



bso



Schweizer Kader Organisation
Association suisse des cadres
Associazione svizzera dei quadri
Network für Kader und alle, die es werden wollen



**SAVOIR
SOCIAL**

Wegleitung zur Prüfungsordnung

über die Höhere Fachprüfung für Beratungspersonen in den
Fachrichtungen

Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach

und

Organisationsberaterin / Organisationsberater

10. Oktober 2016

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
1.1 Zweck der Wegleitung	2
1.2 Berufsbild (PO Ziff. 1.12)	2
1.3 Prüfungskommission und Prüfungssekretariat	3
2. Informationen zum Erlangen des Diploms	3
2.1 Administratives Vorgehen	3
2.2 Gebühren zu Lasten der Kandidierenden (PO Ziff. 3.4)	3
2.3 Prüfungswiederholung (PO Ziff. 6.4)	3
3. Zulassungsbedingungen (PO Ziff. 3.3)	4
3.1 Zum Abschluss der Tertiärstufe (PO Ziff. 3.31a)	4
3.2 Zur mindestens 6-jährigen Berufserfahrung (PO Ziff. 3.31b)	4
3.3 Zu den Erfahrungen als Supervisandin resp. Supervisand oder als Coachee (PO Ziff. 3.31c)	4
3.4 Zu den Beratungsprozessen (PO Ziff. 3.31d)	4
3.5 Zum Nachweis der Teilnahme an einer Interventionsgruppe (PO Ziff. 3.31e)	5
3.6 Zur Empfehlung der Lehrsupervisorin, des Lehrsupervisors (PO Ziff. 3.31f):	5
3.7 Zur Zulassung mit Abschluss der Sekundarstufe 2 (PO Ziff. 3.31)	5
4. Prüfung (PO Ziff. 5)	5
4.1 Organisatorisches	5
4.2 Prüfungsteile (PO Ziff. 5.1)	5
4.3 Beurteilung (PO Ziff. 6)	11
4.4 Beschwerdeweg und Rechtsmittel	11
5. Übergangsbestimmungen (PO Ziff. 9.1)	11
Begriffsbestimmung	12
Anhang	14

1. Einleitung

1.1 Zweck der Wegleitung

Gestützt auf Ziff. 2.2 Bst. a der Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für Beratungspersonen in den Fachrichtungen Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach und Organisationsberaterin / Organisationsberater mit eidgenössischem Diplom vom 12.03.2015 erlässt die Prüfungskommission die hier vorliegende Wegleitung zur genannten Prüfungsordnung.

Die Wegleitung dient der umfassenden Information aller an der Prüfung beteiligter Personen, namentlich der Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten, der Expertinnen und Experten sowie der Mitglieder der Prüfungskommission. Sie basiert auf der Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung als Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs und Organisationsberaterinnen / Organisationsberater mit eidgenössischem Diplom vom 12.03.2015 und präzisiert sie. Zum besseren Verständnis der Wegleitung empfiehlt es sich daher, vorgängig die jeweiligen Bestimmungen der Prüfungsordnung zu konsultieren.

Die Prüfungskommission ist befugt, die Wegleitung nach Bedarf zu aktualisieren. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ist jeweils darüber zu informieren.

Die gültige Wegleitung ist auf www.hfpberatung.ch aufgeschaltet.

1.2 Berufsbild (PO Ziff. 1.12)

Das unter Ziff. 1.12 der Prüfungsordnung aufgeführte Berufsbild wird mit folgenden Dokumenten im Anhang näher umschrieben:

- a. Charta der beruflichen Tätigkeiten Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach mit eidg. Diplom und Organisationsberaterin / Organisationsberater mit eidg. Diplom
- b. Konkretisierungen der beruflichen Tätigkeiten Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach mit eidg. Diplom und Organisationsberaterin / Organisationsberater mit eidg. Diplom
- c. Personale Kompetenzen Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach mit eidg. Diplom und Organisationsberaterin / Organisationsberater mit eidg. Diplom
- d. Fachrichtungen:
 - Supervisorin-Coach/Supervisor-Coach
 - Organisationsberaterin/Organisationsberater
- e. Anforderungen an Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren

Die beiden Fachrichtungen im Anhang d unterscheiden sich wie folgt:

- Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs mit eidgenössischem Diplom wenden sich grundsätzlich an alle Mitarbeitenden resp. Mitglieder einer Organisationseinheit. Im Vordergrund stehen hier die Reflexion der Arbeit und/oder die Entwicklung fachlicher und psychosozialer Kompetenzen.
- Bei Organisationsberaterinnen / Organisationsberatern mit eidgenössischem Diplom steht die Organisation im Zentrum. Thematisch geht es hier um die methodische Begleitung von Veränderungs- und/oder Entwicklungsprozessen.

Die Konkretisierungen der beruflichen Tätigkeiten im Anhang b bilden die inhaltliche Grundlage für die Ausgestaltung der Prüfung.

1.3 Prüfungskommission und Prüfungssekretariat

Prüfungskommission (PO Ziff. 2.1 und 2.2)

Die Aufgaben der Prüfungskommission sind unter Ziff. 2.2 der Prüfungsordnung definiert. Sie kann administrative Aufgaben einem Sekretariat übertragen.

Das Prüfungssekretariat ist zuständig für:

- die Koordination, Organisation, Planung und Durchführung der Prüfungen:
- die Erledigung administrativer Arbeiten im Auftrag der Prüfungskommission und der Trägerschaft:
- die administrative Ausführung von Beschlüssen der Prüfungskommission und der Trägerschaft.

Das Prüfungssekretariat ist Anlaufstelle für Expertinnen und Experten, Prüfungskandidatinnen und –kandidaten, Mitglieder der Prüfungskommission, Vertreterinnen und Vertreter des SBFI und weitere Interessierte. Es ist befugt, unter Einhaltung der Bestimmungen der Prüfungsordnung sowie der Beschlüsse der Prüfungskommission und der Trägerschaft, die in ihrem Pflichtenheft genannten Aufgaben selbständig zu erfüllen.

2. Informationen zum Erlangen des Diploms

2.1 Administratives Vorgehen

Die Prüfungskommission schreibt die Prüfung gem. Ziff. 3.11 mind. 5 Monate im Voraus in den Verbandsorganen sowie auf www.hfpberatung.ch aus.

Die Anmeldung zur Prüfung erfolgt mittels vollständig ausgefülltem Formular und unter Angabe resp. Beilage aller unter Ziff. 3.2 der PO genannten Informationen und Dokumente.

Nach Ablauf der Anmeldefrist verschickt das Prüfungssekretariat das Aufgebot gem. Ziff. 4.13.

2.2 Gebühren zu Lasten der Kandidierenden (PO Ziff. 3.4)

Die auf www.hfpberatung.ch publizierte Prüfungsgebühr und die Gebühr für die Registrierung und Ausstellung der Diplome gehen zu Lasten der Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten. Sie decken die Kosten für die Organisation der Prüfungen, die Anmeldung, das Material sowie die Ausstellung, Registrierung und Übergabe der Diplome. Die Gebühren sind spätestens 30 Tage nach Rechnungsstellung zu überweisen.

Allfällige Auslagen für Reise, Unterkunft und Verpflegung sind von den Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten zu übernehmen.

2.3 Prüfungswiederholung (PO Ziff. 6.4)

Gem. Ziff. 6.4 der Prüfungsordnung können die ungenügenden Prüfungsteile zweimal wiederholt werden. Für die Wiederholung einzelner Prüfungsteile legt die Prüfungskommission die Gebühren fest.

3. Zulassungsbedingungen (PO Ziff. 3.3)

Die Zulassungsbedingungen sind in der Prüfungsordnung Ziff. 3.3 aufgelistet. Dabei gilt:

3.1 Zum Abschluss der Tertiärstufe (PO Ziff. 3.31a)

Der Anmeldung sind Kopien der Abschlüsse auf Tertiärstufe beizulegen.

3.2 Zur mindestens 6-jährigen Berufserfahrung (PO Ziff. 3.31b)

Die 6-jährige, nicht spezifische Berufspraxis zu mind. 50% sind mittels Bestätigungen (in der Regel durch die Arbeitgebenden) schlüssig nachzuweisen. Bei teilzeitlicher Anstellung von weniger als 50% verlängert sich die geforderte Berufspraxis entsprechend. Bei höherprozentigen Anstellungen verkürzt sich die geforderte Berufspraxis nicht.

3.3 Zu den Erfahrungen als Supervisandin resp. Supervisand oder als Coachee (PO Ziff. 3.31c)

Verlangt werden:

30 Stunden Supervision in der Rolle als Supervisandin, Supervisand oder
30 Stunden Coaching in der Rolle als Coachee

Der Nachweis erfolgt mittels schriftlicher Bestätigung durch die jeweilige Supervisorin resp. den jeweiligen Supervisor oder durch die resp. den Coach. Für die Anerkennung der Supervisorinnen und Supervisoren gelten die folgenden Kriterien:

- a. Titel des Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung bso oder
- b. Eidg. Diplom Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach oder
- c. Gleichwertige Titel

Über die gleichwertigen Titel entscheidet die Prüfungskommission.

3.4 Zu den Beratungsprozessen (PO Ziff. 3.31d)

Gemeint sind Erfahrungen in der Beratung

- o von Einzelpersonen, Teams und Gruppen im betrieblichen oder beruflichen Kontext
- o von Organisationen

Nachzuweisen sind:

- o als Kandidatin, Kandidat der Fachrichtung ‚Supervisorin-Coach/Supervisor-Coach‘:
mind. 15 Beratungsprozesse mit insgesamt mind. 80 Stunden;
- o als Kandidatin, Kandidat der Fachrichtung
‚Organisationsberaterin/Organisationsberater‘:
mind. 3 Beratungsprozesse mit insgesamt mind. 80 Stunden.

Der Begriff ‚Beratungsprozess‘ bezeichnet den Gesamtprozess einer Beratung, beginnend mit der Auftragsklärung und endend mit dem Abschluss der Beratung.

Der Nachweis besteht aus einer anonymisierten Auflistung der durchgeführten Beratungssitzungen. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Kandidatinnen und Kandidaten die Richtigkeit der Angaben.

3.5 Zum Nachweis der Teilnahme an einer Intervisionsgruppe (PO Ziff. 3.31e)

Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen über einen Zeitraum von mind. 2 Jahren an mind. 8 Sitzungen mit insgesamt mindestens 20 Stunden einer Intervisionsgruppe teilgenommen haben. Mind. 2 weitere Personen aus der Intervisionsgruppe müssen in der selben Fachrichtung tätig sein. Der Nachweis erfolgt über Kurzprotokolle der Intervisionssitzungen.

3.6 Zur Empfehlung der Lehrsupervisorin, des Lehrsupervisors (PO Ziff. 3.31f):

Die Kandidatin, der Kandidat wird während mindestens 1 Jahres in ihrer, seiner Beratungstätigkeit von einer Lehrsupervisorin, einem Lehrsupervisor in der angestrebten Fachrichtung in mindestens 10 Sitzungen mit insgesamt mindestens 15 Stunden begleitet. Max. 5 Sitzungen können als (mind. 3-stündige) Gruppenlehrsupervision durchgeführt werden. Die Prüfungskommission führt gem. PO Ziff. 2.21g eine Liste der Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren. Die Lehrsupervisorin oder der Lehrsupervisor empfiehlt die Kandidatin, den Kandidaten auf der Basis von - durch die Prüfungskommission festgelegten - Kriterien zur Prüfung.

3.7 Zur Zulassung mit Abschluss der Sekundarstufe 2 (PO Ziff. 3.31)

Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Abschluss der Sekundarstufe 2 oder gleichwertig richten spätestens mit der Anmeldung zur Prüfung ein Gesuch um Zulassung an die Prüfungskommission. Das Gesuch muss eine Begründung und den Nachweis von mind. 8 Jahren unspezifischer Berufserfahrung zu mind. 50% enthalten. Bei höher-prozentigen Anstellungen verkürzt sich die geforderte Berufspraxis nicht. Um zur Prüfung zugelassen zu werden, müssen zudem die übrigen Bedingungen gemäss Ziff. 3.31 der Prüfungsordnung erfüllt sein.

4. Prüfung (PO Ziff. 5)

4.1 Organisatorisches

Termine und Anmeldeunterlagen sind auf www.hfpberatung.ch publiziert. Die Anmeldung erfolgt mittels Formular. Belege zu den unter Ziff 3.31 der Prüfungsordnung genannten Zulassungsbedingungen sind beizulegen. Unvollständige Anmeldungen werden zurückgeschickt.

Die von der Prüfungskommission festgelegten Abgabetermine für die Prüfungsteile 1 und 2 sind verbindlich.

4.2 Prüfungsteile (PO Ziff. 5.1)

Die Prüfung besteht aus den folgenden Prüfungsteilen:

Prüfungsteil		Art der Prüfung	Umfang, Zeit
1	Diplomarbeit (in der Fachrichtung)	schriftlich	ca. 60 Seiten ohne Titelseite, Inhaltsverzeichnis, Literaturliste und Anhänge, vorgängig erstellt und bis zur von der Prüfungskommission genannten Frist eingereicht ¹

¹ Der Termin zur Einreichung der Diplomarbeit und des Beratungskonzepts wird mit dem Zulassungsentscheid kommuniziert.

2	Beratungskonzept (in der Fachrichtung)	schriftlich	max. 20 Seiten ohne Anhänge, vorgängig erstellt und bis zur von der Prüfungskommission genannten Frist eingereicht ¹
3	Liveberatung und Assessment (in der Fachrichtung)	praktisch	80 Minuten
4	Schlusskolloquium	mündlich	90 Minuten

Prüfungsteil 1: Diplomarbeit schriftlich (in der Fachrichtung)	
Aufgabe	In der Diplomarbeit setzen sich die Kandidatinnen und Kandidaten kritisch mit der eigenen Beratungspraxis in der Fachrichtung und den zur Verfügung stehenden und angewandten Theorien, Ansätzen, Zielen und Methoden auseinander. Inhaltlich geht es um die Beschreibung eines Beratungsprozesses in ihrer Fachrichtung in einem Team, einer Gruppe, einer Organisation oder um die Beschreibung einer Einzelberatung. Die Kandidatinnen und Kandidaten sollen zeigen, dass sie fähig sind, einen komplexen Beratungsprozess in der entsprechenden Fachrichtung eigenständig und praxisorientiert zu beschreiben, zu reflektieren, zu evaluieren und sich in ihrer Rolle als kompetente, selbstverantwortlich handelnde Supervisor/-innen-Coachs oder Organisationsberater/-innen zu präsentieren.
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> - Überblicksmässige Gesamtdarstellung eines Beratungsprozesses in der entsprechenden Fachrichtung (5 Seiten²); - Komprimierte Darstellung jeder Sitzung (pro Sitzung max. 1 Seite); Ausführliche Beschreibung einer Sequenz des Ablaufs und Verlaufs ausgehend von einer transskribierten Tonband-, bzw. Videoaufnahme und der gewählten und angewandten Ansätze, Theorien, Methoden, Verfahren und Interventionen, sowie deren Wirkung auf den Beratungsprozess. In diese Darstellung soll das eigene Erleben und die Reflexion eingeflochten werden (ca. 25 Seiten); - Theoretische Auseinandersetzung und Reflexion: Einerseits Einbindung der Theorie in den Text (wo erforderlich), andererseits separate Darstellung eines speziellen Themas (6 Seiten); - Kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit, dem erarbeiteten Beratungsstil, dem Prozess der eigenen Entwicklung zur Berater/-in und den Erkenntnissen für die weitere Entwicklung (10 Seiten); - Literaturverzeichnis und Quellenangaben.

² Richtwert

	<p>Die schriftliche Diplomarbeit muss folgende, beurteilbare Elemente enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überblicksmässige Darstellung der Entwicklung eines Beratungsprozesses in der Fachrichtung; - Ausführliche Darstellung mindestens einer Sequenz des Ablaufs und Verlaufs und der gewählten und angewandten Ziele, Konzepte, Methoden, Verfahren und Interventionen sowie deren Wirkung auf den Beratungsprozess (gemäss Tonband- bzw. Videoprotokoll); - Theoretische Auseinandersetzung und Reflexion; - Auseinandersetzung mit dem eigenen, persönlichen Beratungsstil und Prozess; - Art der formalen Gestaltung der schriftlichen Diplomarbeit. <p>Die Beurteilung erfolgt nach inhaltlichen und formalen Kriterien.</p>
<p>Beurteilungskriterien</p>	<p>Formale Kriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> o Die Diplomarbeit ist vollständig und entspricht der vorgegebenen Struktur. o Die Aussagen sind verständlich und sprachlich korrekt verfasst. o Die Darstellung ist übersichtlich. <p>Inhaltliche Kriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> o Das Thema und die Fragestellung(en) sind begründet, (fachrichtungs)relevant und praxisorientiert. o Die zu bearbeitenden Fragen sind präzise formuliert. o Allfällig beschriebene Praxissituationen passen zum Thema resp. zur/zu den Fragestellung(en). o Die Darstellung relevanter Theorien und Überlegungen ist fachlich korrekt. o Die Antworten und Folgerungen nehmen Bezug zu den gestellten Fragen. o Basierend auf den Antworten sind konkrete Folgerungen gezogen worden. o Die Arbeit ist kritisch evaluiert.
<p>Formales</p>	<p>Die Kandidatinnen und Kandidaten haben schriftlich zu erklären, dass sie die Diplomarbeit selber verfasst haben.</p> <p>Als Richtwert für den Umfang der Diplomarbeit gilt eine Seitenzahl von 60, A 4 Seiten, Schrift Times New Roman, Schriftgrösse 11, Zeilenabstand 1½ (ohne Titelseite, Inhaltsverzeichnis, Literaturliste und Anhang), Seitenabstände oben, unten, rechts und links: je 3 cm.</p> <p>Quellen sind korrekt anzugeben, im Literaturverzeichnis sind dazu aufzulisten: Autorin, Autor, Erscheinungsjahr; Titel, Ort, Verlag.</p> <p>Die Diplomarbeit ist in 3 Exemplaren sowie in digitaler Form bis zur von der Prüfungskommission genannten Frist einzureichen.</p>

Prüfungsteil 2: Beratungskonzept schriftlich (in der Fachrichtung)	
Aufgabe	<p>Die Kandidatinnen und Kandidaten legen ein Beratungskonzept in ihrer Fachrichtung vor, das über ihre Beratungstätigkeit Auskunft gibt.</p> <p>Darin erläutern sie, welches Menschenbild sie leiten und nach welchen Theorien und Methoden sie arbeiten.</p> <p>Ihre Vorgehensweisen richten sich nach der Problematik resp. den Fragestellungen der zu Beratenden; sie erklären, welche Theorien ihr Handeln leiten, welches methodische Vorgehen sie sehen und ob sie dieses selbst beherrschen.</p>
Struktur	<p>Das Beratungskonzept gibt Auskunft über</p> <ul style="list-style-type: none"> - die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Supervisorin-Coach, des Supervisors-Coachs resp. der Organisationsberaterin, des Organisationsberaters; - ihr, sein Menschenbild und ihre, seine ethische Grundhaltung; - ihre, seine handlungsleitenden Theorien; - ihre, seine allgemeinen und spezifischen Ziele von Beratung (inkl. Zielgruppen und Abgrenzung); - die Beratungsgestaltung (Praxisansätze und Methoden); - die professionelle Qualitätssicherung.
Beurteilungskriterien	<p>Das Beratungskonzept gibt ein übersichtliches und klares Bild zur Supervisorin-Coach, zum Supervisor-Coach resp. zur Organisationsberaterin, zum Organisationsberater und zu ihrer Tätigkeit.</p> <p>Im Einzelnen kommt gemäss der skizzierten Struktur eine präzise und nachvollziehbare Darstellung zum Ausdruck.</p>
Formales	<p>Das Beratungskonzept umfasst max. 20 Seiten ohne Anhänge und ist in 3 Exemplaren sowie in digitaler Form bis zur von der Prüfungskommission genannten Frist einzureichen. Powerpoint-Präsentationen sind auch zugelassen.</p>

Prüfungsteil 3 : Liveberatung und Assessment (in der Fachrichtung)	
Aufgabe	<p>Die Kandidatinnen und Kandidaten (in der Rolle als Beratende in ihrer Fachrichtung) beraten live eine Klientin, einen Klienten. Für diese Rolle wird eine rollenspielende Person eingesetzt, die sich anhand einer schriftlich vorgegebenen Praxissituation (Fallbeispiel) auf die Rolle vorbereitet.</p> <p>In einer weiteren Sequenz geben die Kandidatinnen und Kandidaten zu einer als Beobachterin oder Beobachter verfolgten Beratung differenziert Feedback und führen anschliessend mit der Beraterin, dem Berater ein Auswertungsgespräch.</p>

Struktur	<p>Der Prüfungsteil 3 wird mit 2 Kandidatinnen oder Kandidaten und einem Rollenspieler oder einer Rollenspielerin durchgeführt. Die rollenspielende Person bereitet sich anhand einer schriftlich vorgegebenen Praxissituation (Fallbeispiel) auf die Rolle vor. Jede Kandidatin, jeder Kandidat wird während 80 Minuten geprüft:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Dauer</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Beurteilt wird</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A berät die Klientin, den Klienten, B beobachtet den Prozess.</td> <td style="text-align: center;">45 Min.</td> <td style="text-align: center;">A</td> </tr> <tr> <td>Anschliessend gibt B der Beraterin A ein differenziertes Feedback.</td> <td style="text-align: center;">5 Min. Vorbereitung; 10 Min. Feedback</td> <td style="text-align: center;">B</td> </tr> <tr> <td>A und B führen ein Fachgespräch, in dem die Beratungssequenz analysiert wird. B leitet Gespräch.</td> <td style="text-align: center;">20 Min.</td> <td style="text-align: center;">B</td> </tr> </tbody> </table> <p>Das Arrangement wird ein zweites Mal mit umgekehrten Rollen durchgeführt.</p>		Dauer	Beurteilt wird	A berät die Klientin, den Klienten, B beobachtet den Prozess.	45 Min.	A	Anschliessend gibt B der Beraterin A ein differenziertes Feedback.	5 Min. Vorbereitung; 10 Min. Feedback	B	A und B führen ein Fachgespräch, in dem die Beratungssequenz analysiert wird. B leitet Gespräch.	20 Min.	B
	Dauer	Beurteilt wird											
A berät die Klientin, den Klienten, B beobachtet den Prozess.	45 Min.	A											
Anschliessend gibt B der Beraterin A ein differenziertes Feedback.	5 Min. Vorbereitung; 10 Min. Feedback	B											
A und B führen ein Fachgespräch, in dem die Beratungssequenz analysiert wird. B leitet Gespräch.	20 Min.	B											
Beurteilungskriterien in den versch. Rollen	<p>Die Kandidatinnen und Kandidaten als Beratende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - moderieren die Beratungssequenzen klientinnen- und klientenzentriert, situationsadäquat und effizient; - erkennen Konfliktsituationen rechtzeitig, thematisieren sie und bearbeiten sie mit geeigneten Methoden; - wählen einen passenden Einstieg in das Beratungsgespräch, sorgen für einen stabilen affektiven Rahmen, erfassen die Fragestellung und grenzen sie ein. Zusammen mit den Klientinnen und Klienten formulieren sie die Ziele und halten diese schriftlich fest; - gehen ziieldienlich vor, bieten Raum zur Reflexion und begleiten die Klientinnen und Klienten ressourcen- und lösungsorientiert; - setzen adäquate Methoden ein; - fassen den Beratungsprozess zusammen und reflektieren ihn bezüglich der Zielerreichung; - holen Feedback von Klientinnen und Klienten ein und evaluieren das Gespräch. <p>Die Kandidatinnen und Kandidaten als Beobachterinnen und Beobachter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geben ein inhaltlich gehaltvolles, differenziertes Feedback; - wenden dabei die Feedbackregeln an. 												
	<p>Die Kandidatinnen und Kandidaten als Fachpersonen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beschreiben Kommunikationsabläufe und –vorgänge auf der Metaebene; - erklären anhand der durchgeführten Beratung soziale Phänomene, insbesondere auch systemische Zusammenhänge und organisationale Bedingungen; - drücken sich in einer angemessenen Fachsprache aus; strukturieren und leiten das Fachgespräch. 												

Formales	Die Reihenfolge der Rollen A und B werden ausgelost. Alle Beteiligten sind in jeder Phase berechtigt, sich Notizen zu machen. Der Prüfungsteil dauert insgesamt 80 Minuten.
----------	---

Prüfungsteil 4: Schlusskolloquium	
Aufgabe	Die Kandidatinnen und Kandidaten weisen im Abschlussgespräch nach, dass sie in der Lage sind, ihr Verhalten als Supervisorinnen-Coachs / Supervisoren-Coachs resp. als Organisationsberaterinnen / Organisationsberater überzeugend zu beschreiben, kritisch zu reflektieren, plausibel und theoriegestützt zu begründen, realistisch zu beurteilen und Folgerungen für die weitere Entwicklung abzuleiten.
Struktur	Die Kandidatinnen und Kandidaten präsentieren ihre Beratungskonzepte und setzen ihre Praxis in Bezug dazu. Die Expertinnen und Experten überprüfen die Kohärenz zwischen den schriftlich vorliegenden Prüfungsteilen und den beobachteten Verhaltensweisen der Kandidatinnen und Kandidaten und stellen relevante Verhaltensweisen und Aussagen der Kandidatinnen und Kandidaten als Beraterinnen und Berater zur Diskussion. Sie fordern die Kandidatinnen und Kandidaten auf, die angesprochenen Verhaltensweisen zu reflektieren, zu begründen und zu beurteilen, nötige Verhaltensänderungen zu identifizieren und Folgen für die eigene Weiterentwicklung zu formulieren.
Beurteilungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> - Präsentation: Die wesentlichen Aspekte des Beratungskonzepts sind klar und nachvollziehbar vorgestellt. Die Kandidatinnen und Kandidaten können einzelne Punkte des Konzepts präzisieren. - Auftreten und persönliche Wirkung: Die Kandidatinnen und Kandidaten haben eine grundsätzlich offene und positive Ausstrahlung und kommunizieren kongruent. - Kommunikation: Die Kandidatinnen und Kandidaten kommunizieren aktiv, rollenbewusst und situationsangepasst. Die Aussagen sind widerspruchsfrei und nachvollziehbar. Die eigenen Positionen werden ruhig und mit Überzeugung vertreten. Auf Fragen, Kritik und Vorschläge der Expertinnen und Experten gehen die Kandidatinnen und Kandidaten angemessen ein.

	<ul style="list-style-type: none"> - Konzeptionelles und analytisches Denken: Ideen und Vorschläge werden klar und anschaulich vorgestellt. Die Argumentation ist schlüssig, kohärent und theoretisch fundiert. - Systemisches, vernetztes Denken: Bei Ideen, Begründungen oder Argumentationen nehmen die Kandidatinnen und Kandidaten auf den Systemkontext Bezug. - Flexibilität und situatives Reagieren: Die Kandidatinnen und Kandidaten können auf unerwartete Reaktionen und veränderte Rahmenbedingungen flexibel und lösungsorientiert reagieren. - Die Kandidatinnen und Kandidaten beschreiben die eigenen Stärken, Fähigkeiten und Grenzen und zeigen damit Ressourcenbewusstsein auf. - Berufsethik: Die Kandidatinnen und Kandidaten handeln aufgrund von reflektierten Grundsätzen und können diese vertreten.
Formales	Für die Präsentation stehen Flipchart, Pinwand und Beamer zur Verfügung. Sie dauert ca. 10 Min. Der ganze Prüfungsteil dauert 90 Minuten.

4.3 Beurteilung (PO Ziff. 6)

Die Beurteilung erfolgt gemäss Prüfungsordnung Ziff. 6.

4.4 Beschwerdeweg und Rechtsmittel

Gegen Entscheide der Prüfungskommission wegen Nichtzulassung zur Prüfung oder Verweigerung des Diploms kann nach Ziff. 7.3 der Prüfungsordnung beim SBFJ Beschwerde eingereicht werden. Die beiden Merkblätter ‚Akteneinsicht‘ und ‚Beschwerdeverfahren‘ (siehe <http://www.sbfj.admin.ch/berufsbildung/01472/01474/index.html?lang=de>) geben weiterführende

5. Übergangsbestimmungen (PO Ziff. 9.1)

Das Qualitätsportfolio von bso-Aktivmitgliedern entspricht den geforderten Nachweisen gemäss Ziff. 9.11 der Prüfungsordnung. bso-Aktivmitglieder können daher statt der geforderten Nachweise ihr Qualitätsportfolio einreichen.

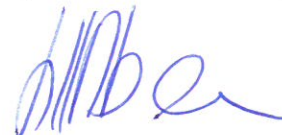
Erlass

Olten, 19. Juni 2015, angepasst am 10. Oktober 2016

Präsident /-in Prüfungskommission



Vizepräsident/-in Prüfungskommission



Begriffsbestimmung

Begrifflichkeiten

Beratungsansatz, Beratungsverfahren	Die beiden Begriffe werden meist synonym verwendet. Ein bestimmtes Verfahren geht oft auf eine Gründerfigur oder eine ‚Schule‘ zurück. Meist ist ein zentrales Charakteristikum namensgebend: z. B. ‚transaktionsanalytisch‘, ‚personenzentriert‘, ‚lösungsorientiert‘. Ein Beratungsverfahren bzw. ein Beratungsansatz ist ein hinreichend konsistenter, umfassender, detaillierter, eindeutig formulierter, begründungsstarker Handlungsansatz, der eine gewisse Verbreitung erreicht hat (Lit.: W. Mutzeck, Kooperative Beratung, 1997).
Beratungsformat	Als Beratungsformat wird ein institutionalisierter Rahmen fachlicher Beziehungsarbeit bezeichnet (z.B. Supervision, Coaching, Organisationsberatung, Beratung im psychosozialen Bereich) (Lit. F. Buer, Lehrbuch der Supervision, 1999).
Beratungskonzept	schriftlich festgehaltene und begründete planmässige Vorgehensweise bezüglich der Beratungstätigkeit. Das Beratungskonzept beinhaltet insbesondere Aussagen zur Grundhaltung, zum Theoriebezug, zu den Zielen und Methoden und zur Evaluation der Beratungstätigkeit; das Beratungskonzept besteht aus verschiedenen Beratungsansätzen. Neben der Anwendung der mit dem jeweiligen Ansatz verbundenen Methoden geht es auf der Diplomstufe auch um die fundierte Erläuterung der dahinter stehenden Theorien;
Charta	Darstellung aller (zielorientierten) Tätigkeiten eines Berufs;
Coachee	siehe ‚Klient/Klientin‘
Fach- und Methodenkompetenzen	die neben den personalen Kompetenzen für die Ausübung der beruflichen Tätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten, Arbeitsprozesse in Einzelschritte und passende Kontexte zu strukturieren (Methoden, Techniken, Instrumente, Konzepte und Werkzeuge). Die Fach- und Methodenkompetenzen drücken sich in den beruflichen Tätigkeiten aus;
Handlungen	zielorientierte Tätigkeiten;
(Handlungs-) Kompetenzen	Kombinationen von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen, die eingesetzt werden, um eine bestimmte Anforderung zu erfüllen, eine Situation zu meistern oder eine bestimmte Handlung vorzunehmen (nach CH-Q), setzen sich aus Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen zusammen ³ ;

³ Kompetenzen bezeichnen die Fähigkeit eines/einer Einzelnen, die verschiedenen Elemente seines/ihres Wissens und seiner/ihrer Fertigkeiten selbstgesteuert, implizit oder explizit und in einem bestimmten Kontext zu bündeln und auszuführen. Sie umfassen kognitive, funktionale, personale und ethische Kompetenzen (orientiert an: Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen der

Klient/Klientin	Auftraggeber, Auftraggeberin oder Leistungsempfänger, Leistungsempfängerin. In neuerer Zeit wird auch der Begriff ‚Kunde‘, ‚Kundin‘ verwendet. Im Zusammenhang mit Supervision-Coaching sind auch die Begriffe ‚Supervisand‘, ‚Supervisandin‘ und ‚Coachee‘ gebräuchlich;
Kunde/Kundin	Auftraggeber, Auftraggeberin oder Leistungsempfänger, Leistungsempfängerin.
Leistungskriterien	beschreiben Anforderungen/Messgrößen der personalen Kompetenzen sowie der Fach- und Methodenkompetenzen;
Personale Kompetenzen	an die Person gebundene Kompetenzen namentlich Selbst- und Sozialkompetenzen;
Selbstkompetenzen	Fähigkeiten einer Person im Umgang mit sich selbst (Haltung, Selbstkenntnis, Selbsteinschätzung und persönliche Motivation);
Sozialkompetenz	persönliche Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen, die in Bezug auf die Zusammenarbeit und den Umgang mit anderen notwendig sind;
Supervisand/Supervisandin	siehe ‚Klient/Klientin‘
Tätigkeiten	körperliche oder geistige Verrichtungen;
Tätigkeitsbereiche	Klasse von zielorientierten Tätigkeiten.

Anhang

- a. Charta der beruflichen Tätigkeiten Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach mit eidg. Diplom und Organisationsberaterin / Organisationsberater mit eidg. Diplom
- b. Konkretisierungen der beruflichen Tätigkeiten Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach mit eidg. Diplom und Organisationsberaterin / Organisationsberater mit eidg. Diplom
- c. Personale Kompetenzen Supervisorin-Coach / Supervisor-Coach mit eidg. Diplom und Organisationsberaterin / Organisationsberater mit eidg. Diplom
- d. Fachrichtungen:
 - Supervisorin-Coach/Supervisor-Coach
 - Organisationsberaterin/Organisationsberater
- e. Anforderungen an Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren