

# Auf dem Weg zu professioneller Beratung

Ein Überblick über die  
Weiterbildungsangebote  
der Mitgliedsverbände  
der DGfB

**DGfB**

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

---

## Impressum

### Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB)  
Melatengürtel 127  
D-50825 Köln

**Postanschrift:**

Postfach 51 21  
50337 Hürth

Telefon: 02233 – 713 04 07

E-Mail: [info@dachverband-beratung.de](mailto:info@dachverband-beratung.de)

### Redaktion

Winfried Jancovius  
Regina Jürgens  
Stephan Schmitz

### Mitarbeit

Edith Brandt  
Viola Jachmich

### Stand

Juli 2020 / Dezember 2025

© Alle Rechte beim Herausgeber, Köln 2016

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Vorwort der Herausgeberin zur 2. Auflage der Synopse.....	4
Beratungsverständnis der Deutschen Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB).....	5
Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling.....	9
Association of Christian Counsellors Deutschland (ACC).....	16
Bundesfachverband betriebliche Sozialarbeit e.V. (bbs).....	19
Berufsverband für Beratung, Pädagogik und Psychotherapie e.V. (BVPPT).....	20
Deutsche Focusing Gesellschaft e.V. (DFG).....	22
Deutscher Fachverband für Psychodrama e.V. (DFP).....	24
Deutsche Gesellschaft für Systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie und Supervision e.V. (DG3S).....	28
Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC).....	31
Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V. (DGfP).....	34
Deutsche Gesellschaft für Integrative Therapie, Gestalttherapie und Kreativitätsförderung e.V. (DGfK).....	36
Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e.V. (DGSF).....	38
Deutsche Gesellschaft für Systemische Pädagogik e.V. (DGsP).....	42
Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv).....	46
Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V. (DGTA).....	48
Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. (DGVT).....	52
Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dvb).....	54
Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V. (DVG).....	56
Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD (GBOE).....	60
Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse Deutschland e.V. (GLE-D).....	65
Gesellschaft für Personenzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG).....	68
Systemische Gesellschaft - Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e.V. (SG).....	74
Vereinigung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zur Förderung von Beratung / Counseling in Forschung und Lehre e.V. (VHBC).....	78
Wissenschaftliche Assoziation für Beratung, Supervision und Organisationsentwicklung e.V. (wAB).....	80

## Vorwort der Herausgeberin zur 2. Auflage der Synopse

Wir freuen uns, dass nach einem fünfjährigen Umsetzungsprozess nun die Neuauflage der Synopse der Mitgliedsverbände des Dachverbands für Beratung fertig gestellt ist. Ende 2009 verabschiedete die große Mehrheit der Mitglieder der DGfB die Weiterbildungs- Standards für eine qualifizierte Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern in ganz Deutschland. Eine Aufnahme von Weiterbildungen in die Synopse setzt entsprechende Richtlinien der jeweiligen Verbände voraus. Die Verbände weisen nach, dass diese Richtlinien den DGfB-Essentials entsprechen. Die DGfB hat sehr detailliert geprüft, ob der Nachweis tatsächlich erbracht ist.

Unserer Einladung, die Basisangaben zum Verband und den angebotenen Weiterbildungen zu aktualisieren, sind nicht alle Mitgliedsverbände gefolgt. Einige haben mitgeteilt, dass der Basistext nach wie vor gültig ist. So werden Sie folglich aktualisierte wie Texte aus 2008 vorfinden.

Was die Weiterbildungen angeht, so ist die Sachlage komplizierter.

Einzelne Verbände wie der VHBC haben es aus strukturellen Gründen schwer, verbindliche Rahmenrichtlinien zu verabschieden, weil sie in spezifische Kontexte – beispielsweise Universitäten – eingebunden sind.

Andere Verbände haben sich dem Prozess der Annäherung an die Mindest-Standards der DGfB noch nicht gestellt oder wollen – aus unterschiedlichen Gründen – bei ihren bisherigen Anforderungen der Weiterbildung bleiben.

Wieder andere haben den Prozess der Annäherung an die Mindest-Standards noch nicht abgeschlos-

sen. Die entsprechenden Weiterbildungen werden nach Vorliegen der Voraussetzungen in zukünftig aktualisierte

Fassungen der Synopse aufgenommen.

Gemeinsame Standards in der Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern stellen einen wichtigen Meilenstein sowohl in der Beratungslandschaft als auch politisch dar. Endlich können Interessierte sich an Beratungs-Weiterbildungen orientieren und abwägen, d.h. eine informierte Entscheidungsfindung wird so erst möglich. Auch die große Vielfalt wird auf diese Weise sichtbar und dient als Entscheidungskriterium.

Die vorliegende Broschüre ist auch eine Einladung, an diesem Diskurs teilzunehmen, sei es durch eigene Weiterbildung, zu der diese Seiten durchaus einladen wollen, oder sei es durch konstruktiv kritische Rückmeldungen an die DGfB und ihre Verbände.

Wir freuen uns, dass mit großen Anstrengungen aller Beteiligten dieser Schritt möglich wurde und bedanken uns ganz herzlich.

*Regina Jürgens (1. Vorsitzende)*

*Winfried Jancovius (Projektgruppe Synopse)*

Zu guter Letzt:

Diese Veröffentlichung spiegelt den Stand im Sommer 2014 wieder. Sobald sich größere Veränderungen ergeben, ist eine Aktualisierung vorgesehen.

# Beratungsverständnis der Deutschen Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB)

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

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 Institutionen 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 Berufs-

gruppen 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 (Berater- In/Beratene 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 Beratung 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 Praxisgemeinschaften wird sie durch einzelne BeraterInnen oder in Teams von mehreren BeraterInnen 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-educative, gemeinwesen- und gemeindeorientierte, betriebliche und personalentwickelnde, sozialökologische, seelsorgerliche 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, familiären, beruflichen, sozialen, kulturellen, organisatorischen, ökologischen und gesellschaftlichen Kontexten.

### **3. Vertrauensverhältnis und Beratungsbeziehung**

Beratung erfolgt auf der Grundlage eines rechtlich geschützten Vertrauensverhältnisses (Schutz des Privatgeheimnisses 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 Partizipationen und deckt Spannungsfelder, Machtverhältnisse, Konflikte und Abhängigkeiten 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 Problem verursachender 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 Problembewältigungswege gefunden haben, die sie bewusst und eigenverantwortlich in ihren Bezügen umsetzen können.

nen. 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 Beratenen 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 Soziolo-

gie, 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 BeraterInnen 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 NutzerInnen 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, KlientIn 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.



# Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling

## 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 DGfB<sup>1</sup>). 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 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, Krankenschwestern / Krankenpfleger mit besonderen Aufgaben) ist eine „Begabtensonderprüfung“ 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 („Begabtensonderprüfung“) sind nicht mit Fragen bezüglich Quereinstiegen und Äquivalenzprüfungen von

---

1 Zu finden unter [www.dachverband-beratung.de](http://www.dachverband-beratung.de)

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 Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling Essentials einer Weiterbildung Beratung / Counseling
- 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 / Klienten<sup>2</sup>, 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

---

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.

- 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.

### 2.2 Die Theorie

Theorie dient innerhalb der Weiterbildung Beratung / Counseling der Entwicklung, Begründung und Unterstützung von beraterischer Fach- und Methodenkompetenz. 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 Handlungspläne 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 weitergegeben Informationen werden dem Klienten als Bestandteil der Beratung zur Verfügung gestellt.

Über die Form einer eventuell geplanten Evaluation 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 beraterrelevanter 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.

**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.

**Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB)**  
**German Association for Counseling**

Melatengürtel 127, 50825 Köln

[info@dachverband-beratung.de](mailto:info@dachverband-beratung.de)

[www.dachverband-beratung.de](http://www.dachverband-beratung.de)

## Association of Christian Counsellors Deutschland (ACC)

ACC-Deutschland erhielt ihren Namen von der britischen Mutterorganisation Association of Christian Counsellors. ACC–Deutschland ist ein Dachverband unterschiedlicher Ausbildungsinstitute und setzt Standards, damit Beratungsausbildung und Seelsorgeschulungen in ihrer Qualität vergleichbar werden – trotz unterschiedlich geprägter Ausbildungsorganisationen und Kurssystemen. So kann Qualität definiert und gesichert werden.

ACC ist überkonfessionell orientiert. Mitglieder von ACC oder Ausbildungsinstitutionen gehören in der Regel zum Arbeitskreis christlicher Kirchen (ACK). ACC arbeitet dafür, dass Gemeinden ein zeitgemäßes und hilfreiches Angebot in Glaubens- und Lebensfragen durch ihre ehrenamtlichen MitarbeiterInnen anbieten können und dass professionelle BeraterInnen in Zusammenarbeit mit christlichen Ortsgemeinden zur Anlaufstelle für reflexive Klärung psychosozialer Konflikte werden.

Die Organisation ACC Deutschland entwickelt seit 1996 Qualitätsstandards. Zunächst orientierte sie sich an den Standards des deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe – und Familienberatung (DAKJEF), im weiteren Verlauf gestaltete sie als Gründungsmitglied der Dgfb deren Standards mit und verpflichtete sich für ihre Zielgruppe, diese Standards umzusetzen. Das Ziel war Vergleichbarkeit und Qualitätssicherung im vielfältigen Schulungs- und Ausbildungsangebot der ACC – und darüber hinaus der DGfB-Mitgliedsorganisationen.

ACC erfüllt seine qualitätssichernde und -fördernde Zielsetzung durch die Kooperation mit unterschiedlichen Netzwerken:

- National ist ACC Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) sowie Mitglied der APS (Akademie für Psychotherapie und Seelsorge), die alle 2 Jahre einen internationalen Fachkongress in Deutschland ausrichtet.
- ACC-Deutschland ist mit den ACC-Organisationen verschiedener europäischer Länder durch das ACC-Europe-Dach vernetzt und reflektiert europäische Entwicklungen.

Durch die zweistufige ACC-Akkreditierung für

1. seelsorgerliche BegleiterInnen (mind. 170 UStd) und
2. christliche BeraterInnen (mind. 520 UStd)

bewirkt ACC besonders im Einflussbereich christlicher Gemeinden und deren diakonischer Dienste qualifizierte Verbesserung der psychosozialen Kompetenz. Unter dem Dach von ACC haben sich 14 Ausbildungs- Institutionen zusammengefunden, die Weiterbildung durchführen und seit den 80'ger Jahren mehrere tausend christliche BeraterInnen oder seelsorgerische BegleiterInnen ausgebildet haben.

Leistungen:

- ACC bietet Qualitätssicherung für Ausbildungsinstitutionen und zertifiziert Ausbildungsgänge für christliche Beraterinnen und seelsorgerische BegleiterInnen.
- ACC bietet durch seine Beschwerdestelle einen Klärungs– und Schlichtungsweg für KlientInnen und BeraterInnen in Konfliktlagen.
- ACC ist selbst keine Ausbildungsinstitution.

### Adresse:

ACC Deutschland (Association of Christian Counsellors)

Geschäftsstelle:

Isarstr. 13  
16321 Bernau bei Berlin

Tel: + 49 (0) 3921 99 89 010

E-Mail: [info@acc-dachverband.org](mailto:info@acc-dachverband.org)

Internet: [www.acc-dachverband.org](http://www.acc-dachverband.org)

Anprechpartnerin Geschäftsstelle:

Beate Radix-Schöne



### *Name des DGfB-Mitglieds*

Association of Christian Counsellors - Deutschland

### *Weiterbildungsanbieter*

Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus

### *Bezeichnung des Weiterbildungsganges*

Berufsbegleitende Weiterbildung zum/zur ACC-akkreditierten Berater/Beraterin

### *Titel des Abschlusses*

ACC-akkreditierte/r christliche/r Berater/in

### *Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe*

1. Entweder eine akademische Fachausbildung im psychosozialen Bereich,
2. oder 5 Jahre Beratungstätigkeit in einschlägigen Bereichen (relevant für die anzustrebende Weiterbildung), oder eine berufliche Ausbildung im psychosozialen Bereich oder mindestens 170 UE Fortbildung in Seelsorge/Beratung.
3. Geistlich ist eine Anbindung an eine christliche Gemeinschaft vorhanden.

Alle BewerberInnen werden in einem Bewerbungsgespräch auf ihre Eignung überprüft. Alle nicht akademisch ausgebildeten BewerberInnen durchlaufen eine Begabtensonderprüfung.

### *theoretisches und methodisches Konzept*

Vorausgesetzt wird ein Christliches Menschenbild, die unterschiedlichen methodischen psychologischen Ansätze werden reflektiert (mind. 3 relevante wissenschaftliche Beratungs-Ansätze müssen vertreten sein), je nach Anbieter ergeben sich besondere Schwerpunkte. Die Vereinbarkeit von Theologie und Humanwissenschaft wird vorausgesetzt.

### *Persönlichkeitsbildung*

Die Beziehung zwischen Beraterin / Berater und Klientinnen / Klienten, Ratsuchenden bzw. Adressatinnen / Adressaten ist von grundlegender Bedeutung für jede Beratungskonstellation. Deshalb hat in der Beratungsweiterbildung neben dem Methodentra-

ning die Persönlichkeitsbildung einen hohen Stellenwert.

### *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.

### *Theorieteile*

Theorie beinhaltet folgende drei Ebenen:

- Philosophie/Theologie 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)

### *Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend*

Mehrjährig und berufsbegleitend

### *Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung*

Der Umfang der Ausbildung zu Theorie und Methode sollte eine Gesamtstundenzahl von mind. ca. 320 Unterrichtseinheiten zu je 45 Min. umfassen, die theologischen Inhalte mindestens 40 Unterrichtseinheiten.

### *Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung*

Mind. 630 UE wie nachfolgend aufgeschlüsselt (320 plus 40 Theorie plus 50 Selbsterfahrung plus 70 SV plus 150 Klientenkontakt) plus Zusatz- und Prüfungsleistungen

### *Selbsterfahrung*

Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)

50	<i>Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung</i>
<i>Weiterbildungssupervision</i>	in etwa 3.500 bis 6.500 Euro
Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)	<i>Weiterführende Module</i>
70	Die Auszubildenden können über die Mindestanforderungen hinaus werkeübergreifend weitere Ausbildungsmodule zu spezifischen Themen belegen und ihr Ausbildungsspektrum erweitern.
<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>	<i>Link zur Weiterbildungsordnung und Ethikrichtlinien</i>
320 plus 40 Theologie = 360	<a href="https://acc-deutschland.org/berichte/">https://acc-deutschland.org/berichte/</a>
<i>Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)</i>	<i>Link zu Ethikrichtlinien</i>
150 UE eigenständiger Klientenkontakt mit Falldokumentationen unter Supervision	<a href="https://acc-deutschland.org/berichte/">https://acc-deutschland.org/berichte/</a>
<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>	<b>Anschrift</b>
150	Association of Christian Counsellors Geschäftsstelle Deutschland
<i>Weitere Leistungen und Prüfungsverfahren</i>	Isarstr. 13 16321 Bernau bei Berlin
Aufgaben für Selbststudium und die Bearbeitung in der Peergroup (Literatur, Hausarbeiten, Projektarbeiten, Intervention, Fallstudien)	Tel. + 49 (0) 3921 99 89 010 E-Mail: <a href="mailto:info@acc-dachverband.org">info@acc-dachverband.org</a> Internet: <a href="https://acc-deutschland.org/">https://acc-deutschland.org/</a> Ansprechpartnerin: Beate Radix-Schöne
Die ausbildenden Werke stellen durch eine angemessene Überprüfung des gelernten Stoffes das Verstehen und eine angemessene Umsetzung des Gelernten bei den TeilnehmerInnen sicher. Das Prüfungsprozedere ist transparent und nachvollziehbar.	

## Bundesfachverband betriebliche Sozialarbeit e.V. (bbs)

Durch die Ausprägung neuer Unternehmensstrategien und die Entwicklung neuer Technologien und damit einhergehender veränderter Anforderungen an die Beschäftigten auf der einen und den Einfluss ganzheitlicher Paradigmata auf der anderen Seite entwickelte sich in den 1980er Jahren eine neue Qualität betrieblicher Sozialarbeit. Diesen sich rapide ändernden Rahmenbedingungen wollten die im Arbeitsfeld der Betrieblichen Sozialarbeit tätigen Professionellen mit fachlichem Informationsaustausch und gezielten Fortbildungsangeboten Rechnung tragen.

Zunächst im südwestdeutschen Raum formierte sich Mitte der 1980er Jahre die „Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Sozialarbeit (AG BSA)“. Deren Ruf verbreitete sich in einschlägigen Fachkreisen derart schnell, dass es bereits im März 1992 zur Einberufung einer nunmehr bundesweit agierenden „Bundesarbeitsgemeinschaft Betriebliche Sozialarbeit (BAGBSA)“ kam.

Auch hier steigerten sich Zulauf und Zusprache so rasant, dass im Februar 1994 der „Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit e.V. (bbs)“ gegründet wurde. Heute verfügt der als bundesweit einziger Fachverband in diesem Arbeitsfeld über 150 Einzelmitglieder und ca. 50 Firmenmitgliedschaften mit mehr als 150 assoziierten Fachkräften innerhalb dieser Firmenmitgliedschaften.

In Relation zur Verbreitung betrieblicher Sozialarbeit, die bislang immer noch zu den freiwilligen sozialen Leistungen in Unternehmen zählt, vertritt der bbs damit die Interessen von ca. 1/3 aller in der deutschsprachigen betrieblichen Sozialarbeit Beschäftigten. Inhaltlich tritt der bbs ein „...für die Förderung und Unterstützung von Bildung, Wissenschaft und Forschung des Arbeitsfeldes Betriebliche Sozialarbeit.“ (Auszug a. d. Satzung des bbs, Fassung vom 9.1.1998).

Zur Erreichung dieses Zwecks führt der Verband regelmäßig jährlich zwei Fortbildungstagungen auf

Bundesebene und darüber hinaus weitere Fortbildungen auf regionaler Ebene durch; außerdem kooperiert er mit anderen Fort- bzw. Ausbildungsträgern. Er erarbeitet und veröffentlicht Arbeitsmaterialien und fachliche Stellungnahmen, er fördert und unterstützt, sowohl ideell wie auch materiell, einschlägige Forschung und Projekte, und er kooperiert systematisch mit Gremien, bei denen es fachliche Schnittstellen zur betrieblichen Sozialarbeit gibt.

Ein weiterer Schwerpunkt ist Netzwerkarbeit. So existieren über das Bundesgebiet verteilt 12 Regionalgruppen, die auch für Nicht-Mitglieder geöffnet sind und die neben dem Erfahrungsaustausch themenspezifisch arbeiten und das Arbeitsfeld konzeptionell weiterentwickeln.

Der hat eine Rahmenkonzeption für das Arbeitsfeld der betrieblichen Sozialarbeit erstellt, die in Fachkreisen als grundlegend gilt; darüber hinaus werden in Positionspapieren die Empfehlungen des für unterschiedliche Aspekte betriebssozialarbeiterischer Handlungskompetenzen beschrieben.

Diese und weitere Informationen können über die Geschäftsstelle und die Internetseite des Verbandes abgerufen werden.

### Adresse

Bundesfachverband betriebl. Sozialarbeit e.V.  
Geschäftsstelle (bbs)

c/o KathO NRW  
Piusallee 89

Tel: 0251/41767-22

E-Mail: [info@bbs-ev.de](mailto:info@bbs-ev.de)

Internet: [www.bbs-ev.de](http://www.bbs-ev.de)

# Berufsverband für Beratung, Pädagogik und Psychotherapie e.V. (BVPPT)

## Professional Association for Counseling, Education & Psychotherapy e.V

BVPPT – Der Mitgliederverband der Counselor

*Wertschätzendes, gleichwertiges Miteinander*

Der BVPPT ist der Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie e.V., die wichtigste methodenübergreifende und unabhängige Vertretung der Counselor im deutschsprachigen Raum. Die Sicherung der Qualität von Beratung, der Ausbau fachlicher Kompetenz und die berufspolitische Aktivität stehen im Fokus.

Seit 1986 finden Counselor im BVPPT ihre Interessenvertretung, ihre berufliche Heimat mit vielen Möglichkeiten der Vernetzung, Engagement und zur Schärfung der professionellen Haltung. Im Counseling geht es um ein wertschätzendes, gleichwertiges Miteinander. Diese Haltung beeinflusst die Begegnung im BVPPT.

Seine Ziele sind insbesondere:

- Die Wahrnehmung allgemeiner ideeller Belange der Angehörigen des Berufsstandes,
- Gewährleistung von fachlichen Standards in einem berufspolitischen Ordnungsrahmen, wie z.B. die ethischen Leitlinien oder Verpflichtung zur kollegialen Intervention
- Sicherung und Weiterentwicklung eines Qualitätszirkels mit professionellem Profil,
- Netzwerken und Wissensteilung durch unterschiedliche online-, hybrid- und Präsenzformate, z.B. Tagungen, Themenabende, Arbeitskreise, Kolloquien...
- Einrichtung von Arbeitskreisen zur kollegialen Supervision und Qualitätskontrolle,

- Wissenschaftliche Begründung des Fachgebietes,
- Förderung von Publikationen zum Fachgebiet (Counseling Journal und Counseling Impulse)

Die Mitglieder des BVPPT üben ihre Tätigkeit im gesamten Bundesgebiet und in den angrenzenden Ländern der Europäischen Union aus, teilweise auch außerhalb Europas.

Voraussetzung für die Aufnahme in den Verband ist das Zertifikat einer mindestens dreijährigen Weiterbildung, die Verfahren der Humanistischen Psychologie oder systemischer Konzepte zur Grundlage hat. Der BVPPT ist Kooperationspartner für Institute mit Weiterbildungsangeboten im Rahmen des Counseling.

### Adresse

Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie e.V. - Professional Association For Counseling, Education & Psychotherapy e.V. - Geschäftsstelle (BVPPT)

Schubbendenweg 4  
52249 Eschweiler

Tel: 02403-839059  
Fax: 02403-20447  
eMail: [kontakt@bvppt.org](mailto:kontakt@bvppt.org)  
Internet: <https://bvppt.org>

Anprechpartnerinnen: Angela Keil [a.keil@bvppt.org](mailto:a.keil@bvppt.org)  
und Lea Gentemann [l.genteman@bvppt.org](mailto:l.genteman@bvppt.org)  
(Geschäftsführender Vorstand)

### Weiterbildungsangebote in Beratung / Counseling

Counseling/Pädagogisch-Therapeutische Beratung ist eine Beratungsform, die auf den Grundlagen der Humanistischen Psychologie, des systemischen Denkens und der Erwachsenenbildung entwickelt wurde. Counseling fördert persönliches Wachstum, individuelle, soziale und berufliche Kompetenz. Counseling ist ein Beratungsangebot, mit dem individuelle, soziale und berufliche Konflikte be- und aufgearbeitet, bewältigt und überwunden werden können.

Die verschiedenen methodischen Ansätze der Humanistischen Psychologie und des systemisch-konstruktivistischen Denkens sind geeignet, in einer Konfliktsituation hinderliche Lebenskonzepte aufzuzeigen und sie im stetigen, reflektierenden Lernprozess durch andere zu ersetzen.

Counseling wird als Prozess konflikt- und lösungsorientierten Lernens in der Verbindung von Beratung & Bildung verstanden. Counseling leistet damit einen entscheidenden Beitrag zur Gesundheitsreform.

Counseling ist eine Beratungsform, die mit einem klar strukturierten Lernprozess auf intrapsychischer wie auch auf interaktioneller Ebene menschlicher Existenz wirksam ist. Sie integriert neben den klassischen Schulen der Humanistischen Psychologie auch neuere Entwicklungskonzepte der Bildung; Beratung und Verhaltenswissenschaften (humanics).

Eine Counselor - Weiterbildung ist in der Regel in mehrere Stufen gegliedert:

Grundlagentraining	1 Jahr
Methodische Weiterbildung	2 Jahre
Graduierung	1,5 Jahre

bei einem der Partnerinstitute des BVPPT e.V. in verschiedenen Fachrichtungen

### Umfang in Unterrichtsstunden:

Selbsterfahrung / Persönlichkeitsbildung: 280 Std. (373 UStd)

Theoretische Inhalte und Methodenlehre: 394 Std. (525 UStd)

Supervision: 150 Std. (Supervision mit Lehrcounselor plus kollegiale Supervision) (200 UStd)

Praxis mit Klient\*innenkontakt 285 Std. (380 UStd)

Abschlussarbeit incl. Kolloquium: 140 Std. (187 UStd)

Gesamtumfang : 1249 Std. (1665 UStd).

### Zulassungsvoraussetzungen

- Soz.-wiss. Studium oder abgeschlossene Berufsausbildung.
- Es werden auch nicht-akademische Ausbildungsgänge anerkannt.
- Die Graduierungskandidat\*innen sollten mindestens drei Jahre hauptberuflich in ihrem Grundberuf tätig gewesen sein.
- persönliche Eignung zu beratungspädagogischer Tätigkeit.
- zertifizierter Abschluss einer dreijährigen, berufsbegleitenden Weiterbildung in anerkannten Methoden der Humanistischen Psychologie bei einem der kooperierenden Weiterbildungspartner\*innen des BVPPT.
- Es werden auch zertifizierte Teilnehmer\*innen anderer Ausbildungsinstitute zugelassen, wenn Weiterbildungsinhalte und Weiterbildungsstruktur der Zertifikatkurse den BVPPT Standards der anerkannten Ausbildungsinstitute vergleichbar sind.
- vorläufige Mitgliedschaft im Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie e.V., BVPPT, *Professional Association for Counseling, Education & Psychotherapy e.V.*

**Abschlussformate:** Abschlussarbeit und Kolloquium

# Deutsche Focusing Gesellschaft e.V. (DFG)

## Ansatz / Methode

Der erlebensbezogene Ansatz (experiential approach) und die theoretische Begründung des Focusing als Kernprozess des Persönlichkeitswandels wurde in den fünfziger und sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts von E.T. Gendlin, Professor für Philosophie und Psychologie an der University of Chicago, im Kontext von Forschungsarbeiten zur klientenzentrierten Beratung (C.R. Rogers) entwickelt. Es geht dabei um die Beziehung von Fühlen und Denken, das vor allem durch die Konzepte fühlbarer Sinn/Bedeutung (felt sense) und fühlbare Veränderung (felt shift) gekennzeichnet ist.

Der daraus entwickelte Beratungsansatz enthält zum einen spezifische Methoden der Achtsamkeit, die innere Veränderungsschritte bei KlientInnen gezielt durch die Einbeziehung des körperlichen Spürens fördern (Focusing-Training, Focusing-Begleitung), zum anderen aber auch einen generellen Ansatz des Beratungsprozesses, in dem BeraterInnen/TherapeutInnen Konzepte und Methoden erlebensorientiert in die Interaktion zwischen BeraterIn und KlientIn einbringen (Experiential Psychotherapy, Focusingorientierte Beratung). Besondere Beachtung findet dabei die Wirkung der „äußeren“ Beziehung „BeraterIn – KlientIn“ auf die innere Beziehung zwischen Erleben/Fühlen und dessen Symbolisierung im Bewusstsein (Denken).

In der methodischen Weiterentwicklung des erlebensbezogenen Focusing-Ansatzes zeigen sich derzeit folgende Schwerpunkte, die in verschiedenen Weiterbildungsgängen tätigkeitsfeldspezifisch ausgearbeitet werden.

- Focusing Training für KlientInnen
- Entscheidungsbegleitung
- Stressbewältigung (Methoden des Inneren-Freiraum-Schaffens)
- Umgang mit destruktiver Selbstkritik („innerer Kritiker“)
- Umgang mit körperlicher Erkrankung

- Traumarbeit
- Kreative Konzeptentwicklung („TAE – Thinking at the Edge“)
- Erlebensbezogene Arbeit mit Pferden in der Therapie mit Kindern und Jugendlichen
- Focusing für Kinder und Jugendliche

Focusing Training für KlientInnen Entscheidungsbegleitung, Stressbewältigung (Methoden des Inneren-Freiraum-Schaffens) Umgang mit destruktiver Selbstkritik („innerer Kritiker“) Umgang mit körperlicher Erkrankung Traumarbeit, Kreative Konzeptentwicklung („TAE – Thinking at the Edge“) Erlebensbezogene Arbeit mit Pferden in der Therapie mit Kindern und Jugendlichen Focusing für Kinder und Jugendliche.

Die Deutsche Focusing Gesellschaft e. V. Wurde 1997 gegründet von Focusing-AusbilderInnen mit Focusing- Ausbildungszentren in Deutschland und den dort ausgebildeten Focusing-TrainerInnen, -BeraterInnen und -TherapeutInnen. Es bestehen enge Arbeits- Kontakte zum Focusing Institute New York (E.T. Gendlin) und zur Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG).

Die Deutsche Focusing Gesellschaft vergibt Zertifikate für AbsolventInnen der Weiterbildungsgänge, deren AusbilderInnen und Kurse den DFG-Standards entsprechen.

Derzeit (2007) werden Fort- und Weiterbildungen in folgenden Bereichen zertifiziert:

- Focusing-Begleitung: Vermittlung von Kompetenzen zur Prozessbegleitung bei der Lösung persönlicher Probleme
- Erlebensbezogene Gesprächsführung – Grundstufe
- Beratung
- Erlebensorientierte Beratung – Aufbaustufe Beratung
- Focusing-orientiertes Coaching
- Focusing-Therapie

## Deutsche Focusing Gesellschaft e.V. (DFG)

---

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Kursleitung Schmerzbegleitung</li><li>• Experientielle Reittherapie (Kinder- und Jugendliche)</li></ul> | <p><b>Adresse</b></p> <p>Deutsche Focusing Gesellschaft e.V. (DFG)</p> <p>Kirchhellener Ring 71<br/>46244 Bottrop</p> <p>Tel: 02045 - 4137 267<br/>eMail: <a href="mailto:dfg@focusing.de">dfg@focusing.de</a><br/>Internet: <a href="https://dfg-focusing.de/">https://dfg-focusing.de/</a></p> <p>Anprechpartner_in: Christine le Coutre</p> |
|---|--|

# Deutscher Fachverband für Psychodrama e.V. (DFP)

Der Deutsche Fachverband für Psychodrama (DFP) wurde 1994 gegründet. Er ging aus der Sektion Psychodrama (gegr. 1970) des ehemaligen Deutschen Arbeitskreises für Gruppendynamik und Gruppenpsychotherapie (DAGG) hervor

Der DFP hat diverse Richtlinien für die Fort- und Weiterbildung in Psychodrama, Soziometrie, Soziodrama und Rollenspiel entwickelt.

Die Fort- und Weiterbildungen werden von derzeit 8 Instituten angeboten, die vom DFP anerkannt sind und die sich verpflichten, nach diesen Richtlinien weiterzubilden. Mehr zum DFP unter: [www.psychodrama-deutschland.de](http://www.psychodrama-deutschland.de)

## **Zusammenfassung Psychodrama – Soziometrie – Soziodrama – Rollenspiel**

Das Psychodrama (nach Jakob Levy Moreno) ist in seiner Lebendigkeit und Vielfalt ein originelles, integratives Verfahren zur Förderung kreativer Lebensgestaltung. Originär in und für Gruppen entwickelt, bietet es auf der Basis eines mehrdimensionalen Verständnisses für Menschen jeden Alters in sozialen Systemen wirkungsvolle Konzepte für die Arbeit mit Einzelnen, Paaren, Familien, Gruppen, Teams und Organisationen. Außerdem werden gesellschaftliche und zeitgeschichtliche Einflüsse, Gender- sowie Sinnfragen thematisiert.

Einsatzmöglichkeiten u.a:

- alle Beratungsformate (psychosoziale Beratung, Supervision, Coaching, Organisationsberatung, usw.)
- Prävention,
- Psychotherapie,
- Bildung, Unterricht,
- Sozialarbeit, Sozialpädagogik,
- Theater-, Regiearbeit

## **Menschenbild**

Nach Moreno ist in jedem Menschen ein kreatives Potential angelegt, das der Entfaltung in Rollen - Handlungs- und Erlebensrollen d.h. sozialen und psychischen Rollen - bedarf, um sich mit sich und der Umwelt zurechtzufinden und Probleme aktiv handelnd zu bewältigen. Er sieht den Menschen als Teil des Kosmos, als schöpferisches und soziales Wesen, das Verantwortung für sein eigenes Tun und Mitverantwortung für die Handlungen der Gruppen und der gesellschaftlichen Systeme, in denen es lebt, trägt oder tragen können sollte.

## **Theoretische Begründung und methodische Einordnung**

Das Psychodrama verfügt entsprechend seinem Menschenbild über eine Persönlichkeitslehre, die in den Begriffen der Rolle und des sozialen Atoms verankert ist. Menschen lernen und leben ihre Rollen in ihrem jeweiligen Bezugssystem, ihrem sozialen Atom. Ihre Persönlichkeit realisiert sich in Umfang und Qualität ihres Bezugssystems und Vielfalt und Beweglichkeit ihres Rollenrepertoires.

Beginnend mit den Arbeiten von Moreno und dessen Auseinandersetzung mit der Psychoanalyse, fortgeführt mit der Tradition der großen amerikanischen Sozialpsychologen (v.a. K. Lewin), verbunden mit vielen Theorien und Protagonisten der humanistischen Psychologie (wie F. Perls) und nicht zuletzt der erst spät in den Blickpunkt gerückten systemischen Perspektive befindet sich das Psychodrama in steter Entwicklung und gegenseitigem verfahrensübergreifendem Austausch. Das Psychodrama nimmt daher im Spektrum der Verfahren eine integrative, und in seiner Vielfalt besondere Stellung ein mit mancherlei Überschneidungen und Berührungen (v.a. mit der Tiefenpsychologie, der systemischen Familientherapie, der Gestalttherapie und verschiedenen Leib- oder Körpertherapien, aber auch mit der Verhaltenstherapie). Es gehört zu den Beratungs-, Therapie-, Lern- und Selbsterfahrungsmethoden, die emotionale Expression in verschiedener Intensität für wichtig halten. Es nutzt und fördert die menschliche Fähigkeit zu szenischem Spiel, zum Handeln in



Rollen, zur Darstellung in Bildern und Symbolen, zu ursprünglicher und selbstbewusster Leiblichkeit. Es betont und entwickelt in seinem methodischen Vorgehen mitmenschliche Gegenseitigkeit und soziale Kompetenzen ebenso wie Autonomie und Wahlvermögen. Es bedient sich heute vielseitiger theoretischer Modelle, um die bewegliche Vielfalt menschlicher Ausdrucksformen aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und zu verstehen.

Der neueren Diskussion um die notwendige Pluralität in Beratung und Psychotherapie kommt das Psychodrama entgegen: Methodendurchlässigkeit, interpersonales Theorie- und Praxismodell, szenisches Verstehen, Ressourcen- und Lösungsorientierung, Begegnungsfähigkeit von Beratern / Therapeuten und Sinnfragen sind mit der psychodramatischen Begrifflichkeit wie der beraterisch-therapeutischen Praxis bestens vereinbar. Dasselbe gilt für Bereiche von Pädagogik und Schule und Anwendung in Institutionen und Organisationen. Psychodrama impliziert Wege lebendigen Lernens, bietet ausgezeichnete didaktische Möglichkeiten und fördert kommunikative und soziale Kompetenzen, nicht zuletzt Teamfähigkeit und Gemeinschaftsgefühl. Es entwickelte sich von daher auch zu einer Methode der Wahl für Supervision und Organisationsberatung.

### Adresse

Deutscher Fachverband für Psychodrama  
Geschäftsstelle (DFP)

Karolingerring 18  
50678 Köln

Tel: 0221 - 8884836

eMail: [info@psychodrama-deutschland.de](mailto:info@psychodrama-deutschland.de)

Internet: [www.psychodrama-deutschland.de](http://www.psychodrama-deutschland.de)

Anprechpartnerin: Viola Jachmich

*Name des DGfB-Mitglieds*

Deutscher Fachverband für Psychodrama -  
Geschäftsstelle

*Weiterbildungsanbieter*

Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus

*Bezeichnung des Weiterbildungsganges*

Weiterbildung Psychodrama-Beratung

*Titel des Abschlusses*

Psychodrama-Beraterin bzw. Psychodrama-  
Berater

*Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Ziel-  
gruppe*

abgeschlossenes (Fach-)Hochschulstudium  
in Sozialarbeit, (Sozial-)Pädagogik, Lehramt,  
Psychologie, Medizin, Sozialwissenschaften,  
Theologie oder angrenzenden Disziplinen;  
mindestens 3 Jahre Berufserfahrung im psy-  
cho-sozialen Bereich (oder Äquivalent); Min-  
destalter 22 Jahre

*Zulassungsverfahren*

schriftliche Bewerbung; Auswahl- bzw. Zu-  
lassungstagung; persönliche(s) Zulassungs-  
gespräch(e)

*theoretisches und methodisches Konzept*

Psychodrama, Soziometrie, Gruppenpsy-  
chotherapie und Soziodrama, heute kurz als  
Psychodrama bezeichnet, bilden ein Verfah-  
ren und ein theoretisches Konzept auf der  
Grundlage der Arbeit von J.L. Moreno und  
deren Weiterentwicklung. Das Psychodrama  
ist ein komplexes Verfahren mit vielfältigen  
Anwendungsmöglichkeiten in klinischen,  
pädagogischen, psychosozialen und berate-  
rischen Arbeitsfeldern. Es kann personen-,  
gruppen-, institutions-, konflikt- und themen-  
zentriert angewandt werden und dient als  
Forschungsmethode zur Analyse individuel-  
ler und sozialer Zusammenhänge. Das Psy-  
chodrama ist als interpersonales und hand-  
lungsorientiertes Verfahren originär in und  
für Gruppen entwickelt. Aus seinem mehrdi-  
mensionalen Verständnis für Menschen in  
sozialen Systemen entwickelte sich die psy-

chodramatische Konzeption für die Arbeit in  
anderen Settings, z.B. für Einzelne, Paare,  
Familien und Organisationen. Die Weiterbil-  
dungsgänge Psychodrama- Beratung führen  
zu verschiedenen, aber gleichberechtigt ne-  
beneinander stehenden Abschlüssen. Diese  
berechtigen zur selbständigen Anwendung  
des Psychodramas in den jeweiligen Berufs-  
feldern und gemäß den dort jeweils gelten-  
den berufsrechtlichen Bestimmungen.

*Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbeglei-  
tend*

ca. 50 - 60 Monate

*Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung*

Meist 3tägige Seminare, oft zwei 6tägige  
Seminare, meist am Wochenende, ungefähr  
einmal pro Monat. Die Gesamtdauer der  
Weiterbildung (Grund- und Oberstufe) be-  
trägt zwischen 4 und 7 Jahren (1.253 bis  
1.333 UStd. je nach dem persönlichen Wei-  
terbildungsverlauf). Die WB ist in zwei große  
Abschnitte unterteilt (gemeinsame Grund-  
stufe für alle Weiterbildungsgänge, Speziali-  
sierung in der Oberstufe).

*Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesam-  
ten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)*

1.253 bis 1.333 UStd., je nach dem persönli-  
chen Weiterbildungsverlauf

*Selbsterfahrung*

Selbsterfahrung in der Gruppe (Leitung  
durch 1-2 Weiterbildungsleiter\_innen), kolle-  
giale (Peer)Gruppenarbeit, ggf. ergänzende  
Einzeltherapie

*Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45  
Min.)*

280

*Weiterbildungssupervision*

Supervision in der Weiterbildungsgruppe  
durch Leitung, externe Weiterbildungssuper-  
vision (einzeln und in Gruppe); dazu vielfach  
Intervision (Peergruppen)

*Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

112

*Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)*

390

*Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)*

Praxis: 150 UStd. Gruppenarbeit oder 450 UStd. Einzelarbeit; dazu Dokumentation: 80 UStd.

*Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

150

*Prüfungsverfahren*

Zwischenprüfung; Abschlussprüfung; mündliche Prüfungsverfahren; schriftliche Graduierungsarbeit

*Sonstiges*

Referat(e), Protokolle; individuelle Lernfeedbacks

*Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

Gesamt ca. 12.000.- €

*Weiterführende Module*

Spezialisierungen sind innerhalb der Ausbildung in der Oberstufe möglich; Spezialangebote zu Weiterqualifikation und Tagungen

*Link zur Weiterbildungsordnung*

[http://www.psychodrama-deutschland.de/wp-content/uploads/2014/03/DFP\\_Weiterbildungsrichtlinien\\_2011-03-19\\_Vers2012-03-03.pdf](http://www.psychodrama-deutschland.de/wp-content/uploads/2014/03/DFP_Weiterbildungsrichtlinien_2011-03-19_Vers2012-03-03.pdf)

*Link zu Ethikrichtlinien*

<http://www.psychodrama-deutschland.de>

**Anschrift**

Deutscher Fachverband für Psychodrama  
Geschäftsstelle  
Karolingerring 18  
50678 Köln

Tel. 0221 – 888 48 36

Ansprechpartner\_in: Viola Jachmich

Internet: [www.psychodrama-deutschland.de](http://www.psychodrama-deutschland.de)

# Deutsche Gesellschaft für Systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie und Supervision e.V. (DG3S)

## Zielsetzungen und Historie

Die Deutsche Gesellschaft für Systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie und Supervision (DG3S e.V.) wurde als bundesweiter Zusammenschluss von Fachleuten aus den Bereichen Sozialtherapie, Beratung und Supervision gegründet und ist ein Fachverband für professionelle systemisch-konstruktivistische fundierte Arbeit mit Menschen, Organisationen und Gruppen.

Sie bietet eine Interaktionsplattform für einen inspirierenden und wissenschaftlichen Dialog für, von und mit Menschen aus den Fachgebieten Beratung, Sozialtherapie und Supervision.

Die DG3S ist aus der langjährigen, fachlich-professionellen Arbeit der Sektion Sozialtherapie und psychosoziale Praxis im Deutschen Arbeitskreis für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik (DAGG) entstanden und ist seit dem 08.04.2011 als eigenständiger Verein beim Vereinsregisteramt Hanau registriert.

Die Strukturstandards und Ausbildungsrichtlinien der DG3S sind an die der Sektion Sozialtherapie im ehemaligen DAGG angelehnt, mit dem Ziel die Jahrzehnte lange professionelle Sektionserfahrung zu erhalten und weiter zu befördern.

## Zielimpulse

Ziel der DG3S ist die Förderung, Weiterentwicklung und Sicherstellung von professioneller Beratung, Supervision und Sozialtherapie. Auf der Grundlage professionellen Handelns in der fundierten Arbeit mit Gruppen und Organisationen bietet die DG3S eine Basis für einen interdisziplinären Fachaustausch, Vernetzung und neuer Initiativen.

Kernziel der DG3S ist eine Plattform zu konstituieren, auf der sich Interessierte mit wissenschaftlich differenzierten Gruppenkonzepten interdisziplinär austauschen, inspirieren und weiter entwickeln können, damit auch zukünftig Qualitätsstandards und

Weiterentwicklung in diesem Bereich pro aktiv bewahrt und gefördert werden.

## Weiterbildungen und Qualitätsstandards

Die DG3S bietet neben der theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit Themen aus den Bereichen Beratung, Supervision und Sozialtherapie regelmäßige Fachtagungen und Veranstaltungen im Bereich Beratungs- und Gruppenkompetenz an.

Auf der Grundlage professioneller Standards zertifiziert sie Ausbildungsinstitutionen und Menschen mit einer fundierten Beraterausbildung aus den Bereichen systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie und Supervision.

## Adresse

Deutsche Gesellschaft für Systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie (DG3S)

Rühlstr. 11c  
63450 Hanau

Tel: 06181 – 304 265  
eMail: [info@dg3s.de](mailto:info@dg3s.de)  
Internet: [www.dg3s.de](http://www.dg3s.de)

*Name des DGfB-Mitglieds*

Deutsche Gesellschaft für Systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie

*Weiterbildungsanbieter*

Verband bildet selbst aus

*Bezeichnung des Weiterbildungsganges*

Weiterbildung zum / zur Systemischen Berater/in

*Titel des Abschlusses*

Systemische/r Berater/in

*Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe*

Voraussetzung für die Zulassung zur Teilnahme an der Weiterbildung zum / zur Systemischen Berater/in soll ein abgeschlossenes (Fach-)Hochschulstudium in geisteswissenschaftlicher Ausrichtung sein (Pädagogik, Psychologie, Lehramt, Theologie, Sozialpädagogik, Sozialarbeit) oder eine mehrjährige Berufserfahrung im beraterischen bzw. sozialpädagogischen Arbeitsfeld. Bewerber/innen anderer Professionen sollen nur in Einzelfällen aufgenommen werden. In diesem Fall entscheidet ein Fachteam über die Zulassung im Rahmen eines Fachgespräches.

*Zulassungsverfahren*

Interessierte reichen im Rahmen des Zulassungsverfahrens ihre Bewerbungsunterlagen ein (tabellarischer Lebenslauf mit Lichtbild, Hochschulabschlüsse, Nachweis der Berufsabschlüsse, Weiterbildungsbescheinigungen und Fortbildungen). Über eine Zulassung zur Weiterbildung wird gegebenenfalls in einem Fachgespräch von einem Fachteam entschieden.

*theoretisches und methodisches Konzept*

Die Weiterbildung in Systemischer Beratung soll den Teilnehmer/innen eine umfassende theoretische und praktische Ausbildung bieten. Sie soll Methoden und Techniken des systemischen Ansatzes vermitteln mit dem

Ziel, Handlungskompetenz für die Arbeit in den verschiedenen sozialen und therapeutischen Arbeitsfeldern zu erreichen. Im Rahmen der Weiterbildung in systemischer Beratung soll eine systemisch-konstruktivistische Haltung erworben werden, so dass eine professionelle Berufsausbildung sicher gestellt ist.

*Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend*

Die Weiterbildung soll berufsbegleitend konzipiert sein und bei vollständiger Teilnahme an allen Modulen ca. 2 Jahre dauern.

*Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung*

Die Weiterbildung findet berufsbegleitend oft an den Wochenenden statt.

*Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)*

Der Umfang der Weiterbildung umfasst 744 Unterrichtsstunden. Zusätzlich sollen ca. 300 Unterrichtsstunden für das Lernen in der Gruppe/Intervisionsgruppe, Beratungsdokumentationen und Literaturstudium und Abschlussarbeit aufgewendet werden.

*Selbsterfahrung*

In der Weiterbildung soll in allen Modulen neben dem theoretischen Wissenstransfer auch immer das emotionale und entdeckende Lernen berücksichtigt werden. Über die Reflexion der eigenen Person und Möglichkeiten zur Selbsterfahrung wird eine berufliche Professionalisierung und prozesshafte Persönlichkeitsentwicklung vollzogen. Der Umfang der Selbsterfahrung umfasst mindestens 53 Unterrichtsstunden.

*Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

53

*Weiterbildungssupervision*

In der Weiterbildungssupervision soll über die Reflexion persönlicher und beruflicher Themen im Rahmen von systemischer

Gruppenlehrsupervision ein systemisches berufliches Verständnis gewonnen werden.

*Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

71

*Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)*

463

*Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)*

Die Arbeit im Praxisfeld umfasst im direkten Klientenkontakt 157 Unterrichtsstunden. Die Praxisfelder ergeben sich dabei im Rahmen der 100 Beratungseinheiten und der Bereiche Mediation, systemischer Diagnostik und Interaktionsanalyse.

*Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

157

*Prüfungsverfahren*

Die Weiterbildung endet mit einer schriftlichen Abschlussarbeit und wird in einem Tutorium und einer Gesamtauswertung mündlich geprüft.

*Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

Die Weiterbildungskosten sollen 5.000,- € nicht überschreiten.

#### *Weiterführende Module*

Auf der Grundlage einer abgeschlossenen Ausbildung im sozialen Bereich sowie einer Weiterbildung als Systemische/r Berater/in kann die Zusatzqualifikation zum / zur Sozialtherapeut/in erworben werden. Mit Abschluss der Weiterbildung zum / zur Sozialtherapeut/in soll die beraterische Professionalität auf die therapeutischen und medizinischen Tätigkeitsfelder erhöht werden. Die Weiterbildung „Supervision und Beratung in Organisationen“ soll auf den Weiterbildungen „Systemische Beratung“ und „Sozialtherapie“ aufbauen und kann nur bei vorheriger erfolgreicher Teilnahme beider Weiterbildungsgänge absolviert werden.

*Link zur Weiterbildungsordnung*

[www.dg3s.de](http://www.dg3s.de)

*Link zu Ethikrichtlinien*

Die Ethikrichtlinien sind zurzeit in Bearbeitung

#### **Anschrift**

Deutsche Gesellschaft für Systemisch-konstruktivistische Beratung, Sozialtherapie und Supervision e.V. - DG3S

Rühlstr. 11C  
63450 Hanau

Tel. 06181-304265

E-Mail: [info@dg3s.de](mailto:info@dg3s.de)

Internet: [www.dg3s.de](http://www.dg3s.de)

Ansprechpartner:

- 1.) 1. Vorsitzender: Peter Betz
- 2.) Beauftragter für Dokumentation:  
Chris Trabhardt
- 3.) Beauftragte für Finanzen:  
Christiane Jacobs
- 4.) Beisitzerin: Brigitte Allmannsdörfer

## Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC)

### Gründung und Zweck

Der Verein wurde 2002 als Interessenverband für professionelle Coaches gegründet. Alle Mitglieder haben eine berufsspezifische qualifizierte Ausbildung durchlaufen und erkennen als Selbstverpflichtung eine kontinuierliche Weiterbildung innerhalb ihres Tätigkeitsfeldes an. Sie verpflichten sich zu wissenschaftlicher Redlichkeit, zu wertschätzender Haltung, Schweigepflicht gegenüber Dritten und fairem Umgang mit geistigem Eigentum. Seit 2002 ist die Gesellschaft beim Amtsgericht Berlin-Charlottenburg eingetragen und seit 2004 als gemeinnützig anerkannt. Zweck des Vereins ist die Förderung der beruflichen Bildung und Weiterbildung auf dem Gebiet des Coachings. Darüber hinaus fördert der Verein die Präsenz von Coachingelementen im Führungshandeln von Profit- und Non-Profit Organisationen. Die DGfC trägt dazu bei, Coaching als Beratungskonzept in seinen unterschiedlichen Facetten und Ausprägungen bekannt zu machen, zu sichern und weiter zu entwickeln. Dabei ist der Austausch mit anderen Coachingverbänden eine Arbeitsgrundlage.

### Adresse

Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC)  
Kurze Str. 13  
37073 Göttingen

Tel: 0176 - 43550252  
E-Mail: [dgfc@coaching-dgfc.de](mailto:dgfc@coaching-dgfc.de)  
Internet: [www.coaching-dgfc.de](http://www.coaching-dgfc.de)

## Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V. (DGfC)

<i>Name des DGfC-Mitglieds</i>	<i>Selbsterfahrung</i>
Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.	im Rahmen der Weiterbildung (muss im zu zertifizierenden Konzept ausgewiesen werden) und im Rahmen des individuellen Lehr- bzw. Kontrollcoachings
<i>Weiterbildungsanbieter</i>	
Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus	
<i>Bezeichnung des Weiterbildungsganges</i>	<i>Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
Qualifizierung zum Seniorcoach (DGfC)	186
<i>Titel des Abschlusses</i>	<i>Weiterbildungssupervision</i>
Seniorcoach (DGfC)	Lehrcoaching bei DGfC-Mastercoaches oder gleichwertig Qualifizierten während der Weiterbildung, ferner praxisbegleitendes Kontrollcoaching
<i>Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe</i>	<i>Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
Weiterbildung zum Coach nach den Standards der DGfC, Weiterbildung zum Mastercoach (DGfC) oder vergleichbare Weiterbildungen, weitere 70 Stunden Fortbildungseinheiten, 30 Stunden Supervision, 150 Stunden Beratungspraxis nach Abschluss Mastercoach, schriftliche Konzeptarbeit, Zertifizierungsgespräch	90
	<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>
	350
<i>Zulassungsverfahren</i>	<i>Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)</i>
persönliches Auswahlgespräch	Selbst durchgeführtes Coaching im Umfang von mindestens 210 UStd.
<i>theoretisches und methodisches Konzept</i>	<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
Integrative Konzepte auf der Basis systemischer Konzepte, die ergänzt werden durch Konzepte der Gestalttherapie, des Psychodramas, der Transaktionsanalyse und andere Konzepte der Humanistischen Psychologie	210
<i>Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend</i>	<i>Prüfungsverfahren</i>
36 Monate	Drei schriftliche Arbeiten: Konzeptarbeit und Kolloquium nach Grundqualifizierung, präsentiertes und schriftlich dokumentiertes „Meisterstück“ nach der Mastercoachqualifizierung, schriftliche Konzepterweiterungsarbeit und Zertifizierungskolloquium zur Seniorcoachqualifikation.
<i>Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung</i>	<i>Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung</i>
in Blöcken von jeweils mindestens 2 Tagen oder auch in Kurswochen, weitere Fortbildungstage	6000,00 € (ohne Kosten für Lehr- und Kontrollcoaching)
<i>Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)</i>	<i>Link zur Weiterbildungsordnung</i>
700	<a href="http://www.coaching-dgfc.de">www.coaching-dgfc.de</a> , dann: Weiterbildung



*Link zu Ethikrichtlinien*

[www.coaching-dgfc.de](http://www.coaching-dgfc.de), dann: DGfC→Ethik-richtlinie

**Anschrift**

Deutsche Gesellschaft für Coaching e.V.  
Kurze Str. 13  
37073 Göttingen

Tel. 0176 – 43550252

E-Mail: [geschaeftsstelle@coaching-dgfc.de](mailto:geschaeftsstelle@coaching-dgfc.de)

Internet: [www.coaching-dgfc.de](http://www.coaching-dgfc.de)

Ansprechpartner\_in: Hania Rose

## Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V. (DGfP)

Die DGfP ist der ökumenische Fachverband für Seelsorge, Beratung und Supervision in Deutschland. In ihm sind rund 700 Priester, Pfarrer/innen und kirchliche Mitarbeiter/innen zusammengeschlossen, die neben ihrer theologischen Qualifikation auch eine psychologische, psychotherapeutische oder beraterische Ausbildung absolviert haben. Die Mitglieder arbeiten als Seelsorger/innen, Ausbilder/innen, Berater/innen und Supervisor/innen in kirchlichen Arbeitsfeldern. Je nach Art der absolvierten psychologischen Ausbildung gehören die Mitglieder einer der fünf Sektionen an, die sich innerhalb der DGfP gebildet haben. Es sind dies die Sektionen:

- Gruppe – Organisation – System (GOS)
- Gestaltseelsorge und Psychodrama in der Pastoralarbeit (GPP)
- Klinische Seelsorgeausbildung (KSA)
- Personzentrierte Psychotherapie/Seelsorge (PPS)
- Tiefenpsychologie (T)

Die Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie, die 1972 gegründet wurde, hat sich zur Aufgabe gestellt, Fort- und Weiterbildungsangebote im Bereich von Seelsorge, Beratung und Supervision anzubieten, zu koordinieren und zu qualifizieren. Neben der Jahrestagung, die Anfang Mai in Gelnhausen stattfindet und immer ein aktuelles Schwerpunktthema behandelt, treffen sich die Sektionen zu getrennten Aktivitäten.

### Der Verband

Die Mitglieder der Gesellschaft, die den Status als Weiterbildner haben, bieten eigene Fort- und Weiterbildungen nach DGfP-Standards an. Zahlreiche Mitglieder haben den Abschluss als „Supervisor/in (DGfP)“ und/oder „Lehrsupervisor/in“ und arbeiten als solche. Seit ihrer Gründung hat die DGfP den wissenschaftlichen Diskurs mit den Sozial- und Humanwissenschaften gesucht. Die pastoralpsychologische Theoriebildung hat einen hohen Stellenwert in der Arbeit der Gesellschaft und führt zu neuen Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für die

kirchliche und religiöse Praxis. Den wissenschaftlichen und pastoralpsychologischen Diskurs führt die Gesellschaft u.a. in der Zeitschrift „transformationen – Pastoralpsychologische Werkstattberichte“ wie auch in der Verbands-Zeitschrift „dgfp-info“. Beide Zeitschriften können über die Geschäftsstelle abonniert werden.

### Sektion GPP: Gestaltseelsorge und Psychodrama in der Pastoralarbeit

Begegnung: Psychodrama nach Moreno geht von der Begegnung des Menschen in seinen psychosozialen und transzendenten Netzwerken aus. Gearbeitet wird mit Techniken wie Rollentausch, Spiegeln, Doppelten, kreativem und spontanem Spiel. Gestaltseelsorge fördert, ausgehend von Perls Gestalttherapie, die Integrations- und Heilungsprozesse beim Einzelnen und in der Gruppe. Die Methodenvielfalt bei der Arbeit mit Konflikten und seelischen Nöten sowie kreative Erfahrungen des Glaubens sind Stärken dieses Ansatzes.

### Sektion GOS: Gruppe – Organisation – System

Grundlagen: Die pastoralpsychologische Arbeit dieser Sektion orientiert sich an den Methoden der Gruppendynamik, der Systemtheorie, den Organisationstheorien und der Rollentheorie.

### Sektion KSA: Klinische Seelsorgeausbildung

KSA stellt ein Lernmodell dar, in dem Seelsorge, Kommunikation und Supervision durch Selbsterfahrung und Reflexion beruflicher Praxis gelernt und eingeübt wird. Theologische Reflexion, Ansätze aus Psychotherapie, Kommunikations- und Sozialwissenschaften sind die Elemente der Weiterbildung und ermöglichen ein erfahrungsbezogenes, personenspezifisches und identitätsbildendes Lernen.

### Sektion PPS: Personzentrierte

Psychotherapie und Seelsorge Das anthropologische Verständnis dieses Beratungsansatzes ist ressourcenorientiert. In einer durch Empathie, Akzeptanz und Kongruenz geprägten Beziehung erhalten Menschen Zugang zu ihren Wachstumsmöglichkeiten und zu bisher nicht wahrgenommenen Persönlichkeitsanteilen.

**Sektion T: Tiefenpsychologie**

Ansatz: Grundlage ist das Verständnis für die Bedeutung unbewusster Prozesse und zwischenmenschlicher Konflikte. Ausgehend von den Konzepten der Psychoanalyse seit S. Freud und der Analytischen Psychologie seit C.G. Jung liegen Schwerpunkte auf der vertieften Wahrnehmung und Klärung unbewusster Beziehungsprozesse, der Aneignung der eigenen Lebensgeschichte und der Ermöglichung und Reflexion symbolischer Erfahrungen.

**Adresse**

Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V.  
(DGfP)

Huckarder Str. 12, Union Gewerbehof  
44147 Dortmund

Tel: +49 (0)231 14 59 69

Fax: +49 (0)231 58 60 359

E-Mail: [info@pastoralpsychologie.de](mailto:info@pastoralpsychologie.de)

Internet: [www.pastoralpsychologie.de](http://www.pastoralpsychologie.de)

# Deutsche Gesellschaft für Integrative Therapie, Gestalttherapie und Kreativitätsförderung e.V. (DGIK)

## Fach-Sektion Beratung

Die Deutsche Gesellschaft für Integrative Therapie, Gestalttherapie und Kreativitätsförderung e.V. ist der Entwicklung einer psychotherapeutischen Kultur verpflichtet, die sich an den Erfordernissen einer pluralen Informations- und Wissensgesellschaft orientiert, in der eine Vielfalt von Lebenskonzepten, Menschenbildern, Wertvorstellungen und Zugangsweisen zur Welt ihren legitimen Platz haben. Aus dieser Tradition heraus, hat sich die DGIK seit 1972 mit den vielfältigen Tätigkeitsbereichen von Beratung und Psychotherapie auseinandergesetzt, um die fachliche Fundierung und Qualitätssicherung zu gewährleisten. Die DGIK vertritt ihre Mitglieder in fachlicher, wissenschaftlicher und berufspolitischer Hinsicht. Sie steht in Kooperation mit anderen nationalen und internationalen Fachverbänden.

## Das Verfahren

Der Begründer des Verfahrens der Integrativen Therapie (IT), H. G. Petzold, hat sich bereits in den 60er Jahren intensiv mit den beginnenden Ergebnissen der Psychotherapieforschung auseinandergesetzt. Dabei versuchte er, die großen Hauptströmungen zu verbinden: den tiefenpsychologischen Ansatz von Ferenczi und Iljine, den humanistisch-psychologischen Ansatz durch die Aufnahme von Konzepten und Methoden aus dem Psychodrama von Moreno und der Gestalttherapie von Perls sowie ausgewählte Techniken aus dem behavioralen Ansatz und der kognitiven Therapieformen. Aus der Integration verschiedenster Methoden entwickelte sich ein differenzielles Verfahren, das sich durch Mehrperspektivität im Blickwinkel auszeichnet. Die IT versteht sich als „Metamodell“ vor dem Hintergrund von angewandter Anthropologie und Erkenntnistheorie. Sie versteht sich auch als „Humantherapie“, als Verbindung von Heilkunst, Gesundheitsförderung und Kulturarbeit. Die Klinische Therapie orientiert sich zentral an der „Entwicklungspsychologie der Lebensspanne“ und entwickelt daraus die Behandlungskonzepte und Methodik für die klinische Praxeologie.

Beratung wird verstanden als eine professionell gestaltete Dienstleistung und setzt in Problem-, Konflikt- und Krisensituationen unterschiedlichster Art an. Beratung orientiert sich handlungsleitend am Schutz der Menschenwürde. Sie unterstützt emanzipatorische Entwicklungen und klärt auf über Spannungsfelder, Konflikte, Macht und Abhängigkeiten in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbereichen. Dabei finden insbesondere auch geschlechts-, generationen- und kulturspezifische Aspekte im Zusammenleben Aufmerksamkeit. Zur Sicherung des fachlichen Handelns (Prozessqualität) dienen die professionell angewandten Verfahren konzeptgebundener Qualitätssicherung, Fallbesprechungen im (multidisziplinären) Team, Supervision, Coaching, Fort- und Weiterbildung. Zu den Methoden der Selbstevaluation zählen: Diagnostik im Sinne von Status- und prozessbegleitender differentieller Diagnostik, Indikations- und Effektivitäts-Diagnostik, Wirkanalysen und Verfahren zur prozessbegleitenden Dokumentation, Reflexion und (Selbst-) Evaluation der Beratungskontakte. Wirksamkeitsanalysen und die Überprüfung der Ergebnisqualität werden als gemeinsame Leistung von Berater, Klient und Leistungsträger verstanden. Neben der Fach-Sektion Beratung verfügt die Gesellschaft über die Fach-Sektionen Psychotherapie und Psychotherapie in Suchttherapie/ Suchtarbeit.

## Tätigkeitsbereiche und indikationsspezifische Modalitäten

Die IT ist auf Grund ihres breiten Methodenspektrums und ihres „life-span-development“-Ansatzes für alle Altersgruppen und Krankheitsbilder geeignet. Sie wird klinisch, rehabilitativ, präventiv, heilpädagogisch, persönlichkeitsbildend und kreativitätsfördernd angewandt und kann je nach Indikation in übungszentriert funktionaler, erlebniszentriert-stimulierender, konservativ-stützender, palliativer, netzwerkaktivierender und/oder konfliktzentriert-aufdeckender Modalität eingesetzt werden.

**Adresse**

Deutsche Gesellschaft für Integrative Therapie, Gestalttherapie und Kreativitätsförderung (DGIK)

Sommerweg 58  
26209 Hatten-Sandkrug

Tel: 04481 936191  
eMail: [mail@dgik.de](mailto:mail@dgik.de)  
Internet: [www.dgik.de](http://www.dgik.de)

## Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e.V. (DGSF)

Die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie (DGSF) verbindet Menschen und Institutionen, die systemisch arbeiten. Sie ist ein berufsübergreifender Fachverband für systemische Beratung, Therapie Supervision, Kinder- und Jugendlichen-therapie, Coaching, Mediation, Multifamilientherapie und Organisationsentwicklung. Die DGSF verfolgt das Ziel, systemisches Denken und Arbeiten in allen Berufsfeldern und in Organisationen zu fördern und insbesondere die Systemische (Familien-) Beratung und (Familien-)Therapie zu verbreiten. Mitglieder der DGSF sind PsychologInnen, SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen, PädagogInnen, ÄrztInnen sowie Angehörige weiterer psychosozialer Berufsgruppen. Die Mitglieder haben sich für das systemische Arbeiten besonders qualifiziert. Außerdem sind Institutionen im Verband organisiert, die sich dem systemischen Denken und Arbeiten verpflichtet fühlen – darunter zahlreiche Institute mit systemischen Weiterbildungsangeboten. Der Verband vertritt mehr als 5.500 Mitglieder.

Die DGSF ist im September 2000 entstanden aus dem Zusammenschluss von DAF (Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Familientherapie, gegründet 1978) und DFS (Dachverband für Familientherapie und systemisches Arbeiten, gegründet 1987). Sie ist ein gemeinnütziger Verein.

Ziele der DGSF sind:

- Förderung des systemischen Denkens und Arbeitens in Psychotherapie, Beratung, Jugendhilfe, Sozialarbeit, Bildung und Erziehung
- Profilierung und Weiterentwicklung der Systemischen Therapie/Familientherapie im Gesundheitswesen, in Politik und Wissenschaft
- Vertretung und Verbreitung des systemischen Ansatzes in der Öffentlichkeit
- Förderung und Durchführung von wissenschaftlichen Veranstaltungen zur systemischen Therapie, Beratung und Supervision

- Anregung und Förderung von arbeitsfeld-, berufs- und schulenübergreifender Vernetzung
- Qualitätssicherung von systemischen Weiterbildungen
- Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Verbänden

Die DGSF setzt sich auf vielfältige Weise für die Systemische Therapie und das systemische Arbeiten ein:

- Sie informiert über fachliche und berufspolitische Entwicklungen.
- Sie informiert über Weiterbildungsmöglichkeiten und sichert die Qualität von systemischen Weiterbildungen.
- Sie vergibt Anerkennungen für systemische Weiterbildungsgänge sowie für die Absolventinnen und Absolventen von systemischen Weiterbildungen – für Mitglieder zu ermäßigten Gebühren (DGSF-Zertifikate).
- Sie verleiht das Siegel „DGSF-empfohlene systemisch-familienorientiert arbeitende Einrichtung“ für Organisationen der Jugendhilfe und der Kinder- und Jugendpsychiatrie, die besonders umfangreich und qualitativ gut ein systemisch-familienorientiertes Betreuungs- und Behandlungskonzept verwirklichen.
- Sie gibt ihren Mitgliedern die Möglichkeit, ihre beruflichen Schwerpunkte und Weiterbildungsangebote auf den DGSF-Internetseiten darzustellen, und vermittelt Interessenten die Adressen von qualifizierten DGSF-Fachleuten.
- Sie veranstaltet jährlich einen wissenschaftlichen Kongress, an dem DGSF-Mitglieder vergünstigt teilnehmen.
- Sie gibt die Fachzeitschrift „Kontext“ heraus, welche die Mitglieder kostenlos erhalten.

- Sie vergibt einen Absolventen-Förderpreis und einen Wissenschaftlichen Forschungspreis.

Die DGSF unterstützt Projekte, Tagungen und Kongresse in den Berufskontexten ihrer Mitglieder.

Die DGSF bietet Personen und Berufsgruppen, die sich der systemischen Perspektive in ihrem Arbeitsfeld verpflichtet fühlen, ein Forum für Austausch und Informationen in Regional- und Fachgruppen. Derzeitige Fachgruppen sind:

- Aufsuchende Familientherapie
- Erlebnisorientierte systemische Pädagogik und Therapie
- Hochschulen
- Humane Arbeit und Burnout-Prävention
- Interkulturelle Familientherapie und Beratung
- Junge SystemikerInnen
- Mediation
- Multifamilientherapie (MFT)
- Neurobiologie und systemische Praxis
- Sucht
- Systemisch-lösungsorientierte Arbeit im Kontext familiengerichtlicher Verfahren
- Systemische Aufstellungen
- Systemische Beratung
- Systemische Beratung in Politik und Planung (POPSYS)
- Systemische Beratung in seelsorgerischen Kontexten/Systemische Seelsorge
- Systemische Beratung von Menschen in Hartz IV (SGB II)
- Systemische Kinder- und Jugendhilfe
- Systemische Kinder- und Jugendpsychotherapie und -psychiatrie
- Systemische Konzepte im Gesundheitswesen (SiG)
- Systemische Online-Beratung

- Systemische Pädagogik
- Systemische Sexualtherapie und -beratung
- Systemische Sozialarbeit
- Systemische Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung
- Systemisches Arbeiten mit älteren Menschen
- Trauma und System

Ordentliches Mitglied kann werden, wer eine Qualifikation in systemischer Arbeit, Familientherapie oder Beratung nachweisen kann. Institutionen, die sich mit systemischem Arbeiten befassen oder systemische Weiterbildungen anbieten, können ebenfalls Mitglied werden.

#### **Adresse**

Deutsche Gesellschaft für systemische Therapie,  
Beratung und Familientherapie (DGSF)  
Jakordenstraße 23  
50668 Köln

Tel: +49 (0) 221 168860-0  
Fax: +49 (0) 221 168860-20

E-Mail: [info@dgsf.org](mailto:info@dgsf.org)

Internet: [www.dgsf.org](http://www.dgsf.org)

Anprechpartner: Katharina Esser; [esser@dgsf.org](mailto:esser@dgsf.org)  
und Martin Diem; [diem@dgsf.org](mailto:diem@dgsf.org)

*Name des DGfB-Mitglieds*

Deutsche Gesellschaft für systemische Therapie, Beratung und Familientherapie

*Weiterbildungsanbieter*

Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus

*Bezeichnung des Weiterbildungsganges*

Systemische Beratung (DGSF) / Systemische Beratung (DGSF) mit Zusatz „DGfB“

*Titel des Abschlusses*

Systemischer Berater (DGSF) / Systemische Beraterin (DGSF), bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen mit Zusatz „DGfB“

*Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe*

1. Hochschul- oder Fachhochschulabschluss im Bereich der Humanwissenschaften und psychosoziale Praxiserfahrungen oder eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine mind. 3-jährige Berufstätigkeit im psychosozialen oder beraterischen Feld.
2. Möglichkeit zur Umsetzung systemischer Beratung.
3. Für den Zusatz „DGfB“ wird ein (Fach-) Hochschulabschluss in einem einschlägigen Studiengang (z. B. Sozialpädagogik/Soziale Arbeit, Pädagogik, Psychologie, Medizin, Theologie, Ökonomie, Rechtswissenschaft) vorausgesetzt.

Zielgruppe sind Personen, die im psychosozialen oder beraterischen Feld tätig sind.

*Zulassungsverfahren*

In den DGSF-Richtlinien nicht festgeschrieben.

*theoretisches und methodisches Konzept*

Theorie und Methodik werden in praxisnahen Übungsprozessen vermittelt und behandelt. Systemische Ansätze verschiedenster Schulen werden berücksichtigt.

1. Theoretische Grundlagen systemischer Beratung und unterschiedlicher Klientensysteme (Familien, Gruppen, Teams, Institutionen, Organisationen); historische Grundlagen und aktuelle Entwicklungen des systemischen Arbeitens; soziale und gesellschaftliche Rahmenbedingungen.
2. Systemische Grundhaltungen; Lösungs- und Ressourcenorientierung; Prozessorientierung; Kontextsensibilität; Entwicklung einer professionellen, beraterischen Identität.
3. Kontextanalyse; Auftragsklärung; komplexe Systeme und ihre Vernetzung; Analyse und Dynamik von Institutionen und Organisationen; Veränderung und Krisen in Klientensystemen; Qualitätssicherung.
4. Systemische Gesprächsführung und Frage-techniken; Moderationstechniken; Interventionmöglichkeiten; kreative und darstellende Methoden; interinstitutionelle Kooperation.
5. Zusätzliche „Theorie und Methodik“ für den Zusatz „DGfB“ U.a.:
  - Das Profil von Beratung als psychosoziale Dienstleistung.
  - Verstehen besonderer Klientensysteme vor dem Hintergrund neuer Theorien, z. B. Mehrfach belastete Familien, Armut, Krankheit, Migration.
  - Motivation, Ziel- und Auftragsklärung für die Beratung/für das Counseling.

*Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend*

mindestens 24 Monate

*Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung*

In der Regel in Kursblöcke aufgeteilt, kombiniert mit Supervisionsblöcken und Peergruppentreffen.

*Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)*

Die Berater-Weiterbildung umfasst mindestens 550 UStd., mit Zusatz „DGfB“ mindestens 570 UStd.



### *Selbsterfahrung*

In der Regel angeleitete Gruppenselbsterfahrung, die sich auf die aktuelle Berufs- und Lebenssituation sowie die Herkunftsfamilie bezieht.

*Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

110

### *Weiterbildungssupervision*

1. 100 UE angeleitete fortlaufende begleitende Supervision (als Gruppen- bzw. Einzelsupervision) der systemischen Beratungspraxis.
2. Während der Weiterbildung ist mind. eine Arbeitssitzung (Live, per Video oder Audio) in der Weiterbildung oder in der Supervision vorzustellen.

*Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

100

*Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)*

200 UE, zusätzlich 100 UE für den Zusatz „DGfB“

### *Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)*

1. Der/die Weiterbildungsteilnehmer/in führt (bis spätestens zwei Jahre nach dessen Beendigung) mindestens 70 Beratungsstunden unter begleitender Supervision durch.
2. Die während des Weiterbildungsanges durchgeführten systemischen Beratungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert (Protokollierung des für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesses und der Interventionen).
3. Der/die TeilnehmerIn weist drei ausführlich dokumentierte abgeschlossene Beratungsprozesse nach.
4. Für den Zusatz „DGfB“ führen die Weiterbildungsteilnehmenden mindestens 80 UE

weitere Beratungsstunden unter begleitender Supervision durch und dokumentieren diese - ebenfalls bis spätestens zwei Jahre nach der Beendigung der Berater-Weiterbildung.

*Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

150

### *Prüfungsverfahren*

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine schriftliche Abschlussarbeit und/oder ein Abschlusskolloquium. Für den Zusatz „DGfB“ sind eine Abschlussarbeit und ein Abschlusskolloquium erforderlich.

### *Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

siehe aktuelle Angaben der DGSF-Mitgliedsinstitute

### *Weiterführende Module*

Systemische Therapie und Beratung (DGSF), Systemische Kinder- und Jugendlichen-therapie (DGSF), Systemische Supervision (DGSF), MFT – Multifamilientherapie (DGSF), Systemische Organisationsentwicklung (DGSF); Systemische Mediation; Systemisches Coaching

### *Link zur Weiterbildungsordnung*

<http://www.dgsf.org/weiterbildung/richtlinien-zertifikate>

### *Link zu Ethikrichtlinien*

<http://www.dgsf.org/dgsf/ethik-richtlinien.htm>

### **Anschrift**

Deutsche Gesellschaft für systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e.V. (DGSF)  
Jakordenstraße 23  
50668 Köln  
Tel. 0221-168860-0  
E-Mail: [info@dgsf.org](mailto:info@dgsf.org)  
Internet: [www.dgsf.org](http://www.dgsf.org)

# Deutsche Gesellschaft für Systemische Pädagogik e.V. (DGsP)

## Einführung

Die Deutsche Gesellschaft für Systemische Pädagogik (DGsP e.V.) versteht sich als ein bundesweiter Dachverband mit vorrangig folgenden Zielen:

- Ein Forum für Gedankenaustausch und Kontakte zu bieten für Pädagoginnen und Pädagogen, die systemisch denken und handeln, insbesondere für diejenigen, die sich in ihren Arbeitskontexten mit diesem Ansatz als isoliert erleben.
- Als Verband die Arbeit von Instituten und anderen Anbietern von Aus- und Fortbildungen im Bereich systemischer Pädagogik inhaltlich und formal zu koordinieren (Rahmencurriculum, Austausch von Referenten, Zertifizierungen Als Organisation systemisches Denken und Handeln im allgemeinen pädagogischen Diskurs (aktuell etwa zu den Themenbereichen „Inklusion“ oder alternative Schulkonzepte) nachhaltig zu vertreten und ihm mehr Gewicht zu geben (Buchveröffentlichungen, Herausgabe der Zeitschrift „Systemische Pädagogik“, Tagungen).

Die DGsP versteht sich als Organisation für alle pädagogischen Handlungsfelder, nicht etwa nur für den Kontext Schule. Es erscheint uns selbstverständlich, dass Inhalt und Form sich soweit wie möglich entsprechen sollten. Konkret bedeutet dies, dass – versteht man etwa systemische Pädagogik unter anderem auch als Pädagogik des Vertrauens, der Eigenverantwortung oder des gemeinsamen Handelns – wir uns bemühen, weitestgehend ohne Hierarchien zu arbeiten und z.B. einen „Vorstand“ nur aus Gründen der Praktikabilität haben, nicht aus Prinzip. Insofern ist jede und jeder eingeladen, sich zu beteiligen.

## Ziele

Die Deutsche Gesellschaft für systemische Pädagogik verfolgt die beiden folgenden Zwecke:

- die Förderung von Wissenschaft und Forschung; (§ 52 AO, Absatz 2.1)

- die Förderung der Erziehung, Volks- und Berufsbildung, einschließlich der Studentenhilfe; (§ 52 AO, Absatz 2.7)

Die Umsetzung dieser Zwecke leisten wir im Rahmen unserer Ziele:

- Wir laden ein, systemische Sichtweisen, Methoden und Arbeitshaltungen kennen zu lernen und zu erfahren.
- Wir vernetzen durch die Bereitstellung einer Internetplattform für einen Austausch von Pädagoginnen und Pädagogen, die ihre systemischen Arbeitsformen vorstellen, reflektieren und erweitern.
- Wir schaffen Raum für persönliche Begegnungen und fachspezifische Diskurse in konstruktiver Atmosphäre.
- Wir setzen Standards durch Qualitätssicherung und Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten unserer Mitgliedsinstitute.
- Wir fördern die Weiterentwicklung systemischen Denkens und Handelns in pädagogischen Kontexten durch eine kontinuierliche Beteiligung an aktuellen pädagogischen Diskursen in Praxis und Wissenschaft.

Daraus leiten wir als zentrale Aufgaben für uns ab:

1. Eine Plattform anzubieten für die Vernetzung, den Gedankenaustausch und die inhaltliche Kooperation von systemisch denkenden und handelnden Pädagoginnen und Pädagogen. Viele systemisch arbeitenden Pädagoginnen und Pädagogen, erleben sich in ihren jeweiligen Kontexten – besonders der Schule – mit ihrem Denken und Handeln als Einzelkämpfer. Viele sind auf der Suche nach Möglichkeiten, sich regelmäßig zu treffen und die Vereinzelung und Isolation aufzuheben durch ein kommunikatives Netz, an dem sich alle beteiligen können
2. Eine verstärkte Beteiligung am allgemeinen pädagogischen Diskurs durch die Organisa-

tion von Tagungen, durch Publikationen, Förderung von Forschung und Wissenschaft und durch die Durchführung von Fort- und Weiterbildungen durch unsere Mitgliedsinstitute. Unsere Tagungen dienen dem Kennenlernen, der Bearbeitung von Themen, die die Mitglieder einbringen und der Auseinandersetzung mit neuen Sichtweisen durch die Einladung von Referenten. Sie sind Ausgangspunkt der Bildung von lokalen oder an einem gemeinsamen Inhalt orientierten Arbeitsgemeinschaften.

3. Die Qualitätssicherung und Standardisierung von Fort- und Weiterbildungen zu systemisch - pädagogischen Angeboten. Fort- und Weiterbildungen werden durch unsere Mitgliedsinstitute angeboten. Hierbei sichert die DGsP durch die Zertifizierung dieser Angebote einen einheitlichen Qualitätsstandard.

**Adresse**

Deutsche Gesellschaft für Systemische Pädagogik  
e.V. (DGsP)  
Theodor-Heuss-Ring 52  
50668 Köln  
  
Tel: 0221 – 989 450 55  
E-Mail: [geschaeftsstelle@dgsp.eu](mailto:geschaeftsstelle@dgsp.eu)  
Internet: [www.dgsp.eu](http://www.dgsp.eu)

### *Name des DGfB-Mitglieds*

Deutsche Gesellschaft für Systemische Pädagogik e.V.

### *Weiterbildungsanbieter*

Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus

### *Bezeichnung des Weiterbildungsanges*

Systemische Beratung

### *Titel des Abschlusses*

Systemische Beraterin / systemischer Berater

Systemische Pädagogin / systemischer Pädagoge

### *Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe*

pädagogische Grundkenntnisse

persönliche Eignung

lfd. praktische Tätigkeit in einem pädagogischen / beraterischen Kontext

Zugelassene Berufsgruppen: Pädagogen, Sozialarbeiter, Psychologen, weitere Menschen in pädagogischen und beraterischen Feldern

### *Zulassungsverfahren*

schriftliche Bewerbung, Zulassungsgespräch

### *theoretisches und methodisches Konzept*

Theorie und Methode

- Systemtheoretische Grundlagen, Konstruktivistische Grundlagen, Kybernetik zweiter Ordnung (Einführung: Grundkurs; Vertiefung: Aufbaukurs)
- Theorie und Praxis systemisch-konstruktivistischer Wirklichkeitskonstruktionen und deren Auswirkungen in pädagogischen Handlungsfeldern (Einführung: Grundkurs; Vertiefung: Aufbaukurs)
- Prozessorientierte Handlungskompetenzen im Hinblick auf ressourcenorientierte Lösungsstrategien

- Reflexivität im Hinblick auf eigenes Erleben, auf eigenes Handeln, auf systemische Kontexte im Mikro- und Makrobereich institutionellen Wirkens und Arbeitens;

- Zirkularität, Multiperspektivität und Selbstbezüglichkeit

- Systemische Methoden für den pädagogischen Beratungskontext (Auftragsklärung, Begleitung in Veränderungsprozessen, Konfliktlösungsstrategien, systemische Gesprächsführung, u.a.)

- Ethische Reflexion systemisch-pädagogischen Handelns (Haltung, auswirkungsbezogenes Denken und Handeln, Wertschätzung, Allparteilichkeit, Menschenbilder)

Berufsfeldbezogene Arbeit und Supervision

- Begleitend zur Ausbildung bietet sich das eigene Berufsfeld als Erkundungsfeld für systemisch-pädagogisches Handeln an. Supervision kann helfen eigene emotionale, biografische Muster zu erkennen, zu verändern und oder zu nutzen.

- Methoden des Selbstcoaching und der systemischen Selbstreflexion können zu einer reflexiven systemisch-pädagogischen Professionalisierung beitragen.

Intervision und Selbsterfahrung

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Ausbildungskurse treffen sich in Kleingruppen (Regionalgruppen, Peer-Gruppen), um die Inhalte und Methoden der Ausbildung zu vertiefen, anzuwenden, kritisch (selbstreflexiv) zu erproben und zu hinterfragen.

- Hierzu gehört auch die selbstständige Auseinandersetzung mit grundlegender Literatur.

- Fallbesprechungen können der kritischen Auseinandersetzung mit eigenem beraterischem Handeln dienen und tragen damit wesentlich zu reflexiver, professioneller Selbsterfahrung bei.

*Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend*

24

*Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung*

Grundkurs (1 Jahr), der Grundkurs schließt mit einem zertifizierten Abschluss, Aufbaukurs (1 Jahr). Die weitere Strukturierung (Wochentage, Dauer) ist institutsspezifisch (meist in 3 Tagesblöcken)

*Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)*

600

*Selbsterfahrung*

Die Selbsterfahrung wird als Gruppenselbsterfahrung (auch in Kleingruppen) durchgeführt und von Dozenten angeleitet.

*Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

50

*Weiterbildungssupervision*

Die Supervision wird als Gruppensupervision (auch in Kleingruppen) durchgeführt und von zertifizierten Supervisoren angeleitet.

*Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

70

*Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)*

300

*Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)*

Es sind Beratungsstunden nachzuweisen (z.B. Bestätigung Arbeitgeber), ausgewählte Fälle (Anzahl nach Mitgliedsinstitut) sind ausführlich schriftlich zu dokumentieren und

reflektieren, z.B. anhand von Reflexionsbögen), 2 Beratungen sind als Video oder Audio zu dokumentieren und werden im Rahmen der Supervision supervidiert. Umfang: 180

*Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

180

*Prüfungsverfahren*

Abschlusskolloquium

*Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

3000.- € variiert je nach Mitgliedsinstitut

*Weiterführende Module*

Supervision und Coaching in pädagogischen Kontexten

Systemische Organisationsentwicklung in pädagogischen Kontexten

Systemische Führung / Leitung in pädagogischen Kontexten

Systemischer Familientherapie in pädagogischen Kontexten

*Link zur Weiterbildungsordnung*

<http://www.dgsp.org/zertifizierung/>

*Link zu Ethikrichtlinien*

<http://www.dgsp.org/gesellschaft/ethik-rat/>

**Anschrift**

Deutsche Gesellschaft für Systemische Pädagogik e.V. - Geschäftsstelle  
Theodor-Heuss-Ring 52  
50668 Köln

Tel. 0221 – 989 450 55  
E-Mail: [geschaeftsstelle@dgsp.eu](mailto:geschaeftsstelle@dgsp.eu)  
Internet: [www.dgsp.eu](http://www.dgsp.eu)

# Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv)

## Der Verband

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V. (DGSv) ist der größte deutsche Fach- und Berufsverband für Supervisor\*innen und Coaches. 1989 gründeten 28 Mitglieder, darunter die damaligen Ausbildungsinstitute, die „Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V.“ mit einem klaren Ziel: Im Feld der Supervisionsausbildung Standards für Professionalität zu setzen. Seit 2016 trägt sie den Namen „Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V.“ Sie vertritt die Interessen von rund 4.500 Mitgliedern.

Die DGSv bietet deutschlandweit den Trägern von Qualifizierungen die Zertifizierung bzw. Anerkennung einer Qualifizierung zum \* zur Supervisor\*in / Coach an. Dem Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren der DGSv liegt eines der umfangreichsten Regelwerke zur Qualitätssicherung und -entwicklung dieses Berufszweiges zugrunde. Es bietet damit Orientierung sowohl für Anbietende wie Institute, Akademien und Hochschulen als auch für Interessierte. Die Kennzeichnung „DGSv“ ist branchenübergreifend eine Qualitätsmarke, denn die DGSv setzt Standards für diese Professionen. Aktuell sind 33 Weiterbildungen und Studiengänge von der DGSv zertifiziert bzw. anerkannt.

## Die DGSv-Mitglieder

Die Mitglieder der DGSv haben sich in einer zertifizierten Weiterbildung oder einem anerkannten Masterstudiengang für ihren Beruf als Berater\*in qualifiziert und erfüllen die Aufnahmekriterien der DGSv. Sie haben eine Qualifizierung von mindestens 640 Zeiteinheiten (je 45 Minuten) absolviert. Zu einer solchen Qualifizierung wird zugelassen, wer zuvor mindestens 300 Stunden berufs begleitende Fortbildung durchlaufen hat. Die Mitglieder der DGSv sind als Supervisor\*innen und Coaches teilweise als Organisationsberater\*innen im Sozial- und im Gesundheitswesen, in Bildung und Wissenschaft, der öffentlichen Verwaltung, der Industrie und weiteren Bereichen der Arbeitswelt tätig. Neben Fallarbeit sind Berufs-

rolle, Teamentwicklung und -konflikte sowie Organisationsentwicklung die häufigsten Themen.

Unsere Mitglieder haben einen hohen professionellen Anspruch. Sie fühlen sich der Tradition der Aufklärung verpflichtet. Sie wollen nützliche, gewinnbringende, funktionale Reflexionsprozesse von Menschen und Organisationen unterstützen. Zugleich übernehmen sie eine gesellschaftliche Aufgabe, indem sie Demokratisierung, Diskursfreundlichkeit, Reflexivität, Emanzipation und Transparenz fördern sowie für klare Rollen und Verantwortlichkeiten in der Arbeitswelt sorgen. Ihre Beratung ist geprägt von einer sorgfältigen Auftragsklärung, Diagnostik und Prozessgestaltung hinsichtlich der Dimension Person, Rolle und Organisation.

Interessierte finden DGSv-Mitglieder online im Berater-Scout ([www.berater-scout.de](http://www.berater-scout.de)).

**Supervision:** komplexe Beziehungen in der Arbeitswelt gestalten

Supervision ist Beratung für Personen und Organisationen, deren eigene primäre Aufgabe die Arbeit mit und am Menschen ist und die deshalb immer wieder ihre professionelle Position in der Spannung zwischen Nähe und Distanz zu ihren Klient\*innen neu finden müssen. Dies ist eine höchst anspruchsvolle Beziehungsarbeit, für die Supervision unerlässlich ist. Supervision ermöglicht eine kontinuierliche Berufsrollenreflexion. Supervision richtet sich an Einzelpersonen, Gruppen oder Teams. Sie ist eingebunden in das Organisationsgefüge und leistet einen Beitrag zur Organisationsentwicklung.

**Coaching:** den Arbeitsalltag meistern

Coaching richtet sich an Personen, oft Führungskräfte, in Organisationen, deren Ziel es ist, ihr Handlungsrepertoire zu erweitern. Es ist meist anlassbezogen, lösungsorientiert und zeitlich begrenzt. Und zwar mit Blick auf eine ganz bestimmte professionelle Fragestellung oder Herausforderung. Coaching unterstützt bei der Selbstreflexion und bei der Erprobung neuer Verhaltensweisen. Es richtet sich an Einzelpersonen oder Teams.

## **Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv)**

---

Mehr Informationen unter [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de).

Hohenstaufenring 78  
50674 Köln

### **Adresse**

Deutsche Gesellschaft für Supervision  
und Coaching e. V. (DGSv)

Tel: 0221-92004-0  
Fax: 0221-92004-29

eMail: [info@dgsv.de](mailto:info@dgsv.de)  
Internet: [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)

# Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V. (DGTA)

Die Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse wurde 1975 als eingetragener Verein gegründet. Der Verein verfolgt gemeinnützige Zwecke – besonders die Förderung des öffentlichen Wohls durch Transaktionsanalyse und ihrer Anwendung. Der Verein hat derzeit ca. 1600 Mitglieder.

## Was ist TA

Die TA ist eine Methode der humanistischen Psychologie, deren Menschenbild die Autonomie des / der Einzelnen im Bezogensein auf und Verbundenheit mit Anderen in den Mittelpunkt stellt.

Die TA ist eine elegante effektive, integrative Theorie, denn sie kombiniert verhaltenstheoretische Ansätze mit tiefenpsychologischen Denkweisen. Sie bietet viele Anschlussmöglichkeiten an andere Beratungsverfahren.

Das Markenzeichen der TA sind klare Arbeitsvereinbarungen, in denen alle Beteiligten ihre Verantwortung wahrnehmen.

Als Persönlichkeitskonzept ermöglicht die TA ein Verständnis für lebensgeschichtliche Entwicklungen und den damit verbundenen inneren Prozessen, die zu einer Reifung führen können und zur Aktivierung individueller Ressourcen beitragen.

Als Kommunikationskonzept bietet die TA die Möglichkeit, zwischenmenschliche Kommunikation zu beschreiben und zu erläutern und erhöht die Selbststeuerung.

Als organisationales Konzept ist transaktionsanalytische Beratung in der Lage, Wirkungen von Systemen und ihren Systemregeln auf Teilsysteme, ebenso wie auf Einzelpersonen in ihren Wechselwirkungen zu berücksichtigen.

Die TA-Methoden und -Tools ermöglichen die Entwicklung differenzierter und klärender Interventionen.

## Grundannahmen der TA

Der Mensch ist eine Ganzheit von Verhalten, Denken, Fühlen und Körperlichkeit

Jeder Mensch kommt mit konstruktiven Anlagen zur Welt

Jeder Mensch ist einmalig und hat einen liebenswerten Kern

Jeder Mensch hat ein Recht zu leben und ein Recht, sein Potential zu entfalten

## TA - Weiterbildung

Die TA-Weiterbildung setzt sich aus drei Säulen zusammen:

Theorie / Training

Supervision / Praxisbegleitung

Selbsterfahrung / Eigenanalyse

In den Supervisionen wird ein kontinuierlicher Bezug zwischen der Arbeitssituation und der Persönlichkeit des / der Kandidat\*in hergestellt. Damit soll der Transfer und die Integration der neuen Erkenntnisse und Fertigkeiten sichergestellt werden. Auf diese Weise werden reflexive Prozesse angeregt und nachhaltig stabilisiert. Der / die Kandidat\*in wird ermutigt ihre Eigenheiten und Begabungen in diesen Prozessen zu professionalisieren.

In den zusätzlichen Angeboten der Selbsterfahrung steht der Schutz des Einzelnen, die Erlaubnis zu neuen Erfahrungen und Lebensentwürfen und die Ermutigung im Mittelpunkt der gemeinsamen Arbeit.

## Kongresse und Tagungen

Die TA hat eine vielgestaltige Tagungskultur. Einmal jährlich findet ein Kongress für alle Fachbereiche auf nationaler Ebene statt, neben jährlichen Tagungen der verschiedenen Fachgruppen: Psychotherapie, Beratung, Pädagogik / Erwachsenenbildung und Organisation.

Die Internationale und die Europäische Gesellschaft für Transaktionsanalyse veranstaltet ca. alle 2 Jahre Kongresse und zusätzlich Tagungen zur Weiterentwicklung der TA - Theorie für ihre lehrenden Mitglieder.



**Adresse**

Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V.  
(DGTA)

Silvanerweg 8  
78464 Konstanz

Tel: 07531-95270

Fax: 07531-95271

E-Mail: [gs@dgta.de](mailto:gs@dgta.de)

Internet: [www.dgta.de](http://www.dgta.de)

Anprechpartner\_in: Marianne Rauter

<i>Name des DGfB-Mitglieds</i>	Weiterbildung in einem Dialog mit den theoretischen und methodischen Spezifika vermittelt. Die Weiterbildung innerhalb der DGTA orientiert sich in allen Instituten und bei allen Ausbildern*innen an den europäisch verpflichtenden Vorgaben und ihren ethischen Standards. Mit der transaktionsanalytischen Beratungsweiterbildung sind die Absolventen befähigt, in den klassischen Beratungsfeldern, in der psychologischen Beratung, der Pädagogik/Erwachsenenbildung und in Organisationen tätig zu sein.
Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V.	
<i>Weiterbildungsanbieter</i>	
Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus	
<i>Bezeichnung des Weiterbildungsanges</i>	
Grundausbildung in Transaktionsanalyse	
<i>Titel des Abschlusses</i>	
Transaktionsanalytische*r Berater*in	
<i>Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe</i>	<i>Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend</i>
Fach-Hochschulabschluss bzw. abgeschlossene Ausbildung mit einer Begabtensonderprüfung auf der Grundlage, dass die Transaktionsanalyse parallel zur Weiterbildung angewendet werden kann.	36 Monate
<i>Zulassungsverfahren</i>	<i>Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung</i>
persönliche*s Zulassungsgespräch*e	in der Regel 6x 2-3 tägige oder 8x 1-2 tägige Weiterbildungsblöcke, die Weiterbildung kann auch in Abendseminaren oder längeren Blöcken stattfinden
<i>Sonstiges</i>	<i>Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)</i>
internationaler Einführungskurs in TA (101)	570
<i>theoretisches und methodisches Konzept</i>	<i>Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
Die Transaktionsanalyse(TA) ist eine Theorie der menschlichen Persönlichkeit, des sozialen Verhaltens sowie der Analyse und Steuerung von Gruppen und Systemen auf der Grundlage der humanistischen Psychologie, ihren ethischen Ansprüchen und ihrem Menschenbild. Die Vertragsorientierung gehört zu den wesentlichen Merkmalen der TA. Der Arzt Eric Berne hat sie in den späten 1950ern Jahren entwickelt. Als psychologische Methode unterstützt die TA Menschen dabei ihre Kommunikation effektiver zu gestalten, ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln und damit ihre Potentiale auszuschöpfen. Dadurch fördert sie die Autonomie im Rahmen der Weiterbildung und in der Umsetzung bei den Ratsuchenden. Die Beratungskompetenz der TA gliedert sich in Selbst-, Sozial und Sachkompetenz (spezifische Feldkompetenz). Diese werden in der	50
	<i>Weiterbildungssupervision</i>
	Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)
	70
	<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>
	300
	<i>Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)</i>
	<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
	150
	<i>Prüfungsverfahren</i>
	Teil A: eine Abschlussarbeit, in der die persönlichen Lernerfahrungen während der TA-Weiterbildung dokumentiert sind und eine

professionelle Selbstdarstellung, die vor einer Weiterbildungsgruppe präsentiert wird.

Teil B: die Dokumentation eines Beratungsprozesses mit einer Situationsanalyse, Gesprächsanalyse, Auswertung unter Verwendung von TA – Modellen gesamt: maximal 20 Seiten

### *Sonstiges*

Eigenstudium

### *Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

je nach Institut zwischen 2500 - 4000 €

### *Weiterführende Module*

Transaktionsanalytische\*r\*Beraterin EATA (europäisches Zertifikat); <http://www.dgta.de/qualitaetssicherung-pruefungshandbuch.php>

### *Link zur Weiterbildungsordnung*

<http://www.dgta.de/qualitaetssicherung-pruefungshandbuch.php>

### *Link zu Ethikrichtlinien*

<http://www.dgta.de/qualitaetssicherung-pruefungshandbuch.php>

### *Anschrift*

Deutsche Gesellschaft für  
Transaktionsanalyse e.V.  
Silvanerweg 8  
78464 Konstanz

Tel. 07531-95270

Ansprechpartnerin:  
Marianne Rauter

E-Mail: [gs@dgta.de](mailto:gs@dgta.de)  
Internet: [www.dgta.de](http://www.dgta.de)

# Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. (DGVT)

## Die DGVT ist

- ein psychosozialer, psychotherapeutischer und gesundheitspolitischer Fachverband mit ca. 5.000 Mitgliedern
- gegründet 1968 als Gesellschaft zur Förderung der Verhaltenstherapie, seit 1976 als Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V.

## Die DGVT setzt sich ein

- für das gemeinsame Handeln aller Berufsgruppen und Institutionen, die zu der Verwirklichung einer psychosozialen Gesundheitsversorgung im Sinne der Bedürfnisse der Hilfesuchenden und Leidenden beitragen wollen
- für hohe Qualitätsstandards in der Psychotherapie-Ausbildung und der psychosozialen Versorgung

## Die DGVT orientiert sich dabei an

- den Prinzipien der Selbsthilfe und Prävention als Grundlage jeder psychosozialen Tätigkeit
- den auf empirischen Verhaltens- und Sozialwissenschaften beruhenden psychosozialen Konzepten und Methoden zur Verhütung und Behandlung psychischer Störungen
- den Grundlagen und Konzepten einer modernen Verhaltenstherapie
- den Grundsätzen der Gemeindepsychologie

## Aus-, Fort- und Weiterbildung

Ausbildung nach dem PsychThG in Psychologischer Psychotherapie und in Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie mit Schwerpunkt Verhaltenstherapie  
Ärztliche Weiterbildung in Psychotherapie  
Zusatzqualifikationen, z. B. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie, Gruppenpsychotherapie und Entspannungsverfahren  
Praxisorientierte, berufsbegleitende Fortbildungen – u.a. nach den Richtlinien der Psychotherapeutenkammern  
Fach- und Workshoptra-

gungen, Kongresse  
Weiterbildung „Beratung/Counseling“

## Beratung hat viele Orte – auch in der DGVT

Beratung hat in der DGVT eine lange Tradition. Nach den psychosozialen Anfängen in den 1970er Jahren entwickelte sich aus dem Themenbereich Beratung ein eigener Bereich mit Weiterbildungsangeboten, einer Publikationsreihe im DGVT-Verlag sowie internationale Diskussionen im Rahmen der DGVT-Kongresse.

## Das Forum Beratung

Das Forum Beratung in der DGVT ist ein Expertengremium, das sich mit Fragen der wissenschaftlichen Beratungsentwicklung, der Beratungsweiterbildung und der Beratungspolitik befasst. Seine Mitglieder sind ausgewiesen in Beratungstheorie und Beratungspraxis und garantieren eine umfangreiche, wissenschaftlich aktuelle sowie internationale Auseinandersetzung mit Beratung unter Berücksichtigung der Prinzipien von Gender Mainstreaming ebenso wie die fachliche Begleitung der Weiterbildungen. Weitere Informationen: [www.dgvt.de/beratungscounseling.html](http://www.dgvt.de/beratungscounseling.html).

## Die internationalen Symposien

Im Rahmen der DGVT-Kongresse veranstaltet das Forum Beratung seit mehreren Jahren Symposien, die sich mit europäischen Entwicklungen in Beratung/ Counseling beschäftigen. Eingeladen werden international renommierte Kolleginnen und Kollegen, die den Blick für Entwicklungen in anderen europäischen Ländern schärfen.

## Die Beratungspolitik

Mitglieder des Forum Beratung sind in relevanten Beratungsorganisationen aktiv und engagieren sich für ein psychosoziales Beratungsverständnis. Mit der FRANKFURTER ERKLÄRUNG legte das Forum Beratung im Jahr 2001 eine in der Fachöffentlichkeit beachtete grundlegende Beratungspositionierung vor.



# Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dvb)

## Wer sind wir?

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) e.V. ist ein Zusammenschluss von Berater/innen verschiedener Träger, Wissenschaftlern und Organisationen, deren Tätigkeitsfeld die Beratung zu Berufs-, Karriere- und Bildungsfragen umfasst, sowie von Einzelpersonen und Institutionen, die diese Aufgaben unterstützen.

Der dvb e.V. bietet selbst keine berufsqualifizierenden Aus- oder Fortbildungen für Bildungs- und Berufsberater/innen an, organisiert jedoch fachliche Fortbildungen und Tagungen für Mitglieder und Interessierte.

## Was wollen wir?

Der dvb trägt zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung beruflicher Beratungsangebote bei und setzt sich für den Anschluss dieser Dienstleistung an internationale Standards ein. In diesem Zusammenhang fördert er die individuelle, gesellschaftliche und politische Aufmerksamkeit für Bildungs- und Berufsberatung und ihre Bedeutung, insbesondere im Kontext des „Lebenslangen Lernens“.

Mit dem BerufsBeratungsRegister hat der dvb 1998 eine erste Möglichkeit der Qualitätssicherung für berufliche Berater/innen geschaffen.

## Was tun wir?

Der dvb fördert die Fachlichkeit und Vernetzung seiner Mitglieder. Er unterstützt die wissenschaftliche Weiterentwicklung von Beratungstheorien und -methoden, erarbeitet Kompetenzprofile für berufliche Berater/innen und setzt sich für verbindliche Qualitätsstandards ein. Dazu führt der dvb den Dialog mit Vertretern relevanter Politik- und Verwaltungsbereiche (Politische Parteien, Bundesministerien, Arbeitsverwaltung) sowie Interessengruppen (Gewerkschaften, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände). Der dvb pflegt Kontakte zu nationalen wie internationalen Akteuren aus den Feldern Bildung, Arbeit und Wirtschaft und betreibt eine systematische Öffentlichkeitsarbeit.

## Wie sind wir organisiert?

Der Verband gliedert sich historisch in Regionalgruppen, die insbesondere der Vernetzung und Fortbildung vor Ort dienen. Zunehmend wird der Austausch in den derzeit fünf Fachgruppen bedeutsam:

- Fortbildung
- Beratung für Akademische Bildungs- und Berufswege
- Selbstständige Berater\*innen
- Forschungsforum
- Laufbahnberatung Zürich-Mainzer Modell

Weitere Fachgruppen entstehen bei Bedarf. Arbeits- und Projektgruppen behandeln Themen besonderer Relevanz oder Aktualität.

- Redaktion „dvb forum“
- Projektgruppe „Handbuch Studienberatung“
- Arbeitsgruppe Digitale Plattformen
- Arbeitsgruppe Internationales

Der dvb ist gemeinnützig, seine aktiven Mitglieder arbeiten ehrenamtlich.

## Was bieten wir an?

Sie finden fachlichen Austausch mit engagierten Beraterinnen und Beratern im Netzwerk des dvb.

Die Mitglieder erhalten regelmäßig das dvb-info mit Nachrichten zur Verbandsarbeit und zu aktuellen Entwicklungen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Mit der Fachzeitschrift dvb-forum und weiteren fachlichen Publikationen bieten wir Ihnen Artikel, Positionen und Diskussionsbeiträge zum Themenfeld beruflicher Beratung an. In Fachgruppen können Mitglieder spezifische fachbezogene Interessen vertiefen und ihre Stimme dort oder in projektbezogener Verbandsmitarbeit einbringen.

Der dvb vertritt die fachlichen Interessen von Beraterinnen und Beratern im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung und unterstützt sie in der Weiterentwicklung ihrer Profession.

### Wer kann Mitglied werden?

Mitglied werden kann jede Person, die die Ziele des dvb unterstützen möchte. Der dvb freut sich über neue Mitglieder, die mit beraterischer Erfahrung den Verband bereichern, diese ist aber keine Bedingung. Bildungsträger, Unternehmen und Organisationen haben die Möglichkeit, institutionelles Mitglied zu werden.

### Wer sind unsere Kooperationspartner?

Der dvb ist Mitglied in verschiedenen Dachorganisationen für Beratung:

- Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG) [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org)
- Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB) [www.dachverband-beratung.de](http://www.dachverband-beratung.de)
- Nationales Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) [www.forum-beratung.de](http://www.forum-beratung.de)

### Wo gibt es weitere Informationen?

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
s.u. Geschäftsstelle

### Adresse

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb)

c/o Beatrice Ehmke  
Erich-Kästner-Weg 12  
58640 Iserlohn

Tel: 02371 7918012  
eMail: [kontakt@dvb-fachverband.de](mailto:kontakt@dvb-fachverband.de)  
Internet: [www.dvb-fachverband.de](http://www.dvb-fachverband.de)

Anprechpartnerin: Beatrice Ehmke

# Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V. (DVG)

## Fachverband für Gestalttherapie und -beratung

### Der Verband

Die DVG ist der größte deutsche Fachverband für Gestalttherapie und Beratung. 1986 gegründet, gehören dem Verband heute über 1000 ordentliche und juristische Mitgliedern an. Die DVG fördert die fachliche Entwicklung von Gestalttherapie und -beratung und setzt sich für die Verbreitung des Gestaltansatzes ein.

### Ausbildungsstandards

Die DVG verfügt über detailliert ausformulierte Ausbildungsstandards für Gestalttherapie, Gestalttherapie mit Kindern und Jugendlichen, Beratung und Supervision. Die Ausbildungsstandards gewährleisten einen hohen Qualitätsstandard. Die ordentlichen und juristischen Mitglieder der DVG erfüllen diese Standards, die Ausbildungsinstitute werden regelmäßig überprüft.

Die Details finden Sie auf unserer Internetseite [www.dvg-gestalt.de](http://www.dvg-gestalt.de)

### Zweck und Aufgaben

Zweck der DVG ist die Förderung einer fachkundigen psychotherapeutischen und psychosozialen Versorgung der Bevölkerung und des öffentlichen Gesundheitswesens auf den Grundlagen der Gestalttherapie, insbesondere auf den Gebieten der Prävention, Therapie, Rehabilitation, Erziehung, Beratung und Supervision. Ferner vertritt die DVG die gesundheitspolitischen und beruflichen Interessen ihrer Mitglieder.

Die DVG bietet ihren Mitgliedern (Gestalttherapeuten, Gestaltberatern, Gestaltsupervisorinnen oder Gestalttherapeuten für Kinder und Jugendliche) aus dem breiten Spektrum gestalttherapeutischer und gestaltberaterischer Theorie und Praxis in Deutschland einen Ort zum Austausch und gemeinsamen Handeln. Als Dachverband liegt der Schwerpunkt ihrer Aufgaben auf der Verbreitung der Gestalttherapie in ihren verschiedenen Anwendungsbereichen.

Die DVG pflegt Kontakte zu anderen Gestaltverbänden im In- und Ausland und beteiligt sich im Rahmen ihrer Mittel und Möglichkeiten an Entwicklungs- und Forschungsvorhaben auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Ferner sucht die DVG mit verschiedenen politischen Aktivitäten die wissenschaftliche und sozialrechtliche Anerkennung zu erlangen.

### Aktivitäten

Tagungen:

Die DVG veranstaltet einmal jährlich eine mehrtägige Fachtagung, die jeweils unter ein aktuelles Thema gestellt wird. Gleichzeitig findet die jährliche Mitgliederversammlung statt.

In einem 3jährigen Turnus veranstaltet die DVG eine mehrtägige Fachtagung gemeinsam mit Verbänden aus Österreich und der Schweiz. Im Rahmen dieser Tagung findet ein Wettbewerb zur Prämierung der drei besten Graduierungsarbeiten von AusbildungskandidatInnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz statt.

### Arbeitsgemeinschaften

Arbeitsgemeinschaften der DVG befassen sich u.a. mit den Themen Entwicklungstheorie der Gestalttherapie, Digitale Transformation und Online-Therapie und Klinische Theorie der Gestalttherapie.

### Publikationen

Die DVG gibt zweimal jährlich die Fachzeitschrift GESTALT THERAPIE – Forum für Gestaltperspektiven – heraus. Die Mitgliederzeitschrift FORUM erscheint zweimal jährlich.

Zum 100. Geburtstag von Laura Perls wurden ein Dokumentarfilm und eine Ausstellung erstellt.

2015 ist die deutsche Übersetzung des Buches „Gestalt Therapy in Clinical Practice“ von von Gianni Francesetti erschienen und 2018 in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Christof Stock der Ratgeber „Psychotherapie, Beratung und Supervision in humanistischen Verfahren“.



## **Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V. (DVG)**

---

Jedes Jahr erscheint darüber hinaus Literatur zur Gestalttherapie im EHP-Verlag Gevelsberg, der mit der DVG kooperiert.

### **Mitgliedschaft**

Die DVG bietet unterschiedliche Möglichkeiten der Mitgliedschaft für GestalttherapeutInnen, Gestalt-BeraterInnen und SupervisorInnen sowie für gestalttherapeutische Ausbildungsinstitute.

Für die ordentliche Mitgliedschaft ist die Erfüllung der Ausbildungsstandards erforderlich.

Mitgliedsbeiträge:

Ordentliche Mitglieder: 240 €

Fördernde Mitglieder: 130 €

Mitglieder in Ausbildung: 120 €

Institute: 650 € plus 90 € pro Ausbildungsgruppe

### **Adresse**

Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V. (DVG)  
Grünberger Str. 14  
10243 Berlin

Tel: 030-74078284

Fax: 030-74078285

eMail: [info@dvg-gestalt.de](mailto:info@dvg-gestalt.de)

Internet: [www.dvg-gestalt.de](http://www.dvg-gestalt.de)

<i>Name des DGfB-Mitglieds</i>	unterschiedlich, bei den einzelnen Instituten erfragen
Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V.	<i>Anmerkung dazu:</i>
<i>Weiterbildungsanbieter</i>	hinzu kommen: Interventionsstunden und Triadenarbeit
Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus	<i>Selbsterfahrung</i>
<i>Bezeichnung des Weiterbildungsganges</i>	in Gruppen: (Leitung durch 1-2 Ausbilder), Einzeltherapie, kollegiale (Peer)Gruppenarbeit
Gestalt-Beratung	<i>Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<i>Titel des Abschlusses</i>	80
GestaltberaterIn DVG	<i>Weiterbildungssupervision</i>
<i>Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe</i>	Supervision in der Gruppe durch LeiterIn 73 UStd; dazu Interventionsstunden und Triadenarbeit
Voraussetzungen für die Weiterbildung:	<i>Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Fach-)Hochschul-Abschluss in einem einschlägigen Studiengang oder abgeschlossene Berufsausbildung in einem Feld, in dem Beratungswissen und -befähigung benötigt werden</li> <li>• dreijährige Berufstätigkeit</li> <li>• Auswahlverfahren des Ausbildungsinstitutes</li> </ul>	73
<i>Zulassungsverfahren</i>	<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>
Auswahl- bzw. Zulassungsseminar; persönliche(s) Zulassungsgespräch(e)	300
<i>theoretisches und methodisches Konzept</i>	<i>Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)</i>
Die Weiterbildung beruht schwerpunktmäßig auf Konzepten und Methoden des Gestalt-Ansatzes und state-of-the-art Beratungskonzepten. Ergänzend werden unterschiedliche Konzepte und Vorgehensweisen aus anderen Verfahren herangezogen.	mind. 153 Stunden dokumentierte Beratungspraxis
<i>Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend</i>	<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
liegt in der Regel bei 24 - 36 Monaten	153
<i>Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung</i>	<i>Prüfungsverfahren</i>
liegt in der Regel bei 24 - 36 Monaten	Abschlusskolloquium, Abschlussprüfung sowohl schriftlich als auch mündlich
<i>Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)</i>	<i>Sonstiges</i>
	Die schriftlichen Abschlussprüfungen entsprechend der von der DGfB geforderten Abschlussarbeit.
	<i>Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung</i>
	Sind direkt bei den jeweiligen Mitgliedsinstituten zu erfragen:

### *Weiterführende Module*

Alle Mitgliedsinstitute bieten weiterführende Module z.B. Gestalttherapie, Gestalttherapie mit Kindern und Jugendlichen, Supervision, Coaching, etc. an. Dazu gibt es direkt bei den jeweiligen Instituten Informationen.

### *Anschrift*

#### *Link zur Weiterbildungsordnung*

<https://www.dvg-gestalt.de/wp-content/uploads/2018/10/Ausfuehrungsbestimmungen.pdf>

Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie e.V.

Grünberger Str. 14  
10243 Berlin

Tel. 030-74078284

e-Mail: [info@dvg-gestalt.de](mailto:info@dvg-gestalt.de)

Internetadresse [www.dvg-gestalt.de](http://www.dvg-gestalt.de)

#### *Link zu Ethikrichtlinien*

<https://www.dvg-gestalt.de/wp-content/uploads/2018/06/DVG-Ethikrichtlinien-2018.pdf>

# Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD (GBOE)

## *Kernleistung*

Im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland verfügen nahezu alle Gliedkirchen über Einrichtungen für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (GBOE), die in Status und Organisationsform unterschiedlich sind. Als kirchliche Einrichtungen sind sie den jeweiligen biblischen, bekennnis-mäßigen und theologischen Traditionen sowie den jeweiligen kirchenrechtlichen Vorgaben verpflichtet. Ihre Kernleistung besteht darin, die sie beauftragende Kirche und ihre Gliederungen bei Klärungs-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen zu unterstützen. GBOE ist Unterstützung kirchlicher Organisationsentwicklungsprozesse und versteht sich als systemische Organisationsberatung im Raum der Kirche.

## *Entstehung*

Erste Anfänge sind 1973 mit Pfarrerin Dr. Eva Renate Schmidt verbunden, die die Gemeindeberatung zunächst erprobte und nachfolgend etablierte. 1978 kam es erstmals zur institutionellen Gründung der Gemeindeberatung innerhalb der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN). Infolge der star-tenden Ausbildung entstanden immer mehr Arbeitsgemeinschaften in der EKD.

Auf Bundesebene sind seit 1985 die DACH-Tagungen das prägende Element der Vernetzung und der fachlichen Weiterentwicklung des Beratungsformats, sowie die Keimzelle für die später gegründete Gesellschaft.

1997 erschienen erstmals die Zeitschrift für Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung

(ZOEGB) durch den Förderverein für Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung in der EKHN, heute in gemeinsamer Verantwortung mit der Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD (GBOE).

2002 entstanden die ersten gemeinsamen Qualitätsstandards für Gemeindeberatung und Organisations-

entwicklung auf EKD-Ebene. 2003 und 2013 wurden sie jeweils weiterentwickelt.

2005 wurde dann auf Bundesebene die Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD gegründet (GBOE). Hierzu wurde eine Satzung erlassen, die 2015 aktualisiert wurde. Die Gesellschaft umfasst derzeit 17 Mitgliedseinrichtungen im Bereich der EKD.

Die GBOE-Einrichtungen sind interne Beratungseinheiten ihrer Landeskirchen mit entsprechenden Kon-venten von Gemeindeberaterinnen und Gemeinde-beratern.

Seit dem 1.1.2022 ist die Gesellschaft der Gemein-deberatung & Organisationsentwicklung wiederum Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) - German Association for Counseling e. V. und vertritt deren beratungsfeldübergreifendes Bera-tungsverständnis.

## *Zweck*

Die Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organi-sationsentwicklung in der EKD fördert Gemeindebe-ratung und Organisationsentwicklung im Bereich der EKD. Das wird verwirklicht insbesondere durch

- Pflege und Weiterentwicklung der „Standards für die Gemeindeberatung/ Organisationsentwicklung“
- Umsetzung und Controlling der Standards
- Gegenseitige Beratung und Unterstützung (auch organisatorisch)
- Erfahrungsaustausch
- Kontakt zur EKD und zu Landeskirchen
- Kontakt zu Einrichtungen für Gemeindebe-ratung/Organisationsentwicklung, die der ACK angehören.
- Kontakt zu nichtkirchlichen Organisationsberatungseinrichtungen

- Öffentlichkeitsarbeit
- Förderung von Fortbildung und Fachtagungen (z.B. DACH-Tagungen)

Daneben bietet die GBOE den kirchlichen Einrichtungen für Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung einen Rahmen, um zu Absprachen zu kommen in

- fachlichen
- organisatorischen und
- ausbildungsbezogenen Fragen.

### *Beratungsansatz*

Gemeindeberatung ist für die kirchlichen Systeme ein Beratungspartner, um

- neue Entwicklungen zu erkennen und anzustoßen,
- Ziele zu bestimmen und eine Konzeption zu entwickeln,
- tragfähige Strukturen und Arbeitsprozesse zu gestalten,
- Teamentwicklung zu betreiben und die Kommunikation zu verbessern,
- Leitungsverantwortliche in ihrer Leitungskompetenz zu stärken.

GBOE versteht sich als systemische Organisationsberatung im Raum der Kirche. Das Angebot der „systemischen Organisationsberatung“ bezeichnet hier ein spezifisches, system-theoretisch hinterlegtes Grundverständnis von Beratung als Intervention in komplexe soziale Systeme, angewandt auf Organisationen aller Art, mit dem Ziel deren Selbstentwicklungspotenzial zu erhöhen.

Die bis heute prägende historischen Wurzeln wurden zum Teil repositioniert. Zu nennen sind die Tradition der Organisationsentwicklung, des Change-Managements, die Gruppendynamik, die Prozessberatung sowie unterschiedliche Weiterentwicklungen des Beratungsrepertoires aus der systemischen Familientherapie heraus, heute ergänzt durch spezifische Interventionen der systemischen Organisationsberatung.

Der Beratungsansatz ist lösungs- und ressourcenorientiert und setzt bei dem Bedarf der Klientensysteme kontextsensibel an. Gemeindeberatung arbeitet unabhängig von Weisungen und gewährleistet Vertraulichkeit.

Gemeindeberatung ist hierin ergebnisoffen. Deshalb bietet sie keine Patentrezepte an, sondern erarbeitet mit den Klientensystemen zusammen Konzepte und Lösungen, die auf sie und ihre Situation abgestimmt sind.

Die Interventionen der GBOE beziehen sich auf das Gesamtsystem, dessen Selbstverständnis, auf die Rollen im System, dessen Kommunikation und Organisation.

Systemische Organisationsberatung will die Beratungskunden ermächtigen, Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen und Steuerungsimpulse im Sinne der Entwicklung zu setzen.

Sie unterstützt die Klientensysteme darin, ihre eigene Lösungskompetenz für Klärungs-, Verständigungs- und Veränderungsprozesse zu entwickeln und zu nutzen.

Gemeindeberatung arbeitet auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes und bezieht die geistliche Dimension von Kirche als Ressource mit ein.

Gemeindeberatung hat sich dazu Standards gegeben, die EKD-weit anerkannt sind.

### *Anschrift*

Institut für Personalberatung,  
Organisationsentwicklung und Supervision (IPOS)  
der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)  
Kaiserstr. 2  
61169 Friedberg  
Tel.: 06031162981  
E-Mail: [ausbildung.ipos@ekhn.de](mailto:ausbildung.ipos@ekhn.de)  
Internet: [www.ipos-ekhn.de](http://www.ipos-ekhn.de)

Ansprechpartnerin: Yvonne Brockmann  
(Studienleiterin)

### Weiterbildung

#### *Name des DGfB-Mitglieds*

Gesellschaft für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung in der EKD (GBOE)

#### *Weiterbildungsanbieter*

Das **Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision in der Evangelischen Kirche von Hessen und Nassau (IPOS)** begleitet seit 47 Jahren Entwicklungs-, Bildungs- und Veränderungsprozesse. Mit seinem Team und dem Netzwerk von 250 Berater:innen mit unterschiedlichen Ausbildungen und Erstberufen, einer großen Bandbreite an Fach- und Feldkenntnissen und unterschiedlichen Herkunftsn arbeitet es überall dort, wo das menschliche Miteinander den Unterschied macht, die Strukturen komplex und der Veränderungsdruck hoch ist: in kirchlichen Einrichtungen aller Art, im Diakonie-, Bildungs- und Sozialbereich, in öffentlichen Verwaltungen und Vereinen.

#### *Bezeichnung des Weiterbildungsganges*

Organisationsentwicklung / Gemeindeberatung

#### *Titel des Abschlusses*

Organisationsentwicklung und Gemeindeberatung auf der Grundlage systemischer Organisationsberatung

#### *Art des Angebotes*

Berufsbegleitende Weiterbildung

#### *Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe*

- (Fach-)Hochschul-Abschluss oder abgeschlossene Berufsausbildung (Sonderprüfung)
- Berufspraxis (mind. 1 Jahr)
- Erfahrung in der Leitung von Teams/Gruppen

- Teilnahme an Supervision oder Selbsterfahrung
- Fähigkeit zur (Selbst-)Reflexion
- Bewerbung mit einem Lebenslauf und einem Motivationsschreiben

#### *Zulassungsverfahren*

Lebenslauf, Motivationsschreiben, Teilnahme am Startseminar.

Die persönliche Eignung kann vorab nur vorläufig festgestellt werden und wird im Verlauf der Weiterbildung kontinuierlich reflektiert.

#### *Theoretisches und methodisches Konzept*

Eine Didaktik zum Lehren und Lernen von systemischer Organisationsberatung folgt einer Ermöglichungsdidaktik im Sinne von Prof. Rolf Arnold. Die Kernthese dazu lautet: „Systemische Beratung ist nicht lehrbar, sehr wohl aber lernbar.“

Es wird ein analoger kreativer Lernraum angeboten, in dem die Absolventen im Gruppenprozesse modellhaft üben, d.h. anwendungsbezogen, teilnehmenden- und praxisorientiert lernen und die Möglichkeit entsteht, eine eigene Beratungspersönlichkeit auszubilden. Es ist ein Lernprozess, der die Bereiche Wissen, Handlungskompetenzen und Haltung umfasst und miteinander verschränkt.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Weiterbildung orientieren sich an grundlegenden Themen der systemischen Organisationsberatung. Sie verschränken Theorievermittlung und -reflexion mit Beratungspraxis, Selbsterfahrung und Supervision.

Die Weiterbildung dient zum Aufbau von folgenden Beratungskompetenzen:

1. Professionelle Identität als systemische\*r Organisationsberater\*in:

- Entwicklung und Anwendung einer systemischen Beratungshaltung in systemischen Organisationsberatungsprozessen.
- Reflexion der eigenen Beratungspraxis in Bezug auf Rolle, Haltung, Gestaltung der Beratungsbeziehung, Interventionen als anregende Kommunikationsangebote an das Beratungssystem, nachgehende Reflexionsgespräche und in Gang gekommene Prozesse der evolutionären Selbstorganisation des Klientensystems.

- Geklärte Haltung zur eigenen Spiritualität
- Orientierung der eigenen Beratungshaltung an ethischen Grundsätzen und rechtlichen Rahmenbedingungen.
- Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung und Dialogfähigkeit in Gruppen und Teams
- Situatives Selbstmanagement der personalen Aspekte der Qualitätsentwicklung (z.B. regelhafte Inanspruchnahme Supervision)
- Stete Entwicklung der Beratungsidentität

## 2. Fachkompetenz – Fertigkeiten

- Grundlegende Handlungskompetenzen: Gestaltung der Beratungsbeziehung von Nähe, Distanz und Vertrauen; Auftragsklärung und Kontraktbildung; Gestaltung des beraterischen Prozesses; Gesprächsführung und Moderation;
- Beobachtungsfähigkeit / empathisches Verstehen / Rückspiegelung durch eine deskriptive Sprache
- Kenntnis über Verfahren zur Anregung der Selbstreflexion, etc.
- Beherrschung von Settings, Techniken und Methoden im Bereich der Interventionskonzepte der systemischen Organisationsberatung, der Organisationsentwicklung, der Strukturierung von Lernprozessen, der Moderation und Großgruppenmoderation, der systemischen Konfliktbearbeitung, eingebunden in den systemischen Schleifengang
- Umgang mit Organisationen als komplexe soziale Systeme und Interventionen im Sinne des Konzeptes der Ko-Evolution (Anregungen zur Selbstorganisation)
- Anleitung und Auswertung von Organisationsanalysen
- Kontextsensibilität (Anregung zur Wahrnehmung der für das zu beratende System relevanten Umwelten und gesellschaftlichen Prozessen)
- Anregung des Systems, Impulse der Selbststeuerung zu setzen
- Fähigkeit, die Interventionstiefe zu bestimmen
- Geistliche Dimension als Ressource in die Prozessgestaltung einbeziehen können
- Selbst Teil der Qualitätsentwicklung sein, orientiert an den Qualitätsstandards der GBOE (inkl. Dokumentation, Evaluation)
- Rollenklarheit und Kompetenzen zur interdisziplinären und interinstitutionellen Zusammenarbeit
- Rollenklarheit und Reflexion der organisatio-

nenalen Selbsterfahrung

## 3. Fachkompetenz – Wissen

- Entstehung und Geschichte der Gemeindeberatung
  - Beratungsansatz der systemische Organisationsberatung und der Gemeindeberatung in Abgrenzung zu anderen Beratungsansätzen (z.B. Fachberatung, Therapie, Seelsorge, Geistliche Begleitung, Supervision, Unternehmensberatung etc.)
- Psychodynamische Dynamiken im Beratungs-Klienten-System
- Gruppendynamische Prozesse (Phasen – Rollen)
- Gesprächsführungs- und Moderationstechniken
- Verstehen von Organisationen besonders gemäß der Neuere Systemtheorie
- Überblick über Interventionskonzepte systemischer Beratung und der systemischen Organisationsberatung und die dahinterliegende Beratungshaltung
- Lernfähigkeit von Organisationen und ihre Modi - Konzept der Ko-Evolution
- Aufbau und Gestaltung von Beratungsprozessen der systemische Organisationsberatung
- Kirche als hybride Organisation, Auftragsorientierung der Kirche und der in der Kirche strukturell angelegten Konflikte
- Organisationsanalysen
- Überblick über unterschiedliche theoretisch-konzeptionelle Ansätze des Change Managements
- Beratung anhand der drei Sinndimensionen von Sache, Soziales und Zeit
- Verstehen von Konfliktodynamiken, Konfliktebenen und Konfliktarenen und Möglichkeiten kennen, lösungsorientiert Konflikte zu bearbeiten
- Qualitätsentwicklung / Qualitätsstandards (inkl. Wissen zu Evaluation und Beratungsdokumentation)
- Wissen zu ethischen Grundsätzen und rechtlichen Rahmenbedingungen

*Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend*

Die Weiterbildung findet berufsbegleitend für die Dauer von ca. drei Jahre statt (mind. 33 Monate).

### *Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung*

Weiterbildung mit Kurswochen (Laboratorien), Studientagen und Supervisionsgruppentreffen verbunden mit einer parallelen Praxiserfahrung in der Organisationsberatung.

### *Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in Stunden (zu 45 Minuten)*

Theoretische Weiterbildung, mind. 350 UStd.  
Supervision, mind. 70 UStd.  
Selbsterfahrung/Persönlichkeitsbildung, mind. 58 UStd.  
mindestens 7 Beratungsprojekte, mind. 130 UStd.  
Gesamt mind. 608 UStd.  
Dazu kommen persönliche Lernzeiten (Literaturstudium), Vorbereitungszeiten für die Beratungsprojekte (auch im Beraterteam) und Austausch in der Ausbildungsgruppe

### *Selbsterfahrung*

Die Selbsterfahrung ist Bestandteil des großen Kursblocks (Laboratorium) im ersten Ausbildungsjahr.

Zusätzlich wird eine eigenständige Selbsterfahrung zur biografischen Selbstreflexion im Kontext der Beratung oder zur organisationalen Selbsterfahrung im Verlauf der Ausbildung angeboten und vorausgesetzt.

### *Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

3tägiges Selbsterfahrungsseminar und 50% der ersten Kurswoche (mind. 58 UStd.)

### *Weiterbildungssupervision*

Die Weiterbildungssupervision untergliedert sich in einen Teil Ausbildungssupervision und Fallsupervision.

### *Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)*

Mind. 70 UStd.

### *Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in UStd.)*

Mind. 350 UStd.

### *Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)*

Die Beratungspraxis während der Ausbildung um-

fasst mindestens sieben Beratungsprojekte, davon mind. zwei lange und fünf kurze (mind. 130 UStd.). Die Praxisprojekte werden in Zusammenarbeit mit einer\*r anerkannten Berater\*in durchgeführt.

### *Prüfungsverfahren*

Die Ausbildung OE/GB im IPOS schließt mit einer schriftlichen Arbeit zu Theorie- und Praxisreflexion, Dokumentation der supervidierten Beratungsprojekte und einer Zertifizierung mit Abschlusspräsentationen ab.

### *Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

Siehe aktuelle Angaben <https://www.ipos-ekhn.de/ausbildung-oe-gb-details#Kosten>

### *Link zur Weiterbildungsordnung*

<https://www.gboe.de/standards>

### *Link zu Ethikrichtlinien*

<https://www.gboe.de/standards>

Gemeindeberater\*innen sind Prozessberater\*innen. Sie unterstützen Klientensysteme darin, ihre eigene Lösungskompetenz für Klärungs-, Verständigungs- und Veränderungsprozesse zu entwickeln und zu nutzen. Die systemische Organisationsberatung ist darum orientiert an:

- Anliegen- und Klient-Orientierung
- Fähigkeit zum bewussten Hinterfragen und Aneignen von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern entlang entsprechender professioneller ethischer Standards
- Subjektgebundene Erkenntnisgewinnung
- Achtung der Autonomie des Systems und der Fähigkeit, sich als System weiterzuentwickeln
- Wahrung der Vertraulichkeit mit der Grenze der Wahrnehmung von Straftaten
- Wertschätzende Neugier
- Ambiguitätstoleranz
- Neutralität und Allparteilichkeit
- Ressourcen- und Lösungsorientierung
- Expertise des Nichtwissens
- Expertise des Nichtverstehens
- Gewährseins der Eingebundenheit in die beraterische Kommunikation bei gleichzeitiger Freiheit, die Rolle der Berater\*in wahrzunehmen
- Dem Prozess zu vertrauen



Die GBOE beachtet in ihren Beratungen STGB § 203 und das jeweilige Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

# Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse Deutschland e.V. (GLE-D)

## Beraterausbildung

Existenzanalytische Beratung (Logotherapie) ist eine sinnzentrierte Beratungs- und Behandlungsmethode. Sie gibt Anleitung und Hilfestellung bei der Suche nach einem sinnerfüllten Leben.

Die Spannweite der Beratung reicht von der Bewältigung von Krisensituationen, der Hilfestellung bei Orientierungslosigkeit, Sinnlosigkeit und Leeregefühlen, der Bearbeitung von Enttäuschungen und Belastungen, dem Umgang mit Verlusten, Tod und Trauer, bis hin zur längerfristigen Begleitung bei chronischen physischen und psychischen Erkrankungen.

## Über die GLE-D

Die „Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse in Deutschland“ ist ein gemeinnütziger, wissenschaftlicher Verein mit dem Ziel der Weiterentwicklung und Verbreitung des existenzanalytischen Menschenbildes und seiner praktischen Anwendung in

- Psychotherapie
- Pädagogik
- Seelsorge
- Sozialarbeit
- Arbeitswelt und Management

Die Gesellschaft dient der Bewahrung, Fortentwicklung, Förderung und Verbreitung der Existenzanalyse und Logotherapie, wie sie von Viktor E. Frankl grundgelegt und in der Arbeit der Internationalen Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse Wien weiterentwickelt wurde. Die Existenzanalyse und Logotherapie in oben angesprochenem Sinne hat hohe Relevanz für die Gestaltung menschlichen Lebens im privaten wie öffentlichen Bereich und kann Wesentliches zu einem gelingenden und erfüllenden Lebensvollzug beitragen.

## Weiterbildung

Die Weiterbildung erfolgt in drei Abschnitten

1. Grundausbildung: Existenzanalytisch-logotherapeutische Grundlagen in Theorie,

(Gruppen-)Selbsterfahrung und Praxis (300 Ausbildungsstunden in zwei Jahren)

2. Anleitung zur Praxis und Lehrsupervision (mind. 60 Stunden am Beginn des dritten Jahres)
3. Weitere fallbegleitende Supervision (mind. 90 Stunden)

## Menschenbild

In der Existenzanalyse (Logotherapie) wird der Mensch nicht als Ergebnis innerpsychischer Prozesse oder umweltlicher Einflüsse angesehen, sondern als ein Wesen, das sich in dem, was im Leben zählt, selbst gestalten kann. Daher sind Begriffe wie Dasein (Existenz), Beziehung (Werte), Freiheit in der Entscheidung, Verantwortung (Gewissen) Grundbegriffe existenzanalytischer Denkweise, die im Schlüsselbegriff „Sinn“ (=Logos) zusammen laufen.

Dafür stehen der Existenzanalyse und der Logotherapie rund ein Dutzend spezifischer Methoden und Techniken zur Verfügung.

## Adresse

Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse Deutschland (GLE-D)

Borchersstr. 21  
30559 Hannover

Tel: 0511/5294977

eMail: buero@gle-d.de

Internet: www.gle-d.de

Anprechpartner: Dr. Christoph Kolbe

<i>Name des DGfB-Mitglieds</i>	nach ca. 4 Jahren der Abschluss erreicht werden kann.
Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse Deutschland	<i>Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung</i>
<i>Weiterbildungsanbieter</i>	Wochenendkurse (Freitag bis Sonntag)
Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus	<i>Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)</i>
<i>Bezeichnung des Weiterbildungsganges</i>	780
Existenzanalytische Beratung (Logotherapie)	<i>Anmerkung dazu:</i>
<i>Titel des Abschlusses</i>	enthalten sind_ 50 Stunden Hausarbeit sowie 100 Stunden Selbststudium von Fachliteratur
Logotherapie und existenzanalytische Beratung	<i>Selbsterfahrung</i>
<i>Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe</i>	90 Stunden Selbsterfahrung, aufgeteilt auf: 30 Stunden Einzelselbsterfahrung und 60 Stunden Gruppenselbsterfahrung
Einschlägiger Studiengang oder entsprechende Berufsausbildung	<i>Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<i>Zulassungsverfahren</i>	90
Aufnahmegespräch und Aufnahmeseminar	<i>Weiterbildungssupervision</i>
<i>theoretisches und methodisches Konzept</i>	90 Stunden Weiterbildungssupervision als Gruppensupervision, ggfs. zusätzliche Einzelsupervisionen
Die Wissensvermittlung dient in den Seminaren als Ausgangspunkt zu selbsterfahrerischer Vertiefung, persönlicher Stellungnahme, selbständiger Reflexion, Gruppenarbeit und Diskussionen.	<i>Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
Der Austausch in der Gruppe ist somit eine zentrale Methode der Ausbildung und die Ausbildung selbst eine dialogische Begegnung am Thema	90
Die Vermittlung und Erarbeitung der existenzanalytisch-logotherapeutischen Theorie geschieht auf selbsterfahrerischer Basis, in der Peergrouparbeit, des Selbststudiums durch Einzel-, - Gruppen-, und Lehrsupervision.	<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>
	300 Stunden in Seminaren, aufgeteilt auf drei Module + 50 Stunden Hausarbeit sowie 100 Stunden Selbststudium von Fachliteratur
<i>Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend</i>	<i>Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)</i>
	mind. 150 Stunden im direkten Klientenkontakt
36 - 48 Monate: Die Weiterbildungsdauer beträgt in der Regel 3-4 Jahre. Sie ist abhängig vom Beginn der zweijährigen Supervisionsphase. Diese schließt sich in der Regel an die Grundausbildung an, so dass	<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
	150

*Prüfungsverfahren*

2 Klausuren zu den theoretischen Grundlagen, Schriftlich-wissenschaftliche Abschlussarbeit oder eine Projektarbeit (Begleitung in einer Peergroup in der das Konzept vorgestellt wird) zu einem praktischen oder theoretischen Thema mit anschließenden Prüfungsgespräch (Kolloquium)

*Sonstiges*

Abschluss der Supervisionsphase als Kolloquium durch Verschriftlichung der Fallsupervision mit Abschlussberichten. Zusätzlich wird die Gruppen- und Einzelselbsterfahrung in einem Gespräch mit dem Kursleiter abgeschlossen.

*Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

Aufnahmegespräch 85 €  
Kurse gesamt: ca. 5.880 €  
Einzelselbsterfahrung gesamt: ca. 2.550 €  
Supervision gesamt: ca. 1.550 €

*Weiterführende Module*

Weitere Themen können nach Interessenslage durch zusätzliche Kurse im Anschluss an die Ausbildung und bei GLE-Veranstaltungen (Tagungen, Akademien, Spezialseminare) besucht werden:

- Sexualstörungen
- Existentielle Pädagogik
- Arbeit mit Gruppen

- Existenzanalyse in der Erwachsenenbildung
- Existentielles Bilderleben und imaginative Verfahren
- Arbeit mit Träumen und Imagination
- Supervision und Coaching
- Mediation
- Authentisch lehren, leiten und moderieren
- Persönlichkeitsstörungen
- Psychosen
- Traumatherapie

*Link zur Weiterbildungsordnung*

[http://www.gle-d.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=24&Itemid=25](http://www.gle-d.de/index.php?option=com_content&view=article&id=24&Itemid=25)

*Link zu Ethikrichtlinien*

<http://www.gle-d.de/index.php/ueberuns/ethik>

*Anschrift*

Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse Deutschland e.V. (GLE-D)

Borchersstr. 21  
30559 Hannover

Tel. 0511/5294977

Ansprechpartner\_in: Dr. Christoph Kolbe

e-Mail: [buero@gle-d.de](mailto:buero@gle-d.de)

Internet: [www.gle-d.de](http://www.gle-d.de)

# Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG)

Die GwG ist der größte europäische Fachverband für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung. Sie fördert und festigt den Personzentrierten Ansatz auf allen gesellschaftlichen Ebenen und bietet Mitgliedern und Interessierten eine fachliche und persönliche Plattform.

## Die GwG

- betreibt den GwG-Verlag, der wissenschaftliche Publikationen zum Personzentrierten Ansatz und die vierteljährlich erscheinende Zeitschrift „Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung“ herausgibt
- führt bundesweit berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen durch und bietet in Kooperation mit der Evangelischen Fachhochschule Bochum den weiterbildenden Master-Studiengang „Personzentrierten Beratung: Counselling“ an.
- organisiert Fachtagungen, Seminare, wissenschaftliche Kongresse und jährliche Fortbildungstage.

## Der Personzentrierte Ansatz

Zentrales Merkmal des Personzentrierten Ansatzes ist das Vertrauen in die jedem Menschen innewohnende Kraft, konstruktive Veränderungsprozesse in Gang zu setzen. Ziel des Personzentrierten Ansatzes ist es daher, Bedingungen zu schaffen, unter denen sich die Aktualisierungstendenz entfalten kann, die positive Veränderungen, Wachstum und Problemlösung ermöglicht. Nach dem Personzentrierten Ansatz bringt jeder Hilfesuchende nicht nur das Problem mit, sondern auch die Lösung. Diese konsequente Entwicklungs- und Ressourcenorientierung ist es, die den Personzentrierten Ansatz von anderen unterscheidet.

Der Ansatz heißt im englischen person-centered approach (PCA). Das Wort „approach“ (Annäherung, Herangehen, Zugang, Weg) verdeutlicht, dass es nicht um spezielle Techniken geht, sondern um Einstellungen und Haltungen gegenüber den Klienten.

Forschungsergebnisse bestätigen, dass die Beziehung zwischen Klient und Berater/in den Erfolg von Beratungen in einem weitaus größeren Maße bestimmt als spezifische Techniken. Diese besondere Bedeutung einer hilfreichen Beziehung erfordert besondere persönliche Fähigkeiten. Das macht für Personzentrierte Berater/innen während ihrer Weiterbildung eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person erforderlich, die durch Selbsterfahrung, Lehrberatung und begleitende Supervision erreicht wird.

## Der Personzentrierte Ansatz in der Beratung

Personzentrierte Beratung unterstützt Klienten/innen professionell und qualifiziert in schwierigen Veränderungs- und Orientierungsprozessen oder bei Problembewältigungen. Sie umfasst das weite Spektrum persönlicher und beruflicher Problem- und Fragestellungen und reicht von professioneller Paarberatung bis hin zu Beratung und Coaching von Fach- und Führungskräften in der Wirtschaft.

Personzentrierte Beratung beinhaltet personenzentrierte Kommunikations- und Kooperationsstile, die die unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Lebenswelten der Klienten/innen in der Beratung berücksichtigen.

Ziel der Personzentrierten Beratung ist es, Ratsuchende bei Veränderungen ihrer konkreten Lebenssituation oder bei konkreten Problembewältigungen zu unterstützen. Personzentrierte Beratung befasst sich auf der theoriegeleiteten, personzentrierten Grundlage mit unterschiedlichen Entwicklungsaufgaben und häufig komplexen Problem- und Konfliktsituationen. Die Beratungsprozesse werden als Kooperationsverhältnisse gesehen. Das Ziel einer personenzentrierten Beratung ist in der Regel erreicht, wenn die Beratenen Entscheidungen und Problembewältigungswege gefunden haben, die sie bewusst und eigenverantwortlich in ihren Bezügen umsetzen können. Hierzu gehört auch, dass Selbsthilfepotenziale und soziale Ressourcen erschlossen werden.

**Adresse**

Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie  
und Beratung e.V. (GwG)

Melatengürtel 127  
50825 Köln

Tel: 0221-925908-0  
Fax: 0221-925908-19

E-Mail: [gwg@gwg-ev.org](mailto:gwg@gwg-ev.org)  
Internet: [www.gwg-ev.org](http://www.gwg-ev.org)

<i>Name des DGfB-Mitglieds</i>	<i>Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung</i>
Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.	In der Regel wird die Weiterbildung modularisiert angeboten.
<i>Weiterbildungsanbieter</i>	<i>Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)</i>
Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus	600
<i>Bezeichnung des Weiterbildungsganges</i>	<i>Anmerkung dazu:</i>
Personzentrierte Beratung	zusätzlich ohne Lehrbeauftragte: 60 UStd. Kollegiale Gruppenarbeit/Supervision
<i>Titel des Abschlusses</i>	<i>Selbsterfahrung</i>
Personzentrierte/r Berater/in GwG	50 UStd. mit Kursleiter/in, 15 UStd. Lehrberatung zur Entwicklung der Persönlichkeit des/der Berater/in. Die Lehrberatung erfolgt bei einem/r dafür zugelassenen Lehrberater/in.
<i>Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe</i>	<i>Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hochschulabschluss in einem für die Praxis relevanten Studiengang.</li> <li>Sonderregelung: Personen, die keinen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss haben, können per Sonderregelung zugelassen werden, wenn sie durch Berufspraxis und einschlägige Fort- und Weiterbildungen entsprechende Qualifikationen nachweisen (näheres dazu regeln die anbietenden Institute).</li> <li>Nachweis von weiterbildungsbegleitender, dokumentierfähiger Beratungspraxis</li> </ul>	65
<i>Zulassungsverfahren</i>	<i>Weiterbildungssupervision</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>Formale Prüfung der Zugangsvoraussetzungen.</li> <li>Teilnahme an einem Verfahren zur Feststellung der persönlichen Eignung.</li> </ol>	70 UStd. Weiterbildungssupervision mit Kursleiter/in, zusätzlich 60 UStd. kollegiale Gruppenarbeit/Supervision
<i>Sonstiges</i>	<i>Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<i>theoretisches und methodisches Konzept</i>	70
Die Weiterbildung zum Abschluss „Personzentrierte/r Berater/in“ basiert auf den theoretischen Erkenntnissen und konzeptionellen Ausarbeitungen des Personzentrierten Ansatzes	<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>
<i>Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend</i>	315
mindestens 36 Monate	<i>Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)</i>
	150 UStd. Beratungspraxis
	<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
	150
	<i>Prüfungsverfahren</i>
	Kolloquium auf der Basis einer von den Teilnehmer/innen verfassten schriftlichen Abschlussarbeit, die aus Darstellung und theoretischer Reflektion eines evaluierten Beratungsfalles besteht.

## **Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG)**

---

### *Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

Die Kosten werden von den anbietenden Instituten festgelegt.

### *Link zur Weiterbildungsordnung*

<http://www.gwg-ev.org/weiterbildung>

### *Link zu Ethikrichtlinien*

<http://www.gwg-ev.org/die-gwg/ethische-richtlinien>

### *Anschrift*

Gesellschaft für Personzentrierte  
Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG)

Melatengürtel 127  
50825 Köln

Tel. 0221-925908-0

E-Mail: [gwg@gwg-ev.org](mailto:gwg@gwg-ev.org)  
Internet: [www.gwg-ev.org](http://www.gwg-ev.org)



<i>Name des DGfB-Mitglieds</i>	<i>Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung</i>
Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.	Die Weiterbildung wird sowohl als Komplettkurs als auch in modularisierter Form (3 Module á 1 Jahr) angeboten.
<i>Weiterbildungsanbieter</i>	<i>Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)</i>
Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus	605
<i>Bezeichnung des Weiterbildungsganges</i>	<i>Anmerkung dazu:</i>
Personzentrierte Beratung mit Kindern, Jugendlichen und deren Bezugspersonen	zusätzlich ohne Lehrbeauftragte: 50 UStd. Kollegiale Gruppenarbeit/Supervision
<i>Titel des Abschlusses</i>	<i>Selbsterfahrung</i>
Personzentrierte/r Berater/in mit Kindern, Jugendlichen und deren Bezugspersonen	50 UStd. mit Kursleiter/in, 15 UStd. Lehrberatung zur Entwicklung der Persönlichkeit des/der Berater/in. Die Lehrberatung erfolgt bei einem/r dafür zugelassenen Lehrberater/in.
<i>Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe</i>	<i>Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hochschulabschluss in einem für die Praxis relevanten Studiengang.</li> <li>Sonderregelung: Personen, die keinen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss haben, können per Sonderregelung zugelassen werden, wenn sie durch Berufspraxis und einschlägige Fort- und Weiterbildungen entsprechende Qualifikationen nachweisen (näheres dazu regeln die anbietenden Institute).</li> <li>Nachweis von weiterbildungsbegleitender, dokumentierfähiger Beratungspraxis</li> </ul>	65
<i>Zulassungsverfahren</i>	<i>Weiterbildungssupervision</i>
1. Formale Prüfung der Zugangsvoraussetzungen.	80 UStd. Weiterbildungssupervision mit Kursleiter/in, 50 UStd. kollegiale Gruppenarbeit/Supervision
2. Teilnahme an einem Verfahren zur Feststellung der persönlichen Eignung.	<i>Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<i>theoretisches und methodisches Konzept</i>	130
Die Weiterbildung zum Abschluss „Personzentrierte Beratung mit Kindern, Jugendlichen und deren Bezugspersonen“ basiert auf den theoretischen Erkenntnissen und konzeptionellen Ausarbeitungen des Personzentrierten Ansatzes.	<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>
<i>Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend</i>	310
mindestens 36 Monate	<i>Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)</i>
	150 UStd. Beratungspraxis
	<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
	150
	<i>Prüfungsverfahren</i>
	Kolloquium auf der Basis einer von den Teilnehmer/innen verfassten schriftlichen Abschlussarbeit, diese besteht aus Darstellung und theoretischer Reflektion eines evaluier-

ten und während der Ausbildung supervidier-    *Anschrift*  
ten Beratungsfalles.

*Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

Die Kosten werden von den anbietenden In-  
stituten festgelegt.

*Link zur Weiterbildungsordnung*

<http://www.gwg-ev.org/weiterbildung>

*Link zu Ethikrichtlinien*

<http://www.gwg-ev.org/die-gwg/ethische-richtlinien>

Gesellschaft für Personzentrierte Psychothe-  
rapie und Beratung e.V.

Melatengürtel 125a,  
50825 Köln

Tel. 0221-925908-0

E-Mail: [gwg@gwg-ev.org](mailto:gwg@gwg-ev.org)

Internet: [www.gwg-ev.org](http://www.gwg-ev.org)

# Systemische Gesellschaft - Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e.V. (SG)

## Verbandsziele

Ziel der Systemischen Gesellschaft (SG) ist es, systemisches Denken in allen Bereichen professioneller Hilfeangebote und Problemlösungen zu fördern, systemische Ansätze zu lehren, praktisch anzuwenden und ihre Wissenschaftlichkeit zu vertreten. Neben Therapie und Beratung konzentriert sich die SG unter anderem auf die Arbeitsfelder Supervision, Coaching, Organisationsberatung, Organisationsentwicklung, Politikberatung, Pädagogik, Seelsorge und Pflege.

Ein wesentlicher Beitrag hierzu wird durch zertifizierte Fort- und Weiterbildungsangebote der Mitgliedsinstitute der SG geleistet, die ihre Curricula hohen inhaltlichen und formalen Standards unterwerfen.

## Erarbeitung fachlicher Standards

Die SG hat in einem umfassenden Diskussionsprozess Konsens über grundlegende inhaltliche und formale Qualitätsstandards hergestellt, der in verschiedenen Positionspapieren und Weiterbildungsrichtlinien festgehalten ist.

Die Standards der Mitgliedsinstitute gewährleisten eine hohe Qualität ihrer Weiterbildungsgänge und sind wechselseitig anerkannt, so dass ein problemloser Übergang von einem Institut zu einem anderen grundsätzlich gewährleistet ist.

Seit 2011 für alle Mitglieder und SG-Zertifizierte verbindliche Ethik-Richtlinien.

## Zertifikat der SG

Auf der Basis der Weiterbildungsrichtlinien vergibt die SG ein Zertifikat für die Absolvent/innen der unterschiedlichen Weiterbildungsgänge in Systemischer Therapie, Beratung, Supervision und Coaching. Die Lehrenden verfügen über eine entsprechende Zertifizierung.

Das Zertifikat der SG kann in folgenden Weiterbildungsbereichen beantragt werden:

- Systemische Beraterin/Systemischer Berater /Counseling (SG)
- Systemische Therapeutin/Systemischer Therapeut (SG)
- Systemische Kinder- und Jugendlichentherapeutin/Systemischer Kinder- und Jugendlichentherapeut (SG) – als Aufbaucurriculum
- Systemische Supervisorin/Systemischer Supervisor (SG)
- Systemischer Coach (SG)

Die SG hat Zertifizierungsgremien in den einzelnen Weiterbildungsbereichen eingesetzt, deren Mitglieder durch die Mitgliederversammlung gewählt werden. Ihre Aufgabe ist es, das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Zertifizierung in jedem Einzelfall zu überprüfen.

## Aufgaben und Angebote

Die SG vertritt die wissenschaftliche Fundiertheit des Systemischen Ansatzes in der Fachöffentlichkeit durch Beteiligung an Forschungsvorhaben, Durchführung von Tagungen und Kongressen, wissenschaftliche Veröffentlichungen und Aktivitäten in fach- und berufspolitischen Gremien.

Diese Aufgaben werden durch eine verstärkte Medien- und Öffentlichkeitsarbeit für die Fachöffentlichkeit und die allgemeine Öffentlichkeit begleitet.

Weitere Angebote der SG sind:

- die zweimal jährlich erscheinende Zeitschrift „Systeme“, eine interdisziplinäre Fachzeitschrift für systemtheoretisch orientierte Forschung und Praxis in den Humanwissenschaften
- die umfangreiche und moderne Website als Plattform für Information und Austausch

- eine Datenbank über systemisch qualifizierte Fachleute
- eine Termin-Datenbank mit über 300 Weiterbildungsangeboten, Tagungen und Kongressen
- die Mailing-Liste, ein kostenloses Angebot für Fachleute, die sich beruflich in Theorie, Praxis oder Forschung mit systemischem Denken und Handeln befassen
- die jährliche wissenschaftliche Fachtagung
- der wissenschaftliche Förderpreis, der alle zwei Jahre ausgeschrieben wird
- eine Stellenbörse für systemisch qualifiziertes Fachpersonal

Die SG hat sich 1993 in Köln von mehreren Systemischen Weiterbildungsinstituten als Fachverband zur Vertretung und Weiterentwicklung des Systemischen Ansatzes gegründet. Zweck des eingetragenen Vereins ist die Förderung systemischer Forschung in Theorie und Praxis. Vereinssitz und Geschäftsstelle der SG sind in Berlin. Seit 1999 können Einzelmitglieder beitreten, die über eine entsprechende systemische Qualifikation verfügen.

**Adresse**

Systemische Gesellschaft e.V.  
Deutscher Verband für systemische Forschung,  
Therapie, Supervision u. Beratung (SG)

Damaschkestraße 4  
10711 Berlin

Tel: 030-53 69 85 04  
Fax: 030-53 69 85 05

E-Mail: [info@systemische-gesellschaft.de](mailto:info@systemische-gesellschaft.de)  
Internet: [www.systemische-gesellschaft.de](http://www.systemische-gesellschaft.de)

<i>Name des DGfB-Mitglieds</i>	<i>Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung</i>
Systemische Gesellschaft e.V. - Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision u. Beratung	ist den Mitgliedsinstituten vorbehalten
<i>Weiterbildungsanbieter</i>	<i>Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)</i>
Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus	660
<i>Bezeichnung des Weiterbildungsganges</i>	<i>Anmerkung dazu:</i>
Systemisches Counseling	zusätzlich ohne Lehrbeauftragte: 100 UStd. Eigenarbeit bzw. Intervention
<i>Titel des Abschlusses</i>	<i>Selbsterfahrung</i>
Systemisches Counseling und Systemische_r Berater_in	<i>Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<i>Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe</i>	75
Die Zulassungskriterien für die Mitgliedsinstitute finden sich auf der Website der SG: <a href="http://systemische-gesellschaft.de/mitglieder/sg-institute/mitgliedsinstitut-werden/">http://systemische-gesellschaft.de/mitglieder/sg-institute/mitgliedsinstitut-werden/</a>	<i>Weiterbildungssupervision</i>
<i>Zulassungsverfahren</i>	75 UStd. Weiterbildungssupervision unter der Leitung von Lehrenden absolviert; zusätzlich 70 UStd. Intervention
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hochschul-, Fachhochschul-, Fachschulabschluss oder eine spezifische berufliche Ausbildung sowie</li> <li>eine Tätigkeit in einem Arbeitsfeld, das die Umsetzung systemischer Ideen und Vorgehensweisen ermöglicht.</li> <li>Eine mehrjährige Berufspraxis im beraterischen Feld ist erwünscht.</li> </ul>	<i>Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<i>Sonstiges</i>	75
<i>theoretisches und methodisches Konzept</i>	<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>
s. dazu die Rahmenrichtlinien Systemische Beratung / Systemisches Counseling: <a href="http://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2014/06/SG-RRL_Systemische_Beratung.pdf">http://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2014/06/SG-RRL_Systemische_Beratung.pdf</a>	300
<i>Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend</i>	<i>Anmerkung dazu:</i>
36 Monate (24 Monate Beratungsweiterbildung + 12 Monate Aufbau Counseling)	zusätzlich 30 UStd. Studiengruppe
	<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
	150
	<i>Prüfungsverfahren</i>
	Anträge werden von Zertifizierungsgremium geprüft
	<i>Sonstiges</i>
	In der Regie der Mitgliedsinstitute
	<i>Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung</i>
	In der Regie der Mitgliedsinstitute

*Weiterführende Module*

Systemische Therapie, Systemische Supervision, Systemisches Coaching

*Anschrift*

Systemische Gesellschaft e.V.  
Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision u. Beratung

*Link zur Weiterbildungsordnung*

[http://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2014/06/SG-RRL\\_Systemische\\_Beratung.pdf](http://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2014/06/SG-RRL_Systemische_Beratung.pdf)

Damaschkestr. 4, 10711 Berlin

Tel. 030-53 69 85 04

E-Mail: [info@systemische-gesellschaft.de](mailto:info@systemische-gesellschaft.de)

Internet: [www.systemische-gesellschaft.de](http://www.systemische-gesellschaft.de)

*Link zu Ethikrichtlinien*

<http://systemische-gesellschaft.de/wp-content/uploads/2013/04/ethik-richtlinien-der-sg1.pdf>

## Vereinigung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zur Förderung von Beratung / Counseling in Forschung und Lehre e.V. (VHBC)

In hochkomplexen postmodernen Gesellschaften wird Beratung von Personen wie von Organisationen immer wichtiger. Um die Entwicklung von Beratung als spezifische Form der Prävention, Bewältigung und Rehabilitation unterschiedlichster Anforderungen, Probleme und Krisen zu fördern, aber auch, um problematische Entwicklungen (wie z. B. dem Trend zu Heilslehren oder zur bedingungslosen Unterordnung unter beratungsfremde Interessen) im Rahmen eines ausufernden Marktes an „Lebensberatung“ kritisch zu begegnen, haben sich Professorinnen und Professoren deutscher Hochschulen im Sommer 2004 zu einem Verband zusammengeschlossen: der Vereinigung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zur Förderung von Beratung und Counseling in Forschung und Lehre (VHBC).

Angesichts des vielfältigen Beratungsbedarfs in allen Lebensbereichen einerseits und eines geradezu inflationären Angebots an Beratung andererseits ist es ein Anliegen der VHBC, Beratung generell und in den verschiedenen Anwendungsfeldern theoretisch und praktisch weiter zu entwickeln. Dazu gehört sowohl die Etablierung und Förderung von Beratungswissenschaft und Beratungsforschung an den Hochschulen, die Lehre und Prüfung von Beratungswissen und Beratungskompetenzen sowie die Entwicklung einer eigenständigen konzept- und methodenbezogenen Berateraus- und -weiterbildung in den verschiedenen Fachdisziplinen als auch interdisziplinär.

Insbesondere geht es der VHBC darum,

- professioneller Beratung ein klares und eigenständiges, wissenschaftsfundiertes Profil zu geben
- Beratung in Forschung und Lehre an deutschen Hochschulen zu verankern
- eine kritische und unabhängige wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Bera-

tung zu unterstützen und allen interessierten Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen ein Forum dafür zu bieten

- ethische Fragen des Beratungshandelns aufzuzeigen und in der Formulierung ethischer Grundsätze Stellung zu beziehen
- Qualitätsstandards für professionelle Beratung zu entwickeln sowie problematischen Entwicklungen konzeptioneller und praktischer Scharlatanerie im Beratungsbereich entgegenzuwirken.

Die VHBC befasst sich insbesondere mit professionalisierungs- und institutionalisierungsbezogenen Entwürfen und Modellen einer zukünftigen nutzerorientierten Beratungslandschaft im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen sowie in der Wirtschaft und beabsichtigt, in diesem Sinne auch politische Entscheidungsprozesse mitzugestalten. Die VHBC beteiligt sich an entsprechenden Meinungsbildungsprozessen und bringt im Interesse einer wissenschaftlichen Grundlegung von Beratung die fachliche Expertise ihrer Mitglieder aus einer Position jenseits lobbyistischer Interessen ein. Auf der Basis dieses Selbstverständnisses repräsentiert die VHBC Weiterbildungsangebote deutscher Hochschulen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten und methodischen Ausrichtungen, darunter Master-Studiengänge und Zertifikatsprogramme.

Angebote von VHBC-Mitgliedern sind zu finden über:

<http://www.vhbc.de/homepage/hochschulen.html>

**Adresse**

Vereinigung von Hochschullehrerinnen und Hoch-  
schullehrern zur Förderung von Beratung / Counse-  
ling in Forschung und Lehre e.V. (VHBC)

Heinz-Ditgens-Str. 10  
41063 Mönchengladbach

Tel: 021561-10297  
eMail: [info@vhbc.de](mailto:info@vhbc.de)  
Internet: [www.vhbc.de](http://www.vhbc.de)



# Wissenschaftliche Assoziation für Beratung, Supervision und Organisationsentwicklung e.V. (wAB)

## **Zielsetzung des Verbandes**

Die wAB ist eine Arbeitsgemeinschaft von wissenschaftlichen Hochschuleinrichtungen und ihrer Absolventen (APS), welche Aus- und Weiterbildungs-gänge für Beratung, Supervision und Coaching in pädagogischen Handlungsfeldern entwickeln, durchführen und evaluieren.

Ziel der Zusammenarbeit ist eine qualitative Verbesserung bestehender Angebote in den genannten Bereichen auf der Grundlage empirischer Bedarfsanalysen, der Diskussion von Qualifizierungsprofilen und der Evaluation von Ausbildungsangeboten der beteiligten Institute.

Die Arbeitsgemeinschaft setzt sich dafür ein, Beratung, Supervision und Coaching als eigenständige Hilfesysteme zu definieren und diesen Bereichen ein selbständiges Berufsbild mit spezifischen Handlungskompetenzen zuzuweisen.

## **Grundannahmen**

Grundlage inhaltlicher Zielsetzungen ist die Annahme, dass Menschen aktiv handelnde Subjekte sind, die rational, reflexiv, autonom und auf Kommunikation verwiesen sind. Alle Interventionen zielen daher darauf ab, diese Grundqualitäten in einem gleichrangigen (kollegialen) Dialog zu stützen und zu fördern.

Dies bedeutet vor allem

- Wertschätzung der Ratsuchenden als Experten ihrer eigenen Lebenswelt und der damit verbundenen Lösungsstrategien
- Gemeinsame Bemühungen zur Erweiterung der Möglichkeits- und Erfahrungsräume des Einzelnen und der sozialen Gruppen (Institutionen) mit dem Ziel zunehmender Partizipation und Autonomie
- Unterstützung präventiver, entwicklungsorientierter und kurativer Maßnahmen durch Förderung individueller und sozialer (institutioneller) Ressourcen, Kompetenzen und Entwicklungspotentiale

## **Theorie der Praxis**

In Übereinstimmung mit internationalen Standesvertretungen (z.B. National Board for Certified Counselors der USA 1994) sind folgende Grundprinzipien beraterischer Tätigkeit handlungsleitend:

- Fokus auf den Stärken, Potentialen und Ressourcen von Personen und sozialen Umwelten (Institutionen), Orientierung an den positiven Anteilen psychischer Gesundheit
- Berücksichtigung der komplexen Interaktion von Person und Umwelt (Transaktional-systemische Sichtweise)
- Wertschätzung der Ratsuchenden als Experten ihrer eigenen Lebenswelt und der damit verbundenen Lösungsstrategien
- Gemeinsame Bemühungen zur Erweiterung der Möglichkeits- und Erfahrungsräume des Einzelnen und der sozialen Gruppen (Institutionen) mit dem Ziel zunehmender Partizipation und Autonomie
- Unterstützung präventiver, entwicklungsorientierter und kurativer Maßnahmen durch Förderung individueller und sozialer (institutioneller) Ressourcen, Kompetenzen und Entwicklungspotentiale

## **Allgemeine Ausbildungsinhalte**

In Anlehnung an das National Board for Certified Counselors hält die wAB folgende Ausbildungsinhalte für unverzichtbar:

- Grundlagen menschlichen Wachstums und menschlicher Entwicklung
- Soziale und kulturelle Grundlagen von Beratung
- Theorien und Methoden von Beratung, Supervision, Organisationsberatung,
- Gruppenarbeit und Beratung von Gruppen,
- Messung, Erhebung und Analyse,

## Wissenschaftliche Assoziation für Beratung, Supervision und Organisationsentwicklung e.V. (wAB)

- Karriere- und Lebensstilentwicklung,
- Professionelle Orientierung und ethische Richtlinien,
- Beratungsforschung und Evaluation

### **Adresse**

Wissenschaftlich Assoziation für Beratung, Supervision und Organisationsentwicklung e.V. (wAB)

In all diesen Bereichen unterstützt und fördert die wAB (Forschungs-)Projekte.

Mozartstraße 29  
69121 Heidelberg

In regelmäßigen Treffen der Mitglieder werden Standards und Inhalte ihrer Ausbildungskonzepte diskutiert und weiterentwickelt.

Tel: +49 6221 - 185 401 13  
eMail: [info@wa-beratung.de](mailto:info@wa-beratung.de)  
Internet: [www.wa-beratung.de](http://www.wa-beratung.de)

<i>Name des DGfB-Mitglieds</i>	berger Gruppe“ (Stierlin u.a.) und des Reflektierenden Teams (Andersen).
Wissenschaftlich Assoziation für Beratung, Supervision und Organisationsentwicklung e.V. (wAB)	Die Weiterbildung befähigt die Teilnehmer, die erworbenen Kenntnisse in der eigenen beraterischen und supervidierenden Praxis kompetent und effektiv anzuwenden.
<i>Weiterbildungsanbieter</i>	
Mitgliederinstitute bzw. Mitglieder bilden aus	<i>Dauer der Weiterbildung in Monaten – berufsbegleitend</i>
<i>Bezeichnung des Weiterbildungsganges</i>	30 Monate
Systemisch- Lösungsorientierte Beratung und Supervision	<i>Zeitliche Strukturierung der Weiterbildung</i>
<i>Titel des Abschlusses</i>	i.d.R. Wochenendseminare (a 16 Std.) und Supervisionen
Systemischer Berater (SG), Berater und Supervisor (wAB)	Geschätzter zeitlicher Gesamtaufwand der gesamten Ausbildung in UStd. (zu 45 Minuten)
<i>Persönliche Zulassungsvoraussetzungen und Zielgruppe</i>	590
Abgeschlossenes Hochschul/Fachhochschulstudium und mind. 2jährige Berufspraxis in pädagogischen Handlungsfeldern	<i>Selbsterfahrung</i>
<i>Zulassungsverfahren</i>	teils als Workshop, teils als Supervisionsangebot
persönliches Gespräch	<i>Selbsterfahrung Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
<i>Sonstiges</i>	50
Ausnahmen beschließt die Kursleitung	<i>Weiterbildungssupervision</i>
<i>theoretisches und methodisches Konzept</i>	in Supervisionseinheiten und speziellen Workshops
Die Weiterbildung „Lösungsorientierte Beratung und Supervision in pädagogischen Handlungsfeldern“ als berufsbegleitendes Kontaktstudium an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg richtet sich an Personen, die in schulischen, psychosozialen und beratenden Einrichtungen tätig sind. Die Integration des systemisch-konstruktivistischen und des lösungsorientierten Ansatzes in ein praxiserprobtes Beratungs- und Supervisionsmodell für pädagogische Handlungsfelder unterstützt zielorientiertes und innovatives Denken und Handeln.	<i>Supervision Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
Vermittelt werden die Konzepte der lösungsorientierten Kurztherapie (Berg, de Shazer u.a.) und der Möglichkeitstherapie (O'Hanlon), die Konzepte der systemischen Beratung und Supervision der „Palo-Alto Gruppe“ (Watzlawick, Weakland, u. a.), der „Heidel-	90
	<i>Theorie- und Methodenlehre (Mindestumfang in Stunden)</i>
	300
	<i>Arbeit im Praxisfeld (Art und Umfang)</i>
	Klientenkontakt und Erstellung der Hausarbeit in pädagogischen Handlungsfeldern (mind.150 Std.)
	<i>Praxis Mindeststundenzahl gesamt (zu 45 Min.)</i>
	150

*Prüfungsverfahren*

Präsentation und Diskussion der Hausarbeit  
in Anwesenheit von Vertretern der Pädagogi-  
schen Hochschule

*Geschätzte Gesamtkosten der Weiterbildung*

5.800,00 €

*Anschrift*

*Weiterführende Module*

Vertiefende Weiterbildung in Supervision  
und/oder Coaching (je 100 Std.)

Wissenschaftlich Assoziation für Beratung,  
Supervision und Organisationsentwicklung  
e.V. (wAB)

Mozartstraße 29  
69121 Heidelberg

*Link zur Weiterbildungsordnung*

[www.ilbs.de](http://www.ilbs.de)

Tel. +49 6221 - 185 401 13

*Link zu Ethikrichtlinien*

[www.wa-beratung.de](http://www.wa-beratung.de) und [www.ilbs.de](http://www.ilbs.de)

Ansprechpartner\_in: Prof. Dr. Karl L. Holtz

E-Mail: [wab@online.de](mailto:wab@online.de)

Internet: [www.wa-beratung.de](http://www.wa-beratung.de)