



Silke B. Gahleitner | Ingmar Maurer |
Eleonore Oja Ploil | Ursula Straumann (Hrsg.)

Personzentriert beraten: alles Rogers?

Theoretische und praktische
Weiterentwicklungen

BELTZ JUVENTA

Michael Barg und Thomas Reckzeh-Schubert

Von der klientenzentrierten Gesprächs- führung zur Personzentrierten Beratung in Deutschland

1970 fand in Hamburg die Gründungsversammlung der Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie (GwG) statt. Satzungsgemäß sah sie ihre Aufgabe unter anderem in der Förderung von wissenschaftlichen Forschungsarbeiten in Gesprächspsychotherapie und in der Entwicklung und Unterstützung von Aus- und Fortbildung von Gesprächspsychotherapeuten. Eine aktive Mitgliedschaft setzte damals entsprechend der Satzung ein abgeschlossenes Universitätsstudium in den Fächern Psychologie oder Medizin sowie eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in Gesprächspsychotherapie voraus. Die empirische Kontrolle der Ausbildung in Gesprächspsychotherapie und der psychotherapeutischen Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung bspw. durch Tonbandaufzeichnungen und Fallbesprechungen im Rahmen von kollegialer Supervision waren verpflichtende Kriterien für die aktive Mitgliedschaft in der Gesellschaft. Dies, wie auch die Beschränkung der Mitgliedschaft auf die Berufsgruppen der Psychologen und Mediziner, war von dem Bemühen gekennzeichnet, die wissenschaftlichen Grundlagen der Gesprächspsychotherapie hervorzuheben und die fachliche Anerkennung für dieses Verfahren – auch bei den anderen Psychotherapieverfahren – zu erhalten und die Verbreitung der gesprächspsychotherapeutischen Praxis zu erreichen. Entsprechend lag der Fokus der verbandlichen Arbeit in den Anfangsjahren der GwG in der Ausarbeitung und Umsetzung von Ausbildungscurricula in Gesprächspsychotherapie.

Aber bereits im Jahr 1973 gab es erste Überlegungen, den klientenzentrierten Ansatz auch für pädagogische und seelsorgerische Berufsgruppen zu öffnen und Ausbildungsangebote zu entwickeln, die nicht zu einer psychotherapeutischen Tätigkeit qualifizieren sollten. Ausschlaggebend hierfür war die Überlegung, dass die Zusammenarbeit der psychotherapeutisch tätigen Psychologen und Mediziner mit Sozialarbeitern, Sozialpädagogen oder Theologen eine wichtige Hilfe für die Klienten darstellt. Auf Grundlage einer Befragung unter den Ausbildern der GwG und dem auf dieser Basis festgestellten Bedarf nach klientenzentrierter Ausbildung in den genannten pädagogischen und seelsorgerischen Berufsgruppen wurden

1974 schließlich erstmals Ausbildungsrichtlinien in klientenzentrierter Gesprächsführung vorgelegt. Die Ausbildung verfolgte das Ziel, dass die Ausbildungsteilnehmer originäre Aufgaben in ihrem Beruf besser wahrnehmen können sollten. Die Ausbildung richtete sich an Seelsorger, Sozialarbeiter, Pädagogen und ähnliche Berufsgruppen und war mithin, was die Zielgruppe angeht, recht offen angelegt.

Den Ausgangspunkt der Fortbildung bildete ein Einführungskurs, der der Vermittlung der theoretischen Grundlagen der klientenzentrierten Gesprächsführung diente. Wichtig waren darin die Vermittlung der Grundprinzipien klientenzentrierter Gesprächsführung und der Möglichkeiten und Grenzen der Gesprächsführung in Abgrenzung zu anderen Beratungs- und Behandlungsformen. Eingeübt wurde die Methode anhand praktischer Fallbeispiele. Vermittelt wurden einführend auch Erklärungsmodelle für menschliche Verhaltensweisen und Störungen sowie Möglichkeiten von Verhaltensänderungen auf Grundlage des klientenzentrierten Ansatzes.

Ziele des zweiten Ausbildungsabschnittes (Praxiskurs I) waren die Sensibilisierung für das Erleben der Ratsuchenden, das Erlernen der Haltung den KlientInnen gegenüber im Gespräch echt, offen und emotional zugewandt zu sein. Wichtig waren aber auch die Kontrolle der Gesprächsführung sowie vor allem die Sensibilisierung für das Gesprächsgeschehen. Inhaltlich und methodisch spielten themenzentrierte Selbsterfahrung über die Motivation zur Teilnahme an der Ausbildung, Diskriminationslernen und Wahrnehmungstraining, Rollenspiele sowie Flexibilitätstraining zur Verbalisierung emotionaler Erlebnisinhalte eine wichtige Rolle.

Im darauf aufbauenden Praxiskurs II stand die Befähigung zur sicheren und situationsangemessenen Anwendung der klientenzentrierten Gesprächsführung in unterschiedlichen Situationen bzw. in der eigenen Berufspraxis im Vordergrund. Eingeübt wurde dies anhand der Besprechung der von den Ausbildungsteilnehmern eingebrachten Gesprächsausschnitte (vier bis fünf Tonbandmitschnitte aus Beratungsgesprächen), durch die Reflexion der Erfahrungen beim Anwenden der Methode der Gesprächsführung in berufstypischen und in schwierigen Gesprächssituationen, bei Gesprächen mit Personen in besonderen Situationen oder in Gruppen.

Die Teilnahme an einer kollegialen Supervision begleitend zur Ausbildung war verpflichtend. Aber auch nach Beendigung der Ausbildung war die kollegiale Supervision, wie in der Praxis der Gesprächspsychotherapie, ein wesentlicher Bestandteil der Qualitätssicherung in der Anwendung der klientenzentrierten Gesprächsführung. Nach Abschluss des Praxiskurses II wurde erst nach weiteren 30 Stunden Supervision im Kontext der beruflichen Praxis seitens der GwG ein entsprechendes Zertifikat ausgestellt, das darüber hinaus weiter die Verpflichtung zur regelmäßigen kollegialen Supervision beinhaltete, wenn es seine Gültigkeit behalten sollte. Durchgeführt wurden die Ausbildungen von bei der GwG zertifizierten Ausbildern gemeinsam mit Cotrainern, die Studienabschlüsse in den jeweiligen Be-

rufsgruppen hatten, über Berufspraxis verfügten und die zunächst zumeist bei der GwG zertifizierte Ausbilder in Gesprächspsychotherapie und später entsprechend zertifizierte Ausbilder in klientenzentrierter Gesprächsführung waren. Insgesamt umfasste die Fortbildung in klientenzentrierter Gesprächsführung zu Beginn 190 Ausbildungsstunden, rechnet man die Anteile Supervision ein. Im Verlauf der 80er und 90er Jahre wurde das Stundenkontingent auf zunächst 270 und dann auf 300 Ausbildungsstunden erhöht, was vor allem den Fortbildungsanteilen Supervision und Selbsterfahrung geschuldet war. Insgesamt war die Fortbildung auf einen Zeitrahmen von zuletzt zwei Jahren festgelegt.

Auch im Hinblick auf die Adressaten der Fortbildung in klientenzentrierter Gesprächsführung gab es im Verlauf der Jahre Ausweitungen. Als Zielgruppen wurden nicht mehr bestimmte Berufsgruppen angesprochen, sondern das Angebot bezog sich insgesamt auf Berufstätige, die in der psychosozialen Versorgung tätig waren. Die damit geschaffene weitere Öffnung der Fortbildungsangebote ging noch in eine andere Richtung. Mitte der 80er Jahre wurde auch Studierenden aus psychosozialen Fächern die Möglichkeit gegeben, sich entsprechend der Richtlinien der GwG nach Abschluss der Fortbildung vom Verband zertifizieren zu lassen. Dies deutet eine Entwicklungslinie an, die unter dem Aspekt der Akademisierung der Beratungsausbildung zunehmend Bedeutung erlangen sollte. In einigen Hochschulen wurden zunehmend auch Inhalte zum Personenzentrierten Ansatz und zur klientenzentrierten Gesprächsführung vermittelt und (teilweise in Kooperation mit der GwG) von Hochschullehrern in die Lehrpläne mit aufgenommen, die gleichzeitig aktive Funktionen in der GwG inne hatten. Von diesen verbandlichen Kooperationszusammenhängen gingen wichtige Impulse bei der fachlichen und curricularen Weiterentwicklung der Fortbildung in klientenzentrierter Gesprächsführung in Richtung der Personenzentrierten Beratung aus.

Die GwG hat im Verlauf von gut drei Jahrzehnten rund 5.000 Berufstätige in der Methode der klientenzentrierten Gesprächsführung fortgebildet und damit erheblich zur Verbreiterung des Personenzentrierten Ansatzes in unterschiedlichen Berufsfeldern beigetragen. Im Jahr 2005 liefen etwa 60 Kurse bundesweit parallel (Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung, 2/2005, S. 90). Abschlussberichte zu den Fortbildungsangeboten zeigen, dass in diesen Kursen in Theorie und Praxis die wichtigsten personenzentrierten Zusammenhänge und Haltungen erlernt wurden und überdies auch erfolgreich in der eigenen Berufstätigkeit angewandt werden konnten. Die auf dem Menschenbild des Personenzentrierten Ansatzes basierenden Grundhaltungen wie Empathie, Kongruenz und Wertschätzung haben ihren Wert als anpassungsfähige Grundlage für Beratung dabei immer wieder bewiesen. Berichte von Absolventen in klientenzentrierter Gesprächsführung zeigen zudem, dass personenzentriertes Arbeiten inneren Halt und Sicherheit gibt, Kommunikation und Konfliktlösungsfähigkeit verbessert, zu

mehr Effektivität am Arbeitsplatz und zu höherer Arbeitszufriedenheit führt (a.a.O., S. 90).

Inwieweit die Fortbildung in klientenzentrierter Gesprächsführung erheblich zur Verbreitung des Personenzentrierten Ansatzes mit beigetragen hat, kann an dieser Stelle nicht mit konkreten Zahlen unterlegt werden. Nimmt man aber die fachliche Ausrichtung der GwG bei Fachtagungen, Symposien oder Kongressen bzw. die daraus entstandenen Publikationen als Indikator dafür, in welchen Arbeitsfeldern der Personenzentrierte Ansatz „angekommen“ war, dann scheint dies plausibel zu sein. Bereits 1986 fand in Köln das Symposium mit dem Rahmenthema *Orientierung an der Person* statt. Band 2 der Tagungsdokumentation diskutiert bereits personenzentrierte Ansätze und Konzepte „jenseits von Psychotherapie“, vornehmlich in den Bereichen Erziehung und Schule, Gemeinwesenarbeit und Sozialarbeit, Organisationsentwicklung, Mediation und in der Fortbildung in Pflegeberufen. Während Kongresse davor und danach der Gesundheits- und Sozialpolitik gewidmet waren, veranstaltete die GwG 1995 in Aachen den europäischen Kongress für Personenzentrierte Psychotherapie und Beratung mit dem Rahmenthema „Konkurrenz und Solidarität“ (vgl. Deter, Sander & Terjung, 1997, S. 5). Auch mit der fachlichen Ausrichtung dieses Kongresses wird deutlich, dass das personenzentrierte Konzept in ganz unterschiedlichen Beratungsformen vertreten bzw. von Protagonisten in die Fachdiskurse eingebracht worden war, wie etwa in der Ausbildung in der Altenpflege, in der Schule bzw. in der Schulentwicklung, in der Paarberatung, in Mediation, interkultureller Beratung, der Suchtkrankenhilfe und in Beratungsfeldern in der Arbeitswelt wie Supervision, Coaching oder Organisationsentwicklung. Insbesondere die letztgenannten Beratungsgebiete oder -formate sollten aus unterschiedlichen Gründen in der nachfolgenden Entwicklung der Weiterbildung in Personenzentrierter Beratung eine Rolle spielen.

Viele weitere Hinweise zur Verbreitung des Personenzentrierten Ansatzes in psychosozialen Arbeitsfeldern (außerhalb des heilkundlichen Bereichs) finden sich bspw. im Jahrbuch *Personenzentrierte Psychologie und Psychotherapie* 1992 (Behr u.a., 1992) oder auch in der von Ingmar Langer herausgegebenen Festschrift zum 80. Geburtstag von Reinhard Tausch (Langer, 2001), wie auch im Reader zum gemeinsamen Symposium der Personenzentrierten Fachverbände im deutschen Sprachraum zum Thema *Identität – Begegnung – Kooperation: Person-/Klientenzentrierte Psychotherapie und Beratung an der Jahrhundertwende* im Jahr 2000 in Salzburg (Iseli u.a., 2002). Darin stellt Schmitz-Schretzmair Überlegungen an zur Weiterentwicklung „der guten und bewährten klientenzentrierten Gesprächsführung hin zu einer zeitgemäßen Weiterbildung in Personenzentrierter Beratung“ (S. 495). Dass der Personenzentrierte Ansatz vor allem auch in schulischen und pädagogischen Bereichen große Verbreitung fand, verwundert nicht, wenn man sich vergegenwärtigt, dass Reinhard Tausch in den 50er und 60er Jahren eine langjährige Forschungstätigkeit auf dem Gebiet der Psychologie

des Unterrichts und der Erziehung ausgeübt hat. Das Buch „Erziehungspsychologie“ erreichte damals über die Fachwelt hinaus auch eine breite Öffentlichkeit (Langer, 2001, S. 31 ff.).

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen von Beratung

Beratung hat sich in den zurückliegenden Jahren zu einem kontinuierlich expandierenden Arbeitsbereich sozialer, pädagogischer, psychologischer und medizinischer Fachkräfte in unterschiedlichen Praxisfeldern entwickelt (vgl. Nestmann u. a., 2004, S. 34). Als Reaktion auf die Modernisierung der Gesellschaft, auf Individualisierungsprozesse, auf die zunehmende Komplexität der individuellen Lebenssituation und insgesamt auf die Beschleunigung von Entwicklungsprozessen (vgl. Straumann in diesem Band) hat sich eine „Beratungslandschaft“ herausgebildet, die auf neue Fragestellungen und Problemlagen reagiert und/oder sich in „traditionellen“ Beratungsfeldern weiterentwickelt und professionalisiert. Relativ neu hinzugekommen sind etwa arbeitsweltbezogene Beratungsformate wie Supervision, Coaching, Personalentwicklung oder Organisationsentwicklung (vgl. Maurer in diesem Band), entwickelt haben sich unterschiedliche Ansätze in der Mediation, ausgeweitet haben sich die Beratungsangebote im Problemfeld Sucht und Drogen und in der Bildungsberatung, angesichts neuer Problemlagen modernisiert haben sich Erziehungs- und Familienberatung usw. Damit ist die Beratungslandschaft bei weitem nicht skizziert. Nestmann, Engel und Sickendiek (2004) haben in ihrem zweibändigen „Handbuch der Beratung“ den Versuch unternommen, die Unüberschaubarkeit der Beratungsangebote zu ordnen. In Bezug auf die Entwicklung der Weiterbildung in Personenzentrierter Beratung bedeutet dies, dass sie zum einen handlungsfeldspezifisches Wissen vermitteln muss und zum anderen eine feldunspezifische Kompetenzbasis (Kommunikationsmodelle, Handlungsmodelle, Veränderungsmodelle, Beratungsmethoden, Kontextmodelle) (vgl. Nestmann 2004, S. 35). Für diese feldunspezifische Kompetenzbasis bietet der Personenzentrierte Ansatz nach Carl Rogers ein gutes Fundament (vgl. Straumann in diesem Band.)

Wolfgang Rehtien spricht angesichts der Entwicklungen des Tätigkeitsfeldes Beratung von einem deutlichen Professionalisierungsschub: „Abzulesen ist dieser an der Zunahme einschlägiger wissenschaftlicher Publikationen, der (Weiter-) Entwicklung wissenschaftlich fundierter Beratungs- und Interventionskonzepte und damit verbunden der Einrichtung qualitativ hochwertiger Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Hochschulen und Fachverbänden, und nicht zuletzt an der Gründung einschlägiger Verbände, nämlich der VHBC (Vereinigung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zur Förderung von Beratung/Counselling in Forschung und Lehre) und der DGfB (Deutsche Gesellschaft für Beratung).

Daran, dass diese Entwicklung mit der zunehmenden Komplexität und Dynamisierung beruflicher und privater Lebenszusammenhänge, damit der steigenden Wahrscheinlichkeit von Bewältigungskrisen und zugleich der Verminderung sozialen Unterstützungspotenzials zusammenhängt, besteht kein Zweifel“ (Rechtien, 2009, S. 345).

Personenzentrierte Beratung

Außerhalb der Fortbildungsangebote im Rahmen der GwG fand der Ansatz der Personenzentrierten Beratung auch Eingang in die akademische Ausbildung, vor allem im Bereich der Sozialwissenschaften. Bereits 1989 wurde von Ursula Straumann und weiteren Ausbildern der GwG an der Fachhochschule Frankfurt der berufsbegleitende Weiterbildungsangang „Personenzentrierte Beratung und Krisenintervention“ konzeptionell entwickelt und von 1989 bis 1991 als Pilotkurs durchgeführt. Die Weiterbildung vermittelte zum einen die für die Beratung relevanten theoretischen und methodischen Basiskompetenzen nach dem klientenzentrierten Konzept von Carl Rogers, war darüber hinaus konzeptionell interdisziplinär und fachlich umfassend angelegt, vermittelte das erforderliche sozialarbeiterische und sozialpädagogische Basiswissen und stellte sich den Anforderungen, den komplexen, sich rasch wandelnden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Die Nachfrage war ausgesprochen groß, entsprechend gab es Anfragen aus allen möglichen Arbeitsfeldern von Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Sozialen Diensten, aus der Heimerziehung usw., was auf einen großen Bedarf an derartigen Weiterbildungsängen schließen ließ (vgl. Straumann, 1992, S. 7). Dieses weiterbildende Studium zur Personenzentrierten Beratung und Krisenintervention wurde an der Fachhochschule Frankfurt institutionalisiert und mit Erfolg über zehn Jahre lang angeboten und war die erste Beratungsausbildung an einer Hochschule, die sich in ihren theoretischen und methodischen Grundlagen an dem Konzept von Carl Rogers ausgerichtet hat (vgl. Straumann, 1995, S. 20). Die interdisziplinäre Konzeptentwicklung einer sozialwissenschaftlich fundierten Beratungsausbildung wurde an der Fachhochschule Frankfurt fortgeführt im Masterstudiengang *Sozialrecht und Beratung* (vgl. Straumann, 2001) und im weiterbildenden Masterstudiengang *Beratung in der Arbeitswelt – Coaching und Supervision* (vgl. Maurer in diesem Band).

Des Weiteren sei hier hingewiesen auf das Vertiefungsangebot klientenzentrierter Gesprächsführung der Fachhochschule Düsseldorf (Sander & Ziebertz, 2010, S. 9; Sander & Ziebertz, 2006), auf dessen Grundlage Lehrbücher zur Personenzentrierte Beratung entstanden. In ihnen werden neben den theoretischen Grundlagen zu einem personenzentrierten Beratungsverständnis vor allem auch die methodischen Konzepte einer klientenzentrierten Gesprächsführung in Beratungsprozessen praxisbezogen dargelegt. Dies

Übersicht Weiterbildungsgänge Personenzentrierte Beratung

Personenzentrierte Beratung – Grundlagen. Der Bildungsgang wird von Ausbilder-teams/Ausbildungsinstituten angeboten.

Personenzentrierte Beratung – Aufbaustufe. Der Bildungsgang wird von Ausbil-derteams/Ausbildungsinstituten angeboten.

Personenzentrierte Beratung mit Kindern, Jugendlichen und deren Bezugsperso-nen. Der Bildungsgang wird in der Regel von Einzelausbildern angeboten.

Weiterbildender Studiengang Personenzentrierte Beratung/Master of Counselling. Bildungsgang in Kooperation mit der GwG-Akademie. Von 2003 bis 2009 an der FernUni Hagen, ab 2011 an der Evangelischen Fachhochschule Bochum.

Personenzentrierte Supervision Bildungsgang in Trägerschaft der GwG-Akademie (durchgeführt seit 1998); ab 2011 in dem neuen Konzept Supervision und Coaching; Ergänzungsausbildung Personenzentrierte Supervision (seit 2009); die Weiterbildungsgänge sind von der DGSv zertifiziert.

Personenzentrierte Personal- und Organisationsentwicklung Bildungsgang in Trä-gerschaft der GwG-Akademie (seit 1999).

Personenzentrierte Beratung in der Schule (seit 2004), Fortbildungsangebote an verschiedenen Schulen.

Personenzentrierte Elternschule: Qualifizierung von Kursleitern zur Durchführung von Angeboten im Bereich Familie und Erziehung (...).

Personenzentrierte Mediation (2009).

Personenzentrierte Beratung im Bereich Palliativ Care/Hospiz (Pilotkurs 2010).

Personenzentriertes Führungskräfte- und Teamtraining (...).

Personenzentrierte Gesundheitsförderung (Curriculum ist ausgearbeitet).

Personenzentrierte Partnerschafts-, Familien- und Lebensberatung (Curriculum ist ausgearbeitet).

gilt auch für das Buch von Sabine Weinberger zur klientenzentrierter Gesprächsführung, das didaktisch als Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe angelegt ist (Weinberger, 2008). Das Buch ist in seiner Erstauflage 1980 erschienen und hat 2008 die 12. Auflage erreicht, dies zeigt die starke Nachfrage in den psychosozialen Arbeitsfeldern nicht nur nach methodisch gesicherter Anleitung, sondern auch das Interesse an Einbettung in die grundlegenden Werte und Theorien des Personenzentrierten Ansatzes. Weitere fachliche Kooperationen bestehen bspw. mit der Universität Vechta und der Hochschule Brandenburg.

Bei der Weiterentwicklung der Ausbildungscurricula in Personenzentrierter Beratung war davon ausgegangen worden, dass die Fortbildung in klientenzentrierter Gesprächsführung eine gute Grundlage darstellt, dass aber je nach Beratungsformat zusätzlich handlungsfeldspezifisches Fachwissen und Methodenkompetenzen vermittelt werden müssen. Die Gremien der GwG, die sich seinerzeit mit Fragen der Curriculumentwicklung befassten (Bildungskommission, Ausschuss für Beratung, AG Beratung) gingen davon aus, dass bei einem Weiterbildungsumfang von ca. 600 Ausbildungsstunden sowohl Qualitätsstandards gewährleistet als auch die Kosten in der Waage gehalten werden können (vgl. Schmitz-Schretzmair, 2002, S. 497). Qualitätsstandards hinsichtlich der Ausbildungsinhalte, Zeitaufwand für die Weiterbildung und die damit verbundenen Kosten – in diesem Spannungsfeld mussten die Curricula entwickelt werden. Dies angesichts eines rasch wachsenden und sich verändernden Weiterbildungsmarktes, in dem die Angebote der GwG-Ausbilder konkurrenzfähig bleiben sollten. Zu beachten waren des Weiteren die Anforderungen und Qualitätsstandards von Fachverbänden wie etwa der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGsv) oder dem Bundesverband Mediation, damit mit dem Abschluss der Ausbildung auch die fachliche Anerkennung und Zertifizierung durch die jeweiligen Fachgesellschaften möglich wird. Als Dachverband wurde 2003 die Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB) gegründet, in der die GwG Mitgründerin war und aktives Mitglied ist. Die Mitgliedsverbände der DGfB entwickelten zunächst ein gemeinsames Beratungsverständnis und erarbeiteten Mindeststandards für eine berufsbegleitende Beratungsausbildung (DGfB 2003, 2010).

Literatur

- Barg, M. (2009). Kooperation mit der Hochschule aus Sicht des Fachverbandes. In W. Rehtien, J. Waldhecker, H. E. Lück & G. Sewz (Hrsg.) (2009). *Personenzentrierte Beratung. Beiträge zur Fundierung professioneller Praxis* (381–386). Köln: GwG-Verlag.
- Behr, M., Esser, U., Petermann, F., Pfeiffer, W. M. & Tausch, R. (1992). (Hrsg.). *Personenzentrierte Psychologie und Psychotherapie*. Köln: GwG-Verlag.

- Deter, D., Sander, S. & Terjung, B. (Hrsg.) (1997). *Die Kraft des Personenzentrierten Ansatzes: Praxis und Anwendungsgebiete*. Köln: GwG-Verlag.
- Deutsche Gesellschaft für Beratung (2003). *Beratungsverständnis*. <http://www.dachverband-beratung.de/beratungsv.php> (01.03.2012).
- Deutsche Gesellschaft für Beratung (2010). *Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counselling*. Köln.
- Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie (1988) (Hrsg.). *Orientierung an der Person: Band 2 Jenseits von Psychotherapie*. Köln: GwG-Verlag.
- Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung 2/2005. Köln: GwG.
- Iseli, Ch., Keil, W. W., Korbei, L., Nemeskeri, N., Rasch-Owald, S., Schmid, P. F. & Wacker, P. (Hrsg.). (2002). *Identität – Begegnung – Kooperation: Person-/ Klientenzentrierte Psychotherapie und Beratung an der Jahrhundertwende*. Köln: GwG-Verlag.
- Langer, I. (2001). (Hrsg.). *Menschlichkeit und Wissenschaft: Festschrift zum 80. Geburtstag von Reinhard Tausch*. Köln: GwG-Verlag.
- Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (2004). „Beratung“ – Ein Selbstverständnis in Bewegung. In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung, Band 1*. (S. 33–34). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Rechtien, W., (2009). Beratung auf dem Weg vom Beruf zur Profession. In Waldhecker, J., Lück, H. E. & Sewz, G. (Hrsg.) (2009). *Personenzentrierte Beratung. Beiträge zur Fundierung professioneller Praxis* (345–353). Köln: GwG-Verlag.
- Rechtien, W., Waldhecker, J., Lück, H. E. & Sewz, G. (Hrsg.) (2009). *Personenzentrierte Beratung. Beiträge zur Fundierung professioneller Praxis*. Köln: GwG-Verlag.
- Sander, K. & Ziebertz, T. (2006). *Personenzentriert beraten – lehren – lernen – anwenden: Ein Arbeitsbuch für die Weiterbildung*. Berlin: Franck & Timme.
- Sander, K. & Ziebertz, T. (2010). *Personenzentrierte Beratung: Ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis* (Neuausgabe 2010). Weinheim: Juventa.
- Schmitz-Schretzmair, R. (2002). Personenzentrierte Beratung und Begleitung: Weiterentwicklungen der Klientenzentrierten Gesprächsführung. In Ch. Iseli, W. W. Keil, L. Korbei, N. Nemeskeri, S. Rasch-Owald, P. F. Schmid & P. Wacker (Hrsg.), *Identität – Begegnung – Kooperation: Person-/ Klientenzentrierte Psychotherapie und Beratung an der Jahrhundertwende* (S. 495–505). Köln: GwG-Verlag.
- Straumann, U. (1992). *Beratung und Krisenintervention: Materialien zu theoretischem Wissen im interdisziplinären Bezug*. Köln: GwG-Verlag.
- Straumann, U. (1995). Kommunikation – Beratung – Entwicklung. *GwG-Zeitschrift 100/ Dezember 1995*, 19–22.
- Straumann, U. (2001²). *Professionelle Beratung: Bausteine zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung*. Heidelberg: Asanger.
- Weinberger, S. (2008¹²). *Klientenzentrierte Gesprächsführung. Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe*. Weinheim und München: Juventa.

Ingmar Maurer

Der Masterstudiengang Beratung in der Arbeitswelt – Coaching und Supervision

Seit April 2008 gibt es an der Fachhochschule Frankfurt am Main – University of Applied Sciences den weiterbildenden Masterstudiengang „Beratung in der Arbeitswelt – Coaching und Supervision“. Das interdisziplinäre und zugleich praxisorientierte Studium richtet sich an Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit mehrjähriger Berufserfahrung. Es bildet Studierende zu professionellen BeraterInnen im arbeitsweltlichen Kontext aus und versetzt sie zudem in die Lage, Leitungs- und Führungsaufgaben mit beratenden Anteilen zu übernehmen. Nach erfolgreichem Abschluss des akkreditierten Studiums erhalten die Studierenden den international anerkannten akademischen Grad „Master of Arts“ und erlangen damit die Berechtigung zur Promotion.

Zielsetzung dieses berufsbegleitend konzipierten Studiengangs ist der Erwerb einer wissenschaftlich fundierten Beratungskompetenz, welche die Studierenden in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern der Arbeitswelt individuell auszudifferenzieren lernen. Die Studierenden werden in Theorie und Praxis für die professionelle arbeitsweltbezogene Beratung mit den Schwerpunkten Differenzielle Diagnostik und situationsadäquate Methodik qualifiziert. Diese akademische Coachingausbildung richtet sich einerseits an angehende BeraterInnen und ist andererseits gerade für Personen in Leitungs- und Führungsfunktionen von besonderer Relevanz. Denn Führungskräfte, die mit Planungs- und Steuerungsaufgaben betraut sind, stehen oftmals in einem Spannungsfeld von Kommunikationsstörungen, Krisen und Konflikten. Sie sehen sich Anforderungen gegenüber, die mit den bisher erworbenen fachlichen Qualifikationen nicht zufriedenstellend zu meistern sind. Gefordert sind in ihrem beruflichen Alltag mehr und mehr Kompetenzen zum Management von Übergängen, die sich an den Schnittstellen von Person zu Person, von Team zu Team, von einer Abteilung zur anderen oder von einem Bereich zum anderen konstituieren. Hier sind sozialkommunikative Kompetenzen – wie sie in dem anwendungsorientierten Masterstudiengang vermittelt werden – unerlässlich, die eine friktionsarme, erfolgreiche Zusammenarbeit und effiziente Arbeitsprozesse ermöglichen.

Dem Beratungskonzept liegt die erkenntnistheoretische Prämisse zugrunde, dass MitarbeiterInnen und Führungskräfte nicht nur über ihre Auf-