

## Berufsbild „Berufsberater/Berufsberaterin“

Weiterentwicklung und Überarbeitung:  
Dr. Christine Buschbeck, Jürgen Geller, H.-Peter Koch

Beschlussfassung der Mitgliederversammlung im November 2007

### Präambel

1. Ziel und Bedeutung von Berufsberatung
2. Aufgabenfeld
3. Leitlinien
4. Arbeitsgrundsätze, -inhalte und -formen
  - 4.1. Arbeitsgrundsätze
  - 4.2.. Arbeitsinhalte
  - 4.3. Arbeitsformen

### 5. Kompetenzen

- 5.1. Fachkompetenzen
- 5.2. Methodenkompetenzen
- 5.3. Sozialkompetenzen
- 5.4. personale Kompetenzen

### 6. Zugang und Ausbildung

### 7. Qualitätssicherung

- 7.1. Fortbildung
- 7.2. Supervision

### 8. Zielsetzung für die Weiterentwicklung

### Präambel

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb), gegründet 1956 in Berlin, legt dieses Berufsbild vor mit dem Ziel, den Beruf in der Öffentlichkeit sachgerecht und authentisch darzustellen, die Professionalisierung des Berufs voranzutreiben und die rechtliche Anerkennung des Berufs Berufsberater/in zu erreichen. In der Satzung des dvb heißt es in Ziffer 2:

*„Der dvb ist eine weltanschaulich und politisch unabhängige, neutrale Vereinigung von Personen und Institutionen, die Bildungs- und Berufsberatung durchführen oder fördern.“*

*Der dvb dient insbesondere der Förderung von Bildungs- und Berufsberatung*

- *als wichtiger gesellschaftlicher Aufgabe und als Beitrag zur Verwirklichung der Grundrechte nach Art. 2 GG (freie Entfaltung der Persönlichkeit) und Art. 12 GG (freie Wahl des Berufes, des Arbeitsplatzes und der Ausbildungsstätte);*
- *als professioneller, internationalen Standards entsprechender Dienstleistung und deren Weiterentwicklung und wissenschaftlicher Vertiefung.“*

Dieses Berufsbild ist eine Fortschreibung des Berufsbildes von 1994. Es wurde in einem demokratischen Prozess intensiver Auseinandersetzung mit der eigenen Tätigkeit von den Mitgliedern des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung erstellt.

Der Begriff „Berufsberatung“ ist vor dem internationalen Hintergrund sehr breit zu verstehen: Berufsberatung (career guidance) dient der Laufbahnentwicklung (career development). Umfang und Vielfalt berufsberaterischer Dienstleistungen im Sinne dieses Berufsbildes beschreibt die Definition der Fachkonferenz in Toronto (2003 „Bridging the Gap“):

„Unter Berufsberatung sind sämtliche Dienstleistungen zu verstehen, die dazu dienen, Personen jeden Alters und in jedem Lebensabschnitt dabei zu unterstützen, Entscheidungen in Bezug auf ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Berufslaufbahn zu treffen und ihren Lebensweg effektiv zu steuern. Dieses umfasst Beratungsdienste in Schulen, in Hochschulen, im ehrenamtlichen Bereich, im Bereich der öffentlichen Verwaltung und von privatwirtschaftlichen Anbietern

Diese Dienstleistungen können sich an Einzelpersonen und Gruppen richten. Die Beratung kann persönlich oder über verschiedene Kommunikationsmittel (beispielsweise Hotlines und webbasierte Dienste) erfolgen.

Das Leistungsspektrum umfasst Informationen zur beruflichen Laufbahn (in gedruckter, elektronischer oder anderer Form), Eignungseinschätzungs- und Selbsterkundungsinstrumente, persönliche Beratungsgespräche, Angebote, die Fähigkeiten vermitteln, die eigene Laufbahn zu gestalten, Schnupperprogramme, Strategien und Programme für die Arbeitssuche und Angebote für Übergangszeiten.“<sup>1</sup>

## 1. Ziel und Bedeutung von Berufsberatung

Im Beruf entfalten Menschen ihre Persönlichkeit, erarbeiten sich materielle Lebensgrundlagen und erreichen gesellschaftliche Integration. Bei der Wahl des Bildungs- und Berufsweges erweitert Berufsberatung den Raum für mündige Entscheidungen und unterstützt selbstständiges Handeln.

Berufsberatung hat zum Ziel, Jugendliche und Erwachsene bei ihren individuellen beruflichen Entscheidungsprozessen so zu begleiten und zu fördern, dass sie ihre berufliche Lebensplanung eigenverantwortlich gestalten können. Das familiäre und gesellschaftliche Umfeld wird dabei angemessen einbezogen. Berufsberater/innen helfen, berufliche Entscheidungen sachkompetent vorzubereiten, frei und bewusst zu vollziehen sowie möglichst zufrieden stellend und erfolgreich umzusetzen.

Notwendig ist eine solche Hilfe vor dem Hintergrund der Vielfalt und Dynamik bildungs- und beschäftigungspolitischer, wirtschaftlicher, sozialer und technischer Entwicklungen. Es ist deshalb zunehmend schwierig, sich in berufsbezogenen Fragen zu orientieren. Unklare oder konflikthafte Zielvorstellungen, unzureichender Informationsstand trotz der Flut an Informationen und fehlende Einblicke in geeignete Bildungs- und Berufswege belasten und verunsichern. Hinzu kommt häufig Entscheidungsdruck. Eine methodisch vorgehende Berufsberatung beugt unreflektierten Entscheidungen vor und trägt damit zum sozialen und wirtschaftlichen Erfolg für den Einzelnen und für die Gesellschaft bei. Sie zeigt Wege und Perspektiven zum Erwerb möglichst tragfähiger und zukunftsorientierter Qualifikationen auf. Darüber hinaus vermittelt sie Fähigkeiten, mit zukünftigen beruflichen Entscheidungssituationen kompetent umzugehen.

Benachteiligte und Menschen mit Behinderungen bedürfen in der Regel besonderer Unterstützung und gezielter Hilfen, um Chancen im Berufsleben zu nutzen und zu entwickeln. Hier hat Berufsberatung eine verstärkte sozialintegrative Funktion.

## 2. Aufgabenfeld

Berufsberater/innen sind kompetente Ansprechpartner für alle Jugendlichen und Erwachsenen, die vor Fragen ihrer beruflichen Entwicklung stehen. Sie beraten in Entscheidungssituationen zu Ausbildung, Beruf und Arbeit einschließlich Studium und Weiterbildung; sie unterstützen in beruflichen Veränderungsprozessen und bei der Bewältigung von dabei entstehenden Krisen und Konflikten.

Entsprechend der zentralen Bedeutung beruflicher Qualifikation für die persönliche Lebensgestaltung beziehen Berufsberater/-innen auch mittelbar Beteiligte (z.B. Familienangehörige) ein, allerdings nur mit Zustimmung der Ratsuchenden. Berufsberater/innen arbeiten mit allen Akteuren der Allgemein- und Berufsbildung zusammen. Im Zusammenwirken mit Unternehmen, Behörden, Wirtschaftsorganisationen, Bildungsträgern und Berufsverbänden bringen Berufsberater/innen ihre Kenntnisse und ihre einschlägigen Erfahrungen aus dem Umgang mit Ratsuchenden ein.

---

<sup>1</sup> "Career guidance/ -development

*It covers services intended to assist individuals, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. These may include services in schools, in universities and colleges, in training institutions, in public employment services, in companies, in the voluntary/community sector and in the private sector.*

*The services may be on an individual or group basis; they may be face-to-face or at a distance (including help lines and web-based services).*

*They include career information (in print, ICT-based and other forms), assessment and self-assessment tools, counselling interviews, career education and career management programmes, taster programmes, work search programmes, and transition services."*

### **3. Leitlinien**

Verantwortungsvolles und fachkompetentes Handeln verpflichtet zum Beachten der Leitlinien, die sich aus der beraterischen Beziehung zu den Ratsuchenden und aus der gesellschaftlichen Verantwortung von Berufsberatern/innen ableiten:

Das Grundrecht auf Freiheit der Wahl des Berufes, des Arbeitsplatzes und der Ausbildungsstätte (Art. 12 GG) ist Leitmotiv und gleichzeitig auch Grenze für die berufsberaterische Beteiligung an der anstehenden Berufsentscheidung. Es schließt sowohl die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme beraterischer Dienstleistungen als auch den freien Zugang ein, entsprechend der Entschließung der EU Nr. 9286 von 2004 („Entschließung über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa“).

Ratsuchende werden wegen ihres Geschlechts, ihrer Abstammung, ihrer Rasse, ihrer Heimat und Herkunft, ihrer politischen und religiösen Anschauung weder bevorzugt noch benachteiligt, sondern in ihrer jeweiligen individuellen Persönlichkeit unter Achtung des Elternrechts respektiert und gefördert (Art. 3 und 6 GG).

Die ethischen Standards des Weltverbandes AIOSP, veröffentlicht 1995, sind Maßstäbe für das berufliche Handeln.

Das Vertrauensverhältnis zu den Ratsuchenden verlangt Verschwiegenheit. Der Schutz aller persönlichen und vertraulichen Daten ist garantiert; sie werden nur mit Einverständnis der Betroffenen an Dritte weitergegeben.

Berufsberater/innen sind unparteilich tätig. Jede Art von Einflussnahme durch Interessengruppen ist ausgeschlossen.

Die den Ratsuchenden mitgeteilten Informationen und Aussagen haben fachlich richtig und gültig zu sein und sind ihnen verständlich zu übermitteln.

Werden in der Beratung die Grenzen der fachlichen oder persönlichen Kompetenz des/der einzelnen Berufsberaters/in erreicht, ist die Kooperation mit anderen Beratungsstellen zu suchen.

In ihrem Tätigkeitsfeld sind Berufsberater/innen zu eigenständigem Handeln befähigt und berechtigt.

### **4. Arbeitsgrundsätze, -inhalte und -formen**

#### **4.1. Arbeitsgrundsätze**

Bei ihrer Tätigkeit orientieren sich Berufsberater/innen an folgenden Arbeitsgrundsätzen:

Vertrauensvolle Beziehungsebene entwickeln:

Mit Offenheit, Einfühlungsvermögen und Akzeptanz gehen Berufsberater/innen auf die oft vielschichtigen Erwartungen ihrer Gesprächspartner/innen ein. Durch wissenschaftlich fundierte und fachlich anerkannte Methoden der Gesprächsführung fördern sie Vertrauen, Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft.

Offenheit und Akzeptanz sind Voraussetzungen für partnerschaftliches Vorgehen, das sich von den Gesprächspartnern/innen her bestimmt.

Der Beratungsprozess wird so gestaltet, dass für die Beteiligten Verlauf und Ergebnis transparent und nachvollziehbar sind.

Soziales Umfeld einbeziehen:

Da Berufsentscheidungen in den gesamten Lebenskontext (z.B. Familie, Schule, Peergroup) eingebunden sind, werden die persönlichen und sozialen Verflechtungen beruflicher Überlegungen berücksichtigt und in die Beratung eingebracht. Mit diesem systemischen Ansatz wird Beruf als wichtiges Element der individuellen Lebensgestaltung in seinen sozialen Zusammenhängen für Ratsuchende sichtbar.

Personen- und situationsgerechte Methoden einsetzen:

Berufsberater/innen verfügen über ein breitgefächertes Angebot an Methoden und wenden es personen- und situationsgerecht an. Die Verantwortung für die Auswahl der Methoden liegt uneingeschränkt bei dem/der Berufsberater/in.

Handlungsfähigkeit fördern:

Berufsberater/innen fördern die Bereitschaft und Fähigkeit der Ratsuchenden, eigene Ressourcen zu erschließen und zu nutzen. Sie unterstützen sie individuell und sachgerecht so, dass die Ratsuchenden ihre Entscheidungen überlegt treffen und entsprechend handeln können.

Gesellschaftliche und ökonomische Gegebenheiten berücksichtigen:

Um eine tragfähige Berufsentscheidung zu ermöglichen, verdeutlichen Berufsberater/innen Chancen und Risiken im Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie Anforderungen und Bedingungen der Arbeitsmärkte. Dafür ist umfangreiches und fundiertes Wissen auf dem Gebiet der Bildungs- und Beschäftigungsstrukturen unabdingbar.

#### **4.2. Arbeitsinhalte**

Berufsberater/innen leisten Orientierungshilfe und fördern die Eigenaktivitäten beim Übergang von Schule in berufliche Bildung, beim Übergang in die Arbeitswelt sowie bei der Fortbildungs- und Laufbahn-/Karriereplanung. Bei Bedarf unterstützen sie bei der Realisierung der getroffenen beruflichen Entscheidung und begleiten die gefundenen beruflichen Wege.

Den Leitlinien und Arbeitsgrundsätzen entsprechend wird das jeweilige individuelle Vorgehen gestaltet. Inhaltlich geht es darum:

- ausgehend von ihren persönlichen Wertvorstellungen berufliche Ziele der Ratsuchenden zu erarbeiten;
- Zutrauen zur eigenen Leistungsfähigkeit, angemessenen Selbsteinschätzung und Motivation zu entwickeln, Leistungswillen und Risikobereitschaft realistisch einzuschätzen und so das Selbstkonzept zu konkretisieren;
- Möglichkeiten und Konsequenzen von Berufswegen/-zielen abzuwägen und zu vergleichen, um zu einer qualifizierten Entscheidung zu kommen;
- Vorgehensweisen aufzuzeigen, wie sich Erfahrungen in Betrieben und Ausbildungseinrichtungen sammeln und bewerten lassen;
- die relevanten Informationsquellen, auch zur Realisierung der Berufsentscheidung, zu erschließen, zu strukturieren, zu gewichten und individuell nutzbar zu machen;
- Lösungen zu berufsbezogenen Fragen und Problemsituationen zu erarbeiten und passende Handlungsstrategien zu entwickeln;
- gegebenenfalls Familienangehörige und/oder andere Bezugspersonen in den Prozess einzubeziehen;
- bei Bedarf psychologische und medizinische Fachdienste oder andere soziale Dienstleister zu beteiligen.

Berufsberater/innen machen berufliche Chancen und Risiken deutlich. Sie vermitteln auf der Basis von Erkenntnissen wissenschaftlicher Forschungseinrichtungen Einblicke in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (national und international) und in Veränderungen der Arbeitswelt. Berufsberater/innen begleiten sachkundig in methodisch und didaktisch wissenschaftlich begründeter Form die Informations- und Entscheidungsprozesse der Personen unterschiedlichen Bildungs- und Sprachniveaus.

Die fachgerechte Ausübung der Kerntätigkeit Beratung bedingt weitere Arbeitsinhalte:

- Teilhabe an Wissenschaft und Forschung,
- Evaluation des beraterischen Handelns,
- Eigenverantwortliche Weiterbildung in formalisierter und nicht formalisierter Form,
- Beteiligung an fachlichen Netzwerken, auch über die nationalen Grenzen hinaus,
- Austausch und Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen.

#### **4.3. Arbeitsformen**

Die Dienstleistung Berufsberatung wird in unterschiedlichen Formen erbracht:

- Einzelsetting (face-to-face); möglich sind einmaliger Kontakt oder eine Sequenz von Gesprächen, deren Frequenz und Dauer offen oder fest vereinbart sein können;

- Gruppensetting; auch hier sind einmalige Sitzungen oder fest definierte Sequenzen möglich;
- Kommunikation durch Telefon und auf elektronischen Wegen..

Als arbeitsrechtlicher Status kommt in Betracht:

- Selbständig in eigener Praxis/Praxisgemeinschaft;
- Angestellt bei privatwirtschaftlichen, öffentlich-rechtlichen oder gemeinnützigen Institutionen.

## 5. Kompetenzen

Der angemessene berufsberaterische Umgang mit den vielfältigen Frage- und Problemstellungen von Ratsuchenden verbietet es, mit standardisierten Handlungsabläufen zu reagieren. Vielmehr verlangt der hohe Komplexitätsgrad des Arbeitsfeldes ein breites Bündel an Kompetenzen. Unabdingbar gehören insbesondere dazu:

### 5.1. Fachkompetenzen

- Fachwissen aus den Bereichen Psychologie, Erziehungs- und Sozialwissenschaften, soweit für berufsberaterische Arbeit grundlegend und relevant;
- Fachwissen aus ausgewählten Bereichen der Wirtschaftswissenschaften, des Rechts und der Medizin;
- Umfassende Kenntnisse der Bildungs- und Qualifikationsstrukturen und deren Entwicklungen;
- Fundierte Kenntnisse über Berufswege, berufliche Entwicklungs-Perspektiven und Tätigkeitsfelder auf den verschiedenen Qualifikationsebenen;
- Grundlegende Kenntnisse regionaler und überregionaler Arbeitsmarktstrukturen;
- Kenntnis der relevanten Datenbanken und Beherrschen von Suchstrategien;
- Kenntnisse über Bildungssysteme anderer Länder;
- Interkulturelle Kompetenzen;
- Wissen um die Bedeutung von Arbeit in der Gesellschaft.

### 5.2. Methodenkompetenzen

- Methoden der Gesprächsführung,
- psychodiagnostische Verfahren,
- Methoden für Arbeit mit Gruppen,
- die Fähigkeit, Informationen zu prüfen und zu strukturieren,
- die Fähigkeit, Informationen und komplexe Sachverhalte klientengerecht aufzubereiten und verständlich weiterzugeben,
- Methoden, das soziale und kulturelle Umfeld der Ratsuchenden wahrzunehmen und in die Beratung einzubeziehen,
- Evaluationsmethoden.

### 5.3. Sozialkompetenzen

- ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit,
- Empathie und Wertschätzung
- differenzierte verbale und nonverbale Kommunikationsfähigkeit,
- die Fähigkeit, Prozesse auf der Beziehungsebene wahrzunehmen und zu gestalten,
- die Fähigkeit zu ressourcen- und lösungsorientiertem Denken und Handeln,
- die Fähigkeit, Ratsuchende zu ermutigen,
- die Fähigkeit, mit Widersprüchen und Konflikten umzugehen,
- professionelle Nähe bzw.. Distanz

#### **5.4. Personale Kompetenzen**

- Ermutigender und wertschätzender Umgang mit sich selbst,
- Bewusster Umgang mit eigenen Werten und Normen,
- Wahrnehmung eigener Bedürfnisse,
- Fähigkeit zur systematischen Selbstreflexion und Reflexion der eigenen Rolle als Berater/in angesichts der Dynamik von Veränderungsprozessen.

### **6. Zugang und Ausbildung**

Die derzeit tätigen Berufsberater/innen verfügen über unterschiedliche Vorbildungen, häufig über ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit vielfältigen Zusatzqualifikationen.

Der Zugang zur Tätigkeit als Berufsberater/in ist mit dem Ziel weiterzuentwickeln, die internationalen Standards verbindlich anzuwenden. Als Qualifikation ist das erfolgreiche Absolvieren eines Masterstudiengangs in Beratungswissenschaften mit Schwerpunkt auf Beratung in Bildung, Weiterbildung, Beruf und Beschäftigung mit entsprechenden Praxisanteilen oder eine gleichwertige Qualifikation vorauszusetzen.

### **7. Qualitätssicherung**

Der Qualitätssicherung dienen regelmäßige beraterische Tätigkeiten, Fortbildung und Supervision. Es liegt in der Verantwortung der Berufsberater/innen, ihre Fach-, Methoden- und Sozial- und personale Kompetenzen ständig zu überprüfen und zu aktualisieren.

Dazu gehören auch die Bereitschaft und Fähigkeit, Selbst- und/oder Fremdevaluation einzusetzen.

Der Qualitätssicherung dient auch die Teilhabe an Wissenschaft und Forschung der einschlägigen Fachgebiete, insbesondere der Beratungswissenschaften: Umfassende und regelmäßige Information über wissenschaftlichen Entwicklungen sowie das Einbringen von Praxiserfahrung, um Forschung und Lehre zu fördern.

Der Qualitätssicherung dient auch das 1998 durch den dvb initiierte BerufsBeratungsRegister e.V. (BBR).

#### **7.1. Fortbildung**

Permanente Eigeninformation und regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sind unverzichtbar. Dabei entscheiden Berufsberater/innen selbständig, welche Fortbildungsinhalte sie für erforderlich halten und in Anspruch nehmen. Berufsberater/innen können sich durch entsprechende Fortbildung auf einzelne Aufgabengebiete oder Personengruppen spezialisieren.

#### **7.2. Supervision**

Die Teilnahme an Supervision ermöglicht systematisches und professionelles Reflektieren des beraterischen Handelns. Supervision ist ein notwendiges Instrument zur Qualitätssicherung.

Andere Formen der Selbstreflexion und Qualitätssicherung sind Coaching und Praxisberatung.

### **8. Zielsetzung für die Weiterentwicklung**

Der dvb strebt für Zugang, Ausbildung und für die Qualitätssicherung im Sinne des vorliegenden Berufsbildes eine berufsgesetzliche Regelung an, auch um Ratsuchende vor unprofessionellen und unseriösen Ratgebern zu schützen.