

## Strategische Führung auf nationaler Ebene : Leitlinien für 2008-2011

Die Fachkommission "Weiterbildung" hat die Kompetenzen definiert, die im Rahmen der Weiterbildung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/innen zwischen 2008 et 2011 zu entwickeln sind. Sie hat sich dabei auf das von der KBSB erarbeitete Kompetenzprofil gestützt.

Die Fachkommission hat inhaltliche (aus dem Kompetenzprofil resultierende), Quer- und formale Elemente unterschieden, die die Weiterbildung betreffen.

<b>Elemente, die vom Kompetenzprofil stammen</b>	
<b>1. Einzelberatung</b>	
<i>Hauptziel</i>	Entwicklung seiner Beratungskompetenzen, wobei das Umfeld der Beratung (Persönlichkeit des Ratsuchenden, Familie, Kultur, usw.), sowie neue psychologische Ansätze und aktuelle Trends (z. Bsp. On-line Beratung) berücksichtigt werden sollen.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich über die Finalität und die Grundlagen der Beratung befragen</li> <li>• Sich globalere Gedanken über die Beratung machen; die Selbst-Reflexion entwickeln</li> <li>• Mit anderen Kommissionen des SDBB zusammenarbeiten</li> </ul>
<b>2. Beratungsgespräch</b>	
<i>Hauptziel</i>	Erweiterung seiner Fähigkeit, Gespräche zu führen, indem man sich auf die wissenschaftlichen Fortschritte stützt (z. Bsp. in der Jugendlichen- und Erwachsenenpsychologie, Sozialpsychologie).
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversifizierung der Beratungs- und Gesprächsführungsmethoden</li> <li>• Neue Gesprächsführungsformen kennenlernen</li> </ul>
<b>3. Diagnostik</b>	
<i>Hauptziel</i>	Sich neue Diagnostikmethoden und –techniken aneignen und einen kritischen Blick gegenüber den bestehenden Instrumenten entwickeln (für die Qualitätssicherung).
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Harmonisierung der Methoden und Instrumente auf nationaler Ebene</li> <li>• Anpassung dieser Instrumente an die spezifischen Zielgruppen</li> </ul>
<b>4. Informieren</b>	
<i>Hauptziel</i>	Den Umgang mit Informationen verbessern: Informationssuche, -verarbeitung und -weitergabe.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seine Kenntnisse über die Ausbildungen und Berufe aktualisieren</li> <li>• Die Schaffung des SDBB nutzen, um die Informationen zu zentralisieren</li> <li>• Die Fähigkeit zur Informationssuche optimieren</li> <li>• Am Wissensmanagement teilnehmen</li> </ul>

<b>5. Begleitung / Coaching</b>	
<i>Hauptziel</i>	Entwicklung seiner Begleitungs- und Coachingkompetenzen, um die Ratsuchenden optimal in der Realisierung ihrer Projekte unterstützen zu können.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernen von Coachingstrategien</li> <li>• Case Management als Beispiel</li> </ul>
<b>6. Gestalten und Anbieten von Gruppenveranstaltungen</b>	
<i>Hauptziel</i>	Lernen, ein Kursangebot auf die Beine zu stellen, Ausbildungsmodule zu organisieren und deren Inhalt zu bestimmen (z. Bsp. Arbeitsgruppen und Workshops schaffen).
<i>Vorschlag</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das SVEB Modul "Lehrveranstaltungen für Erwachsene planen" besuchen</li> </ul>
<b>7. Durchführen einer Gruppenveranstaltung</b>	
<i>Hauptziel</i>	Entwicklung seiner Kompetenzen im Bereich der Leitung von Gruppenveranstaltungen indem neue Methoden und Strategien erlernt werden.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das SVEB Modul "Lehrveranstaltungen mit Erwachsenen durchführen" besuchen</li> <li>• Didaktische Kenntnisse erwerben</li> <li>• Die Gruppendynamik verstehen</li> </ul>
<b>8. Networking</b>	
<i>Hauptziel</i>	Lernen, ein eigenes Netzwerk zu schaffen und effizient mit den verschiedenen institutionellen Partnern zusammenzuarbeiten. Ein Netzwerk kann auf verschiedenen Ebenen entwickelt werden: intern, interinstitutionell, national, international.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einen nationalen Tag der BSL-Beratung schaffen um Austausch zu fördern</li> <li>• An nationalen und/oder internationalen Fachtagungen teilnehmen</li> <li>• Internationale Experten einladen</li> <li>• Die Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern fördern</li> </ul>
<b>9. Öffentlichkeitsarbeit</b>	
<i>Hauptziel</i>	Entwicklung seiner Kommunikationskompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit den Ratsuchenden (den spezifischen Zielgruppen entsprechend)</li> <li>• mit den verschiedenen institutionellen Partnern</li> <li>• gegen aussen (Public Relations).</li> </ul>
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernen, mit den Medien zu kommunizieren</li> <li>• Kommunikationsstrategien entdecken</li> <li>• Marketing als Kommunikationsinstrument verwenden (z. Bsp. für kostenpflichtige Dienstleistungen)</li> </ul>

<b>10. Führen</b>	
<i>Hauptziel</i>	Erweiterung seiner Führungs-, Supervisions- und Leitungskompetenzen.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die benötigten Kompetenzen für die Supervision erwerben. (Die Kantone sollen jedoch entscheiden, wie die Supervision der Mitarbeiter/innen gestaltet werden soll).</li> <li>• Leadershipkompetenzen entwickeln</li> <li>• Gruppenverantwortliche im Bereich der Personalführung ausbilden</li> </ul>
<b>11. Qualitätssicherung auf Stufe Institution</b>	
<i>Hauptziel</i>	Lernen, seine eigene Arbeitsleistung zu evaluieren, Qualitätsstandards zu entwickeln und schrittweise den SCQ einzusetzen.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Qualitätsmanagement entwickeln</li> <li>• Eine globale und gemeinsame Qualitätsvision schaffen</li> <li>• Das Personal für die Ziele der Institution sensibilisieren</li> </ul>
<b>12. Durchführung eines Projekts</b>	
<i>Hauptziel</i>	Entwicklung seiner Projektleitungskompetenzen, in der Absicht, interne oder externe Projekte führen zu können. Förderung der Verantwortungsübernahme in den Institutionen.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fähigkeit zur Projektleitung entwickeln</li> <li>• Lernen, mit anderen institutionellen Partnern umzugehen</li> </ul>
<b>13. Selbst-Evaluation</b>	
<i>Hauptziel</i>	Förderung der Kompetenzen zur Evaluation seiner Einstellung, Beziehungsfähigkeit ( <i>capacités relationnelles</i> ) und Berufspraxis.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methoden benutzen wie z. Bsp <i>l'histoire de vie</i> oder <i>l'analyse des pratiques entre pairs</i></li> <li>• Selbstkompetenzen fördern</li> </ul>
<b>14. Sich weiterbilden</b>	
<i>Hauptziel</i>	Seine Kenntnisse und Kompetenzen auf den neusten Stand bringen und erweitern, um die eigene berufliche Entwicklung sicherzustellen und einen Karriereplan zu erarbeiten.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seine Stärken, Bedürfnisse und Schwächen identifizieren lernen</li> <li>• Den Transfer der erworbenen Kompetenzen in den Arbeitsalltag sicherstellen</li> </ul>
<b>15. Fachwissen aktualisieren</b>	
<i>Hauptziel</i>	Sich über die Entwicklung der Arbeitswelt (z. Bsp. Selektionskriterien der Unternehmen, Integrationsmöglichkeiten), der Berufsbildung (z. Bsp. ökonomischer Wert einer Ausbildung / <i>return on investment</i> ) und der Gesellschaft (Trends) informieren.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernen, mit den Informationstechnologien und den verfügbaren Dokumentationssystemen umzugehen, um seine Kompetenzen zu aktualisieren</li> <li>• Praktikas in Unternehmen absolvieren</li> <li>• Ein Observatorium schaffen, um die Entwicklung der verschiedenen Berufsfelder zu verfolgen (Branchenpuls)</li> </ul>

<b>16. Gleichgewicht halten</b>	
<i>Hauptziel</i>	Entwicklung von Strategien, die es ermöglichen, ein Gleichgewicht zwischen den beruflichen Anforderungen und den eigenen Bedürfnissen / seinem persönlichen Wohlbefinden zu finden.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stressbewältigungs- und Copingkompetenzen erwerben</li> <li>• Sich Arbeitsorganisationsmethoden aneignen</li> <li>• Burn-out Prävention</li> <li>• Entwicklung seiner Fähigkeit, Abstand zu nehmen und Anpassungsmassnahmen zu treffen</li> </ul>
<b>17. Umgang mit Veränderung</b>	
<i>Hauptziel</i>	Entwicklung seiner Fähigkeit, sich schnell und wirksam an die auftretenden Veränderungen anzupassen (neue Technologien, neues Zielpublikum, sozialökonomische Veränderungen, Hausarbeit, Restrukturierung, usw.).
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die institutionellen und persönlichen Veränderungen managen lernen</li> <li>• Sich an eine globalisierte und multikulturelle Welt anpassen</li> <li>• Lernen, mit neuen Technologien umzugehen</li> <li>• Neue Arbeitsformen testen (Call-Centers, on-line Beratung, usw.)</li> </ul>
<b>18. Forschung betreiben</b>	
<i>Hauptziel</i>	Lernen, Forschung im Bereich der BSLB zu betreiben oder sich über laufende Forschungsprojekte / Publikationen in diesem Bereich informieren.
<i>Vorschläge</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit den Universitäten und Fachhochschulen zusammenarbeiten</li> <li>• An Blockkurse von Universitäten teilnehmen</li> <li>• Sich an Fachtagungen und Symposien im Bereich der BSLB einschreiben</li> <li>• Ein Monitoring im Bereich der BSLB-Forschung errichten</li> <li>• Ein Observatorium der Veröffentlichungen schaffen</li> </ul>

**Queraspekte (*aspects transversaux*)**

Die Fachkommission schlägt einige **allgemeine Ansatzpunkte** für die Weiterbildung vor:

- Der Inhalt der Weiterbildungen soll an die verschiedenen Zielgruppen der Ratsuchenden angepasst werden:
  - Erwachsene (Bsp.: Informationen über den Arbeitsmarkt)
  - Jugendliche (Bsp.: pädagogische Methoden, Vertiefung der Thematik der Eingliederung)
  - Arbeitslose, IV, Studenten (spezifische Weiterbildungen)
- Handlungskompetenzen sollen gefördert werden
- Die Forschung im Bereich der BSLB soll gefördert werden :
  - für die Entwicklung von Diagnostikinstrumenten
  - für die Entwicklung von Beratungs- und Gesprächsführungstechniken
  - im Bereich der differenziellen, interkulturellen, Sozial-, Erwachsenen-, Jugendlichenpsychologie, usw.)
- Mit bestehenden Ausbildungsinstitutionen zusammenarbeiten, um sich über das Kursangebot abzusprechen
- Es soll vermehrt mit den anderen Fachkommissionen und Subkommissionen des SDBB zusammengearbeitet werden
- Eine Bedürfnisanalyse sollte beim Beratungspersonal durchgeführt werden
- Die Attraktivität des Angebotes soll sichergestellt werden, wobei ein Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen des Beraters und der Institution gefunden werden soll
- Der Transfer in die Berufspraxis der in den Weiterbildungen erworbenen Kompetenzen soll sichergestellt werden
- Neue Lernformen sollen angewendet werden, die die Kursteilnehmenden ermutigen, aktiv an ihrer Weiterbildung mitzuwirken (Bsp.: Entwicklung einer Wissensaustauschplattform: Internetforum oder Blog)
- Ein Qualitätsevaluationskonzept der Weiterbildungen soll erarbeitet werden, das die Lerneffekte, die Qualität der Referenten und den Zufriedenheitsgrad der Teilnehmenden misst

## Formale Aspekte der Weiterbildungen

Die Fachkommission formuliert einige **Empfehlungen**:

- Das Weiterbildungsangebot des SDBB richtet sich im Prinzip an das Beratungspersonal. Eine Öffnung ist jedoch möglich:
  - für andere Zielgruppen wenn sich das Thema dafür eignet
  - ein primäres und sekundäres Zielpublikum soll definiert werden
- Es sollen Weiterbildungen angeboten werden, die:
  - länger (eventuell modulartig) und
  - zertifizierend (die einen grösseren persönlichen Einsatz und das Verfassen einer Arbeit verlangen) sind und
  - die Berufsbildung einbeziehen
- Es soll vermehrt mit bestehenden Ausbildungsinstitutionen - die bereits anerkannte Diplome erteilen - gearbeitet werden (Weiterbildungsabteilungen der Universitäten und Hochfachschulen, SVEB)
- Bestehende Kursangebote sollen berücksichtigt werden und Synergien sollen geschaffen werden
- Kriterien für die Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsinstitutionen (z.Bsp. mit privaten Anbietern) sollen definiert werden

Stand: 3. Dezember 2007