

*Christina Krause, Claude-Hélène Mayer, Maren Assmann*

## Profil und Identität professioneller Berater und Beraterinnen

### Einleitung

Beratung ist alltäglicher Bestandteil zwischenmenschlicher Interaktionen, hat sich inzwischen jedoch auch zu einem der vielfältigsten professionellen Hilfsangebote entwickelt. Beratung findet in den unterschiedlichsten Praxisfeldern statt und hat dementsprechend auch viele Facetten.

Neu, oder zumindest noch nicht allgemein anerkannt, ist die Tatsache, dass Beratung eine pädagogische Tätigkeit ist und dass die Pädagogik durchaus als Beratungswissenschaft verstanden werden kann. Wir meinen, dass Pädagoginnen und Pädagogen sich in erster Linie als Berater/innen verstehen sollten. Jede Erziehung kann nur Förderung der Selbstorganisation sein. Pädagogische Tätigkeiten - also die Anregungen zum Lernen, zur Bildung und Sozialisation - sind so gesehen Hilfe zur Selbstorganisation und erhalten damit den „Charakter eines Angebots, das angenommen oder abgelehnt oder verändert werden kann“ (Huschke-Rhein 2003, S. 26). Auch wenn sich diese systemische Sichtweise von pädagogischer Tätigkeit noch nicht durchgesetzt hat, kann nicht übersehen werden, dass sich der Beratungsbedarf in der Gesellschaft erhöht hat und dass qualifizierte Berater und Beraterinnen gebraucht werden.

Beratung kann und wird als präventive Hilfeleistung an Bedeutung gewinnen. Ernährungsberatung zum Beispiel ist vor allem wichtig zur Hilfestellung beim gesundheitsförderlichen Umgang mit den Nahrungsmitteln und so auch zur Verhinderung von Adipositas. Um erfolgreich beraten zu können, ist die Einbeziehung des relevanten Umfeldes des Ratsuchenden unabdingbar, denn die individuellen Probleme, Schwierigkeiten und Stresssymptome können aus Problemen mit Familie, Arbeit, Kollegen, Mitschülern resultieren.

Um den Anforderungen an Beratung gerecht werden zu können, bedarf es kompetenter Berater und Beraterinnen, die flexibel, kontextbezogen und mit eigenständiger (Berater-)Identität auf die veränderten Erwartungen reagieren, und das mit einer Sichtweise, die sich durchaus von den Vorstellungen traditioneller Therapie oder Beratung unterscheiden kann.

Wenn die Pädagogik ihre Chance nicht nutzt, das Berufsfeld „Beratung“ zu profilieren und zu professionalisieren, werden es andere Disziplinen tun, zum Beispiel die Psychologen (vgl. Hofer et al. 1996), die Soziologen, die Betriebswirte und auch die Philosophen. Bei der Reform der Studiengänge, die gegenwärtig in den deutschen Univer-

sitäten vollzogen wird, ist gut zu sehen, wie unterschiedlich die Chance zur Etablierung eines Beratungsstudienganges genutzt wird. Wir wollen in diesem Beitrag diejenigen Anforderungen und Ausbildungsmöglichkeiten skizzieren, die für ein von uns favorisiertes Beratungsverständnis gelten. Zunächst werden die Formen und Felder von Beratung beschrieben und dann die Probleme, aber auch der gegenwärtige Stand der Professionalisierung von Beratung diskutiert. Bei der Erörterung der Beratungskompetenzen wollen wir auch die Frage nach der Identität dieser Berufsgruppe stellen. Abschließend werden einige aktuelle Angebote für ein Studium der Beratung vorgestellt.

### 1. Was ist Beratung?

Wissenschaftssystematisch steht Beratung in Beziehung zu einer Reihe von Fachdisziplinen, wie zu der Psychologie, der Psychotherapie, der Pädagogik, der Soziologie und der Sozialarbeit. Aber auch die Pädagogische und die Klinische Psychologie haben mit ihren wissenschaftlichen Erkenntnissen Einfluss auf Beratung. Die Nähe der unterschiedlichen Disziplinen zueinander bringt fließende Grenzen und Überschneidungen mit sich und damit auch Grenzüber tretungen und Unklarheiten über Zuständigkeitsbereiche (vgl. Bauer & Marotzki 1998, Nüssle-Stein 2005). Diese Phänomene resultieren aus der Historie der einzelnen Disziplinen. So differenzierten sich die Pädagogik und die Psychologie aus den philosophischen bzw. medizinischen Fachbereichen und erlangten erst nach längerer Zeit ihre Eigenständigkeit. Beratung ist somit interdisziplinär ausgerichtet. Sie orientiert sich seit Beginn ihrer Institutionalisierung in Deutschland in den 1920er Jahren an gesellschaftlichen Wandlungsprozessen. Beratung bildet eine wichtige Säule in der psychosozialen Versorgung in Deutschland. Sie hat sich parallel zur Psychotherapie entwickelt, kämpft aber um ihre Eigenständigkeit.

Soll die Professionalisierung von Beratung ermöglicht werden, ist zunächst ein gemeinsames Beratungsverständnis der beteiligten Disziplinen erforderlich, dient es doch der fachlichen Fundierung und der Qualitätssicherung, dem Verbraucherschutz und der Profilierung von Beratung (vgl. Bengel et al. 2002).

In diesem Prozess müssen die Handlungsfelder und Zuständigkeiten beschrieben werden, um daraus Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ableiten zu können und um Transparenz zu gewährleisten, was letztendlich die Professionalität begründet (vgl. Nestmann & Engel 2002). Gerade in Zeiten des Einsparungsdruckes und der Effizienzerwartungen der Träger von Beratung wird die Konkurrenz durch unterschiedliche Vorstellungen von Beratungskonzepten, -methoden und -techniken gefördert. Jede Berufsgruppe versucht eine eigenständige Profilierung, aber nur Kooperation und ein einheitliches Beratungsverständnis können Beratung professionalisieren.

Dies führt zu der Frage, was zeitgemäße Beratung ausmacht. Im Folgenden sollen die wichtigsten Komponenten thesenartig dargestellt werden, um auf ihrer Grundlage die Diskussion um die Professionalisierung weiterführen zu können.

## 1.1 Komponenten zeitgemäßer Beratung

### 1.1.1 *Beratung als Interaktion und Teamarbeit*

In der Beratung werden Lösungen gemeinsam in der Interaktion zwischen Berater und Klienten erarbeitet. Beratung ist erfolgsorientiert und ein gemeinsamer Prozess, in dem versucht wird, auf der Grundlage einer wertschätzenden, vertrauensvollen Beziehung „am gleichen Strang zu ziehen“ (Petzold 2005, S. 181).

### 1.1.2 *Beratung als Lebensweltorientierung*

Jede Person hat Beziehungen zu ihrer Umwelt und zu einzelnen Menschen ebenso wie zu Institutionen und Organisationen. Diese Beziehungen können ebenso hilfreich wie hinderlich sein. Sie sind vielleicht der Anlass zur Beratung, können diese erschweren oder unterstützen (vgl. Nestmann 1997).

So ist Beratung nie „Einzelberatung“, auch wenn sie in einer dyadischen Situation stattfindet, weil das „soziale Netzwerk“ des Ratsuchenden virtuell stets anwesend ist (vgl. Petzold 2005, S. 177).

Berater/innen müssen über gute Kenntnisse des Feldes verfügen, in dem die Ratsuchenden leben, vor allem in Bezug auf feldspezifische Problemlagen von bestimmten Gruppen (vgl. Nestmann & Engel 2002, S. 36).

### 1.1.3 *Beratung als Lernprozess und Förderung von Ressourcen*

Beratung kann zu den Ansätzen komplexen Lernens gezählt werden (vgl. Petzold 2005, S. 171). In einer Beratung können ungewohnte bzw. alternative Handlungen für den „Ernstfall“ außerhalb einer Sitzung geprobt werden und auf das Lernen in der Realsituation vorbereitet werden. Daher orientiert sie sich vornehmlich an vorhandenen und zu entwickelnden Ressourcen des Ratsuchenden. Eng mit dem Lernprozess ist die Ressourcenaktivierung verbunden. Ressourcen können sowohl in der Person selbst liegen wie auch in ihrer Umwelt.

Ressourcenaktivierung hat das Ziel, die Selbstheilungskräfte und die Selbstorganisation zu fördern, damit die Klienten in konfliktreichen Situationen auf das Gelernte zurückgreifen können. Dementsprechend ist Beratung Hilfe zur Selbsthilfe.

## 1.2 Die Pädagogik als ein Handlungsfeld von Beratung

Im Bereich der Beratung gibt es eine enorme Vielfalt der Formen und Felder. Die jeweiligen Grenzen sind dabei fließend und Überschneidungen unumgänglich. So erfolgt Beratung in unterschiedlichen Disziplinen, Aufgabenfeldern und verschiedenen Institutionen, Organisationen und Diensten, durch Ärzte und Lehrer, Psychologen und Seelsorger wie auch durch Pflegepersonal und andere (vgl. Nestmann et al. 2004).

Im Weiteren werden wir uns auf die Pädagogische Beratung, die bisher wenig im Blickfeld der Beratungswissenschaft stand, konzentrieren.

Pädagogische Beratung befasst sich mit der Gestaltung und Initiierung von Lernprozessen (vgl. Krause 2003a). In Lern-, Schullaufbahn-, Berufs-, Bildungs- und Gesundheitsberatung und auch in der Erziehungs- und Familienberatung ist pädagogische Beratung zu finden.

Pädagogische Beratung ist zu einem eigenständigen Angebot von Hilfeleistung geworden und hat sich neben der Therapie etabliert. Sie ist überall dort gefragt,

- wo es Lehrende und Lernende gibt und die Arbeit mit Klienten, möglichst in der Rolle von „Kunden“ (vgl. Mücke 2001, S. 219f), auf deren Lernprozesse konzentriert ist (z. B. Lernberatung, Schullaufbahnberatung, Berufsberatung, Bildungsberatung, Gesundheitsberatung),
- wo Heranwachsende und Erwachsene miteinander agieren und systemisch aufeinander bezogen sind (z. B. Familienberatung, Erziehungsberatung),
- wo in der gemeinsamen Tätigkeit die Koordinierung der Aktivitäten und Nutzung der Ressourcen des Einzelnen für das Team und die Organisation im Vordergrund stehen, z. B. in der Teamentwicklungsberatung, Organisationsberatung und kollegialen Supervision (vgl. Krause et al. 2003).

Pädagogische Tätigkeiten können als Beratung im weiten Sinne verstanden werden, weil zum Beispiel richtig verstandene Erziehung dem Ziel verpflichtet ist, die Heranwachsenden auf dem Weg zur Selbstorganisation zu unterstützen.

Wenn „lebenslanges Lernen“ nicht nur eine Wortblase ist, sondern als eine neue Herausforderung für die Erziehungswissenschaften verstanden wird, dann muss über die Veränderung der pädagogischen Aufgaben ernsthaft nachgedacht werden, und gerade dann kann die persönliche Weiterentwicklung der Individuen auf dem Wege zu immer mehr Selbstkompetenz nur durch beratende Tätigkeiten begleitet werden (vgl. Krause et al. 2005). Jedoch scheint diese Sichtweise sehr langsam in der Pädagogik Fuß zu fassen. Das hängt sicherlich auch damit zusammen, dass die Prämissen systemischen Denkens ein rigoroses Umdenken erfordern und dass sich das Neue immer nur langsam durchsetzen kann.

Pädagogische Beratung bietet Unterstützung bei der Selbstorganisation, sowohl von Einzelpersonen wie auch von Gruppen oder Organisationen, indem Ressourcen aktiviert und gefördert und Lernprozesse unterstützt werden. So erfahren die Ratsuchenden eine Förderung ihrer Eigenverantwortung und werden befähigt, künftig ihre Schwierigkeiten autonom lösen zu können (vgl. Krause et al. 2005).

Damit ist Pädagogik nicht auf eine Lebensphase wie die Schulzeit begrenzt. Bedingt durch gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen sowie die steigende Lebenserwartung wird das Lernen im Beruf oder durch berufsbegleitende Qualifizierungen immer wichtiger. Huschke-Rhein (2003) sieht in der Pädagogik eine lebensbegleitende Beratungswissenschaft, die Unterstützung auf dem Weg zur Selbstbestimmung und zur Selbstentfaltung bieten kann. Zunehmend wird gefordert, dass sich Pädagogen generell als Berater verstehen sollten, da auch Lehrer/innen den pädagogischen Anforderungen ohne gute Kenntnisse über Beratung sowie Methoden und Techniken der Beratung kaum gerecht werden können. Ausgehend von unseren bisherigen Überlegungen zum Beratungshandeln kann nun über die Möglichkeiten und Chancen einer Professionalisierung von Beratung diskutiert werden. Diese Überlegungen gelten für alle Formen und Felder der Beratung, insbesondere auch für die Pädagogische Beratung.

## 2. Beratung als Profession

### 2.1 Begriffsbestimmung: Profession

In der Literatur der Professionssoziologie lassen sich verschiedene Definitionen von Profession finden. An dieser Stelle werden nur die Kernkriterien formuliert, die für eine Professionalisierung von Beratung relevant sind.

Begonnen werden soll mit der Auflistung der Merkmale einer Profession, die Kühl aufgestellt hat (Kühl 2001b, S. 7).

Demnach sind die Kennzeichen einer Profession:

- (1) Tätigkeit wird zu einer Vollzeitbeschäftigung
- (2) Etablierung von Trainings- und Ausbildungseinrichtungen mit standardisierten oder teilstandardisierten Ausbildungsgängen
- (3) Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Grundlagen an eigenen Universitätslehrstühlen mit integrierter Ausbildung und Forschung
- (4) Herausgabe eigener Fachzeitschriften
- (5) Bildung lokaler berufsspezifischer Zusammenschlüsse
- (6) Gründung nationaler und internationaler Berufsverbände
- (7) Tätigkeit wird als Beruf staatlich anerkannt und der Zugang von den Berufsverbänden kontrolliert
- (8) Ausbildung eines formalen Ethik-Codes

Professionen haben einen staatlich sanktionierten Status, der es ihnen erlaubt, eigene Ausbildungen, Arbeitsgebiete und Standards in Verhandlungen mit dem Staat selbst zu bestimmen (vgl. Di Luzio 2005). Wichtige Merkmale einer Profession sind: eine wissenschaftliche Ausbildung bzw. Lizenzierung, die berufsethische Selbstkontrolle sowie eine eigenständige Fachlichkeit und berufsständische Solidarität (vgl. Combe & Helsper 1996). Damit sollte professionelles Handeln „unabhängig von Hierarchien und Autoritäten außerhalb der eigenen Profession“ sein (Meuser 2005, S. 258). Die Systematisie-

rung des benötigten Wissens und die Anwendung wissenschaftlich anerkannter Methoden und Techniken werden als konstituierend betrachtet. Damit verbunden ist die Selbst- und Metareflexion der Standards der Berufs- und Weiterbildungsgänge. Di Luzio (2005) sieht als Kerninhalt den Dienst am Allgemeinwohl, eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang spiele die „Einhaltung von ethischen Standards“ ( S. 74).

Weil die Aufgaben der Beratung zu verschiedenartig und komplex sind, existieren Entscheidungs- und Ermessensspielräume, die Professionsangehörige zu meistern haben (vgl. Heisig 2005). In der Ausbildung können keine Lösungen für alle denkbaren Probleme vermittelt werden, so dass Selbstständigkeit im Denken und Handeln in besonders hohem Maße gefordert ist (vgl. Brüsemeister 2004). Trotzdem ist es wichtig, Ausbildung und Forschung in die Hand der Professionsangehörigen zu legen und gegen Missbrauch abzusichern.

## *2.2 Rolle der Leitprofession*

Die Leitprofession nimmt im Kontext des Systems bestehender Berufe eine Kontroll- und Delegationsfunktion ein und verfügt somit über das Definitionsmonopol (vgl. Bohn & Kühl 2004). Somit werden durch sie Grenzen, Inhalte und Ausbildungsstandards definiert, was letztlich für die Geschlossenheit der Profession sorgt. Die Forschung und Entwicklung neuen Wissens wird von ihr vorangetrieben, unterstützt von Universitäten und Fachverbänden. Dazu ist eine nationale wie internationale Vernetzung der Interessensverbände erforderlich.

Jede Profession verfügt über spezifisches Sonderwissen. Dieses wird nur an Träger bestimmter Rollen innerhalb der Profession weitergegeben und in längerer Ausbildung erworben. Somit verfügen Professionelle „über ein systematisiertes und zertifiziertes Expertenwissen“ (Pfadenhauer 2005, S. 9).

Allerdings wird davon ausgegangen, dass sich der Aktionsradius einer Profession innerhalb eines gesellschaftlichen Funktionssystems, das Geschlossenheit in sich selbst aufweist, befindet. Diese Geschlossenheit kann möglicherweise dazu führen, dass eine neu aufstrebende bzw. sich neu ausdifferenzierende Profession von bereits etablierten blockiert oder behindert wird, um Konkurrenz zu vermeiden (vgl. Reichel 2005). Dieser Mechanismus war über viele Jahre im „Kampf“ der Medizin gegen die Psychotherapie zu beobachten. Erst 1999 war ein Psychotherapeutengesetz möglich geworden.

Die Profilierungsprobleme der Beratung stammen vor allem daher, dass sich im Laufe eines gesellschaftlichen Ausdifferenzierungsprozesses verschiedene Disziplinen aus den klassischen Professionen herausgelöst haben und zu Eigenständigkeit gelangt sind (vgl. Nüssle-Stein 2005). Dies führte zu fachlichen Unklarheiten bezüglich der Zuständigkeit und des Arbeitsgegenstandes.

Dieses professionssoziologische „Manko“ der Beratung mit ihrer nicht hierarchisierten und interdisziplinären Orientierung schließt jedoch spezifische Fachprofile nicht aus. Allerdings bedarf es dazu einer Einigung auf ein gemeinsames Beratungsverständnis und gesellschaftlicher Anerkennung. Wie

oben bereits angedeutet, ist es für eine gelungene Professionalisierung unumgänglich, die Zuständigkeiten der aufstrebenden Profession genau zu definieren, ihre Grenzen zu kennen und zu markieren und trotz der heterogenen Grundlagen ein gemeinsames Beratungsverständnis zu finden, auf dessen Grundlagen Standards und Spezialisierungsmöglichkeiten aufgebaut werden können. So könnte auch eine Leitprofession „Beratung“ entwickelt werden. Dazu müsste u.E. eine Erweiterung des klassischen Professionsbegriffs vorgenommen werden.

Bis zur Anerkennung einer sich herausdifferenzierenden akademischen Disziplin ist es oft ein langer Weg. Gegenwärtig befindet sich die Beratung jedoch auf dem Vormarsch. Erste Erfolge bei den Bemühungen um Studiengänge, um Ausbildungsstandards und Kontrolle bzw. Verwaltung der Wissensbestände sind erkennbar.

### *2.3 Bedeutung von Technologiedefizit für die Beratung*

Ein weiteres wichtiges Merkmal des klassischen Professionsbegriffes ist das Technologiedefizit.

Die Arbeitsprozesse, die Professionen leisten, sind nur schwer plan-, steuer- und voraussagbar und damit so komplex, dass kein Standardablauf festzulegen ist. In den Ausbildungen können jedoch keine Lösungen für alle Probleme bzw. Problemkonstellationen vermittelt werden, da Ergebnisse von Handlungen kaum voraussagbar und meist hochkomplex sind. Erlerntes Wissen muss jeweils auf die vorliegende Situation angepasst werden. Somit können Professionen als Lösungsverwalter angesehen werden. Damit ist jede Tätigkeit in hohem Maße mit Unsicherheit belastet (vgl. Stichweh 1994). Luhmann spricht in diesem Zusammenhang von „Technologiedefizit“ oder einem „Standardisierungsproblem“ (vgl. Luhmann & Schorr 1988). So sind meist nur die Ziele der Tätigkeiten umrissen, während Planung und Umsetzung bei den Ausführenden liegen.

Professionen können als „Lösungsverwalter“ bezeichnet werden, wobei das verwaltete Problemlösungsreservoir der Ausgangspunkt für den definitiven Umgang mit Problemlagen ist (Pfadenhauer 2005, S. 14).

Im Beratungsprozess können nicht alle Kontexte und ihre jeweiligen Verflechtungen berücksichtigt werden, es wird immer unbeeinflussbare Faktoren geben (vgl. Nestmann & Engel 2002). Die Professionalität der Berater/innen rückt damit aber in den Vordergrund, denn es scheint eine Tendenz zur Überkomplexität der Beratungssituation im Vergleich zum verfügbaren Wissen zu geben. Beratung verfügt demnach über Technologiedefizit, was ein weiteres Kriterium für die Notwendigkeit zur Professionalisierung darstellt.

### *2.4 Stand der Professionalisierung der Beratung*

Schon seit Jahren wird in der Fachwelt sowohl über die Chancen als auch über eine konkrete Ausgestaltung eines Beratergesetzes diskutiert. Ein Beratergesetz soll die Anforderungen an Ausbildung und Durchführung von Beratung festlegen und Standards definieren. Daneben wird eine Gebührenord-

nung für mehr Transparenz auf dem Beratungsmarkt gefordert (vgl. Reinsch 2003).

Der steigende Bedarf an Beratung in nahezu allen Lebensbereichen und die Bildung einer neuen Profession Beratung werfen auch ordnungspolitische Fragen auf. Es werden gesetzliche Regelungen gebraucht, um dieses Berufsfeld verlässlich zu gestalten und um zu einer Definition des Berufsbildes zu gelangen.

Ein Meilenstein in der Professionalisierung ist die Gründung der Deutschen Gesellschaft für Beratung, der German Association for Counseling e.V. (DGfB), im September 2004. Ihr gehören bisher 30 Organisationen, Verbände und Vereine an. Die vorhandene Heterogenität der sich hier zusammengefundenen Organisationen bietet die Möglichkeit, die Vielfältigkeit der Ansätze und Konzepte zu wahren und mit den Unterschieden im Verständnis kreativ umzugehen.

Die DGfB sieht ihre Aufgabe in der Förderung der wissenschaftlichen Fundierung der Beratung und in der Zusammenarbeit von Wissenschaftlern des Beratungssektors mit den Praktikern und Ausbildern (vgl. DGfB 2006). Zu ihren Zielen gehört die Weiterentwicklung eines gemeinsamen Beratungsverständnisses, die Förderung nationaler und internationaler Verbände, welche sich an der Interdisziplinarität orientieren, und die Entwicklung von Qualitätssicherung.

Mit der Bildung der DGfB ist eine Plattform geschaffen worden, die heterogene Kräfte zu bündeln vermag, um so ein einheitliches Beratungsverständnis zu erarbeiten. Fachverbände (national wie international), Universitäten und Beratungsstellen sind hier organisiert und bestrebt, Beratung zu einer Profession auszubauen. Einheitliche und transparente Standards werden ausgearbeitet sowie Gesetzesvorlagen, ebenso ein Ethik-Code. Forschung, Entwicklung und Praxis werden miteinander verzahnt und die Profilierung der Beratung in der Öffentlichkeit vorangetrieben. Ständiger Austausch und die Akzeptanz von Unterschieden erweisen sich als Motor des Fortschritts.

### 3. Beratungskompetenzen und Professionalität des Beraters / der Beraterin

Nüssle-Stein (2005) beschreibt vier Säulen, die die Kompetenzen von Beratern ausmachen: die Fachkompetenz, die Methodenkompetenz, die interpersonelle bzw. interaktionale Kompetenz sowie die Kompetenz zur Ergebnis- und Selbstreflexion. Andere Autoren wie Busian und Pätzold (2002) haben einen ähnlichen Ansatz und unterteilen auch in vier Kategorien. Sie unterscheiden neben der Fach- und Methodenkompetenz die Sozialkompetenz und Personalkompetenz.

Der Kategorisierung in vier Kompetenzbereiche schließen wir uns mit leichter Modifizierung an und unterscheiden: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Evaluationskompetenz.

#### 3.1 Fachkompetenz

Die Fachkompetenz bezeichnet das berufsspezifische Expertenwissen, welches den Wissenshintergrund einer professionellen Tätigkeit bildet. Es beinhaltet fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten und trägt dazu bei, das eigene beraterische Handeln zu erklären und zu verstehen, und hilft bei der Analyse und Bewertung von Problemen und Schwierigkeiten der Klienten (vgl. Nüssle-Stein 2005). Auch feldspezifische Kenntnisse sind erforderlich, um vorhandene Umweltressourcen, Bezüge und Verknüpfungen aufdecken zu können. An dieser Stelle könnte auch von systemischen Kompetenzen gesprochen werden, denn es werden Regeln und Muster in Beziehungen gesucht, dabei aber immer das relevante Umfeld bzw. die wichtigen Beziehungsgefüge im Blick behalten und beachtet, dass Änderungen in einem Bereich notwendigerweise Änderungen in allen Bereichen nach sich ziehen (vgl. von Schlippe & Schweitzer 1996). Bei systemischem Beratungshandeln werden Probleme als sichtbarer Ausdruck der individuellen Lösungsversuche im Spannungsfeld individueller, sozialer und familialer Bedürfnisse in der alltäglichen Lebenswelt gesehen (vgl. von Schlippe & Schweitzer 1996). Da Probleme multikausal sind, bedarf es multiprofessioneller, kooperativ arbeitender und vernetzter Teams in Beratungsstellen. Nach Nestmann ist Beratung ohne „systemische Implikationen heutzutage kaum mehr denkbar“ (Nestmann et al. 2004, S. 4, vgl. auch Krause u.a. 2005).

Auch das Bereitstellen und Ausstatten der Räumlichkeiten sowie die Herstellung von Vertrautheit fällt in den Bereich der Fachkompetenz. Dazu sollte die Kompetenz des Beraters/der Beraterin klar ausgewiesen sein, damit die Ratsuchenden die Angebote einsehen und über deren Annahme selbst entscheiden können (vgl. Großmaß 2004).

### 3.2

<b>Fachkompetenz</b>
→ Berufsspezifisches Expertenwissen
• Feldspezifische Kenntnisse
• Systemische Fähigkeiten
• Kenntnisse der Nachbardisziplinen zwecks „Erster Hilfe“
• Diagnosefähigkeiten
• Gestaltung des Settings und der Räumlichkeiten

#### *Methodenkompetenz*

Im Beratungsprozess bedarf es handlungsleitender Verfahren/Methoden für die Gestaltung einzelner Schritte im Beratungsprozess. Es existieren unterschiedliche Phasenmodelle oder Strukturpläne (z.B. Koenig-Kuske et al. 1995). Je nach Beratungsansatz kann die Zahl und die Benennung einzelner Phasen variieren, jedoch gleichen sich die Muster und Strukturen in ihren Grundzügen (vgl. Thiel 2003). Die Einteilung in Phasen ist wichtig, um den Gesamtprozess und das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren und um die Möglichkeit zu haben, an jedem Punkt der Beratung die Fortschritte feststellen zu können. Um Hilfesuche und Relevanzen richtig einschätzen zu

können, ist eine ausgebildete Diagnosekompetenz erforderlich (vgl. Fittkau 2003). Dazu gehören Fähigkeiten zur Situationsanalyse, zur Strukturierung und zum Intervenieren. Die Diagnostik in der Beratung dient also in erster Linie der Standortbestimmung, der Ressourcenanalyse und Ressourcenstärkung sowie der Ergebnisevaluation und erfordert vom Berater hohe Reflexionsfähigkeiten. Zu den methodischen Kompetenzen zählt aber auch operatives Wissen, welches Kenntnisse von menschlichen Handlungen und deren Wirksamkeit zur Lösung von Problemen beinhaltet. Hierzu machen drei Richtungen der übergreifenden Beratungskonzepte Aussagen, namentlich die humanistische Tradition, die ein hohes Maß an Selbstakzeptanz und Mobilisierung von Ressourcen zur persönlichen Entfaltung bereitstellt und in der eine strukturierende, gewährende Beziehung zwischen Berater und Klient eine zentrale Rolle spielt. Das verhaltenstheoretische Modell impliziert das Umlernen von Verhaltensweisen. Die Systemtheorie stellt die Netzwerke in den Vordergrund und betont, dass das Verhalten einer Person in seiner Funktion für das System betrachtet werden muss.

#### **Methodenkompetenz**

- ➔ Berufsspezifisches Expertenwissen
  - Kenntnisse und Fähigkeiten zur Situationsanalyse, Strukturierung von Beratungsprozessen und Durchführung von Interventionen
  - Kenntnis von Diagnosemethoden und Bewertungs- und Beurteilungsfähigkeit
  - Operatives Wissen über den Zusammenhang von Handeln und dessen Wirksamkeit

### **3.3 Sozialkompetenz**

Die Sozialkompetenz ist in hohem Maße relevant für die Beziehungsgestaltung, für das Einfühlen in den Klienten sowie für die kooperative Haltung in der Teamarbeit. Nach Ertelt & Schulz (2002) sind 40% des Beratungserfolges auf die Ressourcen des Klienten, 30% auf Beziehungsfaktoren und lediglich 15% auf die methodischen Kompetenzen zurückzuführen. Damit sind die Persönlichkeit des Beraters und dessen Fähigkeiten zur Beziehungsgestaltung und Selbstreflexion die wichtigsten Faktoren für das Gelingen einer Beratung.

Da Beratung ein Prozess zwischen mindestens zwei Menschen ist, fließen die eigenen Weltanschauungen, Werte und Ansichten mit ein (vgl. Nüsslestein 2005). In der Beratung sollen jedoch die persönlichen Auffassungen des Beraters in den Hintergrund treten, um die Selbstentfaltung des Klienten zu ermöglichen (vgl. Fuhr 2003). Um dies zu gewährleisten, benötigt der Be-

rater/die Beraterin eine geschulte Selbstwahrnehmung, die über organisierte Selbstreflexion und Supervision erlangt werden kann (vgl. Reichel 2005). Auch affektive Stabilität ist in diesem Zusammenhang eine wünschenswerte Eigenschaft des Beraters/der Beraterin (vgl. Rehtien & Irsch 2006).

Alemann (2002) betont bei den interpersonellen Kompetenzen die Fähigkeiten zum Perspektivenwechsel, zum Einlassen auf andere und zur Beziehungsgestaltung. Dazu werden kommunikative Fähigkeiten benötigt. Nicht nur die bewusst gesteuerten Äußerungen und Gesten werden wahrgenommen, sondern gerade Unbewusstes, wie paraverbale Aktivitäten, zu denen die Stimmlage, die Körperhaltung und die Betonung gehören (vgl. Hackney & Cormier 1998). Diese verschiedenen Kommunikationswege (verbal, non-verbal und paraverbal) sind so komplex und miteinander verbunden, dass es kaum möglich ist, klare Grenzen zu ziehen.

Berater und Klient sollten auf personaler Ebene gleichberechtigt sein. Eine Asymmetrie herrscht in Bezug auf Expertenwissen: Während der Berater als Experte für Lernprozesse gesehen werden kann, gilt der Klient als Experte für seine Probleme (vgl. Fuhr 2003).

Empathie wird in allen Beratungsansätzen als wichtig erachtet. Mit Empathie ist sowohl die Fähigkeit zur Identifikation mit einem Klienten gemeint als auch die Fähigkeit, diese Identifikation wieder zurückzunehmen und zwischen diesen beiden Polen zu oszillieren (vgl. Weisbach 1990). Dazu gehört die Fähigkeit, sich vorzustellen, wie dem Gegenüber zumute sein muss, und seine Gefühle nachzuempfinden. Empathie ist ein Aspekt emotionaler Intelligenz, sie setzt die Fähigkeit voraus, die Perspektive des anderen einnehmen zu können. Beziehungsgestaltung ist ein lebenslanger Lernprozess, der von der ganzen Person, mit all ihren Sinnen, geleistet werden muss.

#### **Sozialkompetenz**

- Intra- und interpersonelle Fähigkeiten
  - Kommunikationsfähigkeiten
  - Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung
  - Selbstreflexionsfähigkeit
  - Bereitschaft zum lebenslangen Lernen
  - Kooperations- bzw. Teamfähigkeiten

#### **3.4 Evaluationskompetenz**

Zur Evaluationskompetenz zählen Fähigkeiten zur Ergebnisreflexion, die eng an die Selbstreflexion anknüpfen, sowie Sozialkompetenzen, welche die Basis für Qualitätssicherung und damit Professionalität bilden (vgl. Nüssle-Stein 2005). Zur Qualitätssicherung und zum Schutz vor Burn-out des Beraters/der Beraterin ist Supervision ein geeignetes Instrument. Supervision ist die „geregelte Reflexion und Beratung von Arbeitsprozessen und beruflichen Rollen und Tätigkeiten“ (Reichel 2005, S. 20) und dient u.a. zur Distanzie-

rung von Konflikten, zur Entlastung des Beraters (vgl. Gotthardt-Lorenz & Lorenz 2005) und zum Erkennen „blinder Flecken“ in der Wahrnehmung (Mutzeck 1996, S. 13). In der Supervision können alternative Handlungs- und Denkweisen erarbeitet sowie Interaktionssituationen analysiert und konstruktiv bearbeitet werden (vgl. Weisbach 1990). Evaluation ist an jedem Punkt des Beratungsprozesses angezeigt und lässt sich in drei Komponenten untergliedern: die Struktur-, die Ergebnis- und die Prozessevaluation. Die *Strukturevaluation* betrifft u.a. die Organisation der Öffnungszeiten, das Ambiente, die Personalqualifikationen sowie die Beratungsgebühren. Die *Ergebnisevaluation* untersucht die Wirksamkeit, Kosten und Akzeptanz von Beratung und ist auch mit der Erfüllung gesetzlicher Aufträge, wie sie z.B. das Kinder- und Jugendhilfegesetz definiert, verbunden. Die *Prozessevaluation* bezieht sich auf ethische Verhaltensregeln, den Vertrauensschutz, die fachliche Unabhängigkeit, und analysiert die Verfahren und Methoden. Hierbei ist sowohl die Arbeit des multidisziplinären Fachteams in Beratungsstellen als auch die Personalentwicklung, Weiterbildung und Supervision im Blick zu behalten (vgl. Meinhold 1998).

Evaluation stellt sich demnach als ein kontinuierlicher Prozess dar, er dient der Qualitätssicherung und hilft, Fehler und Lücken im Ablauf und der Organisation aufzudecken. Er beschreibt, welche Entwicklungsmaßnahmen getroffen werden können, und ist somit keine einmalige Aktion, sondern ein fortwährender Lernprozess. Um dies zu gewährleisten, bedarf es allerdings gewisser Standards, wie etwa der Analyse des Angebots und der institutionellen Strukturen (vgl. Klann 2002). Hierzu können z. B. Befragungen der Klienten durchgeführt werden, um deren Einschätzungen bezüglich der Wirksamkeit der Beratung zu erfassen und zu evaluieren (Saßmann & Klann 2002).

#### **Evaluationskompetenz**

- Fähigkeiten zur Selbstreflexion
- Kritikfähigkeit
- Kenntnisse über Methoden zur Qualitätssicherung

3.5.

Die

#### *Entwicklung von Kompetenzen zur Beratung*

Die Ausführungen zu den Kompetenzen verdeutlichen die hohen Anforderungen an die Voraussetzungen, über die Berater/innen verfügen müssen. Von ihnen wird verlangt, offen für Neues zu bleiben, sich selbst und ihre Ansichten immer wieder zu reflektieren und aus Fehlern zu lernen. Auch eigene Ressourcen sollten stetig weiterentwickelt werden. Das könnte durch regelmäßige Teilnahme an Supervisionen unterstützt werden. Die Entwicklung und Verbesserung von Kompetenzen erfordert neben einer großen Toleranzbereitschaft den Willen zum lebenslangen Lernen, aber auch Neugier auf Menschen mit all ihren Eigenarten, Nöten und sozialen Verflechtungen.

Die Herauslösung der Beratung aus dem Schatten der Psychotherapie führte zu einem Paradigmenwechsel in Richtung Umweltorientierung und Gleichberechtigung zwischen Berater/in und Klient/in. Die Ratsuchenden werden als Experten für ihre Probleme angesehen, während der Berater/die Beraterin als Experte für Lernprozesse gilt. Unter den gegenwärtig praktizierten Beratungsansätzen halten wir die systemischen und humanistisch-psychologischen Konzepte als sinnvolle Grundlage für das Beratungshandeln.

Die Anforderungen an Beratung sind vielfältig und komplex. Beratung lässt sich durchaus von medizinischer und psychotherapeutischer Hilfeleistung abgrenzen. Beratungskompetenzen sollten deshalb in einer spezifischen Ausbildung erworben werden.

#### 4. Zur Identität des Beraters

Es ist deutlich geworden, dass Berater/innen mit der ganzen Persönlichkeit sowie den eigenen Identitätsvorstellungen und –aspekten in den Beratungsprozess eingebunden sind. Entsprechend wird sowohl in der Beratungsausbildung als auch in der Beratungstätigkeit ein klares Profil der beruflichen Identität des Beraters verlangt.

Die Frage nach den Zusammenhängen von Identität und Profession hat in den letzten Jahren im Bereich der Professionalisierung eine neue wissenschaftliche Diskussion entfacht (vgl. Heltzel 2007). Die Diskurse kreisen um Themenfelder der beruflichen Identität, Professionalität und Pluralität in der beruflichen Praxis. Deutlich wird, dass Menschen in postmodernen Gesellschaften oftmals vielfältige Berufsfelder im Laufe ihres Lebens erkunden und diese Vielfalt in den Beruf eingebracht werden kann. Die Beratung – eine „Profession im Werden“ – wird im Prozess der Professionalisierung auch die Ausbildung von Berater-Persönlichkeiten berücksichtigen müssen.

Nachdem Erik H. Erikson (1966) wesentlich zur theoriegeleiteten Konstruktion einer „einheitlichen Identität“ beigetragen hat, ist das Bild der Identität heute von Begriffen wie „Patchwork-Identität“ oder „postmoderne Identität“ geprägt. Es scheint kaum mehr möglich zu sein, eine Identität bzw. Berufsidentität der lebenslangen inneren Einheit zu schaffen. Vielmehr setzt sich Identität aus vielfältigen Identitätsaspekten (vgl. Keupp 1994, 2004)<sup>1</sup>, die situations- und kontextabhängig wirken, zusammen. Nach Dalal (1998) hat ein Mensch heute viele Zugehörigkeiten und trägt somit multiple Aspekte der sozialen Identität in sich. Hier wird die Identität zu einem Matrixphänomen, das in ein Netzwerk sozialer Interaktionen und Beziehungen eingebettet ist. Maalouf (2000, S. 32) sagt dazu:

---

<sup>1</sup> Sozialpsychologische Identitätsdefinitionen orientieren sich hier nach Gergen (1986) und Keupp (1994, 2004). Zudem gibt es auch Vertreter aus der Sozialwissenschaft (z.B. Giddens 1991 und Bauman 1999) und aus der philosophischen Postmoderne (Welsch 1990), die sich zu theoretischen Aspekten im Blick auf eine „integrative Berufsidentität“ geäußert haben.

„Sobald man (...) seine Identität als Summe vielfältiger Zugehörigkeiten begreift, (...) sobald man bei sich selbst, in seiner Abstammung, seiner Biographie, diverse Komponenten, diverse Vermischungen, diverse Schnittmengen, unterschwellige und widersprüchliche Einflüsse erkennt, entsteht ein verändertes Verhältnis zu den anderen sowie zum eigenem ‚Stamm‘. Führt man diesen Gedanken fort, so gibt es nicht mehr das ‚Selbst‘ und das ‚Anderer‘, sondern jeweils Anteile beider Seiten, die in der Identität vereint werden.“

Bei der Beratung stellt sich die Situation so dar, dass Berater/innen an ihrer Professionalisierung arbeiten, ohne dass bis heute die Profession der Beratung klar definiert ist. Bei solchen Prozessen handelt es sich nach Kühl (2001a, S. 220) um eine „Professionalisierung ohne Profession“. Einen Beitrag zur Konstruktion und Professionalisierung der neuen „Profession des Beraters“ leistet die Auseinandersetzung mit den Beraterkompetenzen. Der Erwerb und die Förderung dieser Kompetenzen geben Orientierung, bieten ein Definitionskriterium für Fachqualifikation und stellen u.a. eine Kontinuität in der Entwicklung der beraterischen Identität dar. Außerdem kommen die „professional beliefs“<sup>2</sup> zum Tragen, die sowohl den Professionalisierungsprozess als auch die Herausbildung einer Berater-Identität beeinflussen. Nach Maeder und Nadai (2003) machen genau diese von einer Berufsgruppe geteilten Annahmen und Deutungsmuster einen großen Teil der professionellen Identität aus. Für die Ausdifferenzierung der Profession Beratung ist Identitätsarbeit unabdingbar. Dies wiederum schließt die Kompetenzentwicklung bei angehenden Beratern und Beraterinnen ein. Auch der wissenschaftliche Diskurs unter den Beratern und Beraterinnen sowie der Austausch der praktischen Erfahrungen gehören zum Professionalisierungsprozess. Das kann besser gewährleistet werden, wenn es einen Berufsverband gibt, wenn Zeitschriften wie z.B. „Beratung aktuell“ zur Verfügung stehen und wenn Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung speziell für den Beruf „Berater/in“ bestehen.

#### Fazit

Die gegenwärtige Situation der Professionalisierung von Beratung stellt sich derzeit sehr optimistisch dar: Parallel zur Gründung der DGfB bilden sich nun auch Fachzeitschriften und spezialisierte Ausbildungsgänge heraus. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass die Beratung eine „Profession im Werden“ ist und sich deutlich von der therapeutischen Profession abgrenzen kann. Beratung kann durchaus als eine eigenständige Form der „Hilfeleistung“, die ihren Auftrag nicht nur in der Lösung von Problemen, sondern auch in der Prävention sieht, verstanden werden. Sie ist ein „niedrigschwelliges Angebot“ und spricht alle Schichten der Bevölkerung an. Beratung ist vor allem eine pädagogische Tätigkeit, weil Erziehung im weitesten Sinne als eine Hilfestellung auf dem Wege zur Selbstfindung und Selbsterziehung verstanden wer-

---

<sup>2</sup> Die „professionellen Glaubenssätze“ sind nach Heltzel (2007, S. 8) als Wissensbestände definiert, die von den Personen, die in diesem Berufsfeld tätig sind, erlernt, weitergegeben und geteilt werden. Sie prägen das Berufshandeln des Beraters und werden in Ausbildungsgängen vermittelt.

den kann. Bei der Etablierung der Beratung könnte die Pädagogik durch die Einrichtung spezieller Studiengänge und die Entwicklung von Standards professioneller pädagogischer Beratung einen wichtigen Beitrag leisten. Zu diesen Standards gehören die wissenschaftliche Ausbildung, die eigenständige Fachlichkeit sowie die Selbst- und Metareflexion. Die aktuelle Auseinandersetzung mit den Beraterkompetenzen und der Berateridentität sowie die Suche nach einem „klaren Profil“ von Beratung tragen maßgeblich dazu bei, dass die Beratung auf dem besten Weg ist, sich als eigenständige Profession zu etablieren.

#### **Zusammenfassung**

Die Autorinnen setzen sich in ihrem Artikel mit der gegenwärtigen Situation der Professionalisierung von Beratung auseinander. Sie sehen die Beratung als „Profession im Werden“, die auf dem besten Wege ist, sich als eigenständige Profession – nicht zuletzt in Abgrenzung zu therapeutischen Prozessen – zu etablieren.

Im Beitrag wird Beratung als eine eigenständige Form der „Hilfeleistung“ diskutiert. Zeitgemäße Beratung wird nicht nur als Hilfe bei der Problemlösung verstanden, sondern vor allem auch als Unterstützung bei präventiven und ressourcenfördernden Maßnahmen. Die Autorinnen verstehen pädagogische Tätigkeiten als Beratung im weiten Sinne und die Pädagogik als Beratungswissenschaft. Sie diskutieren Beratung als Profession und analysieren den Stand der Professionalisierung von Beratung. Schließlich werden Beratungskompetenzen, die einen wesentlichen Teil der Identität des Beraters ausmachen, herausgearbeitet. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass Beratung auf dem Wege zu einer eigenständigen Profession gegenwärtig gut vorankommt.

**Stichworte:** Profession Beratung, Professionalisierung von Beratung, Pädagogische Beratung, Beratung und Erziehung, Berater-Identität, Beraterkompetenzen

#### **Abstract**

The authors of the article expose the situation of the professionalisation of counselling. They view the field of counselling as a “profession to grow”. Counselling is on the way to become a self-contained profession which defines itself in dissociation of therapeutic processes.

In this article counselling is defined as an independent form of “support”. Contemporary counselling is not only understood as an assistance in problem-solving processes. Rather it is seen as a preventive and resource-oriented measure. The authors especially see educational activities as counselling and the pedagogy as a science of counselling. Therefore they discuss the state of the art of counselling as a professional field. Finally they present skills which a counsellor needs and which influence his/her identity. The authors draw the conclusion that counselling is taking the right way to establish itself as a self-contained profession

**Key words:** profession counselling, professionalisation of counselling, pedagogical support, pedagogical counselling, educational strategies, identity of counsellor, professional identity, skills of counselling, consultancy.

#### **Literatur**

Alemann, A. von (2002): *Soziologen als Berater. Eine empirische Untersuchung zur Professionalisierung der Soziologie*. Opladen: Leske & Budrich.

Bauer, W., Marotzki, W. (1998): *Erziehungswissenschaft und ihre Nachbar-disziplinen*. In: Brinkmann, W., Petersen, J. (Hrsg.): *Theorien und Modelle*

- der Allgemeinen Pädagogik. Eine Orientierungshilfe für Studierende der Pädagogik und in der pädagogischen Praxis Tätige. Donauwörth: Auer.
- Bauman, Z. (1999): *Unbehagen in der Postmoderne*. Hamburger Edition, Hamburg.
- Bengel, J., Klann, N., Kötter, H., Michelmann, A., Nestmann, F., Pfeifer, K.-W., Rechten, W., Straumann, U. E., & Vogt, I. (2002): Beratungsverständnis – eine Diskussionsgrundlage. In: *Beratung Aktuell*. 3. Jg./Heft 1, S. 43-49.
- Bohn, U., Kühl, S. (2004): *Beratung, Organisation und Profession – Die gescheiterte Professionalisierung in der Organisationsentwicklung, systemischen Beratung und Managementberatung*. In: Schützeichel, R., Brüsemeister, T. (Hrsg.): Die beratene Gesellschaft. Wiesbaden: VS, S. 57-78.
- Brüsemeister, T. (2004): *Beratung zwischen Profession und Organisation*. In: Schützeichel, R., Brüsemeister, T.: Die beratende Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung. Wiesbaden: VS, S. 259-272.
- Busian, A., Pätzold, G. (2002): *Berufspädagogische Handlungskompetenz – neue Anforderungen an die Akteure?* In: Otto, H.-U., Rauschenbach, T. & Vogel, P. (Hrsg.): Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz. Opladen: Leske & Budrich.
- Combe, A., Helsper, W. (1996): *Einleitung: Pädagogische Professionalität. Historische Hypothesen und aktuelle Entwicklungstendenzen*. In: Combe, A. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 9-12.
- Dalal, F. (1998): *Taking the group seriously. Towards a Post Foulkesian Group Analytic Theory*. Jessica Kingsley, London Philadelphia.
- Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V./German Association for Counseling (Hrsg.) (2006): *Die Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB) – ein Forum für Qualität und Zukunft von Beratung*. Köln: Druckerei Preuss GmbH, Broschüre.
- Di Luzio, G. (2005): *Professionalismus – eine Frage des Vertrauens?* In: Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Professionelles Handeln. Wiesbaden: VS, S. 69-85.
- Erikson, E.H. (1966): *Identität und Lebenszyklus*. Drei Aufsätze, Frankfurt a.M., 2. Auflage.
- Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. (2002): *Handbuch Beratungskompetenz*. Leonberg: Rosenberger.
- Fittkau, B. (2003): *Zum Stellenwert der Diagnostik in der Pädagogischen Beratung*. In: Krause, C., Fittkau, B., Fuhr, R. & Thiel, H.-U. (Hrsg.): Pädagogische Beratung. Paderborn u. a.: Schöningh, S. 51-72.

- Fuhr, R. (2003): *Struktur und Dynamik der Berater- Klient- Beziehung*. In: In: Krause, C., Fittkau, B., Fuhr, R. & Thiel, H.-U. (Hrsg.): *Pädagogische Beratung*. Paderborn u. a.: Schöningh, S. 32-50.
- Gergen, K.J., Gergen, M.M. (1986): *Social Psychology*, 2nd ed., Berlin, New York: Springer.
- Giddens, A. (1991): *Modernity and Self-Identity*. Polity Press, Oxford.
- Gotthardt-Lorenz, A., Lorenz, H. (2005): *Supervision und Coaching. Instrumente zur persönlichen Unterstützung und zur Entwicklung qualitätsvoller Arbeit*. In: Reichel, R. (Hrsg.): *Einführung in die Beratungslandschaft*. Wien: Facultas, S. 143-171.
- Großmaß, R. (2004): *Psychotherapie und Beratung*. In: Nestmann, F., Engel, F., Sickendiek, U.: *Handbuch der Beratung*, 2 Bände. Tübingen: DGTV, Band 1, S. 89-102.
- Hackney, H., Cormier, L. (1998): *Beratungsstrategien – Beratungsziele*. München, Basel: E. Reinhardt.
- Heisig, U. (2005): *Professionalismus als Organisationsform und Strategie von Arbeit*. In: Pfadenhauer, M. (Hrsg.): *Professionelles Handeln*. Wiesbaden: VS, S. 27-53.
- Heltzel, R. (2007): *Identität und Profession*. Überarbeiteter Vortrag auf der „Begrüßungsveranstaltung DAGG“ der DGSV am 13.01.2007 in Frankfurt/Main.
- Hofer, M., Papastefanou, C. (1996): *Theoriebestände für pädagogisch-psychologisches Beratungshandeln*. In: Ertelt, B.-J., Hofer, M., Wild, E. & Pikowsky, B.: *Pädagogisch-psychologische Berufsfelder*. Bern: Huber, S. 25-55.
- Huschke-Rhein, R. (2003): *Einführung in die systemische und konstruktivistische Pädagogik* (2. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Keupp, H. (1994): *Zugänge zum Subjekt*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Taschenbuch.
- Keupp, H. (2004): *Beratung als Förderung von Identitätsarbeit in der Spätmoderne*. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.): *Das Handbuch der Beratung* (Bd. 1; S. 469-486). Tübingen: DGVT Verlag.
- Klann, N. (2002): *Institutionelle Beratung. Ein erfolgreiches Angebot*. Freiburg i.B.: Lambertus.
- Koenig-Kuske, J. (1995): *Prozessmodell der Beratung für die Weiterbildung*. München. Unveröffentlicht.
- Krause, Ch., Fittkau, B., Fuhr, R. & Thiel, H.-U. (Hrsg.) (2003): *Pädagogische Beratung*. Paderborn: Schöningh UTB.

- Krause, Ch. (2003a): *Pädagogische Beratung: Was ist, was soll, was kann Beratung*. In: Krause, C., Fittkau, B., Fuhr, R. & Thiel, H.-U. (Hrsg.): *Pädagogische Beratung* (S. 15-31). Paderborn: Schöningh UTB.
- Krause, Ch. (2003b): *Systemische Beratungsansätze*. In: Krause, Ch., Fittkau, B., Fuhr, R. & Thiel, H.-U. (Hrsg.): *Pädagogische Beratung* (S. 127-134). Paderborn: Schöningh UTB.
- Krause, Ch., Fittkau, B. & Fuhr, R. (2005): Professionalisierung von Pädagogischer Beratung. In: *Pädagogische Rundschau*, 59, 169-192.
- Kühl, S. (2001a): Von den Schwierigkeiten, aus einem Handwerk eine Profession zu machen. In: *Organisationsentwicklung*, Band 20/Heft1, 7.
- Kühl, S. (2001b): *Professionalität ohne Profession*. In: Degele, N., Münch, T., Pongratz, H.J. & Saam, N.J. (Hrsg.): *Soziologische Beratungsforschung (S. ?)*. Opladen: Leske und Budrich.
- Luhmann, N., Schorr, K.E. (1988): *Reflexionsprobleme im Erziehungssystem*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Maalouf, A. (2000): *Mörderische Identitäten.*, Frankfurt a.M.: Edition Suhrkamp.
- Maeder, C., Nadai, E. (2003): *Professionalität unter den Bedingungen des Sozialamts: Sozialarbeit in der öffentlichen Sozialhilfe*. In: Mieg, H., Pfadenhauer, M. (Hrsg.): *Professionelle Leistung – Professional Performance. Position der Professionssoziologie* (S. 147-166). UVK Konstanz: Verlagsgesellschaft.
- Meinhold, M. (1998): *Qualitätssicherung in der sozialen Arbeit*. In: Menne, K. (Hrsg.): *Qualität in Beratung und Therapie. Evaluation und Qualitätssicherung für die Erziehungs- und Familienberatung* (S. 39-50). Weinheim: Juventa.
- Meuser, M. (2005): *Professionelles Handeln ohne Profession?* In: Pfadenhauer, M. (Hrsg.): *Professionelles Handeln* (S. 253-26). Wiesbaden: VS.
- Mücke, K. (2001): *Probleme sind Lösungen*. Potsdam: Ökosysteme.
- Mutzeck, W. (1996): *Kooperative Beratung*. Weinheim: Dt. Studien.
- Nestmann, F. (1997) (Hrsg.): *Beratung – Bausteine für eine interdisziplinäre Wissenschaft und Praxis*. Tübingen: DGTV.
- Nestmann, F., Engel, F. (Hrsg.) (2002): *Die Zukunft der Beratung*. Tübingen: DGTV.
- Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hrsg.) (2004): *Handbuch der Beratung* (2 Bände). Tübingen: DGTV.

- Nüssle-Stein, C. (2005): *Professionalität und Qualität in Beratung und Therapie. Eine disziplinen- und theorie/praxisübergreifende Betrachtung*. Bern u. a.: Haupt Verlag, Philosophische Fakultät, Diss.
- Petzold, H. (2005): Beratung als „komplexer Lernprozess“ und kooperative Handlungspraxis in differenziellen Feldern. In: *Beratung- Aktuell*, 6. Jg./Heft 3, 171-185.
- Pfadenhauer, M. (Hrsg.) (2005): *Professionelles Handeln*. Wiesbaden: VS
- Rechtien, W. (1988): *Beratung im Alltag: psychologische Konzepte des nichtprofessionell beratenen Gesprächs*. Paderborn: Junfermann.
- Rechtien, W., Irsch, J. (2006): *Lexikon Beratung*. München: Profil.
- Reichel, R. (Hrsg.) (2005): *Beratung, Psychotherapie, Supervision. Einführung in die psychosoziale Beratungslandschaft*. Wien: Facultas Universitätsverlag.
- Reinsch, U. (2003): *Berater und Klienten brauchen ein Beratergesetz. Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung*, Band 34, Heft 1. Köln: GwG.
- Saßmann, H., Klann, N. (2002): *Es ist besser das schwimmen zu lehren, als Rettungsringe zu verteilen. Beratungsstellen als Seismografen für Veränderungen in der Gesellschaft*. Freiburg i. B.: Lambertus.
- Schlippe, A. v., Schweitzer, J. (1996, 2003): *Lehrbuch der systemischen Beratung und Therapie*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Stichweh, R. (1994): *Wissenschaft, Universität, Professionen. Soziologische Analysen*. Frankfurt a.M.: [Verlag](#).
- Thiel, H.-U. (2003): *Supervision und Coaching als berufsbezogene Unterstützungsformen*. In: Krause, Ch., Fittkau, B., Fuhr, R., & Thiel, H.-U. (Hrsg.) (2003): *Pädagogische Beratung* (S. 315-326). Paderborn: Schöningh UTB.
- Weisbach, C.-R. (1990): *Beratung kann man lernen – ist empathische Kompetenz trainierbar?* In: Brunner, E. J., Schönig, W.: *Theorie und Praxis der Beratung. Pädagogische und psychologische Konzepte (S. ?)*. Freiburg i.B.: Lambertus.
- Welsch, W. (1990): *Ästhetisches Denken*. Stuttgart: Reclam.

**Dr. Christina Krause**, Diplom-Pädagogin (Päd.Psych.), promoviert und habilitiert in Pädagogischer Psychologie, Verhaltenstherapeutin und Familientherapeutin mit Approbation als Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin. Seit 1994 apl. Professorin für

Pädagogische Psychologie und Beratung am Pädagogischen Seminar der Georg-August-Universität Göttingen.

**Pädagogisches Seminar der Universität Göttingen, Baurat-Gerber-Str. 4-6, 37073 Göttingen, Email: [ckrause@uni-goettingen.de](mailto:ckrause@uni-goettingen.de)**

**Dr. Claude-Hélène Mayer**, Ethnologin (M.A.), Systemische Beraterin, Familientherapeutin, und Ausbilderin für Mediation (BM). Derzeit tätig am Pädagogischen Seminar der Universität Göttingen im Bereich Pädagogische Beratung. Promoviert in der Ethnologie zum Thema der interkulturellen Identitäts- & Konfliktforschung.

**Pädagogisches Seminar der Universität Göttingen, Baurat-Gerber-Str. 4-6, 37073 Göttingen, Email: [claudemayer@gmx.net](mailto:claudemayer@gmx.net)**

**Maren Assmann**, Januar 2007 Abschluss als Diplom-Sozialwirtin an der Georg-August-Universität Göttingen in der Fächerkombination: Soziologie, Pädagogik, Volkswirtschaftslehre und Strafrecht. Schwerpunktsetzung im Bereich Beratung, Supervision, Selbstmanagement, Erwachsenenbildung und Personalmanagement.

*Maren Assmann, Bernwardstr. 23, 30519 Hannover, e-mail: [schwarzesonnenblume@yahoo.de](mailto:schwarzesonnenblume@yahoo.de)*