

# Zusammenstellung der Ergebnisse: Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Beratung DGfB

---

Minnie Silfverberg, Martina Hörmann

November 2024



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage und Zielsetzung</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Methodisches Vorgehen und Ergebnisse</b>	<b>6</b>
2.1	Überblick über das methodische Vorgehen	6
2.2	Aufbereitung der Rohdaten	7
2.3	Systematische Reduktion der Items durch Kodierung	7
2.4	Systematisierung durch thematische Sortierung	11
2.5	Exemplarische Operationalisierung	12
<b>3</b>	<b>Abschließende Bemerkungen</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>Literatur</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>Anhang</b>	<b>17</b>
5.1	Kompetenzmodelle zur theoretischen Fundierung	17
5.1.1	ECVision	17
5.1.2	NFB - Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung	18
5.1.3	Kompetenzmodell nach Mc Leod	19
5.1.4	Kompetenzmodell nach Bülow (2018)	19
5.1.5	Kategoriale Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens	20
5.2	Detailliertere Darstellung der vorgeschlagenen Struktur	21
5.3	Zusammenstellung Anzahl Nennungen entlang der vorgeschlagenen Struktur	23
5.4	Exemplarische Operationalisierung: Listen der Items für die drei Beispiele	24

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Prozess der Bearbeitung der Items	6
Abb. 2 Art des Dokuments	7
Abb. 3 «verbandsübergreifend» - «potenziell verbandsübergreifend» - «verbandsspezifisch»	9
Abb. 4 Kompetenzformulierung: Grad der Konkretisierung der Items	11
Abb. 5 Ergebnis der Systematisierung	12
Abb. 6 Exemplarische Operationalisierung 1: Fachkompetenz/Wissen	13
Abb. 7 Exemplarische Operationalisierung 2: Fachkompetenz/Fertigkeiten	13
Abb. 8 Exemplarische Operationalisierung 3: Personale Kompetenz	14
Abb. 9 Bereiche der Beratungskompetenz nach McLeod	19
Abb. 10 Bereiche der Beratungskompetenz nach Bülow	19
Abb. 11 Struktur der DQR-Niveaus	20
Abb. 12 Professionelles Handeln als Berater*in - Fertigkeiten	21
Abb. 13 Professionelles Handeln als Berater*in - Wissen	21
Abb. 14 Professionelle Identität als Berater*in	22

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Theoretische Grundlage für die Systematisierung der Items	11
Tabelle 2 Struktur des Kompetenzmodells ECVision im Überblick	17
Tabelle 3 Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung	18
Tabelle 4 Überblick über die Anzahl der Nennungen (verb.übergr. und potenziell verb.übergr.)	23
Tabelle 5 Exemplarische Operationalisierung 1	24
Tabelle 6 Exemplarische Operationalisierung 2	25
Tabelle 7 Exemplarische Operationalisierung 3	26

## 1 Ausgangslage und Zielsetzung

Um einen Vorschlag für den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) Beratung zu erstellen, erfolgte im Jahr 2021 eine Projektausschreibung durch die Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB), respektive die Gesellschaft für personenzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG). Auf Basis des aktuellen Forschungsstandes zur Kompetenzfeststellung und -erfassung in der Beratung, sollten im Rahmen dieses Projektes die Qualifikationsniveaus 6-8 transparent und für die Allgemeinheit zugänglich mit Beschreibungen der nachgewiesenen Kompetenzen im Sinne von „learning outcomes“ für formales Lernen, nicht-formales Lernen und informelles Lernen hinterlegt werden. Im Jahr 2024 erfolgte der Abschluss des Projektes. Es liegen ein kurzer Schlussbericht (Höcker et.al., 2024a) sowie eine Langfassung inklusive eines umfangreichen Anhangs vor (Höcker et. al., 2024b).

Im Rahmen der Projektumsetzung wurden Dokumente zu Beratungskompetenzen, welche von den Mitgliedsverbänden der DGfB erstellt, bzw. verwendet werden, recherchiert. Pro Verband wurden max. 3 Dokumente eingeschlossen, bei den ausgewählten Dokumenten handelte es sich um Ausbildungshandbücher, Curricula, Ethikrichtlinien, Richtlinien der Berater\*innenausbildung, Modulhandbücher und Positionspapiere. Zudem sollten die ausgewählten Dokumente Wissen/Haltung/Können der Beratungsfachkräfte möglichst umfassend abbilden (vgl. Höcker et al 2024a, S.9). Insgesamt wurden 29 Dokumente nach den «darin enthaltenen Kompetenzen der psychosozialen Berater\*innen gescreent» (ebd., S.9). Dabei wurden aus den einzelnen Dokumenten zwischen sechs und bis zu 46 einzelne Items herausgefiltert. Die Liste der Items ist in Anhang B enthalten (vgl. Höcker et.al. 2024b). Einerseits aufgrund der Form der Darstellung in den beiden Berichten und andererseits aufgrund eines fehlenden Schrittes zwischen der Recherche von Items aus der grauen Literatur der Verbände, die auf mögliche notwendige Beratungskompetenzen verweisen und einer Einschätzung zu einer möglichen Zuordnung zu den Niveaustufen des DQR wurde zum Abschluss des Forschungsprojektes deutlich, dass die Nutzbarkeit und die Akzeptanz der bisher vorliegenden Ergebnisse auf Ebene der Mitgliederverbände der DGfB für einen Weiterarbeit mit dem Ziel einer Einreichung beim DQR-Büro kaum gegeben ist.

Um die Ausgangslage für einen allfälligen Vorschlag für einen Qualifikationsrahmen Beratung zu verbessern, wurde ein Auftrag zur Erstellung einer ersten Kompetenzsynopse an die Hochschule für Soziale Arbeit (HSA) der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) vergeben. Zwischen Juli und September 2024 erfolgte - aufbauend auf der Recherche der Verbandsdokumente (Anhang B, vgl. Höcker et. al. 2024b) - eine weitere Bearbeitung des Materials mit den folgenden Zielen:

- eine **systematische Reduktion** der Items auf verbands- und beratungsfeld-übergreifende Kompetenzen, sowie
- eine **erste thematische Sortierung und Bündelung** der Items bezogen auf Wissen und Können in der Beratung.

Dies zielte darauf ab, dass bei der Bearbeitung eine erste Kompetenzsynopse von Beratung sichtbar werden sollte, die mittelfristig einer DQR-Anerkennung die Basis bilden könnte.

## 2 Methodisches Vorgehen und Ergebnisse

Da das mehrschrittige methodische Vorgehen und die jeweiligen Ergebnisse eng verzahnt sind, erscheint es am Leser\*innenfreundlichsten beides jeweils integrativ in den Schritten darzustellen.

### 2.1 Überblick über das methodische Vorgehen

Die in den Rohdaten vorhandenen Items wurden unter Beibehaltung der Quellenangabe pro Item sortiert und in einem mehrschrittigen Verfahren mit Hilfe eines Analyserasters systematisiert und gebündelt. Die Items wurden systematisch reduziert auf die verbands-übergreifenden Items und eine erste thematische Sortierung und Bündelung bezogen auf professionelle Identität und professionelles Handeln als Beratungsperson wurden vorgenommen. Abbildung 1 zeigt den Prozess der Bearbeitung.



Abb. 1 Prozess der Bearbeitung der Items

## 2.2 Aufbereitung der Rohdaten

Die Items in Anhang B stammen aus insgesamt 29 Dokumenten von insgesamt 15 DGfB-Mitgliedsverbänden. Die Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Art der Dokumente.

Art des Dokumentes	Anzahl
Modulhandbuch/Curriculum/Modellcurriculum	10
Standards / Weiterbildungsmindeststandards	5
Ethische Leitlinien / Ethikrichtlinien	4
Positionspapier	3
Ausbildungshandbuch/Weiterbildungshandbuch	2
Ausbildungsbeschreibung	2
Ausführungsbestimmungen	1
Grundlagenpapier	1
Prüfungsanforderungen	1

Abb. 2 Art des Dokuments (N=29)

Ausgehend von den 29 Dokumenten lagen nach der Aufbereitung der Rohdaten 704 Items vor. Da sich im Zuge der Bearbeitung des Auftrags zeigte, dass das Dokument «Essentials einer Weiterbildung Beratung/Coaching» vom DGfB (2010) ein wesentliches Dokument darstellte, erfolgte die Anreicherung der Rohdaten mit weiteren 49 Items, welche aus ebendiesem Dokument stammen. Damit wurden für die weitere Bearbeitung im zweiten Schritt insgesamt 753 Items bereitgestellt.

In den Unterlagen, die dem DGfB-Vorstand und dem Projektteam aus den bisherigen Vorarbeiten von Höcker et. al. (2024a, 2024b) vorlagen, gab es die Rohdaten lediglich integriert in ein 800-Seiten-Dokument als PDF-Datei. Direkt bearbeitbare Listen der Items, z.B. in Excel, waren nicht vorhanden. Die Ergebnisse der Literaturrecherche von Höcker et. al. (Anhang A, Höcker et. al. 2024b) liegen zudem leider nicht auf Ebene Item vor, d.h. es bleibt unklar, welche Bestandteile der Literaturrecherche als Item in die Delphi-Studie eingeflossen sind. Da die Ergebnisse der Literaturrecherche nicht auf Ebene Item vorliegen und sich die Items der Delphi-Studie (vorhanden als Anhang C, Höcker et. al. 2024b) sowohl auf die Ergebnisse der Literaturrecherche als auch auf die Items aus den Verbandsdokumenten beziehen, entstand bezüglich der in der Delphi-Studie verwendeten Items in Anhang C eine Unklarheit über deren Quellen. Aus diesem Grund erschien nur die Bearbeitung der Rohdaten der Items aus den Verbandsdokumenten in Anhang B sinnvoll.

## 2.3 Systematische Reduktion der Items durch Kodierung

Im zweiten Schritt wurden die Items in einer Excel-Tabelle entlang eines Analyserasters kodiert. Für das **Analyseraster** wurden folgende *sechs Kategorien* definiert:

1. Item-Nummer
2. Item aus Anhang B
3. Überschrift/Zuordnung
4. Verbandsübergreifend / verbandsspezifisch / potenziell verbandsübergreifend
5. Beratungsfeld
6. Grad der Konkretisierung der Kompetenzformulierung

Während sich die ersten drei Kategorien auf die Herkunft des Items beziehen, dienen die drei letzten Kategorien der systematischen Reduktion der Items und werden nachfolgend zusammen mit den Ergebnissen der Auswertung ergänzt.

### 1. Kategorie: **Die Item-Nummer**

Die *Item-Nummer* dient zur Identifizierung der Quelle und der durchgehenden Kennung des Items bei der weiteren Verarbeitung. Die Item-Nummer setzt sich zusammen aus der Nummer des Dokuments (z.B. **01-23**) und der Nummer des Items innerhalb des Dokuments (z.B. **01-23**).

### 2. Kategorie: **Item aus Anhang B**

In diese Spalte wurde die Originalformulierung aus dem Anhang B eingefügt.

### 3. Kategorie: **Überschrift/Zuordnung**

Sofern das Item im Originaldokument (gemäß Darstellung in Anhang B) einer Überschrift zugeordnet war, wurde diese hier erfasst.

### 4. Kategorie: **Verbandsübergreifend / verbandsspezifisch / potenziell verbandsübergreifend**

In einem möglichen Qualifikationsrahmen Beratung wird der gemeinsame Qualitätsstandard beschrieben, es geht hier also insbesondere um potenziell gemeinsame und übereinstimmende Formulierungen. Deshalb erfolgte in dieser Kategorie eine Einschätzung, ob ein Item verbandsübergreifend relevant ist, potenziell verbandsübergreifend relevant ist oder aufgrund der Spezifika der Formulierung eher als verbandsspezifisch angesehen werden kann.

Zur Veranschaulichung werden hier drei Beispiele eingefügt:

- z.B. «Fähigkeit zur guten Selbst- und Fremdwahrnehmung» (01-08) → «*verbandsübergreifend*», da diese Fähigkeit sich in zahlreichen Formulierungen unterschiedlichster Verbände wiederfindet und somit davon auszugehen ist, dass sie für das Qualifikationsprofil jeder Beratungsperson ein wesentlicher Bestandteil ist.
- z.B. «Historische Einordnung systemischer Beratungs-/Theorieschulen» (13-03) oder z.B. «Schutz und Entwicklung: „Der innere sichere Ort“» (04-17) → beide Items wurden als «*verbandsspezifisch*» kodiert, da die hier erwähnten Konzepte bzw. Methoden eine ganz bestimmte Urheberschaft haben und nur von einem oder nur von bestimmten Verbänden aufgeführt wurden, welche sich eine bestimmte theoretisch-philosophische Auffassung von Beratung teilen.
- z.B. «Bewusstheit für Wissenslücken und die Fähigkeit, sich fehlende Informationen zu beschaffen» (01-27) → «*potenziell verbandsübergreifend*», da die Bedeutung von Wissen, bzw. fehlendem Wissen und die Fähigkeit, sich fehlendes Wissen anzueignen u.a. abhängig ist vom fachberaterischen Anteil und tendenziell weniger von der dahinterstehenden theoretisch-philosophischen Auffassung von Beratung. Grundsätzlich wurden als potenziell verbandsübergreifend Items codiert, die mit einer geringfügigen Auslassung bzw. Veränderung auch für zahlreiche Verbände gelten könnten.

Die Reduktion auf verbandsübergreifende Items zeigt, dass diese 135 Items ausmachen (N=135), darin enthalten sind 49 Items aus den «Essentials einer Weiterbildung Beratung/Coaching» der DGfB (2010) (vgl. Abbildung 3).

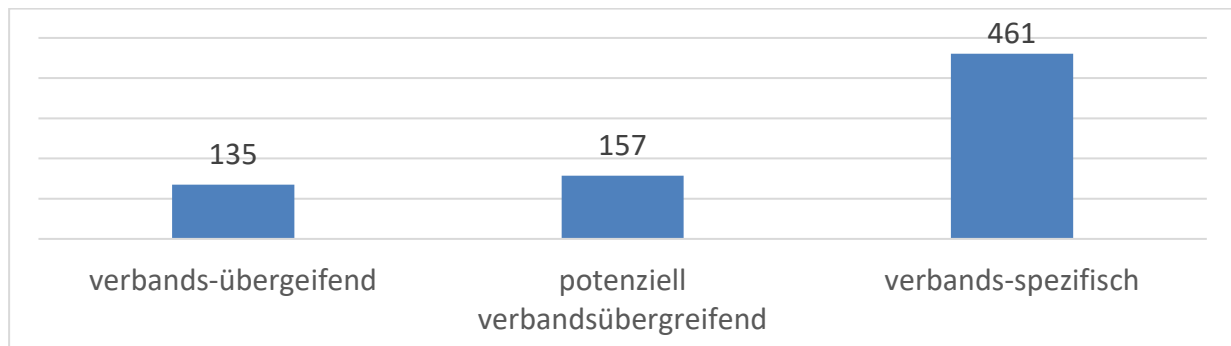


Abb. 3 «verbandsübergreifend» - «potenziell verbandsübergreifend» - «verbandsspezifisch» (N=753)

### 5. Kategorie: Beratungsfeld

Sofern ein Item resp. die Quelle des Items einen Rückschluss auf ein bestimmtes Beratungsfeld zuließ, wurde dieses eingefügt. Bei der Bearbeitung des Materials zeigte sich, dass Angaben zum Beratungsfeld nur bei verhältnismäßig wenig Items enthalten waren. Als Ergebnis für die Kategorie Beratungsfeld liegt folgende Verteilung vor:

- **Beratungsfeld:**
  - Kinder- und Jugendberatung (N=19)
  - Bildungs- und Berufsberatung, Studienberatung (N=112)
  - Christliche Beratung und Seelsorge (N=73)

Bei der Bearbeitung des Materials zeigte sich zudem, dass zahlreiche Items Aussagen zum Beratungsansatz enthielten, sodass die Kategorie „Beratungsansatz“ ergänzt wurde. Folgende Beratungsansätze sind in den Rohdaten vertreten und wie folgt verteilt:

- **Beratungsansatz:**
  - Systemisch (N=190)
  - Existenzanalyse und Logotherapie (N=78)
  - Transaktionsanalyse (N=49)
  - **Übergreifend** (Essentials DGfB) (N=49)
  - Humanistische Psychologie (N=42)
  - Personenzentrierte Beratung (N=26)
  - Verhaltenstherapie (N=23)
  - Psychodrama (N=19)
  - Gestalttherapie (N=15)
  - Individualpsychologie (N=9)

In einigen Fällen zeigte sich außerdem, dass eine Kategorie Beratungsformat sinnvoll wäre:

- **Beratungsformat:**
  - Coaching (N=31)
  - Supervision und Coaching (N=8)

Bei der Bearbeitung der Items wurde deutlich, dass diese Kategorie, bzw. diese Kategorien zwar einige Spezifika des Materials verdeutlichen konnten, sich jedoch weniger für eine systematische Reduktion der Items (z.B. auf beratungsfeld-übergreifende Items, wie in Kapitel 1 erwähnt) eignete(n). Außerdem ist zu bedenken, dass hier nur Beratungsfelder, Beratungsansätze und Beratungsformate abgebildet werden, deren Verbände auch Dokumente einreicht haben. Aus diesem Grund wurden die Ergebnisse dieser Kategorie, resp. dieser Kategorien nur zur weiteren Beschreibung und nicht zur Reduktion des Datenmaterials genutzt.

#### 6. Kategorie: **Grad der Konkretisierung der Kompetenzformulierung** ( )

In dieser Kategorie wurde mittels einer Skalierung von 1-7 eingeschätzt, wie schwach resp. wie stark ein Item bereits einer Kompetenzformulierung im engeren Sinne entsprach, d.h. inwieweit die Kompetenz operationalisiert und beispielsweise mit Verben gemäß der Bloom'schen Taxonomie versehen war.

In der Skalierung entsprach der Wert «1» dem niedrigsten Grad und der Wert «7» dem höchsten Grad der Ausdifferenzierung der möglichen Kompetenzformulierung. Eine passend operationalisierte Kompetenz wäre demzufolge im Bereich von 4-5 anzusiedeln.

Auch hier folgen vor den eigentlichen Ergebnissen drei Beispiele zur Veranschaulichung der Kategorie:

- «1»: «Empathie» (17-01), fällt in die Kategorie «1», da hier lediglich ein Substantiv verwendet wird und die Kompetenz insofern nicht ausdifferenziert ist.
- «4»: «Auseinandersetzung mit den eigenen Wertvorstellungen, mit dem eigenen und dem in der Beratungsweiterbildung vermittelten Menschenbild» (30-05). Hier handelt es sich um eine präzise und doch generische Ausformulierung einer Kompetenz, deswegen wird diese Formulierung mit einer «4» kodiert. Die Formulierung wäre allenfalls noch zu perfektionieren, in dem man ein Verb verwenden würde.
- «7»: «Professionelle Gruppenarbeit in der Berufs- und Bildungsberatung unterscheidet zwischen eher informatorischen und eher reflexiven Veranstaltungsangeboten. Mobilisierende Effekte einer reflexiven, persönlichen Veränderung einzelner Gruppenmitglieder können vor allem in neu zusammengefundenen Gruppen bisher Unbekanntes erzielt werden, usw.» (19-32). Diese Formulierung erhält den Wert «7», da diese Kompetenz bzw. dieser Kompetenzbereich sehr ausführlich – im Prinzip etwas zu kleinteilig oder zu spezifisch – ausformuliert ist und zudem stark Bezug auf ein Beraterisches Handlungsfeld nimmt.

Die Auswertung zeigt, dass ein großer Teil der Items wenig konkret ausformuliert ist (vgl. Abbildung 4).

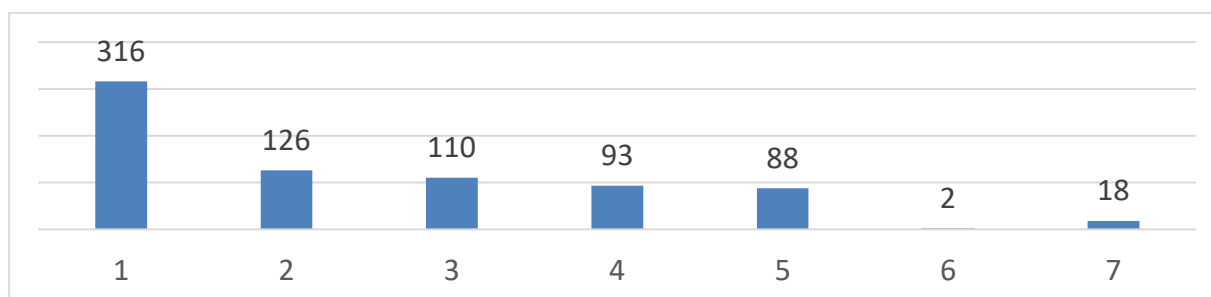


Abb. 4 Kompetenzformulierung: Grad der Konkretisierung der Items (N=753). (Bemerkung zu «4»: inkl. der Items aus den «Essentials für eine WB» des DGfB (N=49))

## 2.4 Systematisierung durch thematische Sortierung

Ausgehend von der Kodierung und der darauf aufbauend vorgenommenen systematischen Reduktion der Items erfolgte eine erste thematische Sortierung der verbandsübergreifenden Items (N=135). Hierbei wurde zunächst induktiv vorgegangen, wobei rasch deutlich wurde, dass ein Bezug relevanter theoretischer Modelle von Beratungskompetenzen aufgrund der späteren Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse und einer möglichen späteren Weiterverarbeitung der Items notwendig war.

Im Zuge der theoretischen Fundierung wurden folgende Modelle für den weiteren Verlauf der Systematisierung einbezogen (Tab. 1)<sup>1</sup>:

Tabelle 1 Theoretische Grundlage für die Systematisierung der Items

Beratungsbereich	Kompetenzmodell
Für die Beratung mit Arbeitsweltbezug	EC-Vision (2015): A European Competence Framework of Supervision and Coaching <sup>2</sup> .
	NFB- Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung (2014)
Für die psychosoziale Beratung	Kompetenzmodell von John McLeod (2004)
Als Hintergrundfolie	Kategorien des DQR (vgl. Anhang 5.1.5)

<sup>1</sup> Zusätzlich erfolgte ein kurzer Abgleich mit dem Kompetenzmodell von Bülow (2018) (vgl. Kap. 5.1.5), das im Rahmen des Forschungsprojektes verwendet worden war (Höcker et al. 2024a, 2024b).

<sup>2</sup> Der Einbezug dieses Kompetenzmodells war bei der Abschlussveranstaltung des DQR-Forschungsprojektes im April 2024 explizit angeregt worden.



**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

## Exemplarische Operationalisierung 1

**Professionelles Handeln als Berater\*in**

**Fachkompetenz**

Wissen  
N=32

**Wissen zu rechtlichen Rahmenbedingungen**  
(N=10)

Vorschlag aus dem Datenmaterial (Item 01-20):  
«Rechtliche und politische Rahmenbedingungen von Beratung kennen und mit einbeziehen.»

24. September 2024 Kompetenzsynopse [www.fhnw.ch/soziale-arbeit](http://www.fhnw.ch/soziale-arbeit) 19

Abb. 6 Exemplarische Operationalisierung 1: Fachkompetenz/Wissen (Quelle: Folie 19, Präsentation am 24.09.24)

**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

## Exemplarische Operationalisierung 2

**Professionelles Handeln als Berater\*in**

**Fachkompetenz**

Fertigkeiten  
N=211

Grundlegende Handlungskompetenzen:  
**Gestaltung Beratungsbeziehung** (N=11)

Vorschlag aus dem Datenmaterial (Item 30-17):  
«Kompetenz zur Gestaltung einer von Vertrauen getragenen Beratungsbeziehung»

24. September 2024 Kompetenzsynopse [www.fhnw.ch/soziale-arbeit](http://www.fhnw.ch/soziale-arbeit) 20

Abb. 7 Exemplarische Operationalisierung 2: Fachkompetenz/Fertigkeiten (Quelle: Folie 20, Präsentation am 24.09.24)

Während die Beispiele zu Wissen (Abb. 6) und Fertigkeiten (Abb. 7) relativ gradlinig sind, wird deutlich, dass beim Beispiel aus dem Bereich Personale Kompetenz (Abb. 8) ziemlich sicher eine weitere fachliche Auseinandersetzung stattfinden muss, um diese Kompetenz verbandsübergreifend und nachvollziehbar auszuformulieren.

**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

## Exemplarische Operationalisierung 3

**Professionelle Identität als Berater\*in**

**Personale Kompetenz**

Die Berater\*in verfügt über eine professionelle Beratungshaltung:  
**Personale Aspekte der Qualitätsentwicklung werden von der/dem Berater\*in berücksichtigt.** (N=9)

Vorschläge aus dem Datenmaterial:

- «Bereitschaft, Entwicklungsaufgaben anzunehmen und Fähigkeit, sie zu lösen» (30-10)

evtl. ergänzen mit konkreten Aspekten, **z.B.:**

- «Verantwortung die eigene Kompetenz durch persönliche und professionelle Entwicklung, durch regelmäßige Supervision, Fortbildung, (...) zu fördern» (22-01)
- «Verfolgt er\*sie kontinuierlich seine\*ihre berufliche Entwicklung durch den Besuch von Kursen, Konferenzen, durch Literaturstudium etc.» (16-48)

24. September 2024 Kompetenzsynopse [www.fhnw.ch/soziale-arbeit](http://www.fhnw.ch/soziale-arbeit) 21

Abb. 8 Exemplarische Operationalisierung 3: Personale Kompetenz (Quelle: Folie 21, Präsentation am 24.09.24)

### 3 Abschließende Bemerkungen

Im Rahmen dieses Auftrags erfolgten Nacharbeiten zur Sichtung, Systematisierung und thematischen Sortierung der Items aus dem vorangegangenen Forschungsprojekt (vgl. Höcker et al. 2024a und 2024b).

Es wurde deutlich, dass die aus den Materialien der Verbände gewonnenen Items eine ausreichende Menge an verbandsübergreifenden Aussagen für ein Qualifikationsprofil enthält, die in gemeinsame Kompetenzformulierungen überführt werden können und auf die sich hoffentlich alle oder zumindest ein Großteil der DGfB- Mitgliedsverbände zukünftig verständigen könnten. Ergänzt werden diese verbandsübergreifenden Items durch weitere Formulierungen, die als potenziell verbandsübergreifend klassifiziert wurden, da sie durch geringfügige Anpassungen auch in einem weiteren Umfang konsensfähig wären (z.B. indem spezifische Aussagen zu einem Beratungsansatz in der allgemeinen Fassung entfallen). Die Fülle der verbandspezifischen Items zeigt jedoch auch, dass es zukünftig notwendig ist eine gute Balance zu finden: einerseits zwischen dem allgemeinen Qualifikations- bzw. Kompetenzprofil für Beratung, auf das sich die Mitgliedsverbände verständigen würden. Sowie andererseits dem Teil, der dann ergänzend die jeweils spezifischen bzw. zusätzlichen Kompetenzformulierungen einzelner Mitgliedsverbände enthalten würden, die dann beispielsweise einen spezifischen Beratungsansatz, eine spezifische Zielgruppe oder auch ein spezifisches Beratungsformat deutlicher berücksichtigen würden.

Die nun vorliegenden Ergebnisse in Form einer ersten Kompetenzsynopse könnten die Basis für eine Weiterarbeit in Richtung auf ein gemeinsames Qualifikations- und Kompetenzprofil für professionelle Beratung bilden. Es besteht zudem die Möglichkeit, mit der an dem Auftraggeber übermittelten Excel-Datei der codierten Items weitere Auswertungen vorzunehmen bzw. diese für die Weiterarbeit zu nutzen, insbesondere hinsichtlich der Systematisierung und Operationalisierung möglicher Kompetenzen und Kompetenzbereiche.

Die hier vorgelegten Ergebnisse wurden am 14. September 2024 in einer gemeinsamen Sitzung des wissenschaftlichen Beirats und des Vorstands der DGfB präsentiert und diskutiert. In einer Onlineveranstaltung am 24.09.2024 wurden die Ergebnisse interessierten Personen aus den Mitgliedsverbänden präsentiert und auch diskutiert. Im Rahmen der beiden Veranstaltungen gab es verschiedene Ideen zu einer möglichen Weiterarbeit wie beispielsweise die weitere und - in Ergänzung der hier vorgelegten exemplarischen Operationalisierung von Kompetenzen - umfassende Operationalisierung der Kompetenzen in allen Kompetenzbereichen und die kommunikative Validierung der bisherigen Ergebnisse<sup>3</sup>. Eine Einreichung beim DQR-Büro wurde in beiden Veranstaltungen sehr kontrovers diskutiert, da hier die formalen Vorgaben hohe Hürden setzen<sup>4</sup>. Hier gilt es sorgsam abzuwägen, welche Schritte dazu beitragen dem Ziel eines breit anerkannten Qualifikations- bzw. Kompetenzprofils für professionelle Beratung in Deutschland näher zu kommen.

<sup>3</sup> Inwieweit es sinnvoll wäre weitere Teile aus dem Anhang des Forschungsberichts (Höcker et al. 2024b) z.B. den Anhang A mit den Ergebnissen der Literaturrecherche, aufzubereiten und ebenfalls entlang der Struktur zu kodieren, wäre zu prüfen. Hier wäre nach Einschätzung der Autorinnen des vorliegenden Berichts ein übermäßig hoher Zeitaufwand notwendig, da hier relevante Items nicht in der Form abgebildet sind, dass sie unkompliziert dem Anhang entnommen werden.

<sup>4</sup> In dieser Veranstaltung wurden auch Überlegungen von Seiten des Vorstands zu einem möglichen weiteren Vorgehen präsentiert (vgl. Reimann / Hörmann 2024). Da dieser Teil nicht Bestandteil dieses Auftrags war, ist er nicht in diesem Kurzbericht enthalten.

## 4 Literatur

- Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB) (Hrsg.) (2010). Essentials einer Weiterbildung Beratung/Counseling. URL: [https://www.dachverband-beratung.de/dokumente/DGfB\\_Weiterbildungsstandards\\_2010-03.pdf](https://www.dachverband-beratung.de/dokumente/DGfB_Weiterbildungsstandards_2010-03.pdf) (Zugriff am 27.07.2024).
- DQR – Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2013). Handbuch zum deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten. Online verfügbar unter [https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/dqr\\_handbuch\\_01\\_08\\_2013.pdf](https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/dqr_handbuch_01_08_2013.pdf) [2024-10-10].
- Höcker M., Maier-Gutheil, C & Stanik, T. (2024a). Ergebnisbericht des Forschungsprojekts zum Deutschen Qualifikationsrahmen Beratung (gekürzte Fassung). Unveröffentlichter Bericht. Universität zu Köln.
- Höcker, M., Maier-Gutheil, C., Rohr, D., Stanik, T., Weinhardt, M., Göhler, L., Kuna, S. & Molot, S. (2024b). Anhang. Abschlussbericht des Forschungsprojekts zum Deutschen Qualifikationsrahmen Beratung. Unveröffentlichter Bericht. Universität zu Köln.
- Judy, M., Knopf, W. (Hrsg.) (2015). ECVision. Supervision und Coaching in Europa. Konzepte und Kompetenzen. Die Wiener Volkshochschulen GmbH. URL: [https://www.easc-online.eu/fileadmin/content/dokumente/sonstiges/de/ECVision\\_Handbuch\\_DE.pdf](https://www.easc-online.eu/fileadmin/content/dokumente/sonstiges/de/ECVision_Handbuch_DE.pdf) (Zugriff am 27.07.2024).
- McLeod, J. (2004). Counseling - Eine Einführung in Beratung. Tübingen: DGVT-Verlag.
- NFB - Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V., Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität, Heidelberg (Hrsg.) (2014). Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb). URL: <https://www.forum-beratung.de/cms/upload/BQ/BeQu-Kompetenzprofil.pdf> (Zugriff am 27.07.2024).
- Reimann, B., Hörmann, M. (2024). Qualifikationsrahmen Beratung. Überlegungen zur Weiterarbeit. Präsentation im Rahmen der Veranstaltung der DGfB am 24. September 2024.
- Schiersmann, C., Weber, P., Petersen, C.-M. (2013): Kompetenz als Kern von Professionalität. In: Schiersmann, C., Weber, P. (Hrsg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzeptes. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Silfverberg, M. (2024) Kompetenzsynopse für einen Qualifikationsrahmen Beratung. Präsentation beim Online-Treffen im Rahmen des Projektes Qualifikationsrahmen Beratung am 24.09.2024.

## 5 Anhang

### 5.1 Kompetenzmodelle zur theoretischen Fundierung

#### 5.1.1 ECVision

Tabelle 2 Struktur des Kompetenzmodells ECVision im Überblick (eigene Darstellung nach Judy et al. 2015)

Professionelle Identität	Professionelles Verhalten
Professionelle Haltung <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reflexionsvermögen</li> <li>▪ Integration von Theorie und Praxis</li> <li>▪ Ambiguitätstoleranz</li> </ul>	Aufbau einer professionellen Beziehung <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contracting/Auftragsklärung</li> <li>▪ Prozesse strukturieren</li> <li>▪ Evaluieren</li> </ul>
Ethik <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ethisches Verhalten</li> </ul>	Entwicklung fördern/Ergebnis ermöglichen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berufliche Entwicklung fördern</li> <li>▪ Veränderung ermöglichen</li> <li>▪ Lernen fördern</li> </ul>
Qualitätsentwicklung <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherstellung der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung</li> <li>▪ Sicherstellung der kontinuierlichen persönlichen Weiterentwicklung</li> <li>▪ Mitarbeit an beruflichen Standards und Entwicklung</li> </ul>	Anwendung fortgeschrittener Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Den eigenen Kommunikationsstil professionell einsetzen</li> <li>▪ Kommunikationsprozesse gestalten</li> <li>▪ Die Person-Arbeit-Organisation-Kommunikation gestalten</li> <li>▪ Mit Spannungen, Störungen und Konflikten umgehen</li> </ul>
Perspektive auf Person, Arbeit und Organisation <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einbezug verschiedener persönlicher, beruflicher und organisatorischer Werte und Kulturen</li> <li>▪ Gestaltung von Funktion, Rolle und Status innerhalb einer Organisation</li> <li>▪ Fokussierung auf Führungsfragen/Auf Führung fokussieren</li> </ul>	Umgang mit Diversität <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewusstsein für Diversität</li> <li>▪ Macht, Hierarchie und Diskriminierung handhaben</li> </ul>
	Beherrschung von Settings, Techniken und Methoden <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterschiedliche Settings gestalten</li> <li>▪ Methoden und Techniken einsetzen</li> </ul>

## 5.1.2 NFB - Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Tabelle 3 Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung (Schiersmann/Weber/Petersen 2013, S. 287, entnommen aus NFB 2014)

KOMPETENZGRUPPEN DER PROFESSIONELLEN BERATUNG	<b>Systemumfassende Kompetenzen (S)</b>	
	Kompetenz	S1 Orientieren an den Ratsuchenden
		S2 Schaffen von Transparenz des Beratungsangebotes
		S3 Zeigen einer professionellen Haltung und eines ethischen Verhaltens
		S4 Mitgestalten von Qualitätsentwicklungsprozessen
	<b>Prozessbezogene Kompetenzen (P)</b>	
	Kompetenz	P1 Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit
		P2 Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit
		P3 Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes
		P4 Klären der Situation und Ziele
		P5 Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen
		P6 Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven
	<b>Organisationsbezogene Kompetenzen (O)</b>	
	Kompetenz	O1 Mitgestalten und Umsetzen des organisationalen Leitbildes
		O2 (Weiter-)Entwickeln und Umsetzen formaler Organisationsstrukturen und -prozesse
		O3 Mitgestalten und Leben der Organisationskultur
		O4 Nachhaltiges Sichern und effizientes Nutzen der Ressourcen
		O5 Kooperieren mit fachlichem und überfachlichem Umfeld
	<b>Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (G)</b>	
	Kompetenz	G1 Berücksichtigen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen
	G2 Berücksichtigen gesellschaftlicher Ziele	

### 5.1.3 Kompetenzmodell nach Mc Leod

John Mc Leod hat im Kapitel «Fertigkeiten und Eigenschaften eines erfolgreichen Beraters» (McLeod 2004, S. 441-457) insgesamt sechs wesentliche Bereiche der beraterischen Kompetenz beschrieben:

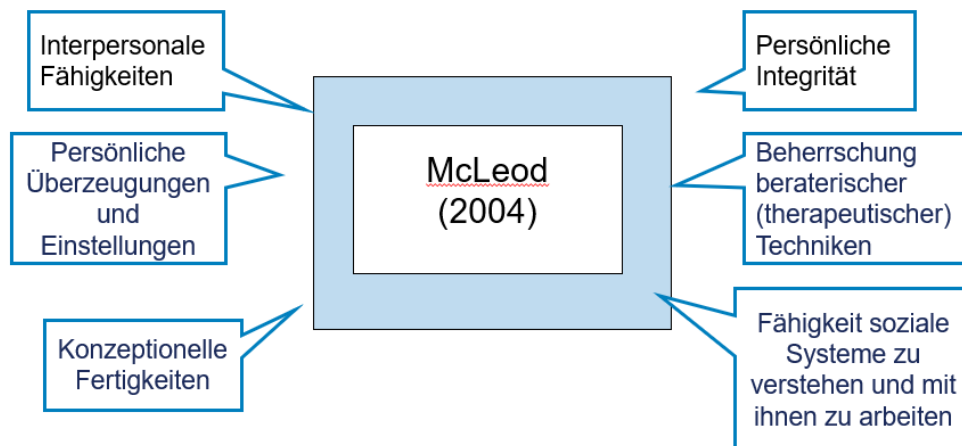


Abb. 9 Bereiche der Beratungskompetenz nach McLeod (eigene Darstellung)

### 5.1.4 Kompetenzmodell nach Bülow (2018)

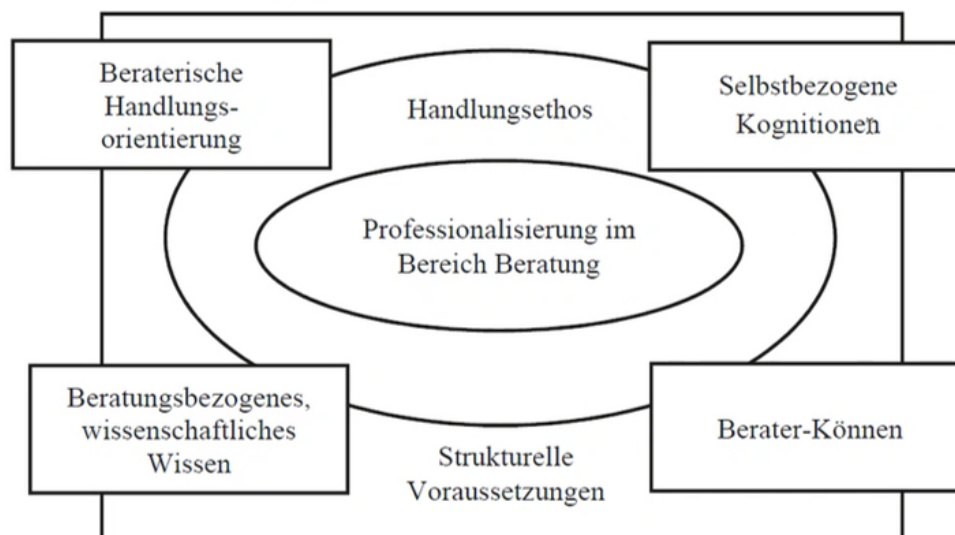


Abb. 10 Bereiche der Beratungskompetenz nach Bülow (2018, S. 86).

### 5.1.5 Kategoriale Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens

<b>Niveauindikator</b>			
Der <b>Niveauindikator</b> charakterisiert zusammenfassend die Anforderungsstruktur in einem Lern- oder Arbeitsbereich, in einem wissenschaftlichen Fach oder beruflichen Tätigkeitsfeld.			
<b>Fachkompetenz</b>		<b>Personale Kompetenz</b>	
Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.		Personale Kompetenz – auch Personale/Humankompetenz – umfasst <i>Sozialkompetenz</i> und <i>Selbständigkeit</i> . Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Selbständigkeit</b>
<b>Wissen</b> bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem <i>Lern- oder Arbeitsbereich</i> als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zu „Kenntnisse“ verwendet.	<b>Fertigkeiten</b> bezeichnen die Fähigkeit, <i>Wissen</i> anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Wie im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.	<b>Sozialkompetenz</b> bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.	<b>Selbständigkeit</b> bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.
<b>Differenziert nach den Subkategorien...</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiefe</li> <li>• Breite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentelle Fertigkeiten</li> <li>• systemische Fertigkeiten</li> <li>• Beurteilungsfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Team-/ Führungsfähigkeit</li> <li>• Mitgestaltung</li> <li>• Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigenständigkeit / Verantwortung</li> <li>• Reflexivität</li> <li>• Lernkompetenz</li> </ul>

Abb. 11 Struktur der DQR-Niveaus (DQR-Handbuch 2013, S.14)

## 5.2 Detailliertere Darstellung der vorgeschlagenen Struktur

**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

### Ergebnisse: Professionelles Handeln als Berater\*in - Fertigkeiten - Kompetenzbereiche

**Professionelles Handeln als Berater\*in**

**Fachkompetenz**

**Fertigkeiten**  
N=211

- Grundlegende Handlungskompetenzen (1-6)
  - Gestaltung Beratungsbeziehung (N=11)
  - Kontraktbildung (N=4)
  - Gestaltung des beraterischen Prozesses (N=16)
  - Gesprächsführung (N=15)
  - Beobachtungsfähigkeit/empathisches Verstehen (N=10)
  - Kenntnis über Verfahren zur Anregung der Selbstreflexion, etc. (N=12)
- Beherrschung von Settings, Techniken und Methoden (N=70)
- Gesellschaftsbezogene Kompetenzen (u.a. Soziale Systeme, Diversität) (N=14)
- Qualitätsentwicklung / Qualitätsstandards (inkl. Dokumentation, Evaluation) (N=16)
- Orientierung an ethischen Prinzipien beim beraterischen Handeln (N=5)
- Kompetenzen zur interdisziplinären und interinstitutionellen Zusammenarbeit (N=6)

24. September 2024 Kompetenzsynopse [www.fhnw.ch/soziale-arbeit](http://www.fhnw.ch/soziale-arbeit) 17

Abb. 12 Professionelles Handeln als Berater\*in - Fertigkeiten (Quelle: Folie 17, Präsentation am 24.09.24)

**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

### Ergebnisse: Professionelles Handeln als Berater\*in – Wissen - Kompetenzbereiche

**Professionelles Handeln als Berater\*in**

**Fachkompetenz**

**Wissen**  
N=32

- Theorie (z.B. Beratungstheorien, etc.) (N=21)
- Qualitätsentwicklung / Qualitätsstandards (inkl. Wissen zu Evaluation) (N=1)
- Wissen zu rechtlichen Rahmenbedingungen (N=10)

24. September 2024 Kompetenzsynopse [www.fhnw.ch/soziale-arbeit](http://www.fhnw.ch/soziale-arbeit) 18

Abb. 13 Professionelles Handeln als Berater\*in - Wissen (Quelle: Folie 18, Präsentation am 24.09.2024)

**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

## Ergebnisse: Professionelle Identität als Berater\*in - Kompetenzbereiche

**Professionelle Identität als  
Berater\*in**

**Personale  
Kompetenz**

Die Berater\*in verfügt über eine professionelle Beratungshaltung (N=75)

- Die Beratungsperson hat im Rahmen einer Weiterbildung eine professionelle Beratungshaltung entwickelt. (N=38)
- Die Berater\*in reflektiert die eigene Beratungspraxis. (N=23)
- Die Berater\*in orientiert sich in ihrer/seiner Beratungshaltung an ethischen Prinzipien. (N=5)
- Personale Aspekte der Qualitätsentwicklung werden von der Berater\*in berücksichtigt. (N=9)

24. September 2024 Kompetenzsynopse [www.fhnw.ch/soziale-arbeit](http://www.fhnw.ch/soziale-arbeit) 16

Abb. 14 Professionelle Identität als Berater\*in (Quelle: Folie 16, Präsentation am 24.09.24)

### 5.3 Zusammenstellung Anzahl Nennungen entlang der vorgeschlagenen Struktur

Tabelle 4 Überblick über die Anzahl der Nennungen

(verbandsübergreifende und potenziell verbandsübergreifende Items, N=292\*)

<b>Professionelle Identität als Berater*in</b>	<b>75</b>
<b>Personale Kompetenzen</b>	
Entwicklung einer professionellen Beratungshaltung - personale Kompetenz	38
Reflexion der eigenen Beratungspraxis - personale Kompetenz	23
Orientierung an ethischen Prinzipien - personale Kompetenz	5
Personale Aspekte der Qualitätsentwicklung - personale Kompetenz	9
<b>Professionelles Handeln als Berater*in</b>	<b>211</b>
<b>Fachkompetenz - Fertigkeiten</b>	<b>179</b>
Grundlegende Handlungskompetenzen (GHK) 1: Gestaltung einer von Vertrauen getragenen Beratungsbeziehung	11
GHK2: Kontraktbildung	4
GHK3: Gestaltung des Beratungsprozesses	16
GHK4: Gesprächsführung	15
GHK5: Beobachtungsfähigkeit/empathisches Verstehen	10
GHK6: Kenntnis über Verfahren zur Anregung der Selbstreflexion, des Neu- und Umlernens, Ressourcen aktivieren	12
Beherrschung von Settings, Techniken und Methoden	70
Gesellschaftsbezogene Kompetenzen	14
Qualitätsentwicklung / Qualitätsstandards - Fertigkeiten	16
Orientierung an ethischen Prinzipien beim beraterischen Handeln - Fertigkeiten	5
Kompetenzen der interdisziplinären und interinstitutionellen Zusammenarbeit	6
<b>Fachkompetenz - Wissen</b>	<b>32</b>
Theorien - Wissen	21
Qualitätsentwicklung / Qualitätsstandards – Wissen	1
Wissen zu rechtlichen Rahmenbedingungen	10

\*Bemerkung: N=6 Items wurden nicht kodiert, da diese sehr generisch waren, z.B. «Fachkompetenz» (26-07)

## 5.4 Exemplarische Operationalisierung: Listen der Items für die drei Beispiele

Tabelle 5 Exemplarische Operationalisierung 1

<b>Item-Nr.</b>	<b>Item aus Anhang B</b>
01-20	Rechtliche und politische Rahmenbedingungen von Beratung kennen und mit einbeziehen
07-23	Gesetze
12-01	Fakten und Regeln kennen (z.B. theoretische, methodische, arbeitsfeldbezogene, ethisch - spirituelle, wissenschaftliche/forschungsbezogene, juristische, berufsständische und administrative)
13-05	Rechtliche Rahmenbedingungen
16-12	ist vertraut mit gesetzlichen Grundlagen für die spezifische Tätigkeit;
22-09	Schweigepflicht
24-06	Rechtliche Regelungsmöglichkeiten über vernetztes Arbeiten mit einbeziehen (z.B. Familienrecht, Arbeitsrecht)
24-26	Rechtliche Grundlagen
26-09	Schweigepflicht
28-03	Schweigepflicht
<b>Vor-schlag</b>	Rechtliche und politische Rahmenbedingungen von Beratung kennen und mit einbeziehen. (01-20)

Tabelle 6 Exemplarische Operationalisierung 2

<b>Item-Nr.</b>	<b>Item aus Anhang B</b>
01-09	Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung, mit Nähe und Distanz umgehen können, Vertrauen aufbauen
16-19	hat er*sie genügend Einsicht in den eigenen Bezugsrahmen, um Offenheit und Transparenz in der Beziehung zu den Klient*innen sicherzustellen;
16-20	ist er*sie mit den Grundregeln für das Kennenlernen der Klient*en*innen und der Klientssysteme vertraut und kann einen vertrauensvollen Kontakt herstellen;
16-22	ermöglicht er*sie eine Arbeitsbeziehung mit Klient*en*innen und Klientssystemen;
18-10	Fähigkeit zur Gestaltung von Beratungsbeziehungen
19-01	Die Kompetenz, eine angenehme Gesprächsatmosphäre und eine gelingende Arbeitsbeziehung mit den Ratsuchenden zu gestalten.
19-05	Die Fähigkeit, größtmögliche Transparenz des beraterischen Vorgehens für die Ratsuchenden in allen Phasen des Beratungsprozesses zu schaffen.
29-53	Nähe, Zuwendung, Beziehung
30-09	Bereitschaft und Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung
30-17	Kompetenz zur Gestaltung einer von Vertrauen getragenen Beratungsbeziehung
30-41	Machtverhältnisse in Beziehungen wahrnehmen und verstehen
<b>Vor-schlag</b>	Kompetenz zur Gestaltung einer von Vertrauen getragenen Beratungsbeziehung (30-17)

Tabelle 7 Exemplarische Operationalisierung 3

<b>Item-Nr.</b>	<b>Item aus Anhang B</b>
01-27	Bewusstheit für Wissenslücken und die Fähigkeit, sich fehlende Informationen zu beschaffen
03-17	Counselors...kennen den aktuellen bildungspolitischen Diskurs und rechtliche Entwicklungen im Berufsfeld und sind fähig, hieraus konkrete Empfehlungen für die Entwicklung ihres Aufgabenbereichs zu formulieren
03-19	Counselors...kennen und unterstützen Prozesse der Qualitätssicherung und -entwicklung
12-04	bereit sein, sich mit neuen Fragestellungen und Medien aktiv auseinander zu setzen
16-48	verfolgt er*sie kontinuierlich seine*ihre berufliche Entwicklung durch den Besuch von Kursen, Konferenzen, durch Literaturstudium etc.;
17-08	Persönliche Weiterentwicklung und Begleitung des Beratungsprozesses durch Fortbildungen, Supervisionen, etc.
22-01	Verantwortung, die eigene Kompetenz durch persönliche und professionelle Entwicklung, durch regelmäßige Supervision, Fortbildung und Eigentherapie zu fördern
29-16	Kontinuierliche Weiterbildung
30-10	Bereitschaft, Entwicklungsaufgaben anzunehmen und Fähigkeit, sie zu lösen
<b>Vorschlag</b>	Bereitschaft, Entwicklungsaufgaben anzunehmen und Fähigkeit, sie zu lösen (30-10)