

Verfahren zur Beurteilung der Kompetenzen / Kompetenznachweise

(Stand: 18.12.2023)

1. Grundsätze

- Die Verfahren müssen in Anlehnung an das Kompetenzprofil bso konzipiert werden. Jedem Ausbildungsinstitut ist es frei gestellt, zusätzliche Kompetenzen gemäss dem eigenen Kompetenzprofil hinzuzufügen und zu überprüfen.
- Die Institute beschreiben und begründen, welche Verfahren sie anwenden und anhand welcher Kriterien sie beurteilen.
- Folgende Verfahren sind verbindlich durchzuführen (siehe Kurzbeschrieb Verfahren)
 - a. Praxisprüfung in realen und/oder simulierten Beratungssituationen
 - b. Schriftliches Beratungskonzept
 - c. Diplomarbeit
 - d. Kolloquium.

2. Wahl der Verfahren

Für die Wahl eines Verfahrens ist der Zusammenhang mit den entsprechenden Kompetenzen des Ausbildungsteils ausschlaggebend. Es steht den Ausbildungsinstitutionen frei, das für sie adäquate Überprüfungsverfahren zu bestimmen und zu terminieren.

3. Kriterienkatalog für gute Verfahren (Kompetenznachweise)

- Alle Kompetenznachweise orientieren sich am Kompetenzprofil des bso, an den Kompetenzprofilen des Lehrgangs und an den Zielen des entsprechenden Teils der Ausbildung.
- Die Kompetenznachweise sind möglichst authentisch. Authentisch bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Qualifikationssituation der späteren Anwendungssituation bezüglich Sinnhaftigkeit, Interaktionskultur, Kompetenzspektrum, Wissensaufbau und Lernsteuerung möglichst ähnlich sein soll.
- Kompetenzen sollen anhand komplexer Anwendungssituationen beurteilt werden. Solche Situationen haben vier Kennzeichen:
 - a. Sie repräsentieren relevante Bildungsinhalte
 - b. die Kriterien der Leistungsbeurteilung sind transparent
 - c. die Selbstbeurteilung der Studierenden wird mitberücksichtigt
 - d. die Studierenden machen ihre Lernergebnisse und Lernwege publik.

Verfahren der Kompetenzüberprüfung: Kurzbeschreibung

1: Praxisprüfung in realen und/oder simulierten Beratungssituationen	
Aufgabe	<p>Die Kandidat:innen beraten eine Klientin oder einen Klienten in einer simulierten oder in einer durch Video/Audio Protokolle dokumentierten oder einer realen Beratungssituation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Für die simulierte Situation wird eine rollenspielende Person eingesetzt, die sich anhand einer schriftlich vorgegebenen Praxissituation (Fallbeispiel) auf die Rolle vorbereitet. - Eine reale Beratungssituation der Kandidatin oder des Kandidaten kann live mit Beratungskund:innen oder Ausbildungsteilnehmenden erfolgen oder wird durch Video/Audio so dokumentiert, dass wichtige Aspekte der Auftragsklärung, des methodischen Vorgehens, der beraterischen Haltung und des Abschlusses einer Beratungssitzung nachvollziehbar werden. <p>In einer weiteren Sequenz geben die Kandidat:innen zu einer als Beobachterinnen und Beobachter verfolgten Beratung differenziert Feedback und führen mit der Beraterin oder dem Berater ein Auswertungsgespräch.</p>
Beurteilung	Die Beurteilungskriterien legt das Institut selber fest.
2: Schriftlich ausformuliertes Beratungskonzept	
Aufgabe	<p>Die Kandidat:innen legen ein Beratungskonzept vor, das über ihre Beratungstätigkeit Auskunft gibt. Darin erläutern sie, welches Menschenbild sie leitet und nach welchen Theorien und Methoden sie arbeiten. Sie sind fähig, ihre Interventionen theoretisch zu begründen. Ihre Vorgehensweisen richten sich nach der Problematik resp. den Fragestellungen der zu Beratenden; sie erklären, welche Theorien ihr Handeln leiten und welches methodische Vorgehen für sie im Vordergrund steht.</p>
Beurteilung	Die Beurteilungskriterien legt das Institut selber fest.
3: Schriftliche Arbeit	
Aufgabe	<p>In der schriftlichen Arbeit setzen sich die Kandidat:innen kritisch mit der eigenen Beratungspraxis und den angewandten Theorien, Ansätzen, Zielen und Methoden auseinander. Ein Beratungsprozess im jeweiligen Beratungsformat wird beschrieben, begründet und reflektiert. Die Kandidat:innen sollen zeigen, dass sie fähig sind, einen komplexen Beratungsprozess im entsprechenden Beratungsformat eigenständig und praxisorientiert zu beschreiben, zu reflektieren, zu evaluieren und sich in ihrer Rolle als kompetente, selbstverantwortlich handelnde Supervisor:in/Coach oder Organisationsberater:in zu präsentieren.</p>
Beurteilung	Die Beurteilungskriterien legt das Institut selber fest.

Berufsverband für Coaching,
Supervision und Organisationsberatung

Anhang 4 zum Reglement für die vertragliche Ausbildungspartnerschaft

4: Kolloquium	
Aufgabe	Die Kandidat:innen weisen im Abschlussgespräch nach, dass sie in der Lage sind, ihr Verhalten als Supervisor:in/Coach, bzw. als Organisationsberater:in überzeugend zu beschreiben, kritisch zu reflektieren, plausibel und theoriegestützt zu begründen, realistisch zu beurteilen und Folgerungen für die weitere Entwicklung abzuleiten.
Beurteilung	Die Beurteilungskriterien legt das Institut selber fest.