

Beratungsleistungen der Pädagogischen Hochschulen

Fachlicher Bezugsrahmen - Positionierungen und Rahmenbedingungen - Beratungsformen und ihre Anwendung

SKPH, 15. März 2007

Aktuell werden noch zusätzliche konzeptionelle Beiträge aus Sicht der Pädagogischen Hochschulen der Romandie erarbeitet.

Impressum

Herausgeber:

Schweizerische Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen (SKPH)
Thunstrasse 43a, CH-3005 Bern
www.skph.ch

Fachliche Begleitung:

Kommission Beratung der SKPH sowie Projektgruppe: Gerda Lustenberger (PHZ Luzern), Jacqueline Lüscher (PH FHNW), Karl Mäder (PHZH), Luca Sciaroni (ASP-TI)

Autorin:

Christine Böckelmann (PHZH)

Publikation:

Website SKPH

Bern, 2007

Einleitung	5
1. Professionelle Beratung	6
2. Fachlicher Bezugsrahmen von Beratung.....	7
3. Beratung für Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden	9
3.1 Positionierung im Kontext des Bildungssystems	9
3.2 Positionierung innerhalb der Pädagogischen Hochschulen	11
3.3 Rahmenbedingungen für Beratungsleistungen	13
4. Beratung von Studierenden.....	15
5. Beratung von Dozierenden und dem Mittelbau	17
6. Beratungsformen und ihr Anwendungsbereich	19
6.1 Begrifflichkeiten – Angebotsformen.....	19
6.2 Angebotspalette	24
Literaturhinweise.....	25
 Anhang: Mögliche Referenztexte für das Beratungsverständnis und das ethische Verhalten in der Beratung an Pädagogischen Hochschulen	 26
A Das Beratungsverständnis der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB).....	27
B Richtlinien für ethisches Verhalten in der Beratung.....	32
C Berufsethik des Berufsverbandes für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO).....	38
D Berufsethik der Deutschen Gesellschaft für Supervision	40

Das vorliegende fachliche Konzept zu den Beratungsleistungen der Pädagogischen Hochschulen beschreibt das Thema Beratung aus professioneller Sicht. Es wurde bewusst das Ziel verfolgt, den Fächer breit zu spannen, um den fachlichen Bezugsrahmen, die Positionierungen und Rahmenbedingungen, die Beratungsformen und ihre Anwendungen aus einer fachlichen Perspektive zu beleuchten. Es sollen gleichzeitig ein Einblick und ein Überblick möglich werden.

Unterschiedlich sind die konkreten Situationen in den Kantonen, unterschiedlich zeigen sich kantonal und regional gewachsene Strukturen und Traditionen. Folglich ist es richtig, dieses Konzept nicht als Zielzustand für alle Pädagogischen Hochschulen zu missdeuten. In erster Linie wirken sich vor allem die kantonalen und regionalen strukturellen Bedingungen determinierend auf die Möglichkeiten der einzelnen Pädagogischen Hochschulen aus, wie und in welchem Umfang Beratungsleistungen in Zukunft erbracht werden können.

Es ist zu hoffen, dass das vorliegende Konzept zur allgemeinen inhaltlichen Orientierung beiträgt, Konsensbildung ermöglicht und bei offenen Fragen zur Klärung verhilft. Hauptsächlich bleibt, dass Beratung und deren Leistungen als Beitrag zur Professionalisierung von Lehrpersonen und Schulen und zur Förderung von Studierenden und Dozierenden gesehen und erlebt werden kann.

Das Konzept steht damit für sich allein, angereichert durch einen Anhang. Es wird ergänzt mit Empfehlungen, welche Möglichkeiten konkreter Umsetzungen in oben erwähntem Sinn aufzeigen.

So verspricht sich die Kommission Beratung von dieser Konzeption der Beratungsleistungen auch eine innovative Kraft und nachhaltige Wirkung an den Pädagogischen Hochschulen und im Bildungswesen der Schweiz.

Zürich, im November 2006

Prof. Karl Mäder, dipl. Psych. IAP
Leiter Kommission Beratung SKPH

1. Professionelle Beratung

Der Begriff Beratung hat ein weites Bedeutungsfeld. Er begegnet uns im Alltag genau so, wie in professionellen spezialisierten Arbeitsfeldern. Wir kennen einerseits die Ratgeberseiten in Zeitschriften und Ratgeberbücher zu vielfältigen Lebensfragen, die Kundenberatung im Verkaufswesen und die Anlageberatung von Geldinstituten. Andererseits sind uns institutionalisierte professionelle Beratungsangebote bekannt, wie zum Beispiel Eheberatung, Berufsberatung, Erziehungsberatung, Beratung bei Mobbing oder Beratung bei Suchtproblemen.

Auch die Pädagogischen Hochschulen der Schweiz bieten unterschiedliche Beratungsangebote in verschiedensten institutionalisierten Formen an: Zum einen den Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden, zum anderen ihren Studierenden und schliesslich auch als Arbeitgeber ihren Dozierenden und dem Mittelbau. Gleichzeitig beschäftigt sich die Pädagogik im Zusammenhang mit der Rolle und Funktion von Lehrpersonen mit Beratung als Form des pädagogischen Handelns. Letzteres ist nicht Thema dieses Grundlagenpapiers.

Der vorliegende Text beschäftigt sich in seinem Hauptteil mit den Beratungsangeboten an Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden, äussert sich jedoch auch zur Beratung von Studierenden sowie zur Beratung von Dozierenden und dem Mittelbau. Dabei wird der Fokus auf die personen- und organisationsbezogenen Formen von Beratung gelegt, welche im Allgemeinen gemeint sind, wenn von *professioneller Beratung* gesprochen wird. Davon zu unterscheiden sind inhaltsbezogene Beratungen, so genannte Fachberatungs- oder Consulting-Leistungen, welche für das Angebot der Pädagogischen Hochschulen ebenfalls bedeutsam sind (vgl. Kapitel 6).

Potenzielle Adressaten dieses Grundlagenpapiers sind Führungsverantwortliche an Pädagogischen Hochschulen, Verantwortliche in Bildungsverwaltungen sowie Mitarbeitende von Pädagogischen Hochschulen, die im Beratungsbereich tätig sind. Der Text soll einen *Orientierungsrahmen* für die Positionierung der Beratungsleistungen bieten und hat nicht das Ziel, fachlich-inhaltliche Fragen im Detail zu bearbeiten. Entsprechend wird der gegenwärtig intensive und vielfältige wissenschaftliche Diskurs rund um professionelle Beratungsleistungen hier nicht ausbreitet. In Kapitel 2 wird aber der fachliche Bezugsrahmen von Beratung zusammengefasst. Kapitel 3 befasst sich dann mit den Beratungsleistungen für Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden, Kapitel 4 mit der Beratung von Studierenden und Kapitel 5 mit der Beratung von Dozierenden und dem Mittelbau. Kapitel 6 schliesslich versucht, die wichtigsten Angebotsformen zu definieren und einen Überblick zu ihrem Einsatz für die verschiedenen Personengruppen zu geben.

2. Fachlicher Bezugsrahmen von Beratung

Beratung kann sich sowohl auf Personen, auf Gruppen in ihren lebens- und arbeitsweltlichen Bezügen, als auch auf Organisationen beziehen. Sie befasst sich auf einer theoriegeleiteten Grundlage mit unterschiedlichen Entwicklungsaufgaben und multifaktoriell bestimmten Problem- und Konfliktsituationen¹. Professionelle Beratung bezieht ihre fachliche Legitimation in erster Linie aus den Bezugswissenschaften Psychologie, Soziologie und Pädagogik. Daneben besteht eine in der historischen Entwicklung begründete Beziehung zu diversen psychotherapeutischen Richtungen. Die Auffassung, dass Beratung eine „kleine Therapie“ sei, die weniger tief geht, kürzer dauert und sich auf klinisch-psychologische Referenzkonzepte reduzieren lässt, hat sich jedoch überholt. In den letzten Jahren wesentlich gestärkt wurde die theoretische und praktische Auseinandersetzung mit Beratung im deutschsprachigen Raum durch die Rezipierung des professionellen Selbstverständnisses der etablierten amerikanischen Counseling Psychology und insbesondere durch einen ressourcenorientierten Ansatz mit der Betonung der Interaktion von Person und Umwelt und der Verankerung von Beratung in Lebenskontexten.

In den letzten Jahrzehnten hat sich im deutschsprachigen Raum für Beratung „ein eigener Theorie- und Praxisrahmen mit einem charakteristischen Profil gebildet, der von unterschiedlichen Disziplinen beeinflusst wird und in verschiedene gesellschaftliche Handlungsfelder hineinwirkt“ (Engel, Nestmann & Sickendiek, 2004, S. 33). Professioneller Beratung liegt heute ein sozialwissenschaftlich und interdisziplinär fundiertes Handlungskonzept zu Grunde, welches tätigkeits- und aufgabenspezifisch ausdifferenziert wird.

Beratung ist subjekt-, aufgaben- und kontextgebunden. Sie ist eingebettet in institutionelle, rechtliche, ökonomische und berufsethische Rahmenbedingungen, innerhalb derer die anstehenden Aufgaben, Probleme und Konflikte dialogisch bearbeitet werden². Der Einbezug der spezifischen Rahmenbedingungen in den Beratungsprozess ist eine Grundlage der Professionalität.

Beratungshandeln ist von interaktiven Prozessen geprägt. Menschen mit ihren unverwechselbaren Biografien, mit ihren Motivationen, Wünschen, Anliegen und Problemen, eingebettet im Kontext ihrer persönlichen und beruflichen Lebenswelten, stehen im Zentrum von Beratungsprozessen. Damit ist eine reflexive Auseinandersetzung mit erkenntnistheoretischen Annahmen, mit dem anthropologischen Grundverständnis vom Menschsein, mit der gesellschaftstheoretischen Positionierung von Beratung und mit den ethischen Fragen nach Werten und Normen in der Arbeit unabdingbar. Der metatheoretische Bezugsrahmen von Beratung muss – gerade auch in Zeiten knapper Ressourcen und einer Betonung ökonomischer Fragen – explizit formuliert und bewusst reflektiert werden.

Die Differenzierung professionellen Beratungshandelns kann entlang von drei Perspektiven erfolgen:

- Beratungshandeln mit unterschiedlichen disziplinären Beratungsansätzen
- Beratungshandeln in Ausrichtung auf verschiedene Personengruppen, Lebensbereiche oder Themen
- Beratungshandeln in verschiedenen Beratungskonstellationen und –settings

¹ Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB), 2006, vgl. Anhang

² Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB), 2006, vgl. Anhang

Disziplinäre Ausrichtungen

Die Bezugswissenschaften von Beratung haben disziplinspezifische Beratungsansätze hervorgebracht, wobei die Grenzen gegenseitig perforiert sind. Trotz zahlreicher Überschneidungen lassen sich psychologische, soziale, pädagogische und psychosoziale Beratungsansätze voneinander unterscheiden. Bei einer psychologisch ausgerichteten Beratung stehen individuelle, emotionale Verhaltensprobleme und psychische Störungen im Vordergrund, mit einem zunehmenden Blick auf Bewältigungsstrategien und die Ressourcenlage von Klienten. Eine soziale Beratung fokussiert ihre Arbeit vor allem auf die Schwierigkeiten, die Menschen in und mit ihrer sozialen Umwelt haben. Lebensbedingungen und die Thematik von Veränderung und Anpassung der sozialen Umwelt sind zentral. Pädagogisch fokussierte Beratung greift in den Erziehungsprozess ein. Sie dient dazu, Erziehung zu reflektieren, Erziehungsschwierigkeiten zu beheben und Erziehungsprozesse zu fördern. Eine psychosoziale Beratungsausrichtung verschränkt den Blick auf psychische und soziale Befindlichkeiten und achtet somit speziell auf die Wechselwirkung zwischen der Person und der Umwelt. Ansprüche der Umwelt an Menschen mit den entsprechenden Folgen von individueller und / oder sozialer Belastungen und die Möglichkeiten der individuellen oder sozialen Bewältigungsformen stehen hier im Zentrum der beratenden Bemühungen. In der Praxis dürften sich die verschiedenen Ausrichtungen zum Teil stark überschneiden. Bei den Beratungsformen, welche von Pädagogischen Hochschulen angeboten werden, liegt der Schwerpunkt auf der psychosozialen Zugangsweise. Für einzelne Angebote ist auch die pädagogisch fokussierte Beratung relevant.

Ausrichtung auf verschiedene Personengruppen, Lebensbereiche oder Themen

Für das Beratungshandeln gegenüber verschiedenen Personengruppen und in Bezug auf verschiedene Lebensbereiche oder Themen liegen zum Teil spezifische Konzepte vor. Jugendberatung differenziert sich von Erziehungsberatung, berufsbezogene Beratung von Eheberatung, Beratung zu Suchtfragen von Beratung zu Mobbingfragen. Die Beratungsformen, welche von Pädagogischen Hochschulen angeboten werden, können primär der berufsbezogenen Beratung zugeordnet werden: Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden oder Studierende und Dozierende an Hochschulen werden in der Bewältigung des Schul- und Berufsalltags, in der berufsbezogenen Selbst- und Situationserkenntnis zur Entwicklung der berufsbezogenen Identität, im Verständnis von institutionellen Zusammenhängen, in der fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenz und Performanz entsprechend den vorhandenen Ressourcen unterstützt.

Beratungsformen und -settings

Vor allem im Bereich der berufsbezogenen Beratung werden eine Vielzahl verschiedener Beratungsangebote und ihre Abgrenzungen diskutiert. Zur Frage der Ausrichtung und Unterscheidung etwa von Organisationsberatung, Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision, Einzel-, Gruppen- und Teamcoaching, Fachberatung oder kollegialer Beratung besteht zwar ein Mainstream theoretischer Unterscheidung. Blickt man jedoch auf die Praxis der Angebotsausschreibungen, verwischen sich oft die Grenzen. Pädagogische Hochschulen als öffentliche institutionelle Anbieter von Beratungsleistungen sind anders als private Anbieter gefordert, eine transparente und fachlich fundierte Angebotsdifferenzierung zu verfolgen und die jeweiligen Begrifflichkeiten dem aktuellen Stand der fachlichen Diskussion entsprechend zu verwenden (vgl. Kapitel 5). Verschiedene Berufsverbände haben allgemeine fachliche Richtlinien für Beratungsangebote formuliert. Die wichtigsten Bezugspunkte für den deutschsprachigen Raum sind im Anhang abgedruckt. Pädagogische Hochschulen als institutionelle Beratungsanbieter können sich darauf abstützen.

3. Beratung für Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden

Pädagogische Hochschulen sind prädestiniert dafür, im Schulfeld Beratungsleistungen zu erbringen, verfügen diese Institutionen doch über ein breites spezifisches Know-how zu aktuellen Bildungsfragen und Bildungsprojekten, gute Verbindungen zu den Bildungsverwaltungen sowie zu den Berufs- und Stufenverbänden der Lehrpersonen, die Vernetzung zu Forschung und Entwicklung, Lehre in Aus- und Weiterbildung und zu anderen Dienstleistungen sowie über aktuelles Wissen zu Fragen des Lernens und Lehrens. Gleichzeitig besteht eine strukturelle Distanz zu den lokalen Schulen und Schulgemeinden, welche für Beratungsleistungen äusserst wichtig ist. Keine andere Institution im Bildungsbereich verfügt über eine so potente Ausgangslage für Beratungsleistungen gegenüber Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden.

Da institutionelle Beratungsanbieter nicht nur einzelne Dienstleistungen erbringen, sondern innerhalb gesellschaftlicher Subsysteme und im Zusammenspiel mit anderen Institutionen spezifische Funktionen übernehmen, ist es hilfreich, bei konzeptionellen Überlegungen drei Ebenen zu unterscheiden:


- Eine Makroebene, bei der es um die Frage geht, welche Funktion das Angebot innerhalb des relevanten gesellschaftlichen Subsystems (hier also des Bildungssystems) übernimmt, wie es strukturell zu positionieren ist und in welcher Beziehung es zu anderen institutionalisierten Angeboten steht. Mit diesem Thema befasst sich Kapitel 3.1.
- Eine Mesoebene, bei der es um Fragen der Positionierung innerhalb der Institution geht sowie um die strukturellen, fachlichen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen des Angebots. Mit diesen Themen befassen sich Kapitel 3.2 und 3.3.
- Eine Mikroebene, bei der es schliesslich um die Definition der konkreten Angebotsformen mit ihren fachlichen Prozessen und Prozeduren, ihren Handlungsleitlinien sowie Zeit- und Finanzbudgets geht. Auf diese Ebene wird innerhalb des vorliegenden Textes nicht im Detail eingegangen. In Kapitel 6 erfolgt aber eine Definition der verschiedenen Angebotsformen mit ihren Einsatzgebieten.

3.1 Positionierung im Kontext des Bildungssystems

Beratungsleistungen für Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden erfüllen innerhalb des Bildungssystems eine spezifische und bedeutsame Funktion. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten, Beratungsleistungen anzubieten, von strukturellen, finanziellen und politisch-kulturellen Kontextbedingungen des jeweiligen Bildungssystems abhängig. Damit lassen sich zwar Thesen zu einer aus fachlicher Sicht sinnvollen Positionierung von Beratungsleistungen innerhalb des Bildungssystems formulieren. Die konkreten Kontextbedingungen in den verschiedenen Kantonen dürften die Möglichkeiten für deren Umsetzung jedoch determinieren.

These 1: Beratungsleistungen gegenüber dem Schulfeld sind aufgrund des Steuerungsinteresses der öffentlichen Hand im Bereich Volksschule von anderen Dienstleistungen Pädagogischer Hochschulen zu unterscheiden.

Bildungsinstitutionen haben einen gesellschaftlichen Bildungs- und Erziehungsauftrag. Daher unterliegen sie einem öffentlichen Steuerungsinteresse. Dieses Steuerungsinteresse ist im Bereich der Volksschule am grössten und verringert sich allgemein etwas gegenüber den Institutionen im tertiären Bildungsbereich: Hier wird den Institutionen in der Regel eine grössere Freiheit in der Gestaltung ihrer Leistungen zugesprochen.




Pädagogische Hochschulen befinden sich in Bezug auf das öffentliche Steuerungsinteresse in einer spezifisch exponierten Situation. Nicht nur ihre Leistungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung beziehen sich primär auf einen Bereich, in welchem das öffentliche Steuerungsinteresse besonders gross ist, nämlich auf die Volksschule. Auch Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen von Pädagogischen Hochschulen – soweit sie sich auf die Volksschule beziehen – sind einem erhöhten öffentlichen Interesse ausgesetzt, was ihre Autonomie im Vergleich zu anderen Fachhochschulen verringern dürfte. Während die Fachhochschulen sich in Bezug auf Dienstleistungen zum Beispiel gegenüber Wirtschaftsunternehmen relativ frei bewegen können, muss der öffentlichen Hand daran gelegen sein, Dienstleistungen gegenüber der Volksschule zu steuern. Da es sich hier zu einem wesentlichen Teil um personen- und strukturbezogene Beratungen handelt, betrifft das dieses Angebotsfeld zentral.

Die öffentliche Hand bzw. die Bildungsverwaltungen haben aber nicht nur ein Interesse bzw. sogar eine Pflicht zur Einflussnahme auf generell alle Interventionen im Volksschulbereich, sie sind auch die Arbeitgeber der Lehrpersonen. Damit haben sie – neben den lokalen Schulträgern und Schulleitungen – auch eine Verantwortung für deren Personalentwicklung und müssen auch unter diesem Aspekt speziell im Auge behalten, was diesen an Aus- und Weiterbildungen sowie Beratungsleistungen angeboten wird.

Beratungsleistungen von Pädagogischen Hochschulen für Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden bewegen sich damit aus zwei Gründen nicht auf einem freien Dienstleistungsmarkt: Sie stellen Interventionen in den Bereich der Volksschule dar, beeinflussen also die Schulentwicklung und sie sind ein Instrument für die Personalentwicklung der Volksschullehrpersonen, welche von der öffentlichen Hand angestellt sind. Strukturell bedeutet die spezielle „Exponiertheit“ von Beratungsdienstleistungen gegenüber dem Schulfeld, dass innerhalb des Dienstleistungsbereichs von Pädagogischen Hochschulen sinnvoller Weise unterschieden wird zwischen Dienstleistungen gegenüber dem Schulfeld, welche einen Beitrag an die Grundversorgung des Bildungswesens leisten und Dienstleistungen gegenüber anderen Feldern, die freier zu gestalten sind.

These 2: Bildungsverwaltungen haben aufgrund des Steuerungsbedarfs im Volksschulbereich ein Interesse, Beratungsleistungen zu kontrollieren. Da Beratungsleistungen aus fachlicher Perspektive aber nicht mit Kontrollfunktionen verknüpft werden sollten, ist es sinnvoll, dass Bildungsverwaltungen diese nicht selber erbringen, sondern mit den Pädagogischen Hochschulen kooperieren.

Indem Beratungsleistungen Interventionen in den Volksschulbereich sind, besteht bei den Bildungsverwaltungen ein Interesse, diese in einem gewissen Mass zu kontrollieren. Eine vorerst nahe liegende Lösung wäre, dass Bildungsverwaltungen die Beratungsleistungen selber erbringen. Die Verbindung von Steuerungs- und Kontrollfunktionen mit Beratungsfunktionen ist aber aus fachlicher Sicht nicht adäquat, da Beratung einen macht- und sanktionsfreien Raum benötigt und Rollenkonflikte entstehen würden. Eine Delegation an den freien Markt bzw. an private Anbieter würde auf der anderen Seite die Steuerung massiv erschweren. Daher macht es Sinn, wenn die Bildungsverwaltungen im Bereich der Beratungsleistungen mit den Pädagogischen Hochschulen kooperieren.



These 3: Beratungsleistungen bilden ein Element der Grundversorgung des Schulfeldes mit Angeboten zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen der Lehrpersonen und zur Unterstützung der Schulentwicklung. Es wäre sinnvoll, vor diesem Hintergrund die Frage der Finanzierung dieser Leistungen spezifisch zu regeln.

Mit dem Ende der Grundausbildung ist die Entwicklung der beruflichen Professionalität nicht abgeschlossen. Daher bestehen in verschiedenen Kantonen gesetzliche Grundlagen, welche die Weiterbildung der Grundausbildung gleichstellt mit dem Ziel, Lehrerinnen- und Lehrerbildung als Kontinuum über die gesamte berufliche Laufbahn zu verankern. In der Weiterbildung geht es allgemein darum, theoretisches Wissen in den Berufsalltag zu transferieren und umgekehrt das berufliche Handeln immer wieder an neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen zu reflektieren. Dazu dienen Zertifikatslehrgänge genauso wie Kurse und Seminare. Da Entwicklungsprozesse von Lehrpersonen und Schulen aber auch sehr individuell sind, ist es ebenso bedeutsam, Unterstützungsleistungen in Form von berufsbezogener Beratung (und schulinterner Weiterbildung³) zur Verfügung zu stellen. Beratung (und schulinterne Weiterbildungen) unterstützen die Reflexion des beruflichen Handelns im Kontext der lokalen Schule und vor dem Hintergrund des wissenschaftlichen Diskurses. Ebenso fördern sie die durch die Schulleitung und das Kollegium gesteuerte Entwicklung der lokalen Schule auf der pädagogischen und organisationalen Ebene (Mäder, 2006). Wie bereits im EDK Bericht 12A „Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung“ festgestellt (Beck, 2000), leisten Beratungsangebote einen wesentlichen Beitrag zur Grundversorgung des Schulfeldes mit Angeboten zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen der Lehrpersonen und zur Unterstützung der Schulentwicklung. Insbesondere bieten sie die Möglichkeit, fokussiert spezifische Aufgaben, aber auch Problemstellungen und Konflikte zu bearbeiten. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die Finanzierung der Beratungsleistungen gegenüber anderen Dienstleistungsangeboten der Fachhochschule in Zusammenarbeit mit den Bildungsverwaltungen spezifisch zu regeln.


3.2 Positionierung innerhalb der Pädagogischen Hochschulen

Die Beratung von Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden bildet innerhalb der Pädagogischen Hochschulen einen spezifischen, eigenständigen Leistungsbereich. Aus fachlicher Sicht lassen sich dabei Thesen zu ihrer optimalen innerinstitutionellen Positionierung formulieren. Dieser fachlichen Sicht stehen jedoch immer konkrete Gegebenheiten einer Institution gegenüber, welche die Möglichkeiten zu deren Umsetzung wesentlich determinieren dürften.

These 4: Beratungsleistungen benötigen eine strukturelle Unabhängigkeit von Angeboten, die qualifizierend wirken, weil sie nicht nur bei entwicklungsorientierten Themen, sondern auch bei Problemstellungen und Konflikten eingesetzt werden, bei denen Schweigepflicht und Vertraulichkeit zentral sind. Dies ist bei der strukturellen Positionierung der Beratungsleistungen innerhalb der Pädagogischen Hochschulen zu berücksichtigen.

Indem innerhalb von Beratungen individuelle spezifische Entwicklungsaufgaben, aber auch Problemstellungen und Konflikte bearbeitet werden, sind Beraterinnen und Berater bzw. die institutionellen Beratungsanbieter darauf angewiesen, die professionelle Schweigepflicht einhalten und Vertraulichkeit gewährleisten zu können. Dabei genügt es nicht, Schweigepflicht und

³ Auf das spezifische Potenzial schulinterner Weiterbildung wird im Rahmen dieses Berichts, in welchem es um Beratungsleistungen geht, nicht eingegangen.



Vertraulichkeit verbal gegenüber den Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden zu deklarieren, auch wenn sie eingehalten werden. Ein wesentliches Element der Vertrauensbildung ist die Sichtbarkeit struktureller Unabhängigkeit von Angeboten, welche potenziell qualifizierend wirken. Innerhalb der Pädagogischen Hochschule ist vor diesem Hintergrund zu prüfen, wie strukturell ein von der Weiterbildung unabhängiger Auftritt von Beratungsleistungen ermöglicht wird, ohne jedoch die Zusammenarbeit zwischen Beratung und Weiterbildung als sich ergänzende Angebotsformen zu gefährden.


These 5: Dienstleistungsangebote haben andere organisationale Aufbau- und Ablaufstrukturen, als Lehrleistungen.

Weiterbildungsleistungen bzw. generell Lehrleistungen benötigen eine andere Betriebslogik, als individuelle Dienstleistungen bzw. Beratungen. Während es bei Leistungen im Lehrbereich um die Gestaltung von Curricula geht und dann um die Aufarbeitung und Bereitstellung von in gewissem Masse im Voraus festgelegten Inhalten, gibt es bei Beratungsleistungen keine Experten, welche die Themen und Inhalte definieren würden. Lehrleistungen werden bis zu einem gewissen Grad „vorgefertigt“ und ausgeschrieben, Beratungsleistungen werden entsprechend den Bedürfnissen der Ratsuchenden erst im Moment der Leistungserbringung gestaltet. Die Unterschiede führen zu verschiedenen organisationalen Aufbau- und Ablaufstrukturen und zu einer unterschiedlichen Gestaltung des Arbeitsalltags.

These 6: Die systematische anonymisierte Auswertung von Beratungsleistungen ergibt Daten, welche zur Erfassung der aktuellen Berufssituation von Lehrpersonen sowie zur Erfassung der Lage von Schulen und Schulgemeinden bedeutsam sind. Ein regelmässiger Austausch mit Verantwortlichen der Bildungsverwaltung und mit dem Leistungsbereich Forschung und Entwicklung dazu kann institutionell sinnvoll sein.

Die Nachfrage nach spezifischen Beratungsformen sowie die Themen, um die es in den Beratungen geht, sind bedeutsame Indikatoren zur Erfassung der aktuellen Berufssituation von Lehrpersonen im Allgemeinen sowie für die Lage der Schulen und Schulgemeinden. Im Hinblick auf die Entwicklung der Volksschule ist es daher sinnvoll, Beratungsformen und Beratungsthemen systematisch anonymisiert zu erfassen und auszuwerten. Diese Daten geben nicht nur Hinweise auf allenfalls wichtige Angebotsentwicklungen im Bereich der Beratungsleistungen. Sie dürften auch für die Verantwortlichen in den Bildungsverwaltungen sowie für die Verantwortlichen in Forschung und Entwicklung bedeutsam sein. Daher ist es sinnvoll, institutionell sicherzustellen, dass zum einen regelmässig aggregierte (anonymisierte) Daten zur Nachfrage nach Beratungsformen und Beratungsthemen mit den Bildungsverwaltungen reflektiert werden. Zum anderen ist der innerinstitutionelle Austausch mit dem Leistungsbereich Forschung und Entwicklung speziell zu pflegen, um die Generierung relevanter Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur Entwicklung des Schulfeldes zu unterstützen. Wichtig ist allerdings, dabei zu berücksichtigen, dass jeweils eine spezifische Auswahl von Lehrpersonen, Schulen oder Schulgemeinden bestimmte Beratungsangebote in Anspruch nimmt und es sich daher nie um eine ausgewogene Stichprobe handelt.

These 7: Im Dienste der Qualitätssicherung kooperieren Beratungsleistungen der Pädagogischen Hochschulen im Schulfeld mit anderen institutionellen Anbietern von Supportleistungen.



Dem Schulfeld stehen für verschiedene Fragestellungen unterschiedliche Supportleistungen zur Verfügung. Je nach Kanton erbringen Schulpsychologische Dienste, Kinder- und Jugendpsychiatrische Dienste, Suchtpräventionsstellen oder Fachstellen zu anderen schulrelevanten Themen spezifische Leistungen. Im Dienste der Qualitätssicherung und mit dem Ziel, den Lehrpersonen, Schulen und Schulgemeinden einen optimalen Support zu ermöglichen, sollten auf der einen Seite die Beraterinnen und Berater der Pädagogischen Hochschulen im Schulfeld gut mit anderen Supportanbietern kooperieren. Dies umfasst auch den so genannten „qualifizierten Verweis“, d.h. die Weiterweisung von Ratsuchenden an andere institutionelle Anbieter, wenn diese für die spezifische Fragestellung besser geeignet sind. Auf der anderen Seite sind – wo sinnvoll – institutionelle Zusammenarbeitsformen zu etablieren (vgl. EDK-Bericht 12A „Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung“, Beck, 2000, Empfehlung S. 44).

3.3 Rahmenbedingungen für Beratungsleistungen

Für professionelle Beratungsleistungen sind eine Reihe spezifischer struktureller, fachlicher und personeller Rahmenbedingungen wichtig. Sie bilden fachliche Minimalstandards, von denen nicht abgewichen werden sollte. In vergleichbarer Form wurden sie bereits im EDK Bericht 12A „Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung“ festgehalten (Beck, 2000, S. 24-29).

Betriebliche Strukturen (vgl. These 2 in Kap. 3.2)

Beratungsleistungen sind individuelle Einzel-Dienstleistungen, welche zum Teil kurzfristig und in der Regel in individuellen Einzelaufträgen erbracht werden müssen. Dies bedingt andere Strukturen, als der planbare Lehrbetrieb: Mitarbeitende, welche Beratungsleistungen erbringen, müssen für Anfrageberatungen⁴ und Informationen sowie Auftragsübernahmen kurzfristig verfügbar sein und Aufträge lassen sich nur in begrenztem Rahmen zeitlich standardisieren. Die Portfolios von Mitarbeitenden in der Beratung sollten entsprechend gestaltet werden.

Vertraulichkeit und Schweigepflicht

Die Vertraulichkeit von Beratungsleistungen sollte strukturell abgesichert werden (vgl. These 1 in Kapitel 3.2). Dazu gehören entsprechende innerinstitutionelle Abläufe bei der Auftragsrapportierung und Rechnungsstellung. Weiter sind die Mitarbeitenden institutionell zur Schweigepflicht zu verpflichten.

Angebotsausschreibungen – Anfrageberatung – Öffentlichkeitsarbeit

Pädagogische Hochschulen sind als institutionelle Anbieter von Beratungsleistungen im Besonderen dazu verpflichtet, ihre Angebote transparent und dem aktuellen fachlichen Stand entsprechend auszuschreiben (vgl. Kapitel 2). Weiter ist es angezeigt, dass sie durch die Schaffung einer qualifizierten Anfrageberatung, welche den Ratsuchenden dazu verhilft, das für sie am besten geeignete Angebot zu finden sowie durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit dazu beitragen, ihr potenzielles Kundenfeld „kundig“ in Bezug auf eine sinnvolle Nutzung von Beratungsangeboten zu machen. Die Optimierung der Nutzung von Beratung sollte gegenüber ökonomischen Überlegungen den Vorrang haben.

⁴ Unter einer Anfrageberatung wird verstanden, dass Beraterinnen und Berater aufgrund der Schilderung des Anliegen von Ratsuchenden diese darin beraten, welches Angebot am sinnvollsten gewählt wird. Dabei geht es auch darum, Ratsuchende allenfalls an andere Anbieter zu verweisen.

Niederschwellige Zugänge

Beratungsleistungen – gerade auch, wenn sie aufgrund schwieriger Situationen oder Konflikte gesucht werden – sollten niederschwellig bzw. sehr einfach erreichbar sein, da sie sonst ihre Funktion nicht erfüllen können. Dies bedeutet die Schaffung von zeitlich gut besetzten Anlaufstellen, welche einen schnellen Zugang zu Beratungspersonen ermöglichen.

Fachliche Standards

Mitarbeitende in der Beratung sind auf die Einhaltung der gängigen fachlichen Beratungsstandards zu verpflichten. „Lehrfreiheit“ ist nicht auf „Beratungsfreiheit“ zu übertragen. Sinnvoll ist die Einigung, sich auf vorhandene Qualitätsstandards und ethischen Richtlinien der etablierten Berufsverbände zu beziehen (mögliche Beispiele vgl. Anhang). Strukturell sollte über Intervention oder interne Weiterbildungen sichergestellt werden, dass ein gemeinsamer regelmässiger Austausch über Beratungsstandards stattfindet. Für die einzelnen Beratungsangebote ist die Erarbeitung gemeinsamer Handlungsleitlinien sinnvoll.

Qualifikation der Mitarbeitenden

Pädagogische Hochschulen sollten nur Mitarbeitende für Beratungsleistungen einsetzen, welche eine qualifizierte Ausbildung entsprechend den gängigen Normen vorweisen können (Standard Supervision/Organisationsberatung des BSO oder Fachtitel für Psychotherapie FSP oder SPV⁵). Öffentliche Anbieter sollten keine gängigen fachlichen Qualifikationsstandards unterbieten. Weiter ist darauf zu achten, dass Beraterinnen und Berater über eine sehr gute Feldkompetenz in Bezug auf die Volksschule verfügen. Dies könnte bedeuten, neben Dozierenden insbesondere auch ehemalige Lehrpersonen mit einer entsprechenden Weiterbildung einzusetzen, welche je nach gegebener Personalverordnung zum Beispiel als spezifische Gruppe innerhalb des Mittelbaus angestellt werden könnten. Generell sollten Mitarbeitende der Pädagogischen Hochschulen, welche in der Beratung arbeiten, verpflichtend einen Teil ihrer individuellen Weiterbildung für die kontinuierliche Weiterqualifizierung in diesem Leistungsbereich einsetzen (vgl. EDK-Bericht 12A „Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung“, Beck, 2000, Empfehlung S. 46/47).

Qualitätsmanagement

Neben der Anwendung der für die Fachhochschulen im Allgemeinen gängigen Qualitätsmanagementverfahren (z.B. EFQM) ist im Bereich der Evaluation von Beratungsleistungen insbesondere darauf zu achten, dass nicht nur im Sinne eines Monitorings das unmittelbare prozessuale Endergebnis erhoben wird, sondern dass von Zeit zu Zeit auch Langzeiteffekte der Beratungen sowie die Relevanz der Angebotspalette für das Schulfeld überprüft werden⁶ (vgl. EDK-Bericht 12A „Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung“, Beck, 2000, Empfehlung S. 47).

⁵ BSO = Berufsverband für Supervision, Organisationsberatung und Coaching / FSP = Förderung der Schweizer Psychologinnen und Psychologen / SPV = Schweizerischer Psychotherapeutenverband

⁶ zur grundsätzlichen Frage des Qualitätsmanagements von Beratungsleistungen, vgl. Böckelmann, 2003.

4. Beratung von Studierenden

Studierende an Pädagogischen Hochschulen bereiten sich auf einen fachlich und persönlich sehr anspruchsvollen Beruf in einem bezüglich Normen, Werten und allgemeinen Arbeitsanforderungen heterogenen und dynamischen Feld vor. Auf der einen Seite ist daher wichtig, der Frage nach der Eignung für diesen Beruf eine grosse Bedeutung beizumessen und zum Beispiel den an der Ausbildung Interessierten eine qualifizierte Studienfachberatung anzubieten, welche das Ziel hat, durch möglichst gute individuelle Information dazu beizutragen, dass geeignete Personen die Ausbildung beginnen. Dabei handelt es sich nicht um eine professionelle Beratungsform, sondern um eine Consulting-Leistung (vgl. Begrifflichkeiten in Kap. 6.1).

Auf der anderen Seite ist es für einen späteren beruflichen Erfolg bedeutsam, dass die Arbeit an einer reflexiven Berufsidentität bereits während der Ausbildungszeit eingeleitet wird. Diese Aufgabe fällt für einen grossen Teil der Studierenden mit dem Übergang vom Jugendalter ins frühe Erwachsenenalter zusammen, einer Phase mit spezifischen Entwicklungsrisiken, in der soziale Beziehungen sowie Verantwortlichkeiten in speziell hohem Ausmass intensiviert und differenziert werden, und zwar im Bereich des Privatlebens (Ablösung von der Primärfamilie), des Freizeitverhaltens, der Einbettung in soziale Gruppen sowie im Beruf (Berufswahl und Berufseintritt) (vgl. Krampen & Reichle, 2002). Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass die Pädagogischen Hochschulen bereits ihren Studierenden ein professionelles Beratungsangebot zur Verfügung stellen, welches vor allem bei Problemsituationen und Krisen, aber auch bei allgemeinen Entwicklungsfragen angewendet werden kann. Bei diesen Beratungsangeboten sind folgende Rahmenbedingungen zu beachten:

Rollenklarheit

Erbringt eine Institution selber gegenüber Studierenden Beratungsleistungen, ist eine klare Rollendifferenzierung zentral: Beraterinnen und Berater dürfen nicht gleichzeitig qualifizierende Funktionen zum Beispiel über Lehrveranstaltungen innehaben. Ebenso ist die Einhaltung der Schweigepflicht besonders bedeutsam (vgl. EDK-Bericht 12A „Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung“, Beck, 2000, Empfehlung S. 42).

Auftragsklarheit

Studierendenberatung fokussiert sich sinnvollerweise auf persönliche Themen, welche in Verbindung mit dem Studium bzw. der Berufsfindung stehen – nicht primär aus ökonomischen Gründen, sondern vor allem, um bereits die Studierenden in einer sinnvollen Differenzierung von Beruf und übriger Lebenswelt zu unterstützen. Auf eine klare Abgrenzung zu psychotherapeutischen Interventionen ist zu achten.

Erste Anlaufstelle - qualifizierter Verweis

Weil der Beginn der Entwicklung einer reflexiven Berufsidentität für viele Studierende mit dem Übergang vom Jugendalter ins frühe Erwachsenenalter zusammenfällt und damit in einer Phase mit spezifischen allgemeinen Entwicklungsrisiken stattfindet, müssen die Stellen für Studierendenberatung an Pädagogischen Hochschulen über ein gutes Netz an Kooperationsstellen verfügen, um Ratsuchende qualifiziert an geeignete andere Institutionen weiterweisen zu können. Ihnen wird in vielen Fällen die Funktion einer ersten Anlaufstelle bzw. Abklärungsberatung zukommen, welche zum Beispiel einen Kontakt zu psychotherapeutischen Praxen oder zu Jugend- oder Suchtberatungsstellen vermitteln kann.



Qualifikation

Studierendenberaterinnen und –berater sollten über eine anerkannte Beratungsqualifikation sowie ausgezeichnete Kenntnisse im Bereich der Entwicklungspsychologie des frühen Erwachsenenalters verfügen. Insbesondere sind auch sehr gute diagnostische Kompetenzen wichtig, um krisenhafte Entwicklungen frühzeitig erkennen und entsprechende Überweisungen an spezialisierte Fachleute bzw. Institutionen vornehmen zu können.

5. Beratung von Dozierenden und dem Mittelbau⁷

Der Berufsauftrag von Dozierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden ist sehr anspruchsvoll⁸. So erfordern zum Beispiel komplexe Lernformen und Mentoratssysteme eine nahe persönliche Auseinandersetzung mit Studierenden der Ausbildung, in Weiterbildungssettings ist zudem eine hohe Feldkompetenz in Bezug auf aktuelle Fragen des Schulfeldes gefordert, professionelle Beratungsleistungen bedingen unter anderem eine hohe Selbstreflexion, die Erbringung von potenten Forschungs- und Entwicklungsleistungen ist in der Hektik kurzfristiger Auftragsbearbeitung ein Hochseilakt, die betrieblichen Erfordernisse an administrative und organisatorische Aufgaben sowie Führungsfunktionen sind gross. Insbesondere eine Dozierendentätigkeit erfordert neben einer hohen Fachkompetenz auch grosse Fähigkeiten im Bereich des Selbstmanagements. Vor diesem Hintergrund ist es ein Gebot des Erhalts und der Weiterentwicklung der Qualifikationen der Mitarbeitenden und damit der Personalentwicklung, Dozierenden, aber auch dem Mittelbau, professionelle berufsbezogene Beratung anzubieten. Weiter ist es nicht ganz unproblematisch, wenn Pädagogische Hochschulen, welche ein Beratungsangebot gegenüber Lehrpersonen der Volksschule propagieren, den eigenen Mitarbeitenden keine Beratung anbieten.

Bei Beratungsangeboten an Dozierende und den Mittelbau sind folgende Rahmenbedingungen zu beachten:

Personalentwicklungskonzept

Institutionalisierte Beratungsangebote für Dozierende, wissenschaftliche Mitarbeitenden und Assistierende sind sinnvoller Weise in ein Personalentwicklungskonzept einzubetten. Für Mitarbeitende und Vorgesetzte sollte transparent sein, mit welchen verschiedenen Instrumenten der Personalentwicklung eine Institution arbeiten möchte. Eine Übersicht über die institutionellen Möglichkeiten erleichtert den Entscheid, ob die Inanspruchnahme einer Beratungsleistung sinnvoll ist, oder ob vielleicht eher Massnahmen des job enrichments, des job enlargements oder spezifische Weiterbildungsmassnahmen angezeigt sind.

Externe Beraterinnen und Berater – Rollenklarheit

Stellt eine Institution ihren Mitarbeitenden Beratungsleistungen zur Verfügung, ist die Kooperation mit externen Beraterinnen und Berater zu empfehlen, weil eine klare Rollendifferenzierung zentral ist:

Vorgesetzte können nie selber professionelle Beratung gegenüber Mitarbeitenden übernehmen, da eine Führungsrolle immer auch eine Kontroll- und Beurteilungsfunktion beinhaltet, das Beziehungsgefälle zu den Mitarbeitenden nie aufgehoben werden kann, kein neutraler Raum für die Thematisierung persönlicher Anliegen vorhanden ist und generell der Nachteil der Voreingenommenheit besteht⁹. Allenfalls ist es jedoch sinnvoll, wenn Vorgesetzte im Rahmen von Personalentwicklungsmassnahmen in die Zielformulierung einer Beratung einbezogen werden und damit die Führungsarbeit unterstützt wird.

Auch Kolleginnen und Kollegen eignen sich nicht als professionelle Beraterinnen und Berater, da auch hier der neutrale Raum fehlt, Vertraulichkeit und Unvoreingenommenheit zu wenig gut garantiert werden kann und die Gefahr von Rollenvermischungen besteht, indem die gleichen Kolleginnen und Kollegen allenfalls bei anderer Gelegenheit wieder inhaltlich zusammenarbeiten müssen¹⁰.

⁷ Auf Beratungsangebote für Mitarbeitende in administrativen, technischen und betrieblichen Funktionen wird hier nicht eingegangen, da sich hier z.T. andere Fragen stellen.

⁸ Auf eine Differenzierung der Personalkategorien wird im Weiteren nicht speziell eingegangen.

⁹ Die Rede von der „Führungskraft als Coach“ ist zwar in Mode gekommen, aus der Sicht eines professionellen Beratungsverständnisses handelt es sich hier jedoch um eine Rollenvermischung – vgl. Lippmann, 2006, S. 61-64.

¹⁰ Zur generellen Frage der Indikation für interne oder externe Beratungen in Institutionen vgl. Bär et al. (2006).



Unterstützung in schwierigen Situationen – Entwicklungsorientierung

Beratungsleistungen für Mitarbeitende sollten – wie alle Beratungsleistungen – sowohl für die Unterstützung bei Problem- und Konfliktsituationen, als auch für die Unterstützung bei Entwicklungsaufgaben in Anspruch genommen werden können. Es ist daher sinnvoll, auf der einen Seite Beratungsleistungen anzubieten, die in einem gewissen Ausmass anonym in Anspruch genommen werden können und auf der anderen Seite zu ermöglichen, dass die persönliche Arbeit in einer Beratung auch offen als Form der individuellen Weiterbildung angerechnet werden kann.

Berufsbezogene Beratung – betriebliche Sozialberatung

Es kann sinnvoll sein, den Mitarbeitenden nicht nur berufsbezogene Beratungsformen zur Verfügung zu stellen (v.a. Supervision und Coaching – vgl. Kapitel 6), sondern auch eine betriebliche Sozialberatung, welche das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden unterstützt und damit ihre Leistungsfähigkeit fördert (vgl. ebenfalls Kapitel 6)¹¹.

Systematische Auswertung der Beratungsleistungen

Eine regelmässige systematische (anonymisierte) Auswertung der erfolgten Beratungsleistungen bezüglich Themen, aber auch bezüglich der Personengruppen, welche die Leistungen in Anspruch nimmt, kann der Institution wichtige Daten zur Erfassung der aktuellen Arbeitssituation ihrer Mitarbeitenden und zur Erfassung des Arbeitsklimas liefern. Daraus lassen sich allfällige zielgerichtete Personal- und Organisationsentwicklungsmassnahmen ableiten. Durch entsprechende Zusammenarbeitsstrukturen mit externen Anbietern können diese Daten eingeholt werden.

¹¹ Verschieden Publikationen weisen darauf hin, welchen Nutzen betriebliche Sozialleistungen für Betriebe erbringen

6. Beratungsformen und ihr Anwendungsbereich

6.1 Begrifflichkeiten – Angebotsformen

Vor allem im Bereich der berufsbezogenen professionellen Beratung werden zum Teil verschiedene Begrifflichkeiten verwendet, um zwischen Settings und Angebotsformen zu differenzieren. Trotz der vor allem in Ausschreibungstexten von Anbietern manchmal unterschiedlichen Begriffsverwendung, besteht ein fachlicher Mainstream in Bezug auf die Frage, was unter welcher Beratungsform und welchem Setting verstanden wird bzw. was mit welchem Begriff gemeint ist. Für Hochschulen ist es ein Gebot der Professionalität, auch im Bereich der Beratungsdienstleistungen eine fachlich adäquate Begriffsverwendung anzustreben.

Nachfolgend ein Überblick über diejenigen Begriffe, welche für den Kontext der Beratungsangebote der Pädagogischen Hochschulen primär bedeutsam sind:

Beratung

Der Begriff „Beratung“ wird als Oberbegriff verstanden, unter den verschiedene Beratungssettings und Angebotsformen subsummiert werden können.

Personenbezogene Beratungsformen – organisationsbezogene Beratungsformen

Personenbezogene Beratungsformen stellen die individuelle Situation der Ratsuchenden ins Zentrum. Dazu gehören beispielsweise die Supervision, das Coaching oder die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Davon unterschieden werden organisationsbezogene Beratungsformen, bei welchen der Fokus eher auf den strukturellen Fragen (und ihren Auswirkungen auf die Personen) liegt. Die häufigste Form ist hier die Organisationsberatung.


Einzelberatung – Gruppenberatung – Teamberatung

Die Begriffe „Einzelberatung“, „Gruppenberatung“ und „Teamberatung“ bezeichnen lediglich das Setting, in welcher die Beratung stattfindet. Eine Aussage, für welche Fragestellungen die Beratung angeboten wird, ist darin nicht enthalten. Diese Spezifizierung wird zumeist durch weitere Umschreibungen (z.B. „Einzelberatung für Studierende“, Gruppenberatung für Suchtmittelabhängige“) oder durch das Setzen von thematischen Obertiteln vorgenommen („Erziehungsberatung: Einzel- und Gruppenberatungen“). Im Bereich berufsbezogener Beratungsformen werden die Begriffe selten gebraucht, da hier spezialisierte Beratungsbegriffe Verwendung finden, bei denen direkt angefügt werden kann, um welches Setting es sich handelt (z.B. „*Einzel*supervision“ oder „*Team*coaching“).

Supervision

Unter Supervision wird eine berufsbezogene Beratung verstanden, bei welcher es primär um konkrete Fragestellungen aus dem Berufsalltag der Teilnehmenden geht. Supervision richtet sich an Einzelpersonen, Gruppen oder Teams, die ihr berufliches Handeln reflektieren wollen. Entsprechend wird zwischen Einzelsupervision, Gruppensupervision und Teamsupervision unterschieden. Gruppensupervisionen eröffnen im Vergleich zu Einzelsupervisionen die zusätzliche Möglichkeit des kollegialen Lernens und der kollegialen Unterstützung, in Teamsupervisionen werden vor allem auch Themen der Interaktion und Zusammenarbeit im Arbeitskontext fokussiert.

Allgemeines Ziel der Supervision ist die Verbesserung der Arbeitssituation, der Arbeitsatmosphäre, der Arbeitsorganisation und der aufgabenspezifischen Kompetenzen. Supervision will die beruflichen Kompetenzen und die damit verbundene persönliche Entwicklung durch angeleitete Reflexion fördern. Berufliche Handlungen und die Selbsteinschätzung der eigenen Person und Rolle werden überdacht und mit theoriegestützten Konzepten in Verbindung gebracht.



Teilnehmende werden darin unterstützt, Wechselwirkungen in den sie betreffenden Arbeitsbeziehungen zu erkennen und das Wissen um ihre Organisation als System zu vertiefen. Supervision hilft dadurch, Distanz zu den Abläufen und der Dynamik von Gruppen und Systemen zu schaffen und schützt vor Überforderung, destruktivem Konfliktverhalten und spezifischer „Blindheit“ im eigenen Arbeitsumfeld.

Der Begriff „Praxisberatung“ wurde in den Anfängen der Verbreitung von Beratungsformen im Schulfeld häufig anstelle des Begriffs „Supervision“ verwendet. Er gilt als überholt und sollte heute nicht mehr verwendet werden.

Coaching

Unter Coaching wird eine Beratungsform verstanden, welche sich an Führungskräfte und Personen mit spezieller Projektverantwortung richtet, die ihre Führungskompetenz erweitern möchten. Coaching kann von Einzelpersonen, von Gruppen oder von Führungsteams genutzt werden. Entsprechend wird zwischen Einzelcoaching, Gruppencoaching und Teamcoaching unterschieden. Gruppencoachings eröffnen im Vergleich zu Einzelcoachings die Möglichkeit des kollegialen Lernens und der kollegialen Unterstützung, in Teamcoachings werden vor allem auch Themen der Interaktion und Zusammenarbeit im Führungsteam fokussiert.

Allgemeines Ziel des Coachings ist es, in einem ziel- und lösungsorientierten Prozess die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Führungspersonen zu erhalten und zu fördern und allgemein die persönlichen und beruflichen Fähigkeiten zu stärken. Coaching erweitert die Führungskompetenzen, erhöht die Problemlösungs- und Konfliktfähigkeit, unterstützt Verbesserungen in der Zusammenarbeit und schafft Raum zur Reflexion und Regeneration.

Im Zentrum des Coachings steht die Gestaltung der eigenen Rolle, der Einsatz von Führungsinstrumenten, die Konzeption und Planung von Interventionen sowie die Entwicklung der eigenen individuellen Potentiale und beruflichen Perspektiven. Problemsituationen werden gemeinsam bearbeitet, Einstellungen im Umgang mit unklaren Situationen transparent gemacht, Perspektiven entwickelt und Handlungsvarianten erprobt.

Es ist im Rahmen von Hochschulen nicht sinnvoll, den Coaching-Begriff für Fachberatungsangebote (z.B. „pädagogisch-didaktisches Coaching“) oder für pädagogisches Handeln (im Sinne von mentorierenden Tätigkeiten) zu verwenden, da dies zu unklaren Abgrenzungen zwischen Leistungen führt und der Professionalisierung dieses Beratungsfeldes widerspricht.

Kollegiale Beratung – Intervision

Kollegiale Beratung bezeichnet die Beratungsarbeit in einer Gruppe ohne Leitung durch eine Beraterin / einen Berater. Dabei wird durch eine Beratungsperson mit der Gruppe ein Vorgehen für die Bearbeitung von Fragestellungen eingeübt, das die Mitglieder dann alleine durchführen können. Kollegiale Beratungsformen betonen die Ressourcen der Gruppenmitglieder. Sie eignen sich vor allem für Fragestellungen aus dem unmittelbaren Arbeitsvollzug, weniger jedoch für Fragen der Dynamik in Teams oder in Organisationen, da hier sehr leicht die Problematik entstehen kann, dass Mitbetroffene den Beratungsprozess steuern sollen (und wollen). Weiter zeigt es sich, dass ein einmal eingeübtes Kommunikations- und Arbeitsverhalten in der Gruppe relativ schnell wieder der Alltagskommunikation annähert, wenn es nicht durch wiederholte Inputs einer Beratungsperson „aufgefrischt“ wird.

Bei einer kollegialen Beratung unter professionellen Beraterinnen und Beratern wird zumeist von Intervision gesprochen. Hier fällt dann zumeist die Einführung der Beratungsarbeit in der Gruppe durch eine externe Beratungsperson weg, da die Gruppenmitglieder über genügend eigene Prozesskompetenz verfügen.

Konfliktberatung – Konfliktmoderation – Mediation

Die Begriffe „Konfliktberatung“, „Konfliktmoderation“ und „Mediation“ werden heute zum Teil synonym verwendet, wenn es um die Beratung und Vermittlung bei Konflikten zwischen einzelnen Personen, Gruppierungen oder Teilen der Organisation geht. Eine Differenzierung wird zum Teil dadurch vorgenommen, dass „Konfliktberatung“ und „Konfliktmoderation“ eher verwendet werden, wenn Konflikte noch nicht massiv eskaliert sind. In solchen Situationen geht es neben der Erarbeitung von Konfliktlösungen vor dem Hintergrund eines Verständnisses für die konflikthafter Sachinteressen, Standpunkte und Gefühle aller beteiligten Konfliktparteien auch darum, einen besseren Umgang der Beteiligten mit zukünftigen ähnlichen Situationen zu finden. Mediation (lat. Vermittlung) ist im juristischen Umfeld entstanden und meinte ursprünglich ein aussergerichtliches, nicht öffentliches Verfahren konstruktiver Konfliktregelung, bei dem die Parteien eines Rechtsstreits mit Unterstützung eines Dritten (Mediators) einvernehmliche Regelungen suchten, die ihren Bedürfnissen und Interessen dienen. Mediation meint daher in der Regel ein relativ stark standardisiertes Vorgehen in Situationen, bei denen die Beteiligten den Eindruck haben, dass „nichts“ mehr geht.

Krisenberatung – Krisenmanagement

Krisenberatung oder Krisenmanagement meint die Unterstützung in Krisensituationen durch professionelle Helfer zur Bewältigung akuter Vorfälle, zur Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit sowie zur Aufarbeitung des Geschehenen.


Unter einer Krise bzw. einer Krisensituation wird in der Klinischen Psychologie und Psychiatrie sowie im psychosozialen Bereich ein durch ein überraschendes Ereignis oder akutes Geschehen hervorgerufener schmerzhafter seelischer Zustand oder Konflikt verstanden, in dem die Bewältigung wichtiger Aufgaben oder des Alltags nicht mehr mit den üblichen Problemlösungsmethoden erfolgen kann. Eine Krise in diesem Sinn äussert sich als plötzliche oder fortschreitende Verengung der Wahrnehmung, der Wertesysteme sowie der Handlungs- und Problemlösungsfähigkeiten. Sie stellt zumeist bisherige Erfahrungen, Normen, Ziele und Werte in Frage und hat oft für die Person einen bedrohlichen Charakter. Krisen im Schulfeld sowie in der Arbeitswelt entstehen häufig bei Gewaltvorfällen oder bei Suiziden.

Organisationsberatung – Organisationsentwicklung

Organisationsberatung unterstützt eine Organisationsentwicklung als ein Prozess des geplanten sozialen, strukturellen und kulturellen Wandels. Sie verbessert bzw. stärkt die Problemlösungs-, Entscheidungs-, Strukturierungs- und Erneuerungsprozesse einer Organisation. Ziel der Beratung ist es, die Arbeitsfähigkeit eines Systems zu erhalten und zu fördern und insbesondere die Kommunikations-, Kooperations- und Organisationsfähigkeit zu verbessern.

Organisationsentwicklungsprojekte sind in der Regel komplexe und vielschichtige Vorhaben. Deshalb bedürfen sie einer sorgfältigen und zielorientierten Planung sowie eines schrittweisen und prozesshaften Vorgehens von der Konzeptualisierung über die Durchführung bis zur Evaluation. Organisationsberatung begleitet solche Vorhaben und zielt auf eine Klärung der Aufgaben und Kompetenzen ab, hilft Interessen transparent zu machen, lässt Barrieren erkennen, ermöglicht das Suchen und Nutzen von neuen Verständigungswegen und fördert die Konfliktfähigkeit. Dabei bezieht sich Organisationsberatung auf das vorhandene Entwicklungspotential in einer Organisationseinheit.

Die Interventionen richten sich nach den Problemen und Themen, die von den Mitgliedern der Organisation identifiziert werden. Die Organisation legt fest, in welche Richtung Veränderungen erfolgen sollen. Voraussetzung für einen erfolgreichen Organisationsentwicklungsprozess ist das Interesse der Organisationsmitglieder an einem besseren Funktionieren des Systems und



verbesserten Problemlösungen. Zum Teil werden die Begriffe „Organisationsberatung“ und „Organisationsentwicklung“ synonym verwendet.

Betriebliche Sozialberatung

Unter betrieblicher Sozialberatung wird eine Form von sozialer Beratung verstanden, welche (in der Regel grössere) Betriebe ihren Mitarbeitenden mit dem Ziel der Förderung des allgemeinen Wohlbefindens und damit der Leistungsförderung anbieten. Gemeint ist eine handlungsorientierte Unterstützung bei primär sozialen, psychosozialen und gesundheitlichen Fragestellungen (z.B. Ehe-, Partnerschafts- und Familienkrisen, Sterbe- und Trauerprozesse, Suchtprobleme, psychische Belastungen, Langzeiterkrankungen), aber auch bei persönlichen Grenzverletzungen am Arbeitsplatz (Klärung von Mobbing und sexueller Belästigung). Einzelne Betriebe bieten auch Unterstützung bei rechtlichen Fragen (z.B. zu Steuern, Scheidung, Sozialversicherungen, Arbeitsrecht).

Häufig übernimmt eine betriebliche Sozialberatung eine Erstberatung und vermittelt Kontakte zu spezialisierten Fachstellen.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist eine spezifische Form von personenbezogener Beratung, bei der es um persönliche Anliegen von Ratsuchenden im Bereich der Gestaltung ihrer beruflichen Entwicklung geht. Sie richtet sich an Jugendliche, die vor der Berufs- oder Studienwahl stehen, an Eltern, Lehrpersonen oder andere Bezugspersonen, die ihnen dabei behilflich sein möchten, an Erwachsene, die sich Gedanken machen über ihre berufliche Zukunft, an berufliche Umsteigerinnen und Umsteiger, an Stellenlose auf der Suche nach neuen Wegen oder an Frauen und Männer, die einen beruflichen Wiedereinstieg erwägen.

Studienfachberatung

Bei einer Studienfachberatung geht es nicht wie bei der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung um *allgemeine* Fragen von Interessen, Neigungen und der Gestaltung der beruflichen Entwicklung. Es handelt sich nicht um eine professionelle personenbezogene Beratungsform, sondern um eine spezifische Form des Consultings, bzw. der Fach- oder Expertenberatung. Eine Studienfachberatung hat das Ziel, möglichst gute individuelle Informationen über ein Studienfach zu vermitteln, damit sich Interessentinnen und Interessenten besser entscheiden können, ob der Einstieg in ein Studium für sie sinnvoll ist oder nicht. Damit trägt eine Studienfachberatung dazu bei, dass geeignete Personen die Ausbildung beginnen.

Studienfachberatung wird in der Regel von den ausbildenden Institutionen selber angeboten, da diese über die besten Informationen darüber verfügen, welche Anforderungen das Studium stellt. Dadurch steht sie aber in der Gefahr, je nach Anmeldesituation eher „werbend“ zu wirken, wenn zu wenig Studierende erwartet werden und eher „abratend“ zu wirken, wenn die Studiengänge überfüllt sind. Hier möglichst unabhängig zu bleiben, stellt hohe Anforderungen an die Selbstreflexion derjenigen, welche die Studienfachberatung durchführen.

Fachberatung – Consulting – Expertinnen- / Expertenberatung

Fachberatung, Consulting und Expertinnen- / Expertenberatung sind Begriffe, unter denen in der Regel das Gleiche verstanden wird, wobei im Schulfeld der Begriff Fachberatung am weitesten verbreitet ist. Fachberatung (bzw. Consulting oder Expertinnen- / Expertenberatung) ist für das Schulfeld von Bedeutung, auch wenn es sich hier nicht um eine in diesem Grundlagenpapier fokussierte professionelle Beratungsform handelt. „Fach“ meint hier aber nicht „Schulfach“, sondern drückt aus, dass es um eine Unterstützung in Bezug auf eine bestimmte „Fachlichkeit“ im Sinne von Expertentum geht.

Das Wort „Beratung“ im Begriff „Fachberatung“ meint die Tätigkeit des Beratens im alltags-sprachlichen Sinne. Während es bei Beratungen im professionellen Sinne darum geht, dass ein Ratsuchender mit Hilfe eines Beraters / einer Beraterin neue Handlungsmöglichkeiten bzw. Möglichkeiten für den Umgang mit einem (persönlichen) Anliegen selber findet, bezieht sich Fach- oder Expertenberatung auf Bereiche, in denen Experten über Lösungen verfügen (zum Beispiel eine bestimmte fachdidaktische Herangehensweise oder der Einsatz eines Computerprogramms). Bei einer Fachberatung verhilft eine Expertin / ein Experte durch sein Fachwissen einem Ratsuchenden zur Lösung eines sachlichen „Problems“ (im weitesten Sinne). Für Fachberatungen benötigen Expertinnen und Experten keine spezifischen Beratungskompetenzen, sie müssen allerdings neben einer ausgezeichneten Fachkompetenz über eine besonders ausgeprägte Kompetenz verfügen, diese adressatengerecht zu vermitteln.

6.2 Angebotspalette

Entsprechend der gängigen Definitionen der verschiedenen Beratungsbegriffe eignen sich nicht alle Beratungsformen für alle Personengruppen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zuordnungen und ist nicht als Aufforderung zu verstehen, dass alle Angebote erbracht werden müssten. Dabei wurde der Vollständigkeit halber die Fachberatung ebenfalls in Ergänzung aufgeführt.

	Berufseinsteigende Lehrpersonen	Lehrpersonen	Schulleiter/innen	Lehrpersonen mit bes. Leitungsaufgaben	Lehrer/innen-Teams	Schulen	Schulgemeinden	Behördenmitglieder		Studierende		Dozierende, wissenschaftl. Mitarbeitende, Assistierende	Führungspersonen der PH's
Supervision													
- Einzelsupervision	X	X										X	
- Gruppensupervision	X	X										X	
- Teamsupervision					X							X	
Coaching													
- Einzelcoaching			X	X				X					X
- Gruppencoaching			X	X				X					X
- Teamcoaching			X	X				X					X
Einführung kollegialer Beratungsformen	X	X	X	X	X					X		X	X
Konfliktberatung – Konfliktmoderation – Mediation		X	X	X	X	X						X	X
Krisenberatung – Krisenmanagement	X	X	X	X								X	X
Organisationsberatung						X	X						
Einzelberatung für Studierende										X			
Gruppenberatung für Studierende										X			
Betriebliche Sozialberatung												X	X
Fachberatung / Consulting	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X

- Bär, M.; Böckelmann, Ch.; Thommen, J.-P. (2006). Interne und externe Coachings in Unternehmen. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, (1) 44-55.
- Baumgartner, E. (2004). Betriebliche Sozialarbeit mit positiver Kosten-Nutzen-Bilanz. Ergebnisse einer Studie aus der Schweiz. In: Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. – Landesrundbrief Niedersachsen/Hamburg/Sachsen-Anhalt, (4) 5-6.
- Beck, P. (2000). Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Studien + Berichte 12A.
- Böckelmann, Ch. (2003). Qualitätsmanagement. Konzepte und ihre Anwendung in psychosozialen Beratungsstellen. Heidelberg: Asanger.
- Engel, F.; Nestmann, F.; Sickendiek, U. (2004). „Beratung“ – Ein Selbstverständnis in Bewegung. In: Nestmann, F.; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.). Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge, 33-44.
- Ertelt, B.-J.; Schulz, W.E. (1997). *Beratung in Bildung und Beruf. Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.
- Krampen, G.; Reichle, B. (2002) Frühes Erwachsenenalter. In: Oerter, R.; Montada, L. (Hrsg.). Entwicklungspsychologie. Weinheim: Beltz, 319-349.
- Lippmann, E. (2006). Settings. In: Lippmann, E. (Hrsg.). Coaching, Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Berlin: Springer, 47-66.
- Mäder, K. (2006). Beratung und Schulentwicklung an der Pädagogischen Hochschule Zürich. In: Erziehung und Unterricht. Österreichische Pädagogische Zeitschrift, 5/6, 525-533.

Zurzeit sind nur Referenztexte aus dem deutschsprachigen Raum aufgeführt. Ergänzungen aus der Romandie folgen noch dieses Jahr.

*Seuls des textes de référence en provenance de Suisse alémanique sont présentés en annexe.
Cette année encore, ils seront complétés par des exemples de Suisse romande.*

Anhang zum Fachkonzept „Beratungsleistungen der Pädagogischen Hochschulen“

**Mögliche Referenztexte
für das Beratungsverständnis und das ethische Verhalten in der Beratung
an Pädagogischen Hochschulen**

Kommission Beratung SKPH

November 2006

A Das Beratungsverständnis der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB)

Das Beratungsverständnis der DGfB¹²

Die Entwicklung eines gemeinsamen Beratungsverständnisses dient dem Ziel der fachlichen Fundierung und Qualitätssicherung von Beratung. Dies soll die Profilbildung fördern und den Verbraucherschutz sichern.

Zur Gewährleistung gemeinsamer Standards wird hier ein allgemein anwendbares Beratungsverständnis formuliert. Dies schließt Spezialisierungen und Schwerpunktsetzungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern nicht aus.

Das Beratungsverständnis ist Ausdruck der Gemeinsamkeit und der Verschiedenheit der dieses Verständnis tragenden Organisationen und Verbände. Es umfasst somit unterschiedlichste Professionen, Tätigkeitsfelder, Aufgaben, Konzepte und Interventionsformen. Dabei wird davon ausgegangen, dass unterschiedliche Professionen und Organisationen im Hinblick auf die Ratsuchenden kooperieren.

1. Fachverständnis

Beratung kann sich sowohl auf Personen und Gruppen in ihren lebens- und arbeitsweltlichen Bezügen als auch auf Organisationen beziehen.

Sie befasst sich auf einer theoriegeleiteten Grundlage mit unterschiedlichen Entwicklungsaufgaben und multifaktoriell bestimmten Problem- und Konfliktsituationen. Sie stellt sich Anforderungen aus den Bereichen von Erziehung und Bildung, Sozial- und Gemeinwesen, Arbeit und Beruf, Wohnen und Freizeit, Gesundheit und Wohlbefinden, Ökologie und Technik, Pflege und Rehabilitation, Ökonomie und Politik sowie des Rechts, wie sie in den unterschiedlichen Sozialgesetzen, vor allem im KJHG und BSHG formuliert sind.

Diesem Beratungsverständnis liegt ein sozialwissenschaftlich und interdisziplinär fundiertes Handlungskonzept zu Grunde, das tätigkeitsfeld- und aufgabenspezifisch ausdifferenziert wird. Deshalb ist Kooperation und Vernetzung unterschiedlicher Berufsgruppen und Einrichtungen notwendiger Bestandteil der Beratungstätigkeit.

Beratung ist subjekt-, aufgaben- und kontextbezogen. Sie ist eingebettet in institutionelle, rechtliche, ökonomische und berufsethische Rahmenbedingungen, innerhalb derer die anstehenden Aufgaben, Probleme und Konflikte dialogisch bearbeitet und geklärt werden. Ein Ergebnis des Beratungsprozesses ist nur kooperativ erreichbar.

Beratung ist eine personen- und strukturbezogene soziale Dienstleistung. Sie setzt somit eine gemeinsame Anstrengung und Leistung aller Beteiligten (BeraterIn/Berater und ggf. Kostenträger) und klare Zielvereinbarungen voraus.

Beratung grenzt sich von anderen professionellen Interventionsformen ab. Beispiele sind: Die Informationsvermittlung in der Medizin, das Case Management in der Sozialen Arbeit oder die handlungsanleitende Bera-

¹² Das Grundsatzpapier „Psychosoziales Beratungsverständnis“ wurde durch das offene Forum Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen, der Quellorganisation der DGfB, in einem breiten Diskurs entwickelt und am 19.8.2003 verabschiedet. Alle Gründungsmitglieder der DGfB haben dieses Grundsatzpapier ratifiziert. Ohne diese formelle Ratifizierung war eine Gründungsmitgliedschaft in der DGfB nicht möglich. Das Grundsatzpapier haben für die Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen erarbeitet: Sofia Bengel, Dr. Notker Klann, Hubert Kötter, Anni Michelmann, Dr. Florian Moeser-Jantke, Prof. Dr. Frank Nestmann, Walter-Karl Pfeifer, Dr. Wolfgang Rehtien, Prof. Ursula Straumann. Die „Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen“ wurde über Jahre hinweg erfolgreich moderiert und koordiniert durch Karl-Otto Hentze.



tung bei der Gewährung von materiellen Leistungen in der Sozialhilfe, die Rechtsberatung und die Psychotherapie (heilkundliche Behandlungen entsprechend PsychThG und HPG).

Abhängig von den zu bewältigenden Anforderungen, Problemlagen und Krisensituationen in denen sich die Ratsuchenden befinden, kann Beratung Ressourcen aktivieren gesundheitsfördernd, präventiv kurativ oder rehabilitativ sein.

2. Tätigkeitsfelder und Aufgaben von Beratung

Beratung geschieht in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und ganz unterschiedlichen Einrichtungen und Unternehmen. In speziellen Beratungsinstitutionen (öffentliche oder freie Trägerschaft) oder in selbständigen Praxen bzw. multiprofessionellen Praxengemeinschaften wird sie durch einzelne Berater oder in Teams von mehreren Beratern durchgeführt. Die Tätigkeitsfelder und Aufgabenbereiche von Beratung sind gekennzeichnet durch:

- unterschiedliche Beratungsfelder und/oder Adressaten (z.B. Erziehungs-, Partnerschafts-, Familienberatung, Berufsberatung, Bildungsberatung, Schwangerschaftskonfliktberatung, Schülerberatung, Suchtberatung, Schuldnerberatung)
- unterschiedliche Beratungsansätze und Beratungsanliegen (z.B. psychologische und psychosoziale, sozialpädagogische und sozialarbeiterische, pädagogisch edukative, gemeinwesen- und gemeindeorientierte, betriebliche und personalentwickelnde, sozialökologische, seelsorgerische oder gesundheitsbezogene Ansätze, Anliegen und Aufgaben)
- unterschiedliche Beratungskonstellationen und -settings (z.B. Einzel-, Paar-, Familien-, Gruppen-, Teamberatung)

Auf der Grundlage einer professionellen Beratungsbeziehung fördern die Beratungsfachkräfte das verantwortungsvolle Handeln einzelner Personen und Gruppen in individuellen, partnerschaftlichen, familialen, beruflichen, sozialen, kulturellen, organisatorischen, ökologischen und gesellschaftlichen Kontexten.

3. Vertrauensverhältnis und Beratungsbeziehung

Beratung erfolgt auf der Grundlage eines rechtlich geschützten Vertrauensverhältnisses (Schweigepflicht und Datenschutz). Die Vertrauensbeziehung zwischen BeraterIn und Ratsuchenden ist durch entsprechende gesellschaftliche Regelungen besser als bisher zu schützen. Die Einräumung des Zeugnisverweigerungsrechts für alle Berater und Beraterinnen ist ein unerlässlicher Bestandteil zur vollständigen Sicherung des Vertrauensverhältnisses. Die berufs- und beratungsrechtlichen Kenntnisse sind integrale Bestandteile des fachlichen Handelns.

Die Fachkräfte sind verpflichtet, mit in der Beratungsbeziehung entstehenden Abhängigkeiten sorgsam umzugehen. Die fortlaufende Analyse der Beziehungen, Verhaltensweisen und Interaktionen im Beratungsprozess sind wesentlicher Bestandteil der Beratung.

4. Wert und Zielorientierung

Die Beratung wird in persönlicher, sozialer und rechtsstaatlicher Verantwortung ausgeübt und orientiert sich handlungsleitend am Schutz der Menschenwürde und an berufsethischen Standards. Sie unterstützt emanzipatorische Prozesse und Partizipation und deckt Spannungsfelder, Machtverhältnisse, Konflikte und Ab-

hängigkeiten in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbereichen auf. Dabei werden insbesondere auch geschlechts-, generationen- und kulturspezifische Aspekte berücksichtigt. Ratsuchende werden bei der Reflexion von Erfahrungen und Erlebenszusammenhängen unterstützt, was ein Bewusstsein für die persönlichen, zwischenmenschlichen und gesellschaftlichen Anforderungen, Probleme und Konflikte entwickelt, Fragen zur persönlichen Identitätsbildung und zur Entwicklung von Sinnperspektiven finden hier ebenso Platz wie die Bearbeitung konkreter Belastungssituationen.

In dem dialogisch gestalteten Prozess, der auf die Entwicklung von Handlungskompetenzen, auf die Klärung, die Be- und Verarbeitung von Emotionen und auf die Veränderung problemverursachender struktureller Verhältnisse gerichtet ist,

- sollen erreichbare Ziele definiert und reflektierte Entscheidungen gefällt werden,
- sollen Handlungspläne entworfen werden, die den Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten des Individuums, der Gruppe oder Organisation entsprechen,
- sollen persönliche, soziale, Organisations- oder Umweltressourcen identifiziert und genutzt werden, um dadurch selbst gesteckte Ziele erreichen oder Aufgaben gerecht werden zu können und
- soll eine Unterstützung gegeben werden beim Umgang mit nicht behebbaren auflösbaren Belastungen.

Das Ziel der Beratung ist in der Regel erreicht, wenn die Beratenen Entscheidungen und Problembewältigung gefunden haben, die sie bewusst und eigenverantwortlich in ihren Bezügen umsetzen können. Hierzu gehört auch, dass Selbsthilfepotentiale und soziale Ressourcen in lebensweltlichen (Familie, Nachbarschaft, Gemeinwesen und Gesellschaft) und arbeitsweltlichen (Team, Organisation und Institution) Bezügen erschlossen werden.

5. Standards für die Qualifikation von Beratungsfachkräften

Professionell zu verantwortende Beratung wird durch die Beraterpersönlichkeit, das wissenschaftlich fundierte Handlungskonzept und eine standardgemäße, d.h. wissenschaftlich fundierte Qualifikation entwickelt und gesichert.

Inhalte der Ausbildung bzw. Weiterbildung sind:

- Theorie und Methodik von kontextgebundener Einzel- und Gruppenberatung, differentielle Diagnostik, Entwicklungs- und Hilfeplanung und Verfahren der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung
- dokumentierte, eigenständig durchgeführte Beratungspraxis, die konzeptgebunden (selbst-)evaluiert wird
- dokumentierte und (selbst-)evaluierte Praxis von Vernetzung und Kooperation bzw. Teamteilnahme in interdisziplinären Zusammenhängen und in Beratungseinrichtungen/Institutionen
- Praxisreflexion/Supervision einzeln und in Gruppen
- kollegial gestaltete Supervision
- Persönlichkeitsbildung (einzeln und in der Gruppe)
- Selbst- und Fremdwahrnehmung (Selbsterfahrung und -reflexion)

Eingangsvoraussetzung für eine wissenschaftlich fundierte Aus- und Weiterbildung in Beratung ist in der Regel ein Hochschulabschluss in den für das Arbeitsfeld relevanten Bereichen (Universität / Fachhochschule). Ausnahmeregelungen sind für andere Fachkräfte mit einschlägigen Berufserfahrungen durch Zulassungsprüfungen nach einem festgelegten Kriterienkatalog möglich. Die persönliche Eignung wird gesondert festgestellt.



Für langjährig erfahrene Berater und Beraterinnen in oben angegebenen Beratungsfeldern und Beratungsfunktionen sind Übergangsregelungen für die weitere Berufsausübung zu schaffen. Bei notwendig werdenden Umschulungen und Weiterbildungen ist dies einvernehmlich mit dem Anstellungsträger zu regeln.

6. Wissenschaftliche Fundierung der Beratungskonzepte

Professionelle Beratung wird durch ein interdisziplinär entwickeltes und wissenschaftlich fundiertes Handlungskonzept geprägt. Sie wird tätigkeitsfeld- und aufgabenspezifisch ausdifferenziert.

Unterschiedliche Beratungskonzepte werden von einschlägigen Ausbildungsstätten auf der Grundlage unterschiedlicher theoretisch und empirisch fundierter Erkenntnisse und methodischer Zugänge der Prävention/Gesundheitsförderung, Intervention und Rehabilitation entwickelt.

Die Konzept- und Methodenvielfalt wissenschaftlicher Beratung erfordert in einem professionellen Anspruch des beruflichen Handelns ein theoretisch begründetes und für die Ratsuchenden und Nutzer transparentes und evaluiertes Arbeitskonzept.

7. Beratungswissen / Expertenwissen

Beratung setzt persönliche soziale und fachliche Identität und Handlungskompetenz des / der Beratenden voraus. Je nach Aufgabenstellung und Kontext, Anwendungs- oder Tätigkeitsfeld werden persönliche Erfahrungen und subjektiv geprägte Sichtweisen und Erlebenszusammenhänge der Beratenen auf der Grundlage theoretisch fundierten Beratungswissens reflektiert. Hierzu sind insbesondere auch kommunikative und problemlösungsorientierte Kompetenzen erforderlich. Ergänzend wird bei entsprechenden Fragestellungen fachlich fundiertes Wissen (Informationen) vermittelt und wissenschaftlich fundierte Erklärungen herangezogen. Auf diese Weise sollen bestimmte Aufgaben und Anforderungen, Probleme und Konflikte oder phasentypische Situationen besser beurteilt und bewertet werden können. Je nach Tätigkeitsfeld und Kontext kann sich das Wissen auf Bereiche der Psychologie, der Soziologie, der Erziehungswissenschaft und Pädagogik, der Sozialarbeit, Theologie, der Pflege, des Rechts, der Ökonomie, der Betriebswirtschaft, der Medizin, der Psychiatrie etc. beziehen.

Expertenwissen kann durch den Berater/die Beraterin selbst oder in interdisziplinärer Kooperation mit entsprechenden Fachkräften in den Beratungsprozess eingebracht werden.

8. Qualitätssicherung und Evaluation

Wissenschaftlich qualifizierte Berater üben ihre Tätigkeit im Rahmen eines systematisierten, theoretisch und methodisch fundierten Konzeptes aus. Sie reflektieren Planung, Umsetzung und Auswertung des beruflichen Handelns in den konzeptgebundenen Zusammenhängen. So soll das theoretisch und methodisch geprägte Handeln intersubjektiv überprüfbar sein und somit der Beliebigkeit von Handlungsweisen entgegenwirken. Voraussetzung ist eine für Nutzer verständliche Darstellung des Konzepts und Transparenz der angewandten Methoden und Verfahren.

Zur Sicherung des fachlichen Handelns (Prozessqualität) dienen die professionell angewandten Verfahren konzeptgebundener Qualitätssicherung, Fallbesprechungen im multidisziplinären Team oder im kollegialen Verbund der Einzelpraxis, Supervision, Fort- und Weiterbildung. Zu den Methoden der Selbstevaluation zählen: status- und prozessbegleitende Diagnostik, Wirkungsanalysen und Verfahren zur prozessbegleitenden

Dokumentation, Reflexion und (Selbst-)Evaluation von Beratungskontakten. Wirkungsanalysen und die Überprüfung von Ergebnisqualität wird als gemeinsame Leistung von BeraterIn, Klient und ggf. Kostenträger verstanden.

Als weitere qualitätssichernde Maßnahme haben die Beratenen bei Unklarheiten und Unzufriedenheit die Möglichkeit, Beschwerde einzulegen. Dies gilt auch im Sinne des Verbraucherschutzes bei Übereilung und wirtschaftlicher Übervorteilung sowie bei missbräuchlicher Anwendung von Techniken, mit denen Bewusstsein, Psyche und Persönlichkeit manipuliert werden können.

9. Organisation

Zur Entwicklung und Umsetzung des hier formulierten Beratungsverständnisses und der aufgeführten Standards wird eine Gesellschaft gegründet.

B Richtlinien für ethisches Verhalten in der Beratung

(Ertelt & Schulz, 1997, 372-383)

Die ethischen Richtlinien gehen davon aus, dass

- jeder Mensch das Recht auf eine respektvolle, würdige und ganzheitliche Behandlung hat,
- jeder Mensch das Recht auf freie Wahl hat und die damit verbundene Verantwortung für die eigene Entscheidung akzeptieren muss,
- die Erschließung der gesamten Bandbreite an Möglichkeiten für einen Menschen von der Entwicklung seiner Selbstwahrnehmung, Selbststeuerung und seinen Fähigkeiten zum Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen sowie zur Problemlösung abhängt.

Artikel 1: Primäre Verantwortung

Die oberste Verantwortung des Beraters ist, stets im besten Interesse der Klienten zu handeln.

Beratung in persönlichen Angelegenheiten beinhaltet immer eine persönliche beraterische Beziehung. Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Akzeptanz, Verständnis und Spontaneität sind Grundvoraussetzungen für ein erfolgreiches Miteinander von Berater und Ratsuchendem. Das Einfühlungsvermögen, das Interesse und die Fähigkeit des Beraters zu helfen, ebenso wie die Echtheit im Verhalten sind Faktoren, die diese Beziehungen beeinflussen und die positiven Wirkungen dieser ethischen Richtlinie verstärken.

Die herausragende Verantwortung des Beraters, stets im Interesse des Wohles des Ratsuchenden zu wirken, gilt sowohl für die Einzel- wie für die Gruppenberatung. Dieser Verantwortung kann der Berater aber nur dann gerecht werden, wenn er bereit ist, a) bei Bedarf Kollegen zu konsultieren, b) sich stets über die die Beratungspraxis tangierenden gesetzlichen Bestimmungen zu informieren, c) sich fachlich auf dem Laufenden zu halten, d) über die Bedeutung des eigenen Wertsystems für die Beratung zu reflektieren und e) sich einer ehrlichen Selbstevaluation zu stellen.

Prüffragen zur Erkennung von Konfliktlinien sind:

- Wie soll man sich verhalten, wenn die Politik der Institution, bei der man arbeitet, für das Wohl des Klienten nicht mehr hilfreich erscheint?
- Welches sind die Wege, auf denen die Berater den Klienten am besten helfen können?
- Kann der Bruch der Vertraulichkeit auch manchmal im besten Interesse eines Klienten erfolgen? Wann wäre das der Fall?
- Wie können Teilnehmer an einer Gruppenberatung vor psychischen Verletzungen durch andere geschützt werden?

Artikel 2: Vorinformation über die Beratung

Der Berater sollte die Klienten über die Ziele, die Beratungstechniken und die spezifischen Rahmenbedingungen, unter denen die Beratung stattfindet, vor oder zu Beginn der beraterischen Beziehung informieren.

Solche Unterrichtung umfasst auch Hinweise zur Vertraulichkeit, zu den rechtlichen Grenzen und den Zuständigkeiten sowie zur Notwendigkeit der Konsultation anderer Fachkräfte in bestimmten Situationen.

Es ist wichtig, dass die Klienten vorher wissen, wie eine Beratungssituation in der Regel aufgebaut ist, um eine so genannte „informierte Einwilligung“ geben zu können. Dazu wird eine schriftliche Vorlage empfohlen,

die kurze Aussagen über den Charakter einer Beratung, die Dauer und die Art der nachgehenden Betreuung enthalten. Ausserdem wären Informationen über die Qualifikation des Beraters und die Rechte des Klienten denkbar.

Folgende kritischen Fragen sind zu diskutieren:

- Wenn es stimmt, dass die Mehrheit der Beraterinnen und Berater keine Formulare für die „informierte Einwilligung“ des Klienten haben, dann stellt sich die Frage nach den Gründen.
- Welche anderen Aussagen sollten die persönliche Charakterisierung des Beraters über die bereits genannten hinaus noch enthalten, und wären sie angebracht?
- Sollten für Gruppenberatungen andere Formulare für die „informierte Einwilligung“ zur Verfügung stehen als für Einzelberatungen?
- Welches sind mögliche Bedingungen, unter denen eine Beratung abgebrochen werden muss? Sollten diese Informationen Teil der Einverständniserklärung sein?

Artikel 3: Grenzen der Vertraulichkeit

Informationen in der Beratung sind grundsätzlich vertraulich zu behandeln und können nur mit vorheriger Einwilligung des Ratsuchenden weitergegeben werden.

Diese Aussage bezieht sich auch auf Gesprächsnotizen, elektronische Aufzeichnungen, Textdaten und andere Dokumente aus dem Beratungsprozess. Alle Unterlagen sind vom Berater selbst aufzubewahren.

Vertraulichkeit schützt den Klienten vor unautorisiertem Zugriff auf die Informationen und bildet die Voraussetzung für die Schaffung und Aufrechterhaltung einer tragfähigen beraterischen Beziehung. Mit der Verpflichtung zur Vertraulichkeit anerkennt der Berater nicht nur die Fähigkeit des Klienten zur Selbstbestimmung, sondern auch den Wert menschlicher Beziehungen überhaupt.

Alles Material, das im Rahmen der Beratung erstellt wird, gehört dem Klienten. Trotzdem ist Vertraulichkeit nicht absolut zu setzen. Es gibt Anlässe, bei denen Vertraulichkeit gebrochen werden muss und wiederum andere, wo dies nicht eindeutig ist. Ausnahmesituationen könnten sein:

- wenn sich der Klient mit der Weitergabe von Informationen einverstanden erklärt;
- wenn das Verhalten des Klienten Gefahren für sich oder andere befürchten lässt und der Berater geeignete Massnahmen zum Schutz ergreifen muss;
- wenn der Berater Grund zur Annahme hat, dass die schutzwürdigen Interessen eines Kindes verletzt werden und die zuständigen Stellen gemäss der Kinderschutzbestimmung informiert werden müssen;
- wenn der Berater zur bestmöglichen Hilfe des Klienten andere Fachleute konsultiert und mit ihnen zusammenarbeitet;
- wenn der Berater per Gerichtsentscheid Informationen aus der Beratung offenlegen muss, weil er sich dem Gericht gegenüber nicht auf seine Schweigepflicht berufen kann.

Entscheidend ist, dass der Berater die Klienten zu Beginn der Beratung über mögliche Einschränkungen der Vertraulichkeit bei möglichen Gefahren aufklärt. Dabei sollte man besonders bei den Klienten, die davon ausgegangen sind, die Berater müssten alle Informationen absolut vertraulich behandeln, Befürchtungen in Bezug auf einen Vertrauensbruch vermeiden und die Unterrichtung als vorsorglichen Akt charakterisieren.

Die Berater müssen hier besonders vorsichtig sein, denn sie riskieren langwierige Rückschläge, wenn bekannt wird, dass sie bei Bedarf die verantwortlichen Stellen informieren. Folgende Prüffragen helfen zur Abwägung:



- Sind Berater gesetzlich verpflichtet, die zuständigen Stellen über die Beteiligung ihrer Klienten an illegalen Geschäften zu orientieren, wenn man glaubt, den Klienten drohe Gefahr? Die Berater können der Meinung sein, wirksamer zu helfen, wenn sie die Klienten im Rahmen der beraterischen Beziehung ermutigen, mit diesen Aktivitäten aufzuhören.
- Unter welchen Bedingungen und in welchen Situationen sollte der Berater die Verantwortung für die Handlungen des Klienten übernehmen?
- Welche Aufgabe hat der Berater, wenn er hört, dass andere Mitarbeiter der Beratungsstelle in der Kaffeepause über Klienten diskutieren?

Artikel 4: Unparteilichkeit

Das Ziel der Beratung ist Entscheidungshilfe für Klienten. Der Berater sollte sich seines persönlichen Wertesystems bewusst sein und sich darum bemühen, seinen Klienten bei wichtigen Entscheidungen und Problemen unvoreingenommen zu helfen. Berater müssen jede Art rassistischer oder geschlechtstypischer Einseitigkeiten oder Diskriminierungen vermeiden.

In Anbetracht zunehmender internationaler Verflechtung nimmt die Bedeutung multikultureller Beratung immer mehr zu. Die meisten Länder lassen keine Diskriminierung zu und schützen die Rechte aller Bürger gleichermaßen. Rassistische und geschlechtsspezifische Vorurteile und Benachteiligungen dürfen nicht öffentlich geäußert werden.

Berater sollten sich anhand folgender Fragen prüfen, ob sie sich kulturell „einkapseln“ und sich in Kontakten mit Klienten unterschiedlichen Hintergrunds einseitig orientieren.

- Welche Bemühungen wurden in der eigenen Beratungsinstitution in Bezug auf die Vermeidung geschlechtsspezifischer Benachteiligung unternommen?
- Sind Beratungskräfte verantwortlich für die Unterrichtung anderer im Hinblick auf die Vermeidung geschlechtstypischer oder rassistischer Stereotypen?
- Auf welche subtile Formen der Stereotypenbildung muss man in der Beratung besonders achten?
- Sollte die multikulturelle Ausbildung oder Weiterbildung von Beratungskräften verpflichtend sein?

Artikel 5: Qualifizierter Verweis und Konsultation

Die Berater erkennen ihre Kompetenzgrenzen; sie bieten nur solche Dienstleistungen an und verwenden nur solche Verfahren, für die sie durch Ausbildung und Erfahrung qualifiziert sind.

Ein qualifizierter Verweis an andere Stellen ist dann angebracht, wenn der professionelle Berater dem Klienten keine angemessene Hilfe mehr bieten kann. Dazu müssen Beratungskräfte entsprechende Verweismöglichkeiten kennen. Wenn immer möglich, sollten diese Überweisungen mit Wissen und Einverständnis des Klienten und in seinem besten Interesse erfolgen.

Dieser Artikel verweist eindringlich darauf, dass man die Bereiche, in denen man berät, kennen muss und nicht einfach „drauflosberät“ in der Hoffnung, der Problembereich würde schon klarer werden. Vielmehr darf eine Beratung nur beginnen, wenn sichergestellt ist, dass man professionelle Hilfe auch anbieten kann. Ansonsten ist der Klient umgehend an eine Fachberatung für den jeweiligen Problembereich zu überweisen.

Folgende Fragen sind zu diskutieren:

- Wie merkt der Berater zu Beginn der Beratung, ob professionelle Hilfe geboten werden kann?

- Reicht eine Beratungsmethodik, die vornehmlich auf die Beziehungsebene zielt, in der Mehrzahl der Fälle aus?
- Wo können sich die Beratungsfachkräfte über Möglichkeiten für qualifizierte Verweise informieren?
- Wie hat man als Berater die Stellen für Verweise kennen gelernt?

Artikel 6: Testeinsatz und Eignungsprüfung

Der Berater hat den Klienten in verständlicher Form über Art, Zweck und Ergebnisse standardisierter Testverfahren zu unterrichten. Diese Verpflichtung besteht auch bei der Konsultation anderer Fachleute und der Eltern.

Beratungskräfte müssen sorgfältig die Validität (Gültigkeit), Reliabilität (Zuverlässigkeit) und Angemessenheit von Tests prüfen, bevor sie sie für ein bestimmtes Problem oder eine bestimmte Person auswählen. Die Testanweisungen im Handbuch sind strikt zu beachten. Die Testinterpretation soll in angemessenem Verhältnis zu anderen wichtigen Informationen stehen. Dabei sind die Einflüsse sozioökonomischer, kultureller und ethischer Faktoren bei standardisierten Tests zu beachten. Besondere Vorsicht ist dann geboten, wenn der Proband in der Normgruppe für den Test nicht repräsentiert ist.

Folgende Regeln helfen dem Berater bei einem ethisch vertretbaren Einsatz von Testverfahren:

- Der Berater (bzw. die von ihm beauftragte Fachkraft) überprüft vorher Sprachkenntnisse, ethnische und kulturelle Eigenheiten des Probanden und stellt danach die angemessenen Instrumente zusammen; ausserdem trifft er Vorkehrungen, dass die relevanten Unterschiede zur Normgruppe bei der Interpretation beachtet werden.
- Der Berater holt die Einwilligung des Klienten ein, bevor irgendein Testverfahren eingesetzt wird oder Informationen darüber weitergegeben werden.
- Den Ratsuchenden sind Zweck, Aussagefähigkeit und Grenzen der Untersuchung zu erläutern.
- Die Ratsuchenden sind darüber zu informieren, wem die Testergebnisse zugänglich gemacht werden. Die Ratsuchenden haben das Recht, die Testergebnisse, die Interpretationen und die Folgerungen zu erfahren.
- Der Berater stellt sicher, dass der Klient in den Testergebnissen nur einen Faktor unter anderen Daten sieht, wenn ein Rat erteilt oder eine persönliche Entscheidung getroffen wird.
- Psychologische Test-Scores (im Gegensatz zu interpretierenden Test-Ergebnissen) sind nur solchen Personen zu überlassen, die sie qualifiziert interpretieren und anwenden können.

Prüffragen zum Testeinsatz:

- Wie sehen mögliche Formen aus, in denen Berater vor der Testdurchführung über Interpretationen, Folgerungen und Empfehlungen bei Interessensinventaren, Intelligenztests, Testbatterien zur Leistungsbereitschaft und Fähigkeitstests informieren können?
- Welche Hilfen kann der Berater bieten, wenn er bei seinem Klienten deutliche Zeichen von Testangst bemerkt?
- In welcher Form will der Klient die Testergebnisse mitgeteilt bekommen (schriftlich oder mündlich?)
- Zu welchem Zweck genau benötigt der Berater die Testergebnisse, und wer soll sonst noch davon Gebrauch machen können?

Artikel 7: Gruppenberatung

In einer Gruppensituation ist der Berater verpflichtet, die Ziele und Techniken offenzulegen. Er ist auch für den Schutz jedes einzelnen Gruppenmitglieds vor möglichen physischen oder psychischen Beeinträchtigungen durch die Gruppeninteraktion verantwortlich.

Die ethischen Richtlinien verpflichten den Berater zum Schutz jedes Gruppenmitglieds, speziell, wenn sich die Gruppenziele auf das Verstehen und die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit durch Selbstoffenbarung beziehen. Ausserdem muss der Berater dafür sorgen, dass während und nach der Gruppensitzung professionelle Einzelfallhilfe bereitsteht. Teilnehmer an Gruppenberatung sollen zu Beginn über ihre Pflichten informiert werden. Diese können Selbstoffenbarung, Feedback geben und annehmen, Akzeptanz bestimmter Risiken und Vertraulichkeit umfassen. Es ist auch auf mögliche Vorteile und Nachteile am Gruppenprozess hinzuweisen, z.B. dass sich dadurch das eigene Leben schlagartig verändern kann, was die eigene Familie oder der Bekanntenkreis nicht immer positiv aufnimmt.

Es ist äusserst wichtig, dass während und im Anschluss an die Gruppenerfahrung qualifizierte Einzelfallhilfe zur Verfügung steht. Hier werden dann Probleme behandelt, die hoch komplexer und persönlicher Natur sind und die sich nicht für eine Behandlung in der Gruppe eignen.

Zum Abschluss jeder Gruppensitzung sollten deshalb weiterführende Hinweise auf weitere Beratungsmöglichkeiten und Ansprechpartner gegeben werden.

Fragen und Überprüfung:

- Welche Art von Fragen sollten in einem analytischen Gruppengespräch gestellt werden?
- Bei welchen Verhaltensweisen oder Äusserungen würde man ein Gruppenmitglied nicht in ein analytisches Beratungsgespräch in der Gruppe einbeziehen?
- Welche Art professioneller Hilfe müsste man bei der Planung von Gruppen zur Selbstfindung vorsehen?
- Welche Art nachgehender Betreuung brauchen die Gruppenteilnehmer?

Artikel 8: Verantwortung gegenüber der Beratungsinstitution und der Gesellschaft

Berater bemühen sich um eine Rollenwahrnehmung, die den Bedürfnissen der eigenen Organisation und der Gesellschaft gerecht wird. Dies bedeutet die Forderung von Massnahmen zur Harmonisierung individueller Wünsche, rechtlich-institutioneller Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Solidargemeinschaft.

Doch in der Beratungspraxis bleiben kritische Fragen:

- Welche Bedürfnisse haben im Konfliktfall Vorrang, die des Klienten oder die der Institution bzw. Gesellschaft?
- Wie kann Öffentlichkeit dem Berater helfen, hier wirksam zu vermitteln und Verständnis für seine Rollen als „Advokat des Einzelnen“ und Vertreter der Solidargemeinschaft zu wecken?
- Sollten die Berater mehr politisch aktiv sein, um in die eine oder andere Richtung zu wirken?

Artikel 9: Beraterische Beziehung

Ein Berater sollte eine beraterische Beziehung nicht beginnen oder fortsetzen, wenn er erfährt, dass sein Klient bereits von jemand anderem professionelle Hilfe bekommt.

In einem solchen Fall muss zuerst eine Konsultation mit dem Kollegen erfolgen. Ausnahmen bestehen, wenn eine solche doppelte Beratung zur bestmöglichen Hilfe des Klienten erforderlich ist.

Diese Richtlinie bezieht sich auf eine professionelle Beziehung sowohl zu Klienten als auch zum eigenen Arbeitgeber sowie Kollegen. Um Probleme zu vermeiden, die entstehen, wenn zwei oder mehr Berater denselben Klienten betreuen, ist es für den professionellen Helfer von vitalem Interesse, Fragen einer Mehrfachberatung offen zu diskutieren. Doch in diesem Fall muss der Klient die Kontaktnahme untereinander erlauben; ist er nicht dazu bereit, sollten die beraterischen Beziehungen auf eine reduziert werden.

Die Beziehung unter Kollegen sollte gekennzeichnet sein von Achtung und „gutem Glauben“.

Fragen zur Diskussion:

- Welche Probleme können aufkommen, wenn sich der Klient parallel von zwei Beratern betreuen lässt?
- Sollte ein Klient zwei Berater in Anspruch nehmen, wenn beide einverstanden sind?
- Liegt es in der Verantwortung eines Beraters sicherzustellen, dass sein Klient nicht noch durch andere beraten wird?
- Gibt es einen einheitlichen Ethikkodex für Berater oder noch andere übergeordnete Richtlinien?

Artikel 10: Standards für die Qualifikation

Ein Berater sollte eine allgemein anerkannte Formalqualifikation in seinem Beruf besitzen und sich um die Erhaltung seiner professionellen Kompetenz durch permanente Weiterbildung bemühen.

Der Berater sollte nur Positionen annehmen, für die er auch entsprechend qualifiziert ist. Er ist verpflichtet, Missverständnissen in Bezug auf die eigene Kompetenz vorzubeugen.

Die Forderung nach einem hohen Standard der Beratungskompetenz wirft eine Reihe von Fragen auf. Wer legt diese Standards fest? Sollte sie der Berater selber festlegen oder sollten es andere Beratungskräfte tun? Könnte nicht der Klient am besten beurteilen, wer ihm am wirksamsten geholfen hat?

Berater sind Fachleute, und deshalb kann man annehmen, dass sie ihre Kompetenz am besten selber bestimmen, angemessene Beurteilungen abgeben, ihre Grenzen kennen und wissen, wann sie konsultieren müssen bzw. Weiterbildung erforderlich ist. Ausserordentlich wichtig erscheint hierbei der systematische Erfahrungsaustausch, auch auf internationaler Ebene.

Fragen zur Diskussion:

- Wie erkennen Berater die eigene Kompetenz und die eigenen Grenzen?
- Ist es ethisch vertretbar, jemanden zum Berater zu ernennen, der keine anerkannte Beratungsausbildung hat?
- Titel und Zeugnisse sichern noch nicht beraterische Kompetenz. An was können sich aber Klienten orientieren, um die bestmögliche Beratung zu bekommen?

C Berufsethik des Berufsverbandes für Supervision, Organisationsberatung und Coaching (BSO) (vgl. www.bso.ch)

Präambel

Der vorliegende Ethikkodex für SupervisorInnen und OrganisationsberaterInnen soll uns anleiten, unseren Beruf glaubwürdig auszuüben. In Anlehnung an die UNO-Menschenrechtscharta bilden für uns folgende Grundüberzeugungen die Basis unseres beruflichen Handelns:

Jeder Mensch ist einmalig und eine eigenständige Persönlichkeit. Er bleibt sein Leben lang lern-, veränderungs- und damit entwicklungsfähig.

Allen Menschen gebührt Achtung unabhängig von Herkunft, Geschlecht und Kultur. Wertschätzung und umfassende Integrität des einzelnen Menschen stehen für uns an erster Stelle.

Alle Menschen haben das Recht auf Gedankens-, Gewissens-, Religions- und Meinungsäusserungsfreiheit sowie das Recht auf Bildung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit.

Menschen sind abhängig von ihren Beziehungen und ihrem sozialen Umfeld. Sie streben danach, ihr Leben eigenverantwortlich gestalten zu können und haben das Bedürfnis nach Anerkennung.

Unsere Sicht der Welt als vernetztes System verpflichtet uns zur Solidarität mit anderen Menschen und zur Rücksichtnahme gegenüber der Umwelt. Aufträge totalitärer, fremdenfeindlicher, sexistischer oder rassistischer Organisationen, Unternehmen oder Parteien lehnen wir ab.

Als Mitglieder des BSO verpflichten wir uns zur Einhaltung folgender berufsethischer Verhaltensregeln:

Berufsethische Verhaltensregeln

1. Die beratende Person schafft Transparenz bezüglich ihres beruflichen und persönlichen Hintergrundes, ihres Arbeitsverständnisses, ihrer Arbeitsform und ihrer Mitgliedschaft im Berufsverband sowie über institutionelle und persönliche Bindungen, soweit diese für die betroffenen Personen und Institutionen von Bedeutung sind.
2. Die beratende Person ist sich bewusst, dass sie in ihrer Beratungsrolle immer in Spannungsfeldern steht und diese nicht auflösen kann, sondern aushalten und kreativ gestalten muss. Solche Spannungsfelder entstehen z.B. zwischen kritischer Distanz und Solidarität, zwischen institutionellem Auftrag und den Bedürfnissen der beteiligten Personen oder zwischen knappen Ressourcen und anstehenden Problemen.
3. Die beratende Person achtet die unantastbare Würde der Menschen, mit denen sie in Erfüllung ihres Auftrages zu tun hat, deren situationsbedingte Möglichkeiten und Grenzen, wie auch deren Eingebundensein in ihre institutionellen Zusammenhänge. Sie ist sich der Gefahren bewusst, die sich aus der zunehmenden Nähe zu den Klientinnen und Klienten ergeben können. Sie begeht keinerlei sexuelle Übergriffe und vermeidet Verhaltensweisen, die aus übermässiger narzisstischer Bedürftigkeit entstehen.
4. Die beratende Person fördert verantwortliches Handeln. Sie achtet die Eigenständigkeit der Klientinnen und Klienten insbesondere bezüglich Urteilsbildung und Entscheidung. Das entbindet die beratende Person nicht davon, kritisch Stellung zu nehmen, alternative Sichtweisen einzubringen und auf allfällige Folgen und Konsequenzen von Entscheiden hinzuweisen.



-
5. Die beratende Person gewährleistet die volle Diskretion. Die Weitergabe von Informationen bedarf der Zustimmung der Beteiligten.
 6. Die beratende Person auferlegt sich in ihrer Arbeit grösstmögliche Echtheit und Übereinstimmung zwischen ihren beruflichen Handlungsmaximen und der eigenen Lebenspraxis. Dazu gehört kontinuierliche Auseinandersetzung mit sich selbst sowie mit ihrer Beratungstätigkeit in einer Kontrollgruppe oder einer anderen Form der kritischen Arbeitsreflexion.
 7. Die beratende Person gibt der Optimierung des Beratungsprozesses gegenüber den eigenen ökonomischen Bedürfnissen den Vorrang. Das gilt bezüglich Intensität und Dauer des Beratungsprozesses, aber auch im Blick auf die Weitergabe des Auftrags an andere Fachleute. Die Honorarforderungen halten sich in der Regel im Rahmen der vom Berufsverband festgelegten Richtlinien.



D Berufsethik der Deutschen Gesellschaft für Supervision

Präambel

In der DGSv haben sich Supervisorinnen und Supervisoren zusammengeschlossen, um ihre beruflichen und fachlichen Interessen gemeinsam zu vertreten und weiterzuentwickeln. Dies beinhaltet die Diskussion und Verständigung über gemeinsame Ziele, Werte und fachliche Fragen.

DGSv-Supervisorinnen und Supervisoren begegnen jedem Menschen mit Respekt, unabhängig von dessen Herkunft, Weltanschauung und Lebensgestaltung. Sie achten die Unantastbarkeit und den Schutz der Würde jedes Einzelnen. Das berufliche Handeln in der Supervision basiert auf Fachlichkeit sowie auf ethischen und wissenschaftlichen Grundlagen. Supervisorisches Handeln bewegt sich im Spannungsfeld von Individuum und Gesellschaft.

Die Basis für das supervisorische Handeln der Mitglieder der DGSv sind die berufsethischen Standards und kollektiven Leitlinien. Supervisorinnen und Supervisoren der DGSv verpflichten sich dieser Basis. Die ethischen Leitlinien enthalten die Überzeugungen der Supervisorinnen/Supervisoren, die Ausdruck finden im Verhalten gegenüber ihren Supervisandinnen/Supervisanden sowie im Respekt vor allen beteiligten Personen.

Das Auftreten gegenüber Kolleginnen/Kollegen und den Auftraggeberinnen/Auftraggebern sowie in der Öffentlichkeit ist an den ethischen Leitlinien ausgerichtet. Berufsethische Standards und kollektive Leitlinien dienen dazu, Supervisorinnen und Supervisoren für ethische Probleme ihrer Arbeit zu sensibilisieren. Die ethischen Leitlinien ermutigen, das eigene berufliche Handeln kritisch zu prüfen und Reflexion sowie Fortbildung zur Grundlage der Arbeit zu machen. Dafür geben die ethischen Leitlinien Orientierung. Sie bieten Schutz vor eigenen übersteigerten Vorstellungen und überzogenen Erwartungen der Klienten oder Kunden. Ferner benennen sie die Grundlagen, auf denen die Arbeit der Ethik-Kommission beruht und stehen dafür, in der Ausbildung Elemente berufsethischen Handelns zu vermitteln und zu einer entsprechenden Praxis anzuhalten.

Um die in den ethischen Leitlinien genannten Ziele zu erreichen, bestätigen und unterstützen die Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Supervision die folgenden Ausführungen:

Supervisorisches Selbstverständnis

Supervision ist ein Beratungsverfahren, das sich auf Abläufe und Fragen bei der beruflichen Arbeit bezieht, auf Probleme der darin involvierten Menschen und auf ihre Beziehungen. Sie dient gleichermaßen der Emanzipation als auch der Bildung, der Ermöglichung neuer Sichtweisen und der persönlich-professionellen Weiterentwicklung von Einzelnen, Gruppen, Teams und Organisationen. Dabei werden verschiedene Dimensionen einbezogen:

- Person,
- Beruflicher Auftrag und Rolle,
- Organisation,
- Zusammenarbeit und Abgrenzung,
- Rahmenbedingungen,
- Gesellschaftliche Bezüge.

Trotz der Vielfältigkeit und Komplexität der Aspekte ist Supervision eine Form der Beratung neben anderen ergänzenden und/oder konkurrierenden Verfahren. So werden Grenzen u.a. zu psychotherapeutischen Prozessen, zur Organisationsentwicklung, Unternehmensberatung, Mediation, Moderation, Unterricht und Selbsterfahrung gewahrt, auch wenn Kolleginnen und Kollegen über Mehrfachqualifikationen verfügen.

In der allgemeinen Ausübung der Beratungstätigkeit arbeiten Supervisorinnen und Supervisoren häufig allein. Sie achten daher in ihrer Berufsausübung besonders auf ihre Selbständigkeit, Unabhängigkeit und Eigenverantwortung. Sie verpflichten sich dem Gemeinwohl. Sie reflektieren bei jeder Anfrage selbstkritisch, ob die eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Bedingungen in diesem Fall sinnvoll einzusetzen sind.

Sie gestalten ihr Vorgehen gegenüber Auftraggebern, Supervisandinnen und Supervisanden transparent. In der praktischen Arbeit stehen Offenheit und Verschwiegenheit in einer Spannung zueinander. Dies wird bei Kontraktabschluss, im daraus resultierenden Beratungsprozess und der Auswertung angemessen berücksichtigt.

In der Praxis, Ausbildung und Forschung bedeutet dies: Die menschliche und fachliche Qualität von Beratungs-, Ausbildungs- und Forschungsprojekten hat Vorrang vor ökonomischen Interessen.

Daher verbietet sich auch die Übernahme von Aufträgen totalitärer, sexistischer, fremdenfeindlicher oder rassistischer Organisationen von selbst.

Supervisorisches Handeln

DGSv-Supervisorinnen und Supervisoren tragen die Verantwortung für ihr berufliches Handeln im Wissen um die möglichen persönlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen auf ihre Klientensysteme und messen der Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung Anderer eine hohe Bedeutung zu. Sie verhalten sich so, dass vorhersagbarer und vermeidbarer Schaden verhindert wird.

Supervisorinnen und Supervisoren gehen die Selbstverpflichtung ein, sich auf jene supervisorische Leistung zu beschränken, die vereinbart wurde und in der eigenen Kompetenz liegt. In der Supervision wird auf eine möglichst klare Abgrenzung zu anderen Beratungsdisziplinen geachtet.

Die Supervisorinnen und Supervisoren pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Vertrauensverhältnis, das aus den direkten oder indirekten beruflichen Beziehungen entsteht.

Jede Vorteilsnahme und jeder Missbrauch - ob zu Gunsten wirtschaftlicher, sozialer, sexueller oder anderer persönlicher Interessen - wird eindeutig abgelehnt.

Die Mitglieder der DGSv achten darauf, dass sie zum System ihrer Klientinnen/Klienten und Kunden genügend Distanz haben. Sie respektieren den Persönlichkeitsschutz und verpflichten sich insbesondere zum verantwortungsvollen Umgang mit Macht und Abhängigkeit.

Kollegiales Verhalten

Die Mitglieder der DGSv verpflichten sich zu kollegialer Kooperation und kollegialem Verhalten. Die Zusammenarbeit und Konfliktbewältigung entspricht den Prinzipien der gegenseitigen Achtung und Offenheit. Konkurrenz wird dadurch nicht ausgeschlossen, aber Loyalität, Toleranz und Kooperation gewahrt.



Die Akzeptanz persönlicher und fachlicher Andersartigkeit ist eine Grundlage von Kollegialität. Mitglieder treten untereinander in geschäftliche Beziehungen, die vertraglich abgesichert werden. Kollegiale Beziehungen sind hierdurch geschützt.

Mitgliedschaft im Berufsverband

Die Ziele der DGSv sind in der Satzung und in Publikationen des Verbandes veröffentlicht.

Die Mitglieder der DGSv verpflichten sich - entsprechend der entwickelten Qualitätsstandards - zu regelmäßiger Fortbildung und Kontrolle ihres beruflichen Handelns.

Die Mitgliedschaft im Berufs- und Fachverband DGSv erfordert bei Mitgliedschaft in verschiedenen, anderen Verbänden Loyalität gegenüber der DGSv.

Selbstverpflichtung

Ethische Leitlinien leben von einer ständigen Diskussion durch die Mitglieder der DGSv und der Orientierung daran. Die Funktionsträger des Berufs- und Fachverbandes Supervision tragen Sorge, dass die berufsethischen Diskurse unter den Mitgliedern wachgehalten und die ethischen Standards vor dem Forum der Öffentlichkeit erörtert werden.

Die ethischen Leitlinien haben selbstverpflichtenden Charakter. Ihre Weiterentwicklung erfordert die Auseinandersetzung der Mitglieder der DGSv mit ihnen.

Die Leitlinien haben mit dem 15.11.2003 Gültigkeit.