

**SCHRIFTLICHE PRÜFUNG IN BERATUNG IM PSYCHOSOZIALEN BEREICH**  
**EINSCHÄTZUNG ZUR PRÜFUNGSVERFÜGUNG ZU PRÜFUNGSTEIL 2 BERATUNGSKONZEPT**

KANDIDAT/IN \_\_\_\_\_ DATUM \_\_\_\_\_

Die Kandidat/innen beschreiben ein persönliches Beratungskonzept, das über ihre Beratungstätigkeit Auskunft gibt.

Darin erläutern sie, welches Menschenbild sie leitet, nach welchen Theorien, Zielen und Methoden sie im entsprechenden Beratungsansatz arbeiten und wie sie ihre Beratungstätigkeit evaluieren.

Jede dieser Skalen ist fünfstufig. Wählen Sie die Punktzahl aus, die Ihrer Einschätzung nach der Leistung der Kandidatin/des Kandidaten am besten gerecht wird.

Formales: Umfang 15 – 20 Seiten A4, Schriftgrad 11, Zeilenabstand 1,5

**1. FORMALES**

Umfang des Beratungskonzeptes: 15-20 Seiten Format A4 (ohne Literaturliste und Anhang) Schriftgrad 11, Zeilenabstand 1,5. Komprimierte Fachsprache, Layout und Darstellung.

5	4	3	2	1
Die Aussagen sind verständlich und sprachlich korrekt.	Die Aussagen sind meistens verständlich und sprachlich korrekt.	Die Aussagen sind unverständlich und fehlerhaft in der Sprache.	1	_____
Die Fachsprache wird präzise angewendet.	Die Fachsprache wird adäquat angewendet.	Der fachsprachliche Ausdruck ist nicht professionell.	2	_____
Die Darstellung ist in allen Teilen klar und übersichtlich gegliedert. Die Seitenzahlen sind eingefügt.	Die Darstellung ist mehrheitlich klar und übersichtlich gegliedert. Die Seitenzahlen sind eingefügt.	Die Darstellung ist unübersichtlich und nicht klar gegliedert.		=====
Quellenangaben und Literaturverzeichnis sind vollständig und die einzelnen Angaben korrekt zitiert.	Quellenangaben und Literaturverzeichnis sind ausreichend und die meisten Angaben korrekt zitiert.	Quellenangaben und Literaturverzeichnis sowie Angaben sind mangelhaft.		
Das Beratungskonzept wird als selbstverfasst erklärt.	Das Beratungskonzept wird als selbstverfasst erklärt.	Die Erklärung zur Selbstverfassung des Beratungskonzepts fehlt.		

**2. QUALIFIKATION UND KERNKOMPETENZEN**

Beschreibung des eigenen Selbstverständnisses als Beratungsperson und des Verständnisses der eigenen Tätigkeit in der Psychosozialen Beratung. Aufzeigen der Bewusstheit über die Bedeutung von Kernkompetenzen in der Beratung. Herstellen des Bezugs zwischen den Kernkompetenzen und dem eigenen professionellen Handeln.

5	4	3	2	1
Der/die Kandidat/in reflektiert die für die berufliche Qualifikation und das berufliche Handeln relevante Kernkompetenzen umfassend, kritisch und nachvollziehbar.	Der/die Kandidat/in reflektiert die für die berufliche Qualifikation und für ihr berufliches Handeln relevanten Kernkompetenzen angemessen, kritisch und nachvollziehbar.		Der/die Kandidat/in reflektiert die für die berufliche Qualifikation und beruflichen Kernkompetenzen ungenügend, zu wenig kritisch und nicht nachvollziehbar.	1 _____ 2 _____ _____

**3. GRUNDHALTUNG, MENSCHENBILD, ETHISCHE UND RECHTLICHE AKZENTSETZUNG**

Darstellen der handlungsleitenden Grundhaltung und des Menschenbildes. Bezug zu ethischen und rechtlichen Aspekten und deren Berücksichtigung in der Umsetzung.

5	4	3	2	1
Der/die Kandidat/in zeigt in persönlicher Stellungnahme, auf welches Menschenbild und welchen ethischen Grundsätzen sie/er sich ausrichtet. Der/die Kandidat/in erläutert rechtliche Aspekte und nimmt klar Stellung zu Persönlichkeits- und Datenschutz. Der/die Kandidat/in begründet kompetent und nachvollziehbar die Grenzen der eigenen beraterischen Zuständigkeit in fachlicher und persönlicher Hinsicht.	Der/die Kandidat/in zeigt genügend auf, welches Menschenbild und welchen ethischen Grundsätzen sie/er sich ausrichtet. Der/die Kandidat/in erläutert rechtliche Aspekte und nimmt Stellung zu Persönlichkeits- und Datenschutz. Der/die Kandidat/in zeigt Grenzen der eigenen beraterischen Zuständigkeit in fachlicher und persönlicher Hinsicht auf.		Menschenbild und ethische Grundsätze sind undeutlich beschrieben. Rechtliche Aspekte sind unklar dargestellt, die Stellung zu Persönlichkeits- und Datenschutz ist ungenügend. Grenzen der beraterischen Zuständigkeit in fachlicher und persönlicher Hinsicht werden nicht aufgezeigt.	1 _____ 2 _____ _____

**4. BERATUNGSANSATZ, THEORIEN, HANDLUNGSMODELL, KLIENTEL**

Aufzeigen, Beschreibung des eigenen Beratungsansatzes. Darstellen von Handlungsmodellen und Bezug zu handlungsleitenden Theorien. Daraus hergeleitete Reflexion über die mögliche Klientel.

5	4	3	2	1
<p>Der/die Kandidat/in erläutert anschaulich und präzise den eigenen handlungsleitenden Beratungsansatz mit entsprechenden Grundlagentheorien.</p> <p>Der/die Kandidat/in nimmt persönlich Stellung zur Rolle als psychosoziale Beratungsperson, nennt ausgezeichnete Beispiele, wie Beratungsziele anhand des Beratungsmodells angemessen und kreativ methodisch erarbeitet werden.</p> <p>Der/die Kandidat/in reflektiert umfassend, für welche Klientel die erworbenen Beratungskompetenzen und -methoden geeignet bzw. ungeeignet sind.</p>	<p>Der/die Kandidat/in erläutert angemessen den eigenen handlungsleitenden Beratungsansatz mit entsprechenden Grundlagentheorien.</p> <p>Der/die Kandidat/in nimmt Stellung zur Rolle als psychosoziale Beratungsperson, nennt Beispiele, wie Beratungsziele methodisch erarbeitet werden.</p> <p>Der/die Kandidat/in beschreibt, für welche Klientel die erworbenen Beratungskompetenzen und -methoden geeignet sind.</p>	<p>Der/die Kandidat/in erläutert den eigenen handlungsleitenden Beratungsansatz unpräzise und/oder mit theoretischen Mängeln.</p> <p>Der/die Kandidat/in nimmt zu wenig Stellung zur Rolle als psychosoziale Beratungsperson. Die Beispiele, wie Beratungsziele methodisch erarbeitet werden, sind nicht adäquat oder fehlen.</p> <p>Der/die Kandidat/in beschreibt ungenügend, für welche Klientel die erworbenen Beratungskompetenzen und -methoden geeignet sind.</p>	<p>1</p> <hr/> <p>2</p> <hr/> <hr/>	

**5. BERATUNGSZIELE, BERATUNGSMETHODEN, ABGRENZUNGEN**

Aufzeigen der Methodenwahl in Korrelation zum jeweiligen Klientel und Beratungsziel. Erkennen von beruflichen Grenzen und Umgang damit.

5	4	3	2	1
<p>Der/die Kandidat/in beschreibt, wie sie/er das erworbene Methodenrepertoire klientenbezogen, zielgerichtet, situationsgerecht und kreativ einsetzt. Sie/er schildert treffend ein Beispiel für ein Beratungsziel und das entsprechende methodische Vorgehen.</p> <p>Der/die Kandidat/in beschreibt nachvollziehbar die Kriterien entsprechende Methoden in Bezug auf bestimmte Klienten zu wählen bzw. nicht einzusetzen und wie sie/er Klientinnen und Klienten bei Bedarf an entsprechend spezialisierte Fachpersonen weiterweist.</p>	<p>Der/die Kandidat/in beschreibt, wie sie/er das erworbene Methodenrepertoire genügend klientenbezogen, zielgerichtet und situationsgerecht einsetzt. Sie/er schildert ein Beispiel für ein Beratungsziel und das entsprechende methodische Vorgehen.</p> <p>Der/die Kandidat/in beschreibt mehrheitlich nachvollziehbar die Kriterien, entsprechende Methoden in Bezug auf bestimmte Klienten zu wählen bzw. nicht einzusetzen und wie sie/er Klientinnen und Klienten bei Bedarf an entsprechend spezialisierte Fachpersonen weiterweist.</p>	<p>Der/die Kandidat/in beschreibt das erworbene Methodenrepertoire ungenau, zu wenig klientenbezogen, nicht zielgerichtet und situationsbezogen. Das Beispiel für ein Beratungsziel und das entsprechende methodische Vorgehen ist ungenügend.</p> <p>Die Kriterien zur Methodenwahl in Bezug auf eine bestimmte Klientel sind unpräzise oder falsch; wie Klientinnen und Klienten weitergewiesen werden ist ungenügend beschrieben.</p>	<p>1</p> <hr/> <p>2</p> <hr/> <hr/>	

**6. BEZIEHUNGSGESTALTUNG, HINWEISE ZUM HANDLUNGSMODELL**

Theoriebezogenes Aufzeigen der eigenen Möglichkeiten zur Herstellung einer tragfähigen Arbeitsbeziehung.

5	4	3	2	1
Der/die Kandidat/in beschreibt überzeugend und differenziert, wie sie/er die Beratungsbeziehung besonders förderlich gestaltet und nimmt umfassend Stellung zu Aspekten der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit.	Der/die Kandidat/in beschreibt nachvollziehbar, wie sie/er die Beratungsbeziehung angemessen gestaltet und nimmt Stellung zu Aspekten der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit.	Der/die Kandidat/in gibt ein Beispiel für kompetentes Handeln in einer kritischen Beratungssituation.	Der/die Kandidat/in beschreibt die Beratungsbeziehung ungenau und vage.	Der/die Kandidat/in nimmt zu wenig oder keine Stellung zu Aspekten der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit.
Der/die Kandidat/in gibt ein Beispiel für besonders kompetentes Handeln in einer kritischen Beratungssituation.			Kompetentes Handeln in einer kritischen Beratungssituation kommt nicht zum Ausdruck oder ist nicht nachvollziehbar.	

**7. AKTENFÜHRUNG, ADMINISTRATION, MARKETING, EVALUATION, QUALITÄTSSICHERUNG**

Aufzeigen von Methoden der Organisation der eigenen Beratungsarbeit. Leitende Gedanken und Umsetzungsmöglichkeiten bezüglich Evaluation und Qualitätssicherung.

5	4	3	2	1
Der/die Kandidat/in gibt präzise Hinweise zur korrekten Protokollführung, Administration und Archivierung.	Der/die Kandidat/in gibt genügend Hinweise zur korrekten Protokollführung, Administration und Archivierung.	Der/die Kandidat/in zeigt sich in der systematischen Evaluation er Beratungssitzungen und der Beratungsprozesse und der Qualitätssicherung überdurchschnittlich kompetent.	Der/die Kandidat/in gibt ungenügende Hinweise zur Protokollführung, Administration und Archivierung.	Der/die Kandidat/in beschreibt unzureichend, wie das Beratungsangebot bekannt gemacht und die Beratungen organisiert werden.
Der/die Kandidat/in beschreibt umfassend, wie das Beratungsangebot besonders anschaulich bekannt gemacht und die Beratungen effizient organisiert werden.	Der/die Kandidat/in beschreibt angemessen, wie das Beratungsangebot anschaulich bekannt gemacht und die Beratungen zweckmässig organisiert werden.	Der/die Kandidat/in zeigt sich in der systematischen Evaluation er Beratungssitzungen und der Beratungsprozesse und der Qualitätssicherung kompetent.	Der/die Kandidat/in zeigt sich in der systematischen Evaluation der Beratungssitzungen und der Beratungsprozesse und der Qualitätssicherung inkompetent.	

**GESAMTWERT:**

1: \_\_\_\_\_ 2: \_\_\_\_\_ **Gesamtsumme:** \_\_\_\_\_ **Mittelwert:** \_\_\_\_\_

Angeichts der obigen Einschätzung wurde über bestanden und nicht bestanden bestimmt.

**NAMEN DER PRÜFENDEN**

**TOTAL**

1. \_\_\_\_\_

1 \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

5 \_\_\_\_\_

6 \_\_\_\_\_

7 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- Bestanden**
- Nicht bestanden**

\_\_\_\_\_

**Erläuterung:**

Beträgt der Mittelwert 21 Punkte oder mehr, hat die Kandidatin oder der Kandidat bestanden, es sei denn, es wurde in einem oder mehreren Kriterien mit dem Punktwert 1 beurteilt.

Die Kandidatin oder der Kandidat hat auf jeden Fall nicht bestanden, wenn der Mittelwert 20 Punkte oder weniger beträgt.

**Grundlagenpapiere:**

- Prüfungsordnung mit Berufsbild und Kernkompetenzen
- Wegleitung inkl. Anhänge:
  - a) Charta der beruflichen Tätigkeiten Beraterin, Berater im psychosozialen Bereich mit eidg. Diplom
  - b) Konkretisierungen der beruflichen Tätigkeiten Beraterin, Berater im psychosozialen Bereich mit eidg. Diplom
  - c) Personale Kompetenzen Beraterin, Berater im psychosozialen Bereich mit eidg. Diplom
  - d) Beschreibung Beratung im psychosozialen Bereich
  - e) Ethikkodex für Aktivmitglieder SGfB mit Titelrecht «Beraterin SGfB» und «Berater SGfB» bzw. «Counsellor SGfB»