

MEVOC Kompetenz Standards für Bildungs- und Berufsberater/innen

Wie kam es zur Entwicklung der Standards?

Nach der Entwicklung einer ersten Langversion der MEVOC-Qualitätsstandards führte die Partnerschaft eine internationale Delphi-Expertenumfrage in allen Projektpartnerländern (Österreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich, Niederlande, Rumänien, Polen) durch, um die Standards empirisch zu evaluieren. An der Studie nahmen 127 ExpertInnen aus dem Bildungs- und Berufsberatungssektor teil, die einen quantitativen und qualitativen Fragebogen schriftlich beantworteten. Sie wurden um Angaben gebeten, ob die einzelnen Qualitätsstandards gemäß ihren Erfahrungen „unbedingt erforderlich“, „mittelmäßig erforderlich“ oder „nicht erforderlich“ waren. Ferner wurden Sie gebeten, Standards hinzuzufügen, die laut ihrer subjektiven Ansicht fehlten.

Die Ergebnisse der Delphi-Expertenumfrage führten zur Entscheidung, eine „gekürzte“ Fassung der Standards zu entwickeln, die nur die wichtigsten Standards umfasste. Die PartnerInnen ermittelten dafür jene Standards, die zumindest von 75 % aller Befragten als „unbedingt erforderlich“ erachtet wurden, und ergänzten sie durch mehrere andere, die die 75%Prozentmarke nicht erreicht hatten, jedoch vom MEVOC-Expertenteam als höchst wichtig für die Praxis erachtet wurden. Diese „reduzierten“ MEVOC-Standards umfassen vier Kompetenzkategorien: „Bildung und Karriere“, „Beratungspraxis“, „Persönlichkeit“ und „IKT-Kompetenzen“. Diese enthalten 12 Standards, welche wiederum 35 erforderliche Kompetenzen umfassen, wie unten dargestellt.

Die Standards

Kategorien		Kompetenzstandards	Welche Bedeutung hat dieser Standard für Sie persönlich und für die Beratungssituation im Allgemeinen?
Bildung und Karriere	Aus- und Weiterbildung	Über aktuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten Bescheid wissen	Es ist die Aufgabe von Bildungs- und BerufsberaterInnen, ihre Kenntnisse in diesem Bereich ständig auf dem neuesten Stand zu halten, da sich die existierenden nationalen und internationalen Ausbildungsmöglichkeiten laufend ändern. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten immer gut informiert sein, indem sie mit Institutionen und Ministerien ständig Kontakt halten bzw. von relevanten Websites und Rundschreiben regelmäßig Informationen beziehen. Kundinnen/Kunden sollten ihrer/ihrer Beraterin/Berater bezüglich der Aktualität der erhaltenen Informationen voll vertrauen können, da es für sie schwierig ist, einen präzisen Überblick über bestehende Angebote zu bekommen.
		Trainingsbedarf zur	Es ist wichtig, dass die Bildungs- und

		<p>professionellen Weiterentwicklung bei individuellen Klienten identifizieren können</p>	<p>BerufsberaterInnen einen weiten Überblick über allgemeine und berufliche Weiterbildungsangebote einerseits und über die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen der diversen Berufe andererseits haben. Es ist ihre Aufgabe, den KlientInnen Informationen zu liefern, die an deren individuellen Bedürfnisse angepasst sind. Nur wenn sie über ein breit gefächertes Wissen über (Weiter-)Bildungsangebote und Qualifikationsanforderungen verfügen, können sie tatsächlich die Ausbildungsbedarfe der KlientInnen erkennen und ihnen mit diesem Wissen helfen. Die KlientInnen selbst haben im Regelfall keinen optimalen Überblick über die Arbeitsmarkttrends und müssen den BeraterInnen voll vertrauen.</p>
		<p>Wissen in Bezug auf relevante Ausbildungsinstitutionen und -möglichkeiten vermitteln können</p>	<p>Es ist wichtig, dass Bildungs- und BerufsberaterInnen einen breiten Überblick über allgemeine und berufliche Weiterbildungsangebote einerseits und über Qualifikations- und Kompetenzanforderungen der unterschiedlichen Berufe andererseits haben. Es ist ihre Aufgabe, den KlientInnen notwendige Informationen darüber zu geben, welchen Bildungs- oder Ausbildungsweg sie zur Verfolgung ihres individuellen Karriereplans idealerweise einschlagen sollten. Die KlientInnen selbst haben im Regelfall keinen optimalen Überblick und müssen den BeraterInnen vertrauen.</p>
	<p>Arbeitsmarktdynamik und Berufswelt</p>	<p>in Bezug auf Arbeitsmarktveränderungen und -trends Bescheid wissen, diese aktiv beobachten und Zugang zu diesbezüglich relevanten Quellen und Ressourcen haben</p>	<p>Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten sich über die gegenwärtige und zukünftige Situation auf dem Arbeitsmarkt auf dem Laufenden halten. Um den KlientInnen richtige, relevante und aktuelle Auskünfte geben zu können, sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen nie den Kontakt mit dem Arbeitsmarkt verlieren, um Wünsche und Erfordernisse in Einklang bringen zu können.</p>
		<p>In Bezug auf existierende Berufe und deren Hauptakteure, Anforderungen, Aussichten und Ausbildungsmöglichkeiten Bescheid wissen und Zugang zu diesbezüglich relevanten Quellen und</p>	<p>Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten nicht nur über ein Verständnis der Berufe verfügen, über die sie Auskunft erteilen, sondern auch über den dazugehörigen Bildungsweg und welche Kompetenzen, Qualifikationen und Zeiterfordernisse damit verbunden sind. Dazu gehören: ein umfassendes Bild des Berufs, einschließlich der diversen Schritte auf der Karriereleiter, die der Beruf bietet; ein Verständnis der Rollen, Verpflichtungen und Möglichkeiten,</p>

		Ressourcen haben	die der Beruf bietet; ein Verständnis der Berufsanforderungen hinsichtlich der erforderlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen; ein Verständnis der Zugangs- und Qualifikationswege zu dem Beruf.
		In Bezug auf freie Stellen und Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Jobsuchmöglichkeiten Bescheid wissen	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten über freie Stellen und Beschäftigungsmöglichkeiten und diverse Möglichkeiten Bescheid wissen, bzw. wissen und vermitteln können, wie nach solchen zu suchen ist. Nur so können sie KlientInnen die besten Chancen und/oder Informationsquellen vermitteln können.
Beratung	Kommunikation mit Klienten	Über Charakteristika verschiedener Zielgruppen Bescheid wissen und für die Zielgruppe maßgeschneiderte Beratungsstrategien entwickeln können	Bildungs- und BerufsberaterInnen haben in ihrer Arbeit mit verschiedensten Zielgruppen zu tun. Unterschiede liegen dabei z.B. in Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Kultur, Fähigkeiten, Qualifikationsniveau usw. Unterschiedliche Zielgruppen erfordern auch unterschiedliche Beratungsstrategien. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten sich der Unterschiede der einzelnen Zielgruppen und der unterschiedlichen Beratungsstrategien bewusst sein, damit sie zielgerichtet und effizient mit all ihren KlientInnen arbeiten können.
		Über soziale Basisfertigkeiten verfügen und mit unterschiedlichen (evtl. auch schwierigen) Zielgruppen umgehen können	Die Beratungssituation ist ein interpersonaler und interaktiver Prozess. Grundlegende Fähigkeiten sowie eine Reihe von sozialen Kompetenzen sind wesentlich, um einen einführenden Austausch zwischen BeraterInnen und KlientInnen zu ermöglichen. Zu den grundlegenden sozialen Kompetenzen zählen u.a. Fähigkeiten wie Zuhören usw.; sie sind der Schlüssel für eine erfolgreiche zwischenmenschliche Kommunikation. Dabei gilt es, auf die Unterschiede zwischen den verschiedenen Zielgruppen zu achten.
		Klienten identifizieren können, die sich in problematischen Situationen befinden (z. B. Menschen mit gesundheitlichen oder finanziellen Problemen, Drogensüchtige) und sie an Spezialisten verweisen können	KlientInnen kommen mit einer Reihe unterschiedlicher Probleme zur Beratung, vielleicht ohne sich dessen bewusst zu sein. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten die Fähigkeit aufweisen, die Gesamtsituation der KlientInnen zu analysieren, da sie eventuell vor Problemen stehen, die gelöst werden müssen, bevor der Beratungsprozess wirksam eingeleitet werden kann. Bildungs- und BerufsberaterInnen müssen nicht selbst mit allen potenziellen Problemen umgehen können, sie sollten jedoch die geeigneten

			Stellen kennen und wissen, wohin sie KlientInnen vermitteln können, damit sie die entsprechende Unterstützung erhalten.
		Eigeninitiative fördern / wecken können	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten imstande sein, ihre KlientInnen zu befähigen und ihre Bereitschaft dahingehend zu wecken, selbst geeignete und fundierte Aktionen zu setzen und Entscheidungen zu treffen. Nur dann, wenn KlientInnen ausreichend über sich selbst reflektieren, können sie wahrnehmen, wann sie Hilfe benötigen, wann sie selbst Veränderungen herbeiführen können bzw. wann sie kompetente Unterstützung von außen einholen müssen.
	Coaching	Sich in einer verständlichen Art und Weise ausdrücken und Inhalte verständlich präsentieren können	Unterschiedliche Zielgruppen und Einzelpersonen weisen verschiedenartige Fähigkeitsniveaus auf, Informationsquellen zu verarbeiten und zu interpretieren. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten in der Lage sein, die Bedürfnisse ihrer KlientInnen zu analysieren und Informationen so zu vermitteln, dass diese davon profitieren können. Sie sollten Informationen zielgruppen- bzw. personengerecht interpretieren und präsentieren können.
		Klienten motivieren können	Wenn KlientInnen die Ergebnisse des Beratungsprozesses nicht annehmen können, bleibt dieser wirkungslos. Daher sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen imstande sein, KlientInnen dazu zu motivieren, die Ergebnisse des Beratungsprozesses möglichst optimal umzusetzen.
		Gerne helfen, jedoch auch professionelle Distanz bewahren können	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten dazu fähig sein, Situation und Probleme der KlientInnen zu verstehen. Obgleich eine wirksame Beratung von Einfühlungsgabe in die Situation der KlientInnen geprägt sein sollte, dürfen sich Bildungs- und BerufsberaterInnen nicht emotional verstricken, da dies ihre Fähigkeit beeinträchtigen kann, die Beratung unvoreingenommen zu führen. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten sich auch vor zuviel Beteiligung auf persönlicher Ebene und einer Verstrickung mit den Problemen der KlientInnen schützen, um ein Burnout zu vermeiden.
	Assessment	Frage- und Interviewtechniken	Frage- und Interviewtechniken sind Basiskompetenzen im Beratungsprozess. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten die

		beherrschen	relevanten Informationen aus ihren KlientInnen herausholen können, um den Beratungsprozess möglichst optimal steuern und den KlientInnen individuell angepasste Informationen sowie Unterstützung bieten zu können.
		Basiskommunikations- und Beratungsfähigkeiten beherrschen	Eine gute Kenntnis der Paralinguistik (Verständnis der Intonation) und der Kommunikationsprinzipien sind wichtig, da Bildungs- und BerufsberaterInnen im Gespräch einfach darauf abzielen sollten, den KlientInnen das Gefühl zu geben, dass sie auf rationaler, emotionaler und sozialer Ebene verstanden werden. Dies ist von Bedeutung, um ein produktives Verhältnis untereinander aufzubauen und die KlientInnen zu motivieren.
		Die Bedürfnisse von Klienten analysieren können	Die Fähigkeit, Bedürfnisse der KlientInnen zu analysieren, gehört zu den wichtigsten Kompetenzen von Bildungs- und BerufsberaterInnen. Nur auf Grundlage dieser Analyse kann Beratung stattfinden. Bildungs- und BerufsberaterInnen müssen zwischen ihrer eigenen emotionalen Wahrnehmung und ihrer analytischen Fähigkeit, KlientInnen auf rationale und realistische Weise zu unterstützen, trennen und differenzieren können, um so den Selbsterkenntnisprozess zu unterstützen, Karrierelösungen zu finden und Karriereentscheidungen zu treffen.
		Bei Klienten vorhandene Kompetenzen identifizieren können, die zum Selbstständig machen erforderlich sind sowie diesbezüglich relevante Informationen vermitteln können	Eine Firmengründung ist ein Berufsweg, der eine Vielzahl von Vorteilen mit sich bringt – z. B. Flexibilität oder sein eigener Chef zu sein. In Österreich sind 10,7 % aller Erwerbstätigen selbstständig*. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten die Kompetenz aufweisen, KlientInnen mit hohem Entrepreneurpotential zu erkennen und diese zu ermutigen, über eine Gründung nachzudenken, eine Geschäftsidee zu konzipieren und einen Business Plan zu entwickeln, um ein eigenes Unternehmen zu gründen. Ferner sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen über relevante Informationen über Förderprogramme für Jungunternehmer verfügen und diese bereitstellen können. *Quelle: Wirtschaftskammern Österreichs (2005) (Eds.). Statistisches Jahrbuch 2005. Wien: Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs – Bereich Statistik.

		Über die gängigen Interessens- und Fähigkeitstests Bescheid wissen, die in der Bildungsberatung verwendet werden	Bildungs- und BerufsberaterInnen benötigen einen breiten Überblick über verfügbare und derzeit in der Beratung angewandte psychometrische Tests sowie Verhaltenstests. Sie sollten imstande sein, jene Tests auszuwählen, die ihre KlientInnen dabei unterstützen könnten, Klarheit über ihre Fähigkeiten, Stärken und Schwächen und eine genauere Kenntnis ihrer selbst hinsichtlich ihrer Bildungs- und Berufsplanung zu erlangen. Jedoch sollten sie sich gleichzeitig der Grenzen dieser Tests bewusst sein und fähig sein, die Ergebnisse adäquat zu interpretieren – falls erforderlich, auch mit psychologischer Unterstützung.
		Testergebnisse analysieren und in den Beratungsprozess integrieren können	Bildungs- und BerufsberaterInnen benötigen einen breiten Überblick über derzeit verfügbare und in der Beratung angewandte psychometrische Tests und Verhaltenstests. Sie sollten imstande sein, die entsprechenden Tests auszuwählen, die ihre KlientInnen dabei unterstützen könnten, Klarheit über ihre Fähigkeiten, Stärken und Schwächen und eine genauere Kenntnis ihrer selbst hinsichtlich ihrer Bildungs- und Berufsplanung zu erlangen. Jedoch sollten sie sich gleichzeitig der Grenzen dieser Tests bewusst sein und fähig sein, die Ergebnisse adäquat zu interpretieren.
	Jobsuche und Stellenvermittlung	Über den individuellen Bedarf und die Möglichkeiten eines Klienten Bescheid wissen und diese Information mit den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes in Verbindung bringen können	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten ihr breites Wissen über bestehende berufliche Möglichkeiten und dazugehörige Kompetenzen / Qualifikationen einsetzen können, um die Kompetenzen / Qualifikationen sowie Bedürfnisse der KlientInnen mit den aktuellen und zukünftigen Möglichkeiten am Arbeitsmarkt in Einklang bringen zu können. Dies ist notwendig, um sicherzustellen, dass ihre KlientInnen kurz- und langfristig eine Beschäftigung finden. Als Folge davon sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen ihre Kenntnisse auf diesem Gebiet immer auf dem letzten Stand halten (Berufsanforderungen und Trends auf www.bic.at).
		Über formale Anforderungen des Bewerbungsvorgangs Bescheid wissen	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten sich bezüglich in der Wirtschaft bereits bestehender und entstehender Bewerbungstechniken, regionalen Besonderheiten sowie rechtlichen und aktuellen Arbeitsmarkterfordernissen auf

			dem letzten Stand halten und sollten ihren KlientInnen diese Informationen – zugeschnitten auf die individuelle Bewerbungssituation, das Berufssegment und den persönlichen Hintergrund – zugänglich machen können.
		Vermitteln können, wie man gezielt in Übereinstimmung mit den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten nach Jobangeboten sucht und dabei interne und externe Netzwerke und Quellen verwendet	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten ihre KlientInnen dabei unterstützen, die in den Berufsprofilen aufgezählten Kompetenzen zu verstehen und zu interpretieren und auf dieser Grundlage ihre eigenen Kompetenzen / Qualifikationen in Arbeitsplatzangeboten wiederzuerkennen. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten imstande sein, ihre Kenntnisse über Arbeitsvermittlung an ihre KlientInnen weiterzugeben, um ihnen konkrete Hilfestellungen zu geben.
	Ethik	Über ethische Standards für Berater Bescheid wissen (z. B. AIOSP) und sich an den Verhaltenskodex halten	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten wissen, dass es formelle sowie informelle (unausgesprochene) Verhaltensregeln gibt, und diese einhalten. Sie sollten ihr Wissen über ethische Standards laufend aktualisieren (z.B. www.iaevg.org).
Persönlichkeit	Beraterprofil	Im Job motiviert sein	Um erfolgreich sein zu können, sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen den inneren Willen aufweisen, optimale Leistung zu erbringen. „Optimal“ bedeutet hier, dass die Bedürfnisse der KlientInnen erkannt werden und die KlientInnen alle erforderlichen und notwendigen Informationen sowie Hilfestellungen erhalten. Der Beruf der Bildungs- und BerufsberaterInnen kann sehr anstrengend sein; er erfordert Persönlichkeiten, die mit hohen Anforderungen, Stress und Druck sowie, in gewissem Ausmaß, der Teilnahme an persönlichen Angelegenheiten gut umgehen können.
		Positiv denken	Manche KlientInnen sind in eher negativer Stimmung und in einer schwierigen Situation, da ihre Zukunft unsicher ist und sie nicht wissen, für welchen Berufsweg sie sich entscheiden sollen. Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten die Tatsachen positiv (und gleichzeitig realistisch) formulieren können und dabei einen gewissen Grad an Begeisterungsfähigkeit aufweisen, um derartige KlientInnen zum Weitermachen zu motivieren. Allerdings muss diese positive Art, Dinge auszudrücken, ehrlich und authentisch wirken. Bildungs- und BerufsberaterInnen

			sollten sich von ihren KlientInnen auf professionelle Weise distanzieren können, damit sie nicht von der potenziell negativen Stimmung angesteckt werden.
		Sich nicht vor neuen Erfahrungen oder Veränderungen scheuen	Da sich die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen vieler (neuer) Berufe oftmals ändern und die KlientInnen diverse Hintergründe mit verschiedenen Bedürfnissen und Problemen aufweisen, handelt es sich bei der Berufsberatung um einen Beruf, in dem man sich auf Änderungen und neue Erfahrungen einstellen muss. Man sollte auch bereit sein, neue Methoden und Tools zu erlernen und anzuwenden. Ferner sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen organisatorische Veränderungen und Entwicklungen berücksichtigen, auch in einem größeren Umfeld und Arbeitsmarkt (EU-weit und international; z.B. europäische Innovationen wie der EUROPASS CV – www.europass.at).
		Aktiv zuhören können	Aktives Zuhören ist mehr als nur höflich und einfühlsam zu sein. Es ist für Bildungs- und BerufsberaterInnen von großer Bedeutung, dass sie die spezifischen Bedürfnisse der KlientInnen erkennen und auf sie reagieren können. Abgesehen vom Zuhören, müssen sie auch nonverbale Botschaften ihrer KlientInnen erfassen können (u.a. auch die Körpersprache).
		Sich seiner Körpersprache bewusst sein, sie kontrollieren und adaptieren können	80 % der zwischenmenschlichen Kommunikation findet auf der nonverbalen Ebene statt. Die Körpersprache nimmt dabei eine entscheidende Rolle ein. Daher sollten die BeraterInnen wissen, wie diese funktioniert und was ihre Elemente bedeuten. Sie sollten Körpersprache aktiv anwenden, an die Stimmung der KlientInnen anpassen und selbst steuern bzw. kontrollieren können; sie sollten die Körpersprache der KlientInnen lesen und verstehen sowie darauf reagieren bzw. den nonverbalen Botschaften zumindest Beachtung schenken können.
		In Bezug auf kulturelle Unterschiede tolerant und offen sein	Bildungs- und BerufsberaterInnen haben mit KlientInnen von vielen verschiedenen kulturellen Hintergründen zu tun, einschließlich ethnischen Minderheiten. Daher sollten sie sich der kulturellen Unterschiede bewusst sein, nicht nur um den Beratungsprozess an den kulturellen Hintergrund der KlientInnen anpassen zu

			können, sondern auch um zu verhindern, dass es in Gruppenberatungen zwischen KlientInnen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund zu Problemen kommt (vgl. dazu das EU-Projekt „The impact of cultural differences in counselling“ - http://www.impact-edu.org/).
	Zeitmanagement	Aktivitäten planen und organisieren können; sich selbst organisieren können	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten imstande sein, ihre eigenen Aktivitäten zu planen und organisieren sowie sich an ihre Zeitplanung zu halten, nicht nur um alle Fristen einhalten und effizient arbeiten zu können, sondern auch um als gutes Vorbild für ihre KlientInnen zu agieren. BeraterInnen, die z.B. zu spät zu einem Kliententermin kommen, machen keinen guten Eindruck und sind kein gutes Vorbild. Ferner sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen Teamkompetenz und die Fähigkeit aufweisen, Aufgaben an KollegInnen zu delegieren. Sie sollten für Supervision und kritische Reflexion offen sein. Sie sollten bei ihrem Fachgebiet bleiben und sich nicht in alle Probleme verstricken, die auf sie zukommen.
		Prioritäten setzen und sich auf Einzelaktivitäten konzentrieren können sowie Zeitpläne, wenn nötig, (auch kurzfristig) ändern können	Für eine effiziente Arbeit mit Fokus auf die Bedürfnisse ihrer KlientInnen sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen in der Lage sein, ihre Zeitpläne bei dringenden Fällen umzustellen und Prioritäten zu setzen. Sie sollten bereit sein, Feedback anzunehmen und an Teaminterviews teilzunehmen.
	Stress und Frustration	Mit Stress und Frustration umgehen können	In der Beratungsarbeit sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen viel Einfluss ausüben und Unterstützung geben, wobei sie aber häufig nichts zurückbekommen, im Gegenteil: Viele KlientInnen, mit denen sie zu tun haben, sind gerade heutzutage nicht besonders motiviert und sehen ihre eigene Zukunft negativ und voller Unsicherheit. Aus diesem Grund sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen mit Stress und Frustration umgehen können. Sie sollten lernen, zu den Problemen der KlientInnen professionell distanziert zu bleiben. Sie sollten imstande sein, mit anderen im professionellen Umfeld zu sprechen und dabei ein funktionierendes lokales Netzwerk aufzubauen und aufrechtzuerhalten, an das sie die KlientInnen in spezifischen Situationen verweisen können. Ferner sollten sie Supervision und Intervention

			erhalten.
	Persönliche Weiterentwicklung	Sich seiner eigenen Grenzen bewusst sein, sich regelmäßig einer Selbstreflexion unterziehen und sein Selbstkonzept adaptieren bzw. weiterentwickeln	Bildungs- und BerufsberaterInnen sollten sich bei den Aufgaben, die auf sie zukommen, ihrer eigenen Defizite bewusst sein. Sie sollten in der Lage sein, jene Situationen zu erkennen, in denen andere SpezialistInnen benötigt werden und ihre KlientInnen an diese verweisen. Sollten sie berufliche Defizite erkennen, die sie ausgleichen können, sollten sie dies tun bzw. entsprechende Anstrengungen unternehmen.
		Willig sein, sich lebenslang fortzubilden	Beim Beratungsberuf sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen ihr Wissen über sich verändernde Trends in der Arbeitswelt als Folge der Änderungen in den diversen Berufen immer auf dem letzten Stand halten. Daher sollten Bildungs- und BerufsberaterInnen an Forschungsaktivitäten teilnehmen oder zumindest Forschungsberichte sowie Publikationen aus relevanten Gebieten lesen. Die Motivation hinter der Weiterbildung umfasst auch das persönliche Ziel, die Lücke zwischen „Soll und Haben“ und „dem Weg dorthin“ zu füllen. Konkurrenz kann sich dabei als belebender Faktor erweisen.
Informationstechnologien	PC und Informationsmanagement	IKT-Basisfertigkeiten (Word, Internetsuchmaschinen, E-Mail)	Gutes Informationsmanagement bedeutet, dass Bildungs- und BerufsberaterInnen die Anwendung von IKT-Ressourcen erlernen und beherrschen. Grundlegende IKT-Kompetenzen finden Sie auf der Seite www.ictskills.org . Um mehr als nur grundlegende IKT-Kompetenzen zu erwerben, können Bildungs- und BerufsberaterInnen an diversen Weiterbildungsprogrammen teilnehmen (z.B. Europäischer Computerführerschein – www.ecdl.com).