnen/Klienten die Fragestellung klärt und mögliche Bewältigungsstrategien mit ihnen dazu entwickelt (N3) - Klientinnen/Klienten nach psychoedukativen Prinzipien berät (N3)
<p>A11 Interventionen partizipativ, strukturiert, situativ und zielgruppenspezifisch planen, anwenden und evaluieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - gemeinsam mit den Klientinnen/Klienten und allenfalls mit dem beteiligten Umfeld in Einzel- und Gruppensettings den Interventionsrahmen eruiert, Möglichkeiten darin aufzeigt und

	<p>diskutiert und daraus Interventionen strukturiert, transparent plant und festhält (N3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - das beraterische Vorgehen mit entsprechenden Interventionen in Einzel- und Gruppensettings nach psychologisch / pädagogisch fundierten Methoden plant und gestaltet sowie die Methodenwahl begründet (N3) - die Interventionen evaluiert, allfällige Abweichungen identifiziert, die Entwicklungen der Klientinnen/Klienten transparent aufzeigt und daraus nächste Schritte ableitet (N4)
<p>A12 Entscheidungskompetenz der Klientinnen/Klienten stärken</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entscheidungsschwierigkeiten der Klientinnen/Klienten identifiziert (N3) - bei Klientinnen/Klienten mit aktivierenden, psychologisch fundierten Methoden die Entwicklung von Entscheidungskriterien und Entscheidungsstrategien unterstützt (N3) - wertschätzend und wertfrei zielführende sowie hemmende Entscheidungsprämissen, Bewertungen, Überzeugungen, Vorgehensansätze erkennt und spiegelt (N4) - geeignete psychologisch fundierte Ansätze und Methoden zur Erfassung und Stärkung von Selbstwirksamkeitserwartung, Selbstwert, Zutrauen sowie Entscheidungskompetenzen einsetzt und bei Bedarf an eine zuständige Anlaufstelle weiterleitet (N3)
<p>A13 Klientinnen/Klienten in der Entwicklung einer realistischen mittel- und langfristigen Arbeitsmarktfähigkeit bei Bedarf unter Einbezug des Umfelds unterstützen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsmarktsituation und Trends interpretiert (N2) - mit fundierten Ansätzen Chancen, Möglichkeiten und Risiken der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation realistisch abwägt und mit Klientinnen/Klienten unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktfähigkeit bespricht (N3) - dem Potenzial der Klientinnen/Klienten entsprechende realistische Förderkonzepte wählt (N3) - die Anliegen der Klientinnen/Klienten fokussiert und mit dem Bildungsangebot und dem Arbeitsmarkt verbindet (N3) - Arbeitgebende von Klientinnen/Klienten bei der Realisierung der definierten Laufbahnschritte berät (N3)
<p>A14 Eingliederung oder Bildungs- und Entwicklungsschritte mit den Klientinnen/Klienten planen, die Konsequenzen antizipieren und in der Umsetzung begleiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mit Klientinnen/Klienten einen Aktionsplan im institutionellen Rahmen und entsprechend den vorhandenen Ressourcen erarbeitet und konkrete Schritte und Fristen festlegt (N3) - mit den Klientinnen/Klienten und weiteren Integrationspartnern die Zuständigkeiten, Vorgehensweisen und Termine vereinbart (N2) - den Eingliederungsprozess der Klientinnen/Klienten begleitet und deren Autonomie fördert (N4) - sich unter Berücksichtigung der spezifischen Motivationen der Klientinnen/Klienten an gültigen psychologischen Begleitmethoden orientiert, um bei der Umsetzung des eigenen Projekts die Autonomie zu wahren (N4) - mögliche Konsequenzen aus der Umsetzung beziehungsweise Nicht-Umsetzung der Klientinnen/Klienten objektiv aufzeigt und ihnen dabei hilft, wirksame Verhaltensweisen zu identifizieren (N3)

<p>A15 Gruppen unter Anwendung adäquater Methoden beraten und begleiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - in Gruppensettings den Voraussetzungen der Klientinnen/Klienten entsprechende Lehr- und Begleitungsformen einsetzt (N3) - in Gruppensettings auch die individuellen Ziele der Klientinnen/Klienten berücksichtigt (N3) - Gruppen unter Berücksichtigung der aktuellen und sich verändernden Gruppendynamik berät und begleitet (N3) - Beratungen in Gruppensettings sowohl auf der Gruppen- als auch auf der Individualebene auswertet (N3)
<p>A16 Neue Beratungsformate einsetzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die Ausgangslage analysiert und in Bezug auf Ort, Setting und aktuellen Technologien neue Beratungsformate entwickelt und einsetzt (N2) - die Wirkung des eingesetzten Beratungsformats überprüft und Erkenntnisse daraus festhält (N3)
<p>A17 Beratungen den Anspruchsgruppen entsprechend dokumentieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - notwendige Informationen zur Nachvollziehbarkeit von Beratungsprozess und -ergebnissen wertfrei und unter Wahrung des Daten- und Persönlichkeitsschutzes in den vorgegebenen Formen und Strukturen festhält (N2) - zuhanden Auftraggebender und unter Wahrung des Persönlichkeits- und Datenschutzes aussagekräftige Berichte zu Beratungsprozess und Ergebnissen in der vereinbarten Systematik verfasst (N3)

HK Bereich B: Informationsanalyse und -weitergabe

<p>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches Die Auswahl, die Einschätzung sowie die adressatengerechte Verarbeitung und Vermittlung von aktuellen und validierten Informationen ist ein zentrales Element im Arbeitsalltag von BSL-Beratenden. Dabei beziehen sich BSL-Beratende auf Bestehendes, integrieren relevante Trends, Entwicklungen und Forschungsergebnisse. Sie beschaffen sich Informationen aus digitalen und analogen Informationsquellen und -kanälen, prüfen Neues kritisch in Bezug auf Verlässlichkeit und Qualität und integrieren deren Nutzung in ihre Arbeitsabläufe. Zur Darstellung und Weitergabe der gewählten Informationen setzen BSL-Beratende adressatengerechte Hilfsmittel und Methoden ein und halten sich an Datenschutz- wie auch Datensicherheitsrichtlinien und berufsethische Regeln.</p>	
<p>Kontext BSL-Beratende sind in der Informationsanalyse und -weitergabe unter Anderem gefordert durch die ständigen und schnellen Veränderungen in der Bildungslandschaft, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen, sich verändernde gesetzliche Grundlagen, neue Informationsquellen und -arten und die Heterogenität ihrer Klientinnen und Klienten.</p>	

Handlungskompetenz	Leistungskriterien: Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<p>B1 Aktuelle und validierte Informationen beschaffen, einschätzen, nutzen und mit passenden Hilfsmitteln und Methoden adressatengerecht darstellen und kommunizieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kompetente und vertrauenswürdige Quellen zur Informationsbeschaffung beizieht (N2) - relevante digitale und analoge Medienkanäle adäquat nutzt und die Informationen daraus systematisch einordnet (N4) - datenbasierte Expertensysteme in der Beschaffung und Aufarbeitung von Informationen einsetzt (N3) - relevante Informationen und komplexe Prozesse mit passenden digitalen und analogen Hilfsmitteln und Methoden adressatengerecht zusammenführt, darstellt und erläutert (N3)
<p>B2 Entwicklungen und Trends in Bildungslandschaft, Gesellschaft, Wirtschaft,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsquellen und -kanäle zu Entwicklungen und Trends in Bildungslandschaft, Gesellschaft, Wirtschaft, Arbeitsmarkt

<p>Arbeitsmarkt und Politik erkennen und in die eigene Arbeit integrieren</p>	<p>und Politik identifiziert und daraus Konsequenzen für die eigene Arbeit ableitet (N3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konsequenzen aus Entwicklungen und Trends in Arbeitsprozesse, in die Beratungstätigkeit und in Dienstleistungen integriert (N4)
<p>B3 Forschungsergebnisse verarbeiten, deren Forschungsdesigns einordnen, sie bereitstellen und in die Dienstleistungen integrieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erkenntnisse der aktuellen Forschung zum eigenen Arbeitsbereich erläutert (N1) - Konsequenzen aus Forschungsergebnissen auf die eigenen Tätigkeiten und die eigene Rolle einschätzt (N2) - Forschungsergebnisse in bestehende Dienstleistungen praxisnah sowie adressatengerecht integriert (N2) - wichtige Forschungsergebnisse für Stakeholder und Klientinnen/Klienten adressatengerecht schriftlich oder mündlich darstellt (N2)
<p>B4 Gutachten, behördliche und juristische Entscheide interpretieren und in die Arbeit mit den Klientinnen/Klienten miteinbeziehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - medizinisch und juristisch formulierte Texte unter Einbezug von Hilfsmitteln oder Fachpersonen interpretiert (N1) - aus Gutachten und Entscheidungen Schlüsse für die eigene Arbeit ableitet und umsetzt (N3)
<p>B5 Bei der Verarbeitung und Weitergabe von sensiblen Informationen berufsethische Regeln relevanter Berufsorganisationen und gesetzliche Vorgaben strikt einhalten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informationen und Daten über Klientinnen/Klienten im Austausch mit Drittpersonen vertraulich behandelt (N4) - die klientinnen-/klientenspezifische Entbindung der Schweigepflicht in juristisch korrekter Form umsetzt (N2)
<p>B6 Datenschutz- und Datensicherheitsrichtlinien in der eigenen Arbeit umsetzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die geltenden Datenschutz- und Datensicherheitsrichtlinien in Bezug auf die eigene Arbeit einschätzt (N2) - die geltenden Datenschutz- und Datensicherheitsrichtlinien in der täglichen Arbeit korrekt umsetzt (N3) - potenzielle Datenschutz- und Sicherheitsrisiken in ihrer Arbeit identifiziert und bewertet (N4)

HK Bereich C: Bildung

<p>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</p> <p>BSL-Beratende entwickeln Bildungsangebote im online und Präsenzformat zu BSLB oder ausgewählten Inhalten davon, führen diese durch und evaluieren sie anschliessend. Die Bildungsangebote finden in Gruppensettings statt und richten sich an unterschiedlichste Zielgruppen. Bei der Entwicklung und Planung wählen BSL-Beratende abgestimmt auf die vorgesehenen Ziele, die zu fördernden Kompetenzen und die Lerngruppe passende Methoden, Sozial- und Organisationsformen, setzen entsprechende Lehr- und Lernmedien ein und berücksichtigen zeitliche und räumliche Rahmenbedingungen. Sie führen die Lern- und Informationsveranstaltung gemäss Planung durch, passen diese wenn nötig an und orientieren sich dabei an den gesetzten Lernzielen. Nach Abschluss der Bildungs- und Informationsveranstaltungen evaluieren sie mit quantitativen und qualitativen Methoden deren Qualität und leiten aus den Resultaten bei Bedarf Massnahmen ab.</p> <p>BSL-Beratende beraten und schulen Bildungsverantwortliche sowohl fachlich-inhaltlich als auch methodisch in der Entwicklung von Lernveranstaltungen zu Laufbahngestaltungskompetenzen. Sie wählen auf der Basis des Anliegens der Bildungsverantwortlichen passende fachlich-inhaltliche Unterlagen und Hilfsmittel und zeigen auf, wie diese wirkungsvoll in Lernveranstaltungen eingesetzt werden können. Sie beraten Bildungsverantwortlichen bei deren Fragen zu BSLB und zur Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen.</p>
<p>Kontext</p> <p>Die Umsetzung von Bildungsangeboten zur Information und Sensibilisierung zu BSLB findet an unterschiedlichen Orten innerhalb und ausserhalb der eigenen Organisation und in</p>

unterschiedlichen Formaten statt. Immer häufiger setzen BSL-Beratende auch digitale Lehr- und Lernmedien ein.

Handlungskompetenz	Leistungskriterien: Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<p>C1 Bildungsangebote für spezifische Zielgruppen adressatengerecht konzipieren, durchführen und evaluieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bedarf und Bedürfnisse der angesprochenen Zielgruppe ermittelt und in die Planung einfließen lässt (N3) - Veranstaltungen, Workshops, Infoanlässe, Kurse und Schulungen im online und Präsenzformat plant und mit Hilfe der Planung adressatengerecht durchführt (N3) - Veranstaltungen, Workshops, Infoanlässe, Kurse und Schulungen lernprozessorientiert methodisch und unter Einsatz geeigneter Medien gestaltet (N3) - inhaltlich klar und verständlich vermittelt (N3) - mit quantitativen und qualitativen Methoden die Qualität der durchgeführten Bildungsangebote evaluiert (N2) - aus den Resultaten der Evaluationen Massnahmen zur Steigerung der Qualität ableitet und diese umsetzt (N4)
<p>C2 Bildungsverantwortliche fachlich in der Entwicklung von Lernveranstaltungen zu Laufbahngestaltungskompetenzen beraten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - adressatengerechte Unterlagen und Umsetzungsideen für Bildungsangebote wählt und Bildungsverantwortlichen aus Betrieben und Schulen zur Verfügung stellt (N2) - Bildungsverantwortliche aus Schulen und Betrieben zu Fragen zur Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen berät (N2) - den möglichen Einsatz der Unterlagen und Umsetzungsideen verständlich und nachvollziehbar erklärt (N2) - Bildungsverantwortliche aus Schulen und Betrieben bei Anliegen zu Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung berät (N3) - zur Diffusion des Konzepts der Laufbahngestaltungskompetenzen bei Arbeitgebenden und Bildungsverantwortlichen aus Schulen und Betrieben beiträgt (N3)

HK Bereich D: Arbeiten in und an der Organisation und in Netzwerken

Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches

In der Organisation tragen BSL- Beratende dazu bei, dass die finanziellen und personellen Ressourcen sowohl im eigenen Arbeitsbereich als auch in der gesamten Organisation effizient und effektiv eingesetzt werden. Sie analysieren die definierten Prozesse und das Verhalten der Mitarbeitenden, bringen Vorschläge für Veränderungen und für innovative Entwicklungen ein und wirken bei der Umsetzung von entsprechenden Projekten mit.

Ausserhalb der Organisation nutzen BSL-Beratende Netzwerke, um die eigene Funktion und / oder die Organisation und deren Tätigkeit bekannt zu machen und entsprechende Interessen zu vertreten. Innerhalb und ausserhalb der Organisation bringen sie in inter-, multi- und transdisziplinären Teams und Systemen die Sichtweise der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ein. In all ihren Tätigkeiten berücksichtigen und klären BSL-Beratende die rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsgebiets.

Kontext

BSL- Beratende arbeiten unter anderem als Angestellte in öffentlichen, meist kantonalen, oder privaten Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen/-zentren, in Beratungsunternehmen, in Berufsverbänden, in IV-Stellen, in Institutionen der beruflichen Eingliederung, in Rehabilitationskliniken, in (hoch-) schul- oder unternehmensinternen Beratungsstellen, oder als selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer oder als teilselbstständig Erwerbende.

Meist sind sie in Organisationen eingebunden und arbeiten in Teams, die aus BSL-Beraterinnen und -Beratern bestehen und / oder multidisziplinär zusammengesetzt sind.

Handlungskompetenz	Leistungskriterien: Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<p>D1 In inter-, multi- und transdisziplinären Teams und Systemen zusammenarbeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - in inter-, multi- und transdisziplinären Teams und Systemen die Sichtweise der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung einbringt (N3) - mit Personen und Organisationen mit unterschiedlichen Standpunkten und Perspektiven konstruktiv ein gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit und eine kollaborative Allianz entwickelt (N3) - in fachlich gemischten Teams eine aktive Rolle zur Förderung eines gemeinsamen Verständnisses der Zusammenarbeit einnimmt (N2) - die eingenommene Rolle in gemischten Teams reflektiert, bei Bedarf Veränderungen daraus ableitet und umsetzt (N4) - Schnittstellen zur Bildungs- und Arbeitswelt identifiziert und diese aktiv gestaltet (N3)
<p>D2 Mit unternehmerischem Blick zur innovativen Entwicklung der eigenen Organisation beitragen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die Prozesse in der eigenen Organisation analysiert und Vorschläge zur Verbesserung und Entwicklung einbringt (N4) - Vorschläge zur Verbesserung und Entwicklung von bestehenden Angeboten und Dienstleistungen macht (N3) - bei der Entwicklung von Innovationen mitwirkt (N2) - Vorschläge für interne Fortbildungsmaßnahmen einbringt und begründet (N2)
<p>D3 Finanzielle und personelle Ressourcen effizient, nachhaltig und effektiv einsetzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - im eigenen Tätigkeitsbereich die vorhandenen Ressourcen bewusst, effizient und effektiv einsetzt (N3) - das eigene Verhalten in Bezug auf Ressourcenschonung regelmässig analysiert und mögliche Massnahmen zur Erhöhung von Effizienz und Effektivität umsetzt oder der/dem Vorgesetzten vorschlägt (N3)
<p>D4 In der Zusammenarbeit zur Lösungsfindung und -umsetzung beitragen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - verschiedene Meinungen einbezieht und den eigenen Standpunkt konstruktiv zur gemeinsamen Lösungsfindung einbringt (N3) - zur Umsetzung einer Entscheidung beiträgt und diese mitträgt (N2)
<p>D5 Rechtliche Rahmenbedingungen bezüglich des Arbeitsgebiets mit entsprechenden Hilfsmitteln klären und einschätzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsgebiets klärt und entsprechend handelt (N2) - eigene fachliche Grenzen bei der Einschätzung rechtlicher Rahmenbedingungen erkennt und Unterstützung bezieht (N3)
<p>D6 In Projekten und Initiativen sozialer Innovationen im Kontext BSLB inner- wie überbetrieblich mitarbeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Projekte und Initiativen sowohl mit einem Blick fürs Ganze als auch aus der Perspektive der BSLB konstruktiv-kritisch betrachtet (N3) - zur Entwicklung von Projekten und Initiativen im Sinne der BSLB und des Gemeinwohls beiträgt (N3)
<p>D7 Netzwerke nutzen, aktiv daran teilnehmen und weiterentwickeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die relevanten Netzwerke und deren Schlüsselpersonen persönlich kennt (N1) - innerhalb der eigenen Arbeitstätigkeit an ausgewählten Anlässen teilnimmt, die relevanten Netzwerke nutzt und sie mitentwickelt (N3)
<p>D8 In Netzwerken Selbst- und Organisations-Marketing betreiben</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sich entsprechend der Rolle als Repräsentantin und Repräsentant der eigenen Organisation und der eigenen Funktion passend zum Kontext verhält (N3)

	- den Mehrwert der Leistungen der eigenen Organisation und der eigenen Funktion in verschiedenen Kontexten aufzeigt (N2)
--	--

HK Bereich E: Umgang mit Klientinnen/Klienten und Partnerinnen/Partner

<p>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</p> <p>Vorurteilsfreies und ergebnisoffenes Beraten sowie wertebewusstes und -konformes Auftreten und Verhalten gemäss den Berufsstandards von Berufsorganisationen sind für BSL-Beratende wichtige und gleichzeitig anspruchsvolle Anforderungen an ihr Fühlen, Denken und Handeln. BSL-Beratende schaffen ein professionelles und Vertrauen stärkendes Fundament in der Zusammenarbeit mit Klientinnen/Klienten und Partnerinnen/Partnern an dem sich BSL-Beratende orientieren. Um dies zu erreichen und zu erhalten, reflektieren BSL-Beratende regelmässig ihren Umgang mit Klientinnen/Klienten und Partnerinnen/Partnern, tauschen sich mit Kolleginnen/Kollegen dazu aus, analysieren kritische Situationen und leiten daraus Massnahmen zum Umgang mit künftigen Begebenheiten ab.</p>
<p>Kontext</p> <p>Während eines grossen Teils ihres Arbeitsalltags sind BSL-Beratende im Einzel- oder Gruppensetting im Kontakt mit Partnerinnen/Partnern und Klientinnen/Klienten. Die Art des Umgangs mit diesen Zielgruppen trägt wesentlich zur hohen Qualität der Arbeit und zum Erreichen der gesetzten Ziele bei. Durch Merkmale einer Individualisierung, Globalisierung und Flexibilisierung sind BSL-Beratende unter anderem darin gefordert, mit Generationenunterschieden, mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten und mit Klientinnen/Klienten aus ihnen weniger bekannten Kulturen den passenden Umgang zu finden.</p>

Handlungskompetenz	Leistungskriterien: Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
E1 Beratungen mit Klientinnen/Klienten und Partnerinnen/Partnern vorurteilsfrei und ergebnisoffen gestalten	<ul style="list-style-type: none"> - eigene Vorurteile und Stereotype erkennt (N4) - in einer unvoreingenommenen und inklusiven Weise allen Bevölkerungsgruppen, vor allem im Hinblick auf die Herkunft, den soziokulturellen Hintergrund, die Geschlechtsidentität und die religiösen Überzeugungen, begegnet (N4) - Interventionsmittel zur Kontrolle kultureller Einflussgrössen einsetzt (N2) - Beratungen basiert auf Fakten, Evidenz und Fachwissen durchführt (N3)
E2 Den Partnerinnen/Partnern und Klientinnen/Klienten Ziele, Nutzen und Wirkungen von BSLB vorstellen	<ul style="list-style-type: none"> - Klientinnen/Klienten und Partnerinnen/Partnern die Ziele und die verschiedenen Arbeitsfelder, die Arbeitsweise und die Leistungen sowie die bedeutenden Kooperationen der BSLB nachvollziehbar vorstellt (N2) - Klientinnen/Klienten und Partnerinnen/Partnern die Auswirkungen und den Nutzen von BSLB-Interventionen auf den beruflichen Werdegang und das Wohlbefinden von Personen sowie auf die Arbeit von Berufsorganisationen vermittelt (N2)
E3 Wertebewusst und -konform zu Berufsstandards auftreten und handeln	<ul style="list-style-type: none"> - die Berufsstandards und deren Verhaltens- und Ethikkontext beschreibt (N1) - die persönlichen und organisationalen Werte reflektiert (N4) - für das eigene Handeln und die eigenen Entscheidungen Verantwortung übernimmt (N3) - den Berufsstandards entsprechend handelt (N3) - das eigene Handeln entlang ethischer und professioneller Standards reflektiert (N4)

HK Bereich F: Umgang mit sich selbst

Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches

Um eigenständig, offen und authentisch zu sein und zu bleiben, reflektieren und entwickeln BSL-Beratende ihre eigenen Laufbahngestaltungskompetenzen kontinuierlich weiter, setzen im Sinne von lebenslangem Lernen Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der eigenen Berufspraxis um und verfeinern laufend ihre Art mit Anderen zu interagieren und zu kommunizieren. Sie stärken die eigenen motivationalen und emotionalen Ressourcen bewusst, reflektieren den Umgang mit den eigenen Ressourcen und stärken diese fürsorglich.

Kontext

BSL-Beratende arbeiten und beraten in einem komplexen, volatilen Umfeld. Sie sensibilisieren Einzelpersonen und je nach Bedarf spezifische Bevölkerungsgruppen für die Wichtigkeit einer proaktiven Lebensgestaltung und entwickeln und erweitern die persönlichen Ressourcen und die Handlungsfähigkeit ihrer Klientinnen/Klienten.

Handlungskompetenz	Leistungskriterien: Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<p>F1 In der beruflichen Praxis eigenständig, autonom und offen handeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben und Projekte eigenständig plant und durchführt (N3) - Verantwortung für berufliche Entscheidungen und Handlungen sowie deren Auswirkungen übernimmt und evaluiert (N3) - sich auf neue Ideen und Perspektiven einlässt (N4)
<p>F2 Den eigenen Umgang mit Anderen in Bezug auf Kommunikation, Anpassungsfähigkeit, Kritikfähigkeit und Wertesystem reflektieren, Schlüsse daraus ziehen und Umsetzungsschritte angehen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationsmuster und Stärken und Schwächen im eigenen Umgang mit andern identifiziert, analysiert und Veränderungsschritte daraus ableitet (N4) - für konstruktive Kritik, Selbstreflexion und persönliche Weiterentwicklung offen und bereit ist (N4) - die eigenen Wertvorstellungen und deren Einfluss auf die Interaktion mit Anderen identifiziert (N4) - Flexibel auf unterschiedliche Kommunikationsstile und -bedürfnisse eingeht (N3) - sich in die Perspektive anderer Personen hineinversetzt, deren Gefühle und Bedürfnisse liest und Verständnis dafür zeigt (N3) - sich gegenüber Anderen bei Grenzüberschreitungen abgrenzt (N3) - Konflikte konstruktiv angeht und nach für alle Beteiligten akzeptablen Lösungen sucht (N3)
<p>F3 Die Qualität der eigenen Berufspraxis evaluieren und kontinuierlich verbessern</p>	<ul style="list-style-type: none"> - über die Entwicklung der eigenen Berufspraxis spricht (N2) - Erfolge und Schwächen im eigenen beruflichen Handeln erkennt (N3) - sich mittels Fallarbeit mit anderen Fachpersonen austauscht (N3) - kollegiale Beratung und Hospitation umsetzt und sich in Supervisionen der kritischen Reflexion stellt (N4) - Gründe für Erfolge und Scheitern im eignen beruflichen Handeln identifiziert und Verhaltensänderungen daraus ableitet (N3) - Scheitern als Chance und produktiver Ansatz für Lernen betrachtet (N3)
<p>F4 Eigene Laufbahngestaltungskompetenzen kritisch reflektieren und weiterentwickeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die eigene Berufsbiographie bezüglich Laufbahngestaltungskompetenzen beschreibt (N1) - Wendepunkte in der eigenen Berufsbiographie reflektiert und nachvollziehbar aufzeigt (N2)

	<ul style="list-style-type: none"> - Motive und Auswirkungen wegweisender Entscheidungen auf die Entwicklung der eigenen Laufbahn analysiert und Erkenntnisse für nächste Entscheide daraus ableitet (N4) - hilfreiche Laufbahnressourcen und -gestaltungskompetenzen identifiziert und Erkenntnisse für nächste Entwicklungsschritte daraus ableitet (N4)
<p>F5 Sich fachlich in Bezug auf Berufsinformation, wissenschaftliche Erkenntnisse, Arbeitsmarkt, eigene Berufstätigkeit, Methoden und Diagnostik kontinuierlich weiterbilden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sich über neue Berufsbilder und Ausbildungen informiert (N1) - die aktuelle Arbeitsmarktsituation und mögliche Entwicklungen in einer Branche identifiziert und einschätzt (N3) - die eigenen fachlichen Lücken erkennt und darauf abgestimmt die eigene Weiterbildung plant, umsetzt und evaluiert (N3) - Lebenslanges Lernen vorlebt (N3)
<p>F6 Die eigene Selbstfürsorge und psychische Gesundheit während der gesamten Karriere pflegen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eigene motivationale und emotionale Ressourcen stärkt (N3) - eigene Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stress und emotionaler Belastung am Arbeitsplatz einsetzt (N3) - eigene Grenzen kennt, wahrnimmt und im Arbeitsalltag berücksichtigt (N4) - alleine und zusammen mit anderen Personen methodisch vielfältige Möglichkeiten der Selbstfürsorge reflektiert und Entwicklungsschritte ableitet (N4)

HK Bereich G: Professionsverständnis und Haltung zur eigenen beruflichen Sinnhaftigkeit

<p>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches BSL-Beratende machen den Wert der Angebote und Dienstleistungen ihrer Funktion und ihres Berufs in der Gesellschaft sichtbar. Dies, indem sie an der Weiterentwicklung der eigenen Profession aktiv mitarbeiten, die eigene Arbeit mit neuen technologischen Hilfsmitteln bereichern und orts- und zeitunabhängige Angebote und Dienstleistungen schaffen und weiterentwickeln. Damit zeigen sie auf, dass die BSLB Bildung, Arbeit, Gesellschaft und Individuum miteinander in Verbindung bringt.</p>
<p>Kontext BSL-Beratende leisten durch ihre Angebote und Dienstleistungen einen Beitrag zur sinnhaften Lebensgestaltung, Resilienz, Stärkung und Prävention Einzelner, zum lebenslangen Lernen, zur nachhaltigen Integration von gesellschaftlich benachteiligten Personen und somit auch einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel.</p>

Handlungskompetenz	Leistungskriterien: Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<p>G1 Eigene Funktion / eigener Beruf als Scharnier zwischen Bildung – Arbeit-Gesellschaft-Individuum in der Gesellschaft sichtbar machen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die Funktion von BSLB und BSL-Beratung im Gesamtsystem Bildung-Arbeit-Gesellschaft-Individuum bei Partnerinnen/Partnern wie Lehrpersonen, Eltern, Schulen, Institutionen aufzeigt (N3) - sich in Gespräche und/oder in Projekte an Nahtstellen von Beruf-Arbeit-Individuum einbringt und mitwirkt (N3) - den Mehrwert von BSLB und BSL-Beratung den Vertretenden verschiedenster Gruppierungen aufzeigt (N2)
<p>G2 Zur Weiterentwicklung der Profession und deren gesellschaftlichen Etablierung beitragen und die BSLB in der Gesellschaft sichtbar machen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die BSLB an Veranstaltungen und in Gremien bekannt macht (N1) - den Nutzen von BSLB im gesellschaftlichen Kontext aufzeigt (N1) - für BSLB schweizweit relevante strategische Ausrichtungen identifiziert, Konsequenzen daraus ableitet und diskutiert (N3)

	<ul style="list-style-type: none"> - die eigene Profession analysiert, mögliche Weiterentwicklungsschritte identifiziert und kommuniziert (N4) - Aktivitäten der Berufsorganisationen und des beruflichen Umfeldes zur Stärkung der Profession unterstützt (N3)
<p>G3</p> <p>Die eigene Arbeit mit Angeboten neuer technologischer Hilfsmittel mit offener Haltung und konstruktiv-kritisch gestalten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - neue technologische Hilfsmittel mit offener Haltung und kritisch prüft (N3) - Einsatzmöglichkeiten neuer technologischer Hilfsmittel erörtert und analysiert (N3) - bei der Implementierung neuer technologischer Hilfsmittel mitwirkt, auftauchende Probleme analysiert, Lösungen erarbeitet und evaluiert(N4)
<p>G4</p> <p>Die Professionsausübung an Gegebenheiten wie Zeit, Ort, Rahmenbedingung flexibel anpassen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die eigene Dienstleistung flexibel auf die Gegebenheiten Zeit, Ort und Rahmenbedingungen anpasst (N2) - die Formen der eigenen Professionsausübung auf Anliegen der Klientinnen und Klienten/Auftraggebenden abstimmt (N2) - je nach Bedürfnis/Wunsch der Auftraggebenden, Kundinnen/Kunden sowie Klientinnen/Klienten verschiedene Formen der Beratung/Unterstützung/Begleitung einsetzt (N3) - Konsequenzen von Veränderungen der Gegebenheiten ableitet und bei Bedarf entsprechende Massnahmen plant und umsetzt (N4)

Klassifikation der Leistungsniveaus:

N1: Kenntnis/Wissen (deklaratives Wissen); kann darüber in der entsprechenden Fachsprache sprechen und diskutieren

N2: Ausführung in einer konkreten wiederkehrenden Situation (Standardsituation)

N3: Ausführung in einer sich verändernden Situation unter Berücksichtigung der Komplexität der verschiedenen Einflussfaktoren

N4: Analyse und Beurteilung der Handlungen und ihrer Konsequenzen (kritische Reflexion; Einnahme der Metaebene)