



# Kompetenzverständnis, Kompetenzmodelle und Kompetenzerfassung für die Beratung

Verbandetag der DGfB, 20.05.2017



# Inhalt

1. Die „neue“ Rede um Kompetenzen, den EQR/DQR und der potentielle Nutzen
2. Kompetenzverständnis: Legitimiertes Können ersetzt formale Qualifikation
3. Beispielhafte Kompetenzmodelle und Erfassungsverfahren
4. Als Verbände zukunftsweisend aktiv werden: Ein Projektvorschlag zur Entwicklung eines Kompetenzmodells Beratung

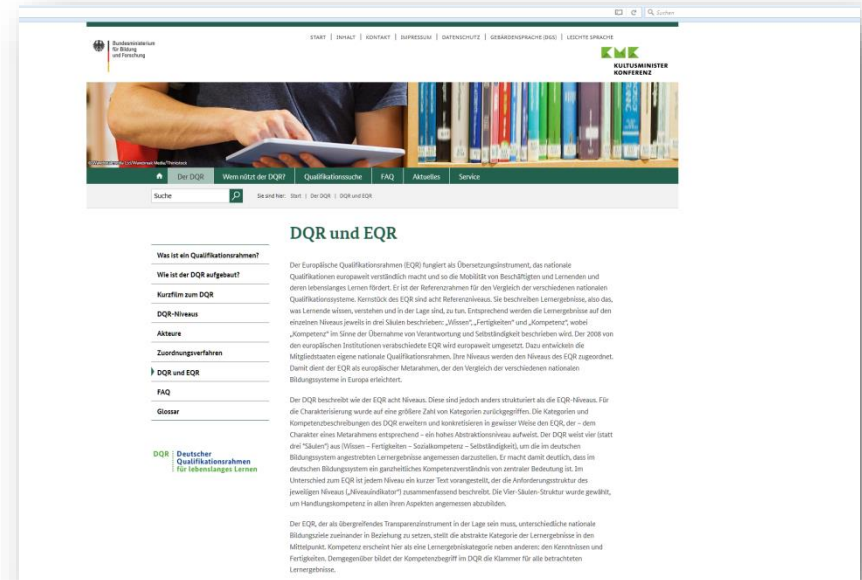
# Die „neue“ Rede um Kompetenzen und ihr Nutzen

- Seit zwei Dekaden persistierende Umschreibung im Bildungssystem: Outputorientierung („Können“ statt „Wissenszertifizierung“)
- Globales Phänomen (Hauptstichwortgeber: OECD)
- Wichtiges Spannungsfeld: Trias aus Bildungspolitik, Bildungspraxis und Wissenschaft
- Damit einhergehend: Evidenzorientierung (PISA, TIMMS, PIAAC), Betonung der wissenschaftlichen Begründbarkeit von Kompetenzmodellen

# Die „neue“ Rede um Kompetenzen und ihr Nutzen

## Beispiel EQR/DQR

- Idee: Vergleichbarkeit beruflicher Kompetenzen
- Neu: Berücksichtigung non-formal und informal erworbener Kompetenzen
- In D verzögert, jedoch in den letzten Jahren zunehmend bedeutsame Entwicklungen



# Die „neue“ Rede um Kompetenzen und ihr Nutzen

Es ist schon real: Beispiel  
Lissabon-Regelung (50%) in  
der Beratung

- Vollständige Anrechnung einer  
Beratungsweiterbildung als  
Studienmodule
- Kompetenzorientierter  
Weiterbildungsträger damit  
wesentlicher Akteur in der  
Hochschulbildung

Studienprofil Studiengänge Vertiefungsstudien Studium Generale Studienorganisatorisches Studienberatung PRAWIMA

Sie befinden sich auf der Seite: [www.ehs-dresden.de](http://www.ehs-dresden.de) » Studium » Studiengänge » Masterstudium Beratung (Master of Counseling)  
» Masterstudium Beratung (Master of Counseling) » [Studienvoraussetzungen](#)

## Masterstudium Beratung (Master of Counseling)

### Studienvoraussetzungen

Das Studium richtet sich an Interessierte, die einen akademischen Abschluss in einem humanwissenschaftlichen Studiengang mitbringen, z. B. Soziale Arbeit, Psychologie, Pädagogik, Theologie, Medizin oder Pflegewissenschaften. Weiterhin wird eine mindestens einjährige Berufserfahrung in beraterrelevanten Handlungsfeldern sowie die entsprechende persönliche Eignung vorausgesetzt.

### Auswahlverfahren

Alle Bewerberinnen und Bewerber nehmen vor der Zulassung zum Studium an einem Auswahlverfahren zur Feststellung ihrer persönlichen Eignung teil. Die Auswahlverfahren finden an den Weiterbildungsinstituten in Dresden oder Berlin statt.

### Anrechnung einer vorhandenen Weiterbildung

Studieninteressierte, die bereits eine Weiterbildung in Integrierter Familienorientierter Beratung (IFB) oder in Systemischer Beratung abgeschlossen haben, können sich bereits erworbene Kompetenzen anrechnen lassen.

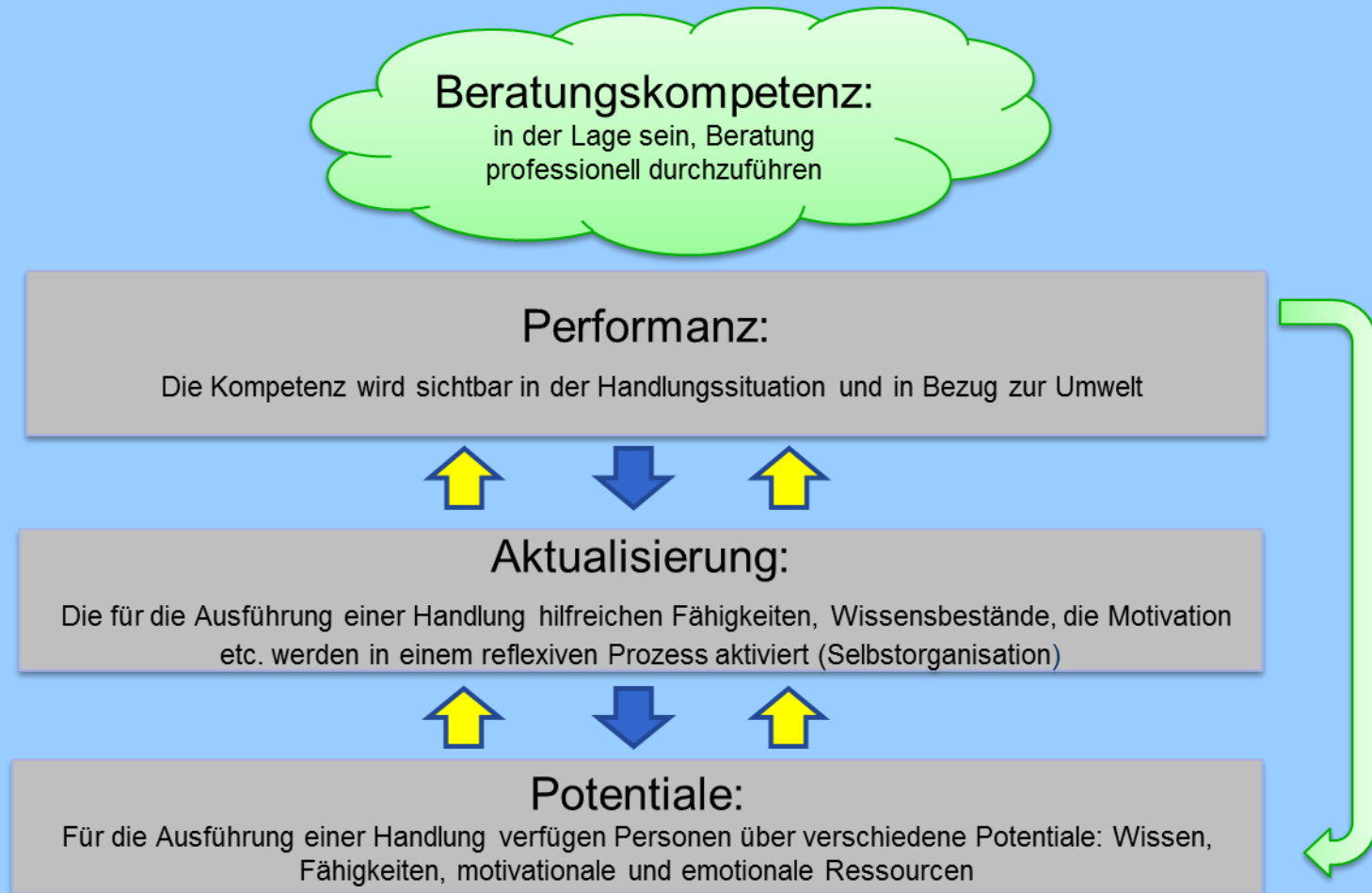
# Die „neue“ Rede um Kompetenzen und ihr Nutzen

Weitere Optionen mit Nutzen für Beratungsakteur\*innen durch Umstellung auf Kompetenzorientierung

- Durchlässigkeit im Weiterbildungsmarkt
- Anrechnungen und Kooperationen in der beruflichen Bildung
- Erhöhtes Renommee für Lobbyarbeit und Politik-Wissenschaft-Schnittstellen
- Derzeitiger wichtiger Trend in der Therapieforschung: Umstellung auf Kompetenzorientierung und zugehörige Weiterbildungsforschung: „Wie wirken Fachkräfte?“ (statt: „Wie wirken Verfahren?“).

# **1. Kompetenzverständnis**

# 1.1 Kompetenzverständnis



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schiersmann/Weber/Petersen (2013)



## 1.2 Kompetenzbegriffe

- **Kompetenzmodelle/ Kompetenzprofil**  
basierend auf Anforderungen
- **Kompetenzerfassung**  
Einsatz unterschiedlicher Methoden, die eine handlungsnaher Erfassung von Kompetenzen ermöglichen
- **Kompetenzzertifizierung**
  - Maßnahmen zur Anerkennung (auch informell erworbener) Kompetenzen
- **Kompetenzentwicklung**
  - Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Kompetenzen (z.B. Aus- und Weiterbildung, professionelle oder kollegiale Beratung)

## **2. Kompetenzmodelle/- profile für Beratung**

## 2. Kompetenzmodelle/-profile für Beratung

### Kriterien für den Vergleich

- Auswahl von Modellen aus politischem Kontext
- Reichweite/ avisierte Beratungsformate
- Entstehungsprozess
- Grad der Operationalisierung
- Bezug zu EQR/DQR/ Niveaudifferenzierung

## 2. Kompetenzmodelle/-profile für Beratung

### Ausgewählte Konzepte

- Bequ-Kompetenzprofil (Nationales Forum Beratung (*nfb*)/Uni Heidelberg)
- European Competence Standards for the Academic Training of Career Professionals (Network for Innovation in Career Counseling and Guidance in Europe, NICE)
- ECVision europäisches Kompetenzprofil (ANSE: Association of National Organisations for Supervision in Europe)

## 2.1 Bequ-Kompetenzprofil (*nfb*/Uni Heidelberg)

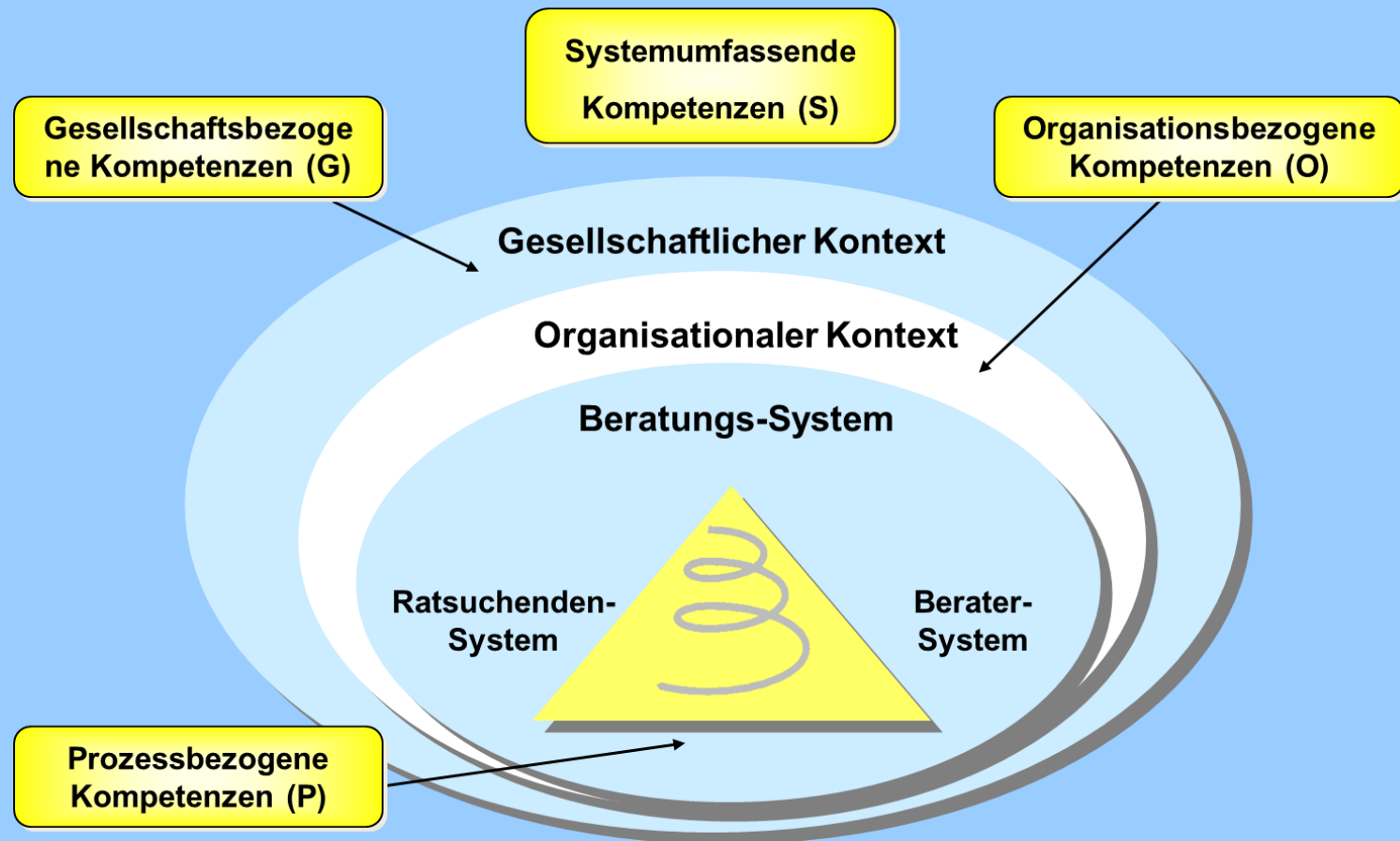
### Reichweite/avisierte Beratungsformate:

- Bezieht sich auf das Feld der Beratung im Bereich Bildung, Beruf, Beschäftigung (im Sinne der EU Definition)

### Entstehungsprozess:

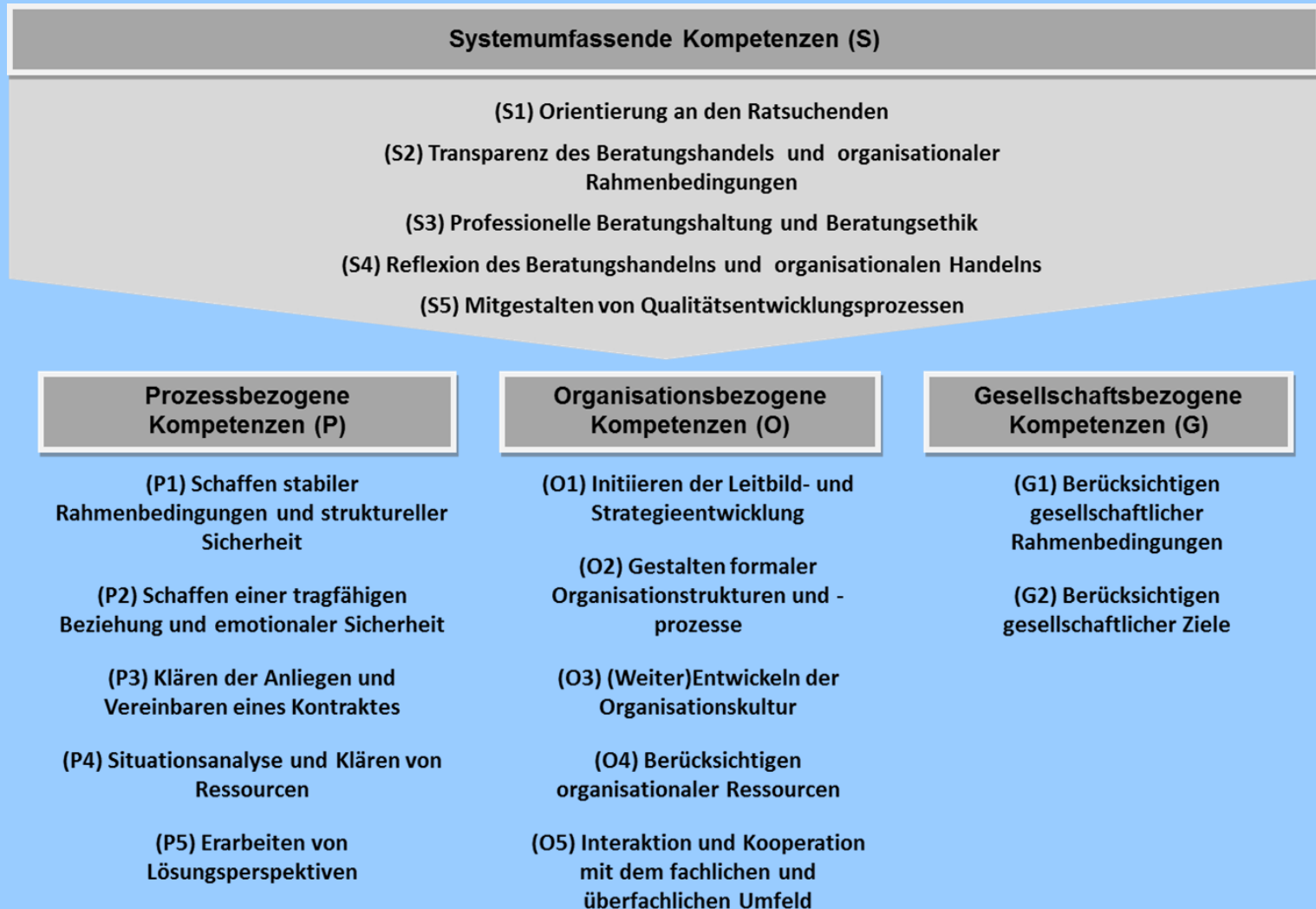
- Kooperationsprozess zwischen dem *nfb* (Nationalem Forum Beratung) und der Universität Heidelberg
- Projektförderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (ca. 2 x 2 1/2 Jahre)
- Methode: Offene Koordinierung (d.h. enger Rückkoppelungsprozess mit Expert/inn/en aus der Praxis)

## 2.1 Kompetenzmodell (nfb/Uni Heidelberg)



Quelle: ?

## 2.1 Struktur des Kompetenzprofils



Quelle: Schiersmann/ Weber 2013, S. 214

## 2.1 Operationalisierung einzelner Kompetenzen

| Prozessbezogene Kompetenzen (P) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kompetenzen                     | <p><b>P1   Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit</b></p> <p>Beratende sind bereit und fähig, für den Beratungsprozess stabile Rahmenbedingungen zu schaffen, die strukturelle Sicherheit und eine förderliche Gesprächssituation unterstützen.</p>                                                                                       |
|                                 | <p><b>P2   Schaffen einer tragfähigen Beziehung und emotionaler Sicherheit</b></p> <p>Beratende sind bereit und fähig, einen für den Beratungsgegenstand angemessenen Beziehungsaufbau zu schaffen und für emotionale Sicherheit zu sorgen.</p>                                                                                                                     |
|                                 | <p><b>P3   Klären der Anliegen und Vereinbaren eines Kontraktes</b></p> <p>Beratende sind bereit und fähig, im Dialog mit den Ratsuchenden eine adäquate Klärung der Anliegen und der Erwartungen vorzunehmen. Sie treffen gemeinsam eine angemessene Vereinbarung für den Beratungsauftrag bzw. schließen einen dem Beratungsangebot angemessenen Kontrakt ab.</p> |
|                                 | <p><b>P4   Klären der Situation und der Ziele</b></p> <p>Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden eine auf deren Anliegen bezogene Bestandsaufnahme vorzunehmen und Reflexionen zu unterstützen, die eine Neubewertung der Situation ermöglichen sowie erreichbare Zielvorstellungen fördern.</p>                                            |
|                                 | <p><b>P5   Identifizieren und Stärken innerer und äußerer Ressourcen</b></p> <p>Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden deren Kompetenzen und Ressourcen zu identifizieren und diese bezogen auf deren Anliegen bzw. Ziele in den Beratungsprozess zu integrieren und zu stärken.</p>                                                       |
|                                 | <p><b>P6   Erarbeiten von Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven</b></p> <p>Beratende sind bereit und fähig, gemeinsam mit den Ratsuchenden Lösungs- bzw. Handlungsperspektiven zum Erreichen der Zielsetzung zu erarbeiten.</p>                                                                                                                                       |

Quelle: Schiersmann/ Weber 2013, S. 216



## 2.1 Kompetenzindikatoren

| Kompetenz P1                                                                                                                                                                       | Schaffen stabiler Rahmenbedingungen und struktureller Sicherheit                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Beratende sind bereit und fähig, für den Beratungsprozess stabile Rahmenbedingungen zu schaffen, die strukturelle Sicherheit und eine förderliche Gesprächssituation unterstützen. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Kompetenzindikatoren                                                                                                                                                               | <p>Beratende</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• sorgen für angenehme, störungsfreie Atmosphäre und beratungsgeeignete Räumlichkeiten;</li><li>• planen den mindestens erforderlichen Zeitrahmen für die Beratung ein;</li><li>• machen ihre für die Beratung relevanten Aufträge, Rollen bzw. Funktionen transparent;</li><li>• informieren über die Rahmenbedingungen, unter denen das konkrete Beratungsangebot stattfindet (z. B. Freiwilligkeit, Ergebnisoffenheit, Leistungen, rechtliche Aspekte);</li><li>• vereinbaren gemeinsam mit den Ratsuchenden eine Vorgehensweise bei der Gestaltung des Beratungsprozesses;</li></ul> |

Quelle: Schiersmann/ Weber 2013, S. 217

## 2.1 Fazit BeQu:

- Erfasst Teilbereich von Beratung
- Performanzorientiertes Kompetenzverständnis
- Konsensuelle Validierung durch die Praxis
- Gute Operationalisierung
- Kein Bezug zum DQR
- Keine Niveaudifferenzierung

## 2.2 Europäische Kompetenzstandards NICE

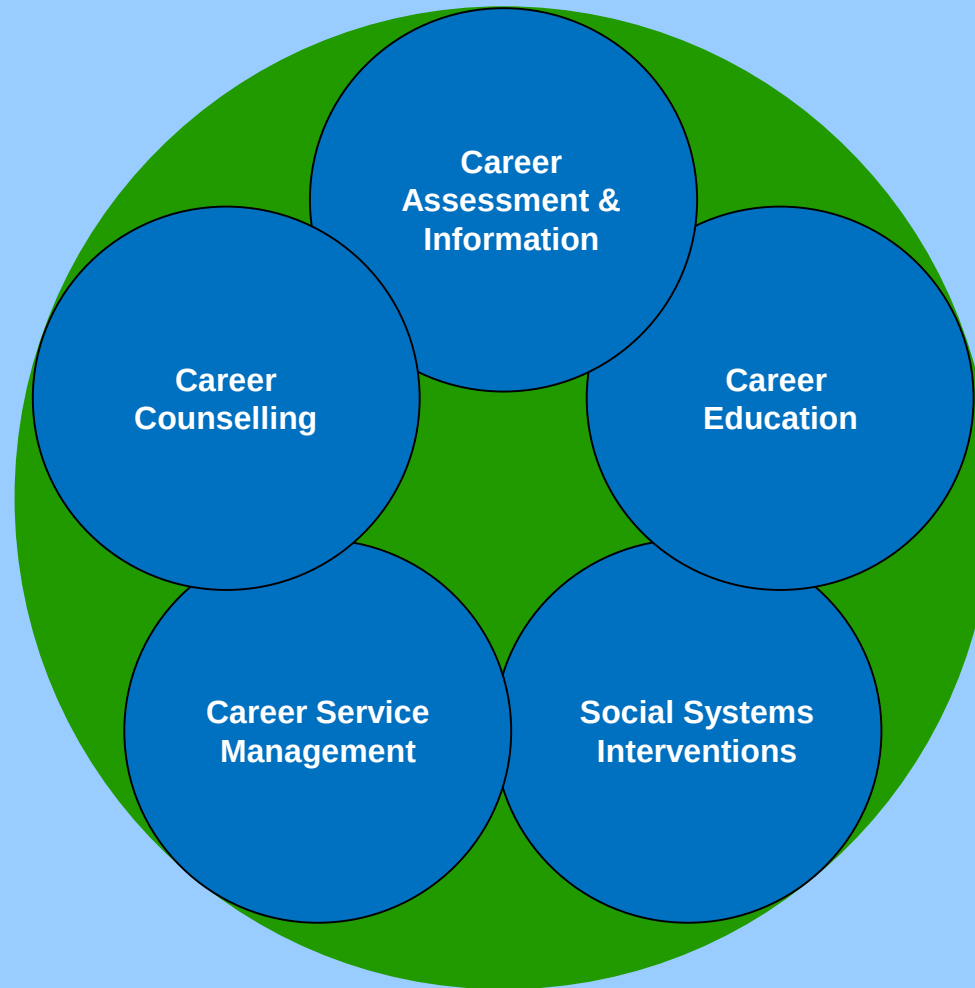
### Reichweite/avisierte Beratungsformate:

- Ebenfalls Feld der Beratung im Bereich Bildung, Beruf, Beschäftigung (im Sinne der EU Definition)
- Fokussiert auf Studiengänge zu dieser Thematik in Europa

### Entstehungsprozess

- Netzwerk von 42 Hochschulen aus europäischen Ländern
- Projektförderung durch die EU (in zwei Phasen von 2009 - 2015)
- Vielfältige Treffen zwischen den Partnern, Einrichtung von Arbeitsgruppen, Evaluierung durch Experten
- 2017 geplant: Gründung einer Stiftung zur Fortführung der Arbeit

## 2.2 Kompetenzmodell: NICE Professionals Roles



Quelle: Schiersmann u.a., 2016, S. 38

## 2.2 Beratertypen



Quelle: Schiersmann u.a., 2016, S. 42

## 2.2 Kompetenzprofil und -niveau

- Kombination aus Berufsrollen und Beratertypen (als Matrix)
- Zusätzlich berufsübergreifende Kompetenzen
- Bezug zum EQR:
  - BBB-Begleiter:** kein eigenständiger Studienabschluss (orientiert am EQR-Niveau 5)
  - BBB-Berater:** vorzugsweise Masterstudium (EQR 7), zumindest spezifischer Bachelor (EQR 6)
  - BBB-Spezialisten:** Master oder Dokoratsniveau (EQR 7 oder 8)

## 2.2 Kompetenzprofil und -niveau

|                       | Berufsrollen übergreifende Kompetenzen                                                                                                                                                                                      | Beraterische Kompetenzen                                                                                                                                                                   | Pädagogische Kompetenzen                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>BBB-Begleiter</b>  | Erklärung des potenziellen Nutzens beraterischer Dienstleistungen für Individuen, Gemeinschaften und Organisationen im Umgang mit aktuellen und künftigen bildungs-, berufs- und beschäftigungsbezogenen Herausforderungen. | Herstellung einer vertraulichen, respektvollen und unterstützenden Umgebung, in der Klienten offen über ihre berufsbiografischen Fragen und Anliegen sprechen können.                      | Unterstützung bei der Vorbereitung von Bewerbungen um Arbeitsstellen und Bildungsangebote (Lebenslauf, u.a.) nach allgemeinen Maßstäben.                                                                    |
| <b>BBB-Berater</b>    | Reflexion der professionellen Interaktion mit einem Klienten, unter Berücksichtigung des Anliegens und der Bedarfe des Klienten sowie ethischer Standards und Qualitätsstandards für die BBB-Beratung.                      | Respektvolle und einfühlsame Zusammenfassung des Kernanliegens eines Klienten auf Grundlage eines klientenzentrierten Interviews.                                                          | Beurteilung der berufsbiographischen Gestaltungskompetenzen und Lernbedarfe eines Klienten, unter kooperativer Nutzung geeigneter Instrumente und Ansätze.                                                  |
| <b>BBB-Spezialist</b> | Durchführung wissenschaftlich fundierter Lehre zur Erzielung von Lernergebnissen, die nationalen und internationalen Qualitätsstandards zur Sicherung der Kompetenz von Praktikern der BBB-Beratung entsprechen.            | Entwicklung von Ansätzen und Instrumenten für Beratung von Zielgruppen mit bestimmten berufsbiographischen Problemstellungen, unter Bezugnahme auf bestehende Bedarfe der Beratungspraxis. | Entwicklung von Methoden zur Messung der berufsbiographischen Gestaltungskompetenzen ausgewählter Zielgruppen, unter Bezugnahme auf bestehende Bedarfe der Beratungspraxis und wissenschaftliche Standards. |

Quelle: Weber/Katsarov/ Schiersmann 2016, S. 42-43

## 2.2 Kompetenzprofil und -niveau

|                       | Diagnostische und informations-<br>bezogene Kompetenzen                                                                                                                                                                                                                            | Managementbezogene<br>Kompetenzen                                                                                                                                                                     | Kompetenzen für Interventionen in<br>soziale Systeme                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>BBB-Begleiter</b>  | Identifizierung von Webseiten, Selbsteinschätzungs-Instrumenten und anderen Informationsquellen, die den zielgruppenspezifischen Bedarfen des Klienten entsprechen, sowie dessen Fähigkeiten und explizit formulierten Interessen.                                                 | Formulierung von Rückmeldungen zur Qualität von beraterischen Dienstleistungen auf Grundlage von spezifischen Qualitätskriterien und -standards für die Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung. | Anbahnung eines freiwilligen Treffens zwischen einem Klienten und einem Arbeitgeber, entsprechend den vom Klienten geäußerten Bedürfnissen.                                                                                                    |
| <b>BBB-Berater</b>    | Feststellung der Informationsbedarfe von Klienten in Bezug auf ihre Interessen und Kompetenzen, den relevanten Arbeitsmarkt und Aspekte des (Berufs-) Bildungssystems, um z.B. Desinformation, Stereotype, Informationsüberflutung oder Informationsmängel gezielt anzugehen.      | Nutzung geeigneter Medien, Sprache und Argumente, um Mitglieder einer bestimmten Zielgruppe für ein bestimmtes Angebot der BBB-Beratung zu gewinnen.                                                  | Identifikation der Interessen verschiedener Akteure in Bezug auf die Unterstützung bestimmter Zielgruppen (z.B. Schulabbrecher), um ein Konzept zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung relevanter Kooperationsstrukturen zu begründen (Netzwerk) |
| <b>BBB-Spezialist</b> | Entwicklung von Ansätzen und Instrumenten zur Einschätzung bildungs-, berufs- und beschäftigungsrelevanter Merkmale (Tests, Fragebögen, Skalen etc.), um eine zuverlässige Diagnostik der Interessen, Kompetenzen, Motive oder anderer Charakteristiken von Individuen zu leisten. | Beurteilung der Leistungen von Mitarbeitern eines Angebots für BBB-Beratung, um die Qualität und Nachhaltigkeit der Dienstleistungen zu sichern.                                                      | Evaluation eines Bildungs-, Berufs- oder Beschäftigungssystems in Bezug auf seine Fähigkeit, soziale Gerechtigkeit, Erwerbstätigkeit und Wohlbefinden von Gemeinschaften, Organisationen und Individuen zu stiften.                            |



## 2.2 Fazit: NICE Kompetenzstandards

- Teilbereich: Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung
- Performanzorientiertes Kompetenzverständnis
- Breiter Kooperationsprozess/ konsensuelle Validierung durch die Praxis
- Differenziert nach EQR Niveaustufen 6,7,8
- Operationalisierung ausbaufähig
- Einigung auf präzise Begrifflichkeiten im internationalen Bereich schwierig

## 2.3 ECVision

### **Reichweite/avisierte Beratungsformate:**

- Supervision/Coaching

### **Entstehungsprozess**

- EU-Projekt (Leonardo)
- Einbindung verschiedener internationaler Verbände
- 3 Ergebnisse:
  - Europäisches Glossar für Supervision und Coaching
  - Europäisches Kompetenzprofil für Supervision und Coaching
  - ECTS-ECVET Referenztablette zur Kompetenzvalidierung

## 2.3 ECVision - Kompetenzprofil

„...drei Konzepte als methodologische Richtlinien“  
(Judy 2016, S. 37):

- ECVision Glossar
- Taxonomie von Bloom
- EQR

## 2.3 ECVision: Europäisches Kompetenzprofil

### 1. Professionelle Identität

- Professionelle Haltung
  - Reflexionsvermögen
  - Integration von Theorie und Praxis
  - Ambiguitätstoleranz
- Ethik
  - Ethisches Verhalten
- Qualitätsentwicklung
  - Sicherstellen beruflicher Weiterentwicklung
  - Sicherstellen persönlicher Weiterentwicklung
  - Mitarbeiten an professionellen Standards und Entwicklungen
- Perspektive auf Person, Arbeit und Organisation
  - Unterschiedliche persönliche, berufliche und organisatorische Werte und Kulturen einbeziehen
  - Funktion, Rolle und Status innerhalb einer Organisation gestalten
  - Auf Führung fokussieren

## 2.3 ECVision: Europäisches Kompetenzprofil

### 2. Professionelles Verhalten

- Arbeitsbeziehung gestalten
  - Auftragsklärung
  - Prozesse strukturieren
  - Evaluieren
- Entwicklung fördern
  - Berufliche Entwicklung fördern
  - Veränderung ermöglichen
  - Lernen fördern
- Komplexe Kommunikation steuern
  - Den eigenen Kommunikationsstil professionell nutzen
  - Kommunikationsprozesse gestalten
  - Die Kommunikation von Person – Arbeit – Organisation gestalten
  - Spannungen, Brüche und Konflikte halten und bearbeiten

## 2.3 ECVision: Europäisches Kompetenzprofil

### 2. Professionelles Verhalten

- Umgang mit Vielfalt
    - Diversity-Bewusstsein
    - Macht, Hierarchie und Diskriminierung handhaben
  - Handwerkszeug, Techniken und Methoden gezielt einsetzen
    - Gestalten unterschiedlicher Settings
    - Methoden und Techniken einsetzen
- (vgl. Ajdukovic u.a. 2016, S. 185-223)

## 2.3 ECVision: Referenztablelle ECTS-ECVET

- Definierte Kompetenzen wurden der Analyse von Aus- bzw. Weiterbildungsangeboten zugrunde gelegt und jeweils dafür Leistungspunkte vergeben.
- Wie die Zuordnung erfolgte, erschließt sich aus dem Text nicht.

(vgl. Ajdukovic/Cajvert/Kuhn 2016, S. 225-235)

## 2.3 Fazit: ANSE

- Teilbereich Supervision
- Performanzorientiertes Kompetenzverständnis
- Verbandsbezogen validiert
- Kompetenzmodell/-profil nicht auf konkrete Anforderungen bezogen
- Kompetenzoperationalisierung: ausbaufähig
- Zuordnung von Leistungspunkten zu bestehenden Ausbildungen



# **3. Kompetenzerfassung**

### 3 Kompetenzerfassung

Methodisch anspruchsvoll, weil möglichst Performanz erfasst werden soll, Performanz zugleich aber keinen vollständigen Rückschluss auf Kompetenz ermöglicht

# 3 Methoden der Kompetenzerfassung

Im BeQu-Projekt erprobt :

- Selbst-/Fremdeinschätzungsbogen
- Textvignetten
- Videovignetten
- Sitzungsbogen
- Beobachtung simulierter oder realer Beratungssituationen

## **4. Herausforderungen an ein Kompetenzmodell/-profil der DGfB**

## 4. Herausforderungen an ein Kompetenzmodell/-profil der DGfB

- Was ist das Gemeinsame des Beratungsverständnisses/-handelns in den unterschiedlichen Feldern?
- Wie lassen sich die Anforderungen in Berufsrollen oder Anforderungsprofile bündeln, um eine Niveaudifferenzierung beschreiben zu können?
- Wie kann damit umgegangen werden, dass die einzelnen 'Beratungsschulen' unterschiedliche Akzente in den Kompetenzerfordernissen setzen (z.B. im Hinblick auf non-direktives bzw. direktives Verhalten des Beraters)? Notwendig: Orientierung an allgemeinen Wirkfaktoren.
- Wie können handlungsnahe Strategien/Methoden zur Kompetenzerfassung entwickelt und erprobt werden?

# Projektvorschlag zur Entwicklung eines Kompetenzmodells Beratung

- Gemeinsam entwickeltes Kompetenzmodell aller Beratungsverbände
- Berücksichtigung wissenschaftlicher Legitimierbarkeit UND
- Passung zum Raster des EQR/DQR (Niveaus 6, 7, 8)
- Verleihung einer politisch und wissenschaftlich legitimierten Stimme (bezogen auf EQR/DQR: Machen wir es nicht, wird es jemand anders tun.)

# Projektvorschlag zur Entwicklung eines Kompetenzmodells Beratung

- Gemeinsam entwickeltes Kompetenzmodell aller Beratungsverbände
- Berücksichtigung wissenschaftlicher Legitimierbarkeit UND
- Passung zum Raster des EQR/DQR (Niveaus 6, 7, 8)
- Verleihung einer politisch und wissenschaftlich legitimierten Stimme (bezogen auf EQR/DQR: Machen wir es nicht, wird es jemand anders für Beratung tun.)

Ein Verfahren für die Zuordnung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen gibt es derzeit noch nicht. Daher sind Zuordnungen noch nicht möglich. Für den Bereich der nicht-formal erworbenen Qualifikationen hat eine Expertenarbeitsgruppe Vorschläge für Kriterien und Verfahrensweisen einer möglichen Zuordnung erarbeitet. Diese werden derzeit in den DQR-Gremien diskutiert.

*Quelle: Webseite DQR/EQR*

# Projektvorschlag zur Entwicklung eines Kompetenzmodells Beratung

## Projekt aus drei iterativ miteinander verbundenen (Verbändetage) Schritten

1. Erfassung aller verwendeten Kompetenzmodelle und Erfassungsverfahren
2. Wissenschaftliche Bilanzierung und synoptische Zusammenstellung
3. Synthese der vorhandenen Kompetenzmodelle zu einem Beratungskompetenzmodell DGfB



# Projektvorschlag zur Entwicklung eines Kompetenzmodells Beratung

## Projekt aus drei iterativ miteinander verbundenen (Verbändetage) Schritten

1. Erfassung aller verwendeten Kompetenzmodelle und Erfassungsverfahren



2. Wissenschaftliche Bilanzierung und synoptische Zusammenstellung



3. Synthese der vorhandenen Kompetenzmodelle zu einem Beratungskompetenzmodell DGfB

# Projektvorschlag zur Entwicklung eines Kompetenzmodells Beratung

## Umsetzung und Ressourcen:

- Zeit: 24 Monate Projektlaufzeit
- Wiss. Mitarbeiterin 50%
- Kosten (Personal- und Sachkosten): 110 000€

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Prof. Dr. Christiane Schiersmann

Prof. Dr. Marc Weinhardt

Kontakt:

[schiersmann@ibw.uni-heidelberg.de](mailto:schiersmann@ibw.uni-heidelberg.de)

[marc.weinhardt@eh-darmstadt.de](mailto:marc.weinhardt@eh-darmstadt.de)