

Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling

DGfB

Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.
German Association for Counseling

Impressum

Herausgeberin

Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB)
Melatengürtel 125 a
D-50825 Köln
Telefon 0049-221-2589202
Telefax 0049-221-925908-15
info@dachverband-beratung.de
www.dachverband-beratung.de

Stand

März 2010

© Alle Rechte bei der Herausgeberin Köln 2010

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
0 Einleitung	4
1 Voraussetzungen für eine Weiterbildung Beratung / Counseling	5
1.1 Zulassungsbedingungen	5
1.2 Persönliche Eignung zur Weiterbildung	5
2 Themen der Weiterbildung Beratung / Counseling	6
2.1 Die Persönlichkeit der Beraterin / des Beraters	6
2.1.1 Persönlichkeitsbildung	6
2.1.2 Selbsterfahrung	6
2.2 Die Theorie	7
2.3 Die Praxis	7
2.3.1 Methodik der Beratung	7
2.3.2 Problemanalyse in der Beratung	8
2.3.3 Rahmenbedingungen in der Beratung	8
2.3.4 Evaluation des Beratungsprozesses	9
2.3.5 Reflexion der eigenen Beratungspraxis	9
3 Dauer und Umfang der Weiterbildung Beratung / Counseling	11
4 Abschließende Bemerkungen	12
4.1 Konkurrenzklausele	12
4.2 In Kraft treten	12
4.3 Übergangsfristen	12



Vorwort

Beratung wird in unserer komplexen Welt immer wichtiger. Sie erstreckt sich über einen weiten Bereich unterschiedlicher Tätigkeitsfelder - von der psychologischen Beratung Einzelner und Familien bis hin zur Beratung von und in Organisationen. Wer andere Menschen beraten will, übernimmt eine besondere Verantwortung und braucht deshalb eine fundierte Ausbildung. Deshalb haben wir, die Mitgliedsverbände der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB e.V.), die vorliegenden verbindlichen Richtlinien „Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling“ beschlossen. Die Essentials dienen sowohl für freie Institute als auch für Hochschulen als Grundlage von Aus- und Weiterbildungen.

Diese Richtlinien verstehen sich als Mindeststandards, die künftig die Mitgliedsverbände in ihren Curricula berücksichtigen werden, und sind Voraussetzung für eine Aufnahme der Weiterbildung/des Studiengangs zur Beraterin oder Berater in die Synopse der DGfB (Die Synopse steht auf der Homepage der DGfB unter "Dokumente" als Download zur Verfügung: www.dachverband-beratung.de). Auch sollen sie für Entscheidungsträger in Politik und Hochschule eine Orientierungshilfe darstellen.

Die vorliegenden Essentials wurden von einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Mitgliedsverbände, in einem mehrjährigen Prozess erarbeitet. Den Kolleginnen und Kollegen gilt der besondere Dank, da es neben der Erarbeitung der fachlichen Standards erforderlich war, die Interessen der eigenen Fachverbände einem gemeinsamen Ziel, der Professionalisierung von Beratung, unterzuordnen.

Mit der Verabschiedung der Essentials wurde ein großer Schritt in Richtung Verbraucherschutz gegangen, da nur gut ausgebildete Berater und Beraterinnen unter Berücksichtigung ethischer Grundsätze Menschen eine offene und individuelle Unterstützung geben können.

Wir freuen uns, wenn die Essentials auf breite Zustimmung auch außerhalb der DGfB treffen und als ein wichtiger Beitrag zu einer weiteren Professionalisierung angesehen werden.

Der Vorstand der DGfB
Februar 2010

0 Einleitung

Professionelle Beratung erstreckt sich über einen weiten Bereich unterschiedlicher Tätigkeitsfelder. Ebenso vielfältig sind die theoretischen und methodischen Ansätze von Beratung in den jeweiligen Beratungsfeldern. Dies spiegelt sich in der Heterogenität der in der Deutsche Gesellschaft für Beratung / Counseling (DGfB) zusammengeschlossenen Beratungsverbände wider. Es eint sie das Bestreben, einen verbindlichen Rahmen hinsichtlich allgemeiner Standards und Qualitätsmerkmale zu formulieren. Dabei sollen die Vielfalt und Vielschichtigkeit der jeweiligen konzeptionellen und methodischen Ansätze der einzelnen Mitgliedsverbände gewürdigt werden.

Ein erster Schritt hierzu war die Erarbeitung eines gemeinsamen Beratungsverständnisses mit dem Ziel einer fachlichen Fundierung und Qualitätssicherung von Beratung (Psychosoziales Beratungsverständnis 2003, Basispapier der DGfB¹). Die Mitgliedsverbände eint die Überzeugung, dass professionelle Beratung inhaltlich ergebnisoffen ist. Sie bedarf einer Weiterbildung, die eine wissenschaftlich fundierte Beratungskompetenz vermittelt und sich in der Praxis bewährt. So wird die fachliche Qualifikation der Beraterinnen und Berater entwickelt und gesichert.

Vor diesem Hintergrund strebt die DGfB an, allgemeine Qualitätskriterien für die inhaltliche und formale Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsangeboten im Bereich Beratung zu entwickeln. Diese Qualitätsmerkmale wurden zunächst aus den Konzepten und gesammelten Erfahrungen der Verbände hergeleitet:

- In einem ersten Schritt wurden in einer Synopse die Fort- und Weiterbildungsangebote der DGfB-Mitgliedsverbände im Bereich Beratung mit ihren inhaltlichen Schwerpunkten und Qualitätsmerkmalen erfasst.
- Des weiteren wurden wesentliche inhaltliche Eckpunkte im Sinne von Essentials bzw. fachlichen Schlüsselbegriffen für Weiterbildungen in Beratung / Counseling benannt und inhaltlich ausgeführt.

Diese als grundlegend angesehenen Essentials dienen als Orientierungsrahmen für Weiterbildungen in Beratung / Counseling. Sie werden im Folgenden ausgeführt.

1 zu finden unter: www.dachverband-beratung.de Dokumente

1 Voraussetzungen für eine Weiterbildung Beratung / Counseling

Die Weiterbildung Beratung erfordert von den Weiterbildungsteilnehmern und Weiterbildungsteilnehmerinnen hohes persönliches und professionelles Engagement. Sie schafft einen Rahmen, in dem die Interessenten / Interessentinnen neben der theoretischen und praktischen auch eine beratungsethische Kompetenz erwerben.

1.1 Zulassungsbedingungen

Es wird ein (Fach-)Hochschul-Abschluss in einem einschlägigen Studiengang (z. B. Sozialpädagogik / Soziale Arbeit, Pädagogik, Psychologie, Medizin, Theologie, Ökonomie, Rechtswissenschaft) vorausgesetzt.

Bei einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem Feld, in dem Beratungswissen und –befähigung benötigt werden (z.B. Erzieherinnen / Erzieher, Ausbildungsmeister / Ausbildungsmeisterinnen, Personal-Managerinnen / Personal-Manager, Personalentwicklerinnen / Personalentwickler, Krankenschwester / Krankenpfleger mit besonderen Aufgaben) ist eine „Begabtonderprüfungen“ möglich. (Näheres dazu regeln die einzelnen Verbände.) Die Anbieter von Weiterbildungen sind gehalten, das Rationale und das Procedere ihrer Auswahlprozesse für Sonderzulassungen transparent machen.

Die Fragen von Zulassungsvoraussetzungen („Begabtonderprüfung“) sind nicht mit Fragen bezüglich Quereinstiegen und Äquivalenzprüfungen von Kandidaten zu verwechseln, die schon anderweitig inhaltliche Vorleistungen erbracht haben.

Die Weiterbildungsteilnehmer und Weiterbildungsteilnehmerinnen sollen bis zum Abschluss der Weiterbildung mindestens drei Jahre in ihrem Grundberuf tätig gewesen sein. Eine die Weiterbildung begleitende Praxis muss gewährleistet sein.

1.2 Persönliche Eignung zur Weiterbildung

Sie setzt die Bereitschaft und Befähigung voraus, sich einer längerfristigen, in der Regel drei- bis vierjährigen berufsbegleitenden Weiterbildung in anerkannten Beratungsmethoden mit allen ihren Anforderungen zu stellen. Dazu gehören:

- Bereitschaft, die eigene Biografie zu reflektieren und daraus zu lernen
- Bereitschaft und Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung
- Bereitschaft, Entwicklungsaufgaben anzunehmen und Fähigkeit, sie zu lösen
- Empathiefähigkeit
- Fähigkeit, sich auf Lebenskontexte anderer Menschen einzustellen
- Fähigkeit zum Strukturieren von Lernprozessen
- Fähigkeit, Konfrontation konstruktiv umsetzen zu können
- Dialogfähigkeit in Gruppen und Teams

Die persönliche Eignung zur Beraterin / zum Berater kann vor dem Einstieg in die berufsbegleitende Weiterbildung nur vorläufig festgestellt werden. Sie wird während des gesamten Weiterbildungsprozesses durch kontinuierliche Evaluation erweitert und überprüft: im Sinne eines kontinuierlichen, die Weiterbildung begleitenden Lernprozesses, sowohl auf intrapsychischer als auch auf interaktioneller Ebene.

2 Themen der Weiterbildung Beratung / Counseling

2.1 Die Persönlichkeit der Beraterin / des Beraters

2.1.1 Persönlichkeitsbildung

Die Beziehung zwischen Beraterin / Berater und Klientinnen / Klienten², Ratsuchenden bzw. Adressatinnen / Adressaten ist von grundlegender Bedeutung für jede Beratungskonstellation. Deshalb hat in der Beratungsweiterbildung neben dem Methodentraining die Persönlichkeitsbildung einen hohen Stellenwert.

Mit der Persönlichkeitsbildung der Weiterbildungsteilnehmer / Weiterbildungsteilnehmerinnen sind folgende Lernziele verbunden:

- Entwicklung der eigenen Persönlichkeit unter biografisch-subjektiven Aspekten und in ihrer gesellschaftlich-historischen Eingebundenheit erkennen, verstehen und annehmen
- kontextuelles Verständnis von Entwicklungspotentialen bei sich und den Rat Suchenden bzw. Adressaten
- Machtverhältnisse in Beziehungen wahrnehmen und verstehen
- Fähigkeit, Denken und Erleben zu unterscheiden und zu verbinden
- Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen als Beraterin bzw. Berater
- Auseinandersetzung mit den eigenen Wertvorstellungen, mit dem eigenen und dem in der Beratungsweiterbildung vermittelten Menschenbild
- Entwicklung einer Berater- / Beraterinnen-Identität
- Wahrnehmung und Respektierung von Wertvorstellungen und Menschenbildern der Klientinnen / Klienten bzw. Adressaten
- Offenheit gegenüber kulturellen Differenzen und unterschiedlichen Lebenskonzepten bzw. -entwürfen
- Berücksichtigung gesellschaftlicher und kultureller Einflüsse auf die Beratung

2.1.2 Selbsterfahrung

Selbsterfahrung repräsentiert ein eigenständiges Lernfeld innerhalb der Weiterbildung und zielt auf die Erweiterung und Unterstützung personaler Kompetenzen. Selbsterfahrung trägt zur Sozial-, Sach- und Persönlichkeitsbildung bei.

Sich-selbst-Erfahren ist Lernziel, -methode und -inhalt gleichzeitig. Selbsterfahrung stellt auf das eigene Erleben als emotionalen, geistigen und körperlichen Prozess ab. In diesem Prozess geht es um die Auseinandersetzung mit sich selbst, der eigenen Lebens- und Berufsgeschichte und den Vorannahmen, mit denen man Klientinnen und Klienten bzw. Adressatensystemen gegenüber tritt.

Selbsterfahrung fördert die Fähigkeit zu Introspektion, Einfühlung, teilnehmender Beobachtung. Dadurch leistet sie einen Beitrag zur Differenzierung zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung. Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomene können in ihrer Wirksamkeit erst durch Selbsterfahrung nachhaltig verstanden werden.

Der Kontakt zu Klientinnen / Klienten bzw. Adressaten benötigt Kompetenzen der Kommunikation. Lerngruppe und Lehrende ermöglichen durch Rückmeldungen eine Erweiterung von Fähigkeiten hinsichtlich verbaler und nonverbaler Kommunikation. Problemmuster werden abgebaut, die Beratungsqualität wächst, eine Neuorientierung im Beratungsprozess kann gelingen.

2 Im folgenden Text wird werden die Begriffe Klientinnen und Klienten benutzt. Gemeint sind jeweils alle Gruppen von Rat Suchenden, also auch Supervisandinnen, Supervisanden, Coachees usw.

2.2 Die Theorie

Theorie dient innerhalb der Weiterbildung Beratung / Counseling der Entwicklung, Begründung und Unterstützung von beraterischer Fach- und Methoden-Kompetenz. Sie ist multi- und interdisziplinär ausgerichtet.

Theorie beinhaltet folgende drei Ebenen:

- **Philosophie** mit Aussagen zu Grund-Anschauungen, Anthropologie, Gesellschaftstheorie, Erkenntnistheorie und Ethik
- **Interpretationsfolien**, d.h. Theorien zum Verstehen und Erklären von Prozessen, von Strukturen und Hintergründen der Geschehnisse und Erfahrungen (z.B. Theorien von Entwicklung und Veränderung, Theorien zur Lebensweltorientierung; Theorien über Gesundheit und Krankheit; Organisations- und Systemtheorien)
- **Praxistheorie** (Praxeologie)
Die Theorie beraterischen Handelns befasst sich mit dem Was (Thema), Warum (Gründe, Motive), Wozu (Zwecke, Ziele, Absichten, Aufträge), Wie (Interventionsmöglichkeiten, Methoden, Settings, Arrangements, Techniken), speziellen Phänomenen (wie Übertragung und Gegenübertragung, Widerstand, ...), Womit (Medien), Wann (Zeitpunkt), Wo (Lernort), Für wen (Adressaten), in welchem Rahmen / Kontext (Praxisfeld, Organisation, Rechtsrahmen, gesellschaftliche, kulturelle und interkulturelle Einflüsse).

Sie beinhaltet weiterhin Aussagen zu den benutzten Kommunikationsmodi (Konversation, Beratung, Experiment, Diskussion, Metakommunikation), zum Erkenntnis- und Lernprozess sowie zu Diagnose, Steuerung und Evaluation.

Verschiedene Wissenschaften leisten für die Theoriebildung wichtige Beiträge: Wissenschaften wie Psychologie, Sozial-, Erziehungs-, Sozialarbeitswissenschaft, Theologie, Recht, Philosophie, Medizin, ferner die (Verfahrens-) Schulen im Sinne eines interdisziplinären und multiprofessionellen Ansatzes.

2.3 Die Praxis

2.3.1 Methodik der Beratung

Beratung orientiert sich an den jeweiligen Beratungsanlässen. Potentielle Ansatzebenen für eine Beratung sind die einzelnen sozialökologischen Ebenen – von der individuellen Ebene bis hin zu sozialräumlichen Gegebenheiten. Ein solcher Ansatz erfordert auf Seiten der Beraterinnen bzw. Berater ein entsprechendes methodisches Wissen und Können, um die Klientinnen und Klienten bzw. Adressaten zu befähigen, die Bedingungen ihres Erlebens und Verhaltens zu erkennen, zu verstehen und zu beeinflussen.

Die nachstehende Übersicht nennt wesentliche Kompetenzbereiche, die – theoriegeleitet – Inhalt einer Weiterbildung sind und entsprechend der jeweiligen konzeptionellen Ausrichtung des Weiterbildungsangebotes adaptiert werden.

2.3.1.1 Grundlegende Handlungskompetenzen

- Kompetenz zur Gestaltung einer von Vertrauen getragenen Beratungsbeziehung
- Kompetenz zur Kontraktbildung als Mittel der Eingrenzung und Zielbestimmung und zum Umgang mit Zeitbegrenzung (Beachtung des Kontextes bzw. Settings)
- Fähigkeit zur Gestaltung des beraterischen Prozesses (im Sinne von Prozesssteuerung)
- Kompetenz zur Gesprächsführung
- Beobachtungsfähigkeit und Fähigkeit zum empathischen Verstehen
- Kenntnis über Verfahren zur Anregung der Selbstreflexion, des Neu- und Umlernens
- Genderkompetenzen
- Interkulturelle Kompetenzen

2.3.1.2 Methodische Handlungskompetenzen

- Problemanalyse (Analyse von Beratungsanlässen / Problemstellungen und -hintergründen, von Lebenswelt, Biographie und Kontext etc.)
- Methoden der Kompetenzen- und Ressourcenanalyse und deren Aktivierung bei Einzelnen, Gruppen, in sozialen Netzen und im Sozialraum
- Methoden der Fokusbildung
- Edukative, reflexive und aufklärende Beratungsstrategien
- Methoden der Krisenberatung
- Methoden der Konfliktmoderation
- Methoden im Rahmen der Arbeit mit Gruppen, Teams, der Beratung von Organisationen und formalen Systemen
- Methoden der Netzwerkintervention und Netzwerkförderung sowie des Vernetzungsmanagements insbesondere auf der Ebene der Einrichtungen / Institutionen und Organisationen (im Sinne von Systemkompetenz)
- Methodische Ansätze von Qualitätsmanagement / -sicherung / (Selbst-)Evaluation / Kollegiale Beratung

2.3.2 Problemanalyse in der Beratung

In Zentrum der Problemanalyse steht das Ordnen der gesammelten Informationen, das theoriegeleitete Gewichten und Deuten dieser Informationen mit dem Ziel, eine für Berater und Klienten transparente Problem- und Zielbestimmung zu erarbeiten sowie beraterische Handlungsperspektiven zu entwickeln.

Die Problemanalyse in der Beratung unterscheidet sich von denen anderer Interventionsformen durch die Bezogenheit auf psychosoziale und organisationsbezogene Problemstellungen und ein Theoriemodell, das der Beschreibung und Erklärung psychosozialer und organisationaler Phänomene sowie der Ableitung von Handlungsstrategien für die Beratung dient. Dabei haben sich, mitbedingt durch die Vielfalt der Beratungsanlässe, Beratungsaufgaben und -kontexte, unterschiedliche theoretische Orientierungen mit je eigenen Problemzugängen und Erklärungsmodellen herausgebildet.

Eine Problemanalyse erfolgt zu Beginn eines jeden Beratungsprozesses, ist aber nicht auf die Anfangssituation beschränkt, sondern prozessbegleitend fortzuführen. Aufgabe ist es, auf dem Hintergrund eines bestimmten Beratungsziels und im engen Kontakt mit dem Prozess des Klienten Veränderungen festzustellen und daraus resultierend weitere Interventionen vorzunehmen. Dies kann eine Erweiterung bzw. Modifikation des Beratungsziels einschließen.

Im Einzelnen sollte die Problemanalyse folgende Aspekte enthalten:

- Klären von Anliegen und Aufträgen
- Erkennen von Persönlichkeitsmustern, Interaktions- und Beziehungsdynamiken
- Erkennen von Organisationsstrukturen
- Anlässe, Ursachen und Hintergründe eruieren
- Kontexte klären und z. B. Rechtslagen berücksichtigen
- Ressourcen und Entwicklungspotentiale erkennen
- Veränderungsziele entwickeln
- Indikation bzw. Kontraindikation beraterischer Maßnahmen abwägen
- Ergebnisse evaluieren.

Kompetentes Beratungshandeln setzt auch voraus, solche Problemlagen zu erkennen, die durch Beratung nicht gelöst oder angemessen verändert werden können. Kenntnisse in den diagnostischen Verfahren von Medizin und Psychotherapie sind deshalb in einem Umfang zu vermitteln, der sachkundige Weiterverweisung und Unterstützung bei der Suche nach angemessenen Hilfemöglichkeiten zulässt.

2.3.3 Rahmenbedingungen in der Beratung

Die Herstellung des Kontrakts für einen Beratungsprozess ist für den Berater Ausgangspunkt seiner Tätigkeit, hat vertragliche Verbindlichkeit und beinhaltet die gegenseitige Bereitschaft, sich dabei auf einen Prozess einzulassen, der von beiden Vertragsseiten im Sinne der formulierten Ziele gestaltet wird. Dazu werden Handlungs-

pläne erarbeitet, die im Sinne prozesshaften Arbeitens modifizierbar sind. Der *Beratungskontext*, der *Überweisungsmodus*, externe Auftraggeber und weiterführende Instanzen sind Bestandteil der Kontraktplanung und Selbstreflexion durch den Berater / die Beraterin.

Den Absolventen einer Weiterbildung zur Beraterin / zum Berater ist bewusst zu machen, dass mit dem Konzept der transparenten Kontraktbildung berufsethische Standards wie die Menschenwürde, das Recht der eigenen Meinungsbildung, der Schutz und die Selbstbestimmung der Klienten im Rahmen gesetzlicher Regelungen gewährleistet werden.

Zu Beginn einer Beratung ist es sinnvoll, die Vorinformationen des Beraters / der Beraterin mit den Vorerfahrungen der Klientinnen / Klienten abzugleichen. Weiterhin haben im Erstkontakt *Auftrags- und Zielklärung* einen hohen Stellenwert. Dabei wird eine gemeinsame Grundlage für das *Beratungssetting* erarbeitet. Im Verlauf einer Beratung werden Auftrag und Ziele fortlaufend überprüft und nach Bedarf modifiziert.

Es wird klargestellt, dass, sofern *diagnostische Verfahren* zur Anwendung kommen, Zielsetzung und Auswertung transparent gestaltet werden. Dasselbe gilt für Anamnese, Testverfahren und Informationen, die durch andere Personen eingeholt werden.

Der erfolgreiche *Abschluss* einer Beratung wird sowohl an professionellen, persönlichen und durch andere Institutionen formulierten Kriterien überprüft. *Abschlussberichte*, *Gutachten* und weitergegebene Informationen werden dem Klienten als Bestandteil der Beratung zur Verfügung gestellt.

Über die Form einer eventuell geplanten Evaluierung wird der Klient / die Klientin rechtzeitig in Kenntnis gesetzt. Die Information über die Schweigepflicht ist Gegenstand der Kontraktbildung.

Sowohl schriftliche als auch mündliche Vorinformationen der Beraterinnen / Berater sollen transparent werden, um den Klientinnen / Klienten bzw. Adressaten eine eigene Stellungnahme zu ermöglichen. Die Klientinnen / Klienten bzw. Adressaten ihrerseits sollen nach ihren Vorinformationen und Vorerfahrungen gefragt werden, um die gegenwärtige Beratungssituation miteinander abzustimmen.

2.3.4 Evaluation des Beratungsprozesses

Evaluation bedeutet Auswertung im Sinne von Wirkungs- oder Erfolgskontrolle von Maßnahmen, Verfahren und Interventionsformen.

Evaluiert werden laufende Handlungsroutinen, Innovationen im Erprobungsstadium oder reformierte Abläufe. Beratungsspezifische Evaluation beschäftigt sich damit, ob ein bestimmtes Beratungsangebot die erwünschte Wirkung erbracht hat und wie die Wirkung dieser Intervention zu erklären ist.

In der Weiterbildung sind grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewertung, Implementierung und Anwendung beratungsrelevanter Evaluationsansätze, die den spezifischen Beratungsansatz berücksichtigen, zu erwerben. Das schließt die Kenntnis übergreifender quantitativer und qualitativer Datenerhebungsmethoden und Auswertungsverfahren mit ein.

2.3.5 Reflexion der eigenen Beratungspraxis

Beraterinnen und Berater reflektieren ihr Handeln im Beratungsprozess im Hinblick

- auf Klientinnen / Klienten bzw. Adressaten in ihrer spezifischen Lebenssituation sowie
- auf die Interaktion zwischen Beraterin bzw. Berater und Klientinnen / Klienten bzw. Adressaten.

Dies geschieht in unterschiedlichen Formaten:

- unter Anleitung / Begleitung durch Lehrbeauftragte zunächst als Weiterbildungssupervision (manchmal auch Kontrollsupervision oder Lehrsupervision genannt), Mentorenschaft, Praxisanleitung und Praxisbegleitung,
- nach Abschluss der Weiterbildung als Supervision oder Coaching
- ergänzend ohne Anleitung als Peergruppensupervision bzw. Intervention oder in Form kollegialer Beratung.

Ziel ist, den Praxistransfer zu begleiten, zu reflektieren und adäquate Handlungsalternativen zu entwickeln, um somit die Wirksamkeit und Qualität des eigenen Handelns fortlaufend zu verbessern.

Weiterbildungssupervision ist genuiner Bestandteil der Weiterbildung. Während der Weiterbildungszeit werden vor allem folgende Fragestellungen behandelt:

1. Vor dem Hintergrund der beraterischen Praxis werden die Lernziele formuliert und differenziert (u.a. auch Zeit- und Selbststrukturierungsmanagement).
2. Die in der beraterischen Praxis umgesetzten neuen Schritte werden auf ihre Wirksamkeit überprüft.
 - Veränderungen im Selbstbild der Beraterin bzw. des Beraters
 - spezielle Phänomene in der Beratungsbeziehung, z.B. Übertragungs- / Gegenübertragungsphänomene
 - Auswirkungen auf Team und Anstellungsträger
 - Ethische, politische und soziale Konsequenzen
3. Reflexion der dem Praxishandeln (bisher) innewohnenden Theorie und Auseinandersetzung mit neuen Theorieaspekten und ihren Konsequenzen (Reflexion des Wandels).
4. Anteile aus der Selbsterfahrung können aktualisiert und für den Beratungsprozess ressourcenorientiert integriert werden.

Als Material für die Reflexion dient die Dokumentation der Praxis in Form von Protokollen, Fallberichten (mündlich und schriftlich), szenischen Darstellungen, Band- bzw. Videoaufzeichnungen.

Nach der Weiterbildungszeit wird die Reflexion der eigenen Praxis durch eigene Fortbildung weitergeführt, um die Qualität von Beratung zu gewährleisten.

3 Dauer und Umfang der Weiterbildung Beratung / Counseling

Die im folgenden aufgeführten Stundenzahlen für eine Weiterbildung Beratung / Counseling stellen Mindeststandards dar.

Die Weiterbildung soll mehrjährig und berufsbegleitend sein.

Inhalte der Weiterbildung:

• Selbsterfahrung / Persönlichkeitsbildung	50 UStd.
• theoretische Weiterbildung und die Methodenlehre	300 UStd.
• Weiterbildungssupervision	70 UStd.
• Praxis (direkter Klientenkontakt)	150 UStd.
	<hr/>
Summe	570 UStd.

Faktisch bedeutet das, dass 420 UStd. (d.h. zu 45 Min.) in Anwesenheit von Weiterbildungsleiterinnen und -Supervisoren zu leisten sind, d.h. zu bezahlen sind, hinzu kommt die Praxiszeit.

Es ergibt sich eine Gesamtstundenzahl von 570 UStd.

Hinzu können Zeiten kommen für:

- eigenes Literaturstudium
- ggf. Selbsterfahrung in einer Peer-Gruppe
- kollegiale Intervision
- Praxisanleitung
- Hospitation
- Vor- und Nachbereitung der Beratungsstunden mit Klienten
- Abfassung schriftlicher Arbeiten (z.B. Protokolle, Fallstudien, Literaturarbeiten, Referate)

Die einzelnen Anbieter von Weiterbildungen sollten explizit auf die nur schätzbaren Umfänge der genannten Zusatzzeiten hinweisen.

Die Weiterbildung wird mit einer Prüfung abgeschlossen. Diese besteht aus einer Hausarbeit, die die eigene Beratungspraxis darstellt und theoretisch begründet, und einem mündlichen Teil.

Weiterbildungsgänge, die diese Standards erfüllen, werden in die Synopse der Weiterbildungen Beratung / Counseling aufgenommen.

4 Abschließende Bemerkungen

4.1 Konkurrenzklause

Soweit einzelne formale Regelungen der Essentials im Widerspruch zu den Hochschulgesetzen der Länder und deren ergänzenden Regelungen stehen, haben diese für die von den Hochschulen angebotenen Studiengänge in Beratung/Counseling Vorrang.

4.2 In Kraft treten

Die Essentials der Weiterbildung Beratung / Counseling treten nach der Verabschiedung durch die Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Beratung in Frankfurt/M. am 30.10.2009 in Kraft.

4.3 Übergangsfristen

Die Übergangsfrist beträgt vier Jahre. Ausgenommen sind Kurse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits begonnenen haben.



DGfB

Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.
German Association for Counseling

Melatengürtel 125a, D-50825 Köln
Telefon +49 (0) 221 2589202
Telefax +49 (0) 221 92590815
info@dachverband-beratung.de
www.dachverband-beratung.de