

Hans Schwerzmann

Klaus Sander / Torsten Ziebertz: Personzentriert Beraten – Lehren – Lernen – Anwenden. Ein Arbeitsbuch für die Weiterbildung

Berlin: Frank & Timme, 2006. 256 Seiten, ISBN 3-86596-086-3, € 19,80/SFr. 34,80

Klaus Sander und Torsten Ziebertz präsentieren in diesem Buch die Praxisausbildung in „Beratung“ im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der FH Düsseldorf. Die Ausbildung richtet sich an Studierende höherer Semester und umfasst Selbsterfahrung und Supervision. Die Teilnehmenden sollen fähig werden, hilfreiche Gespräche mit Menschen „mit begrenzten Lebensproblemen“ zu führen. Gute Kenntnis der Grundlagenliteratur des Personzentrierten Ansatzes wird von ihnen bereits erwartet.

Die Publikation bietet einen konkreten Einblick in Arbeitsformen, Lernerfahrungen und Lernergebnisse. Die wesentlichen inhaltlichen und methodischen Aspekte des Curriculums werden in drei Kapiteln gezeigt: Theoretische Grundlagen Personzentrierter Beratung – erfahrungsorientierte Übungsmodelle – transkribierte Beratungsgespräche als Lernergebnis.

Im theoretischen Teil legen die Autoren knapp und mit griffigen Zitaten elementare Konzepte des PZA dar. Sie verdeutlichen ihr Verständnis Personzentrierter Beratung und leiten daraus didaktische und methodische Schlüsse für die praktische Ausbildung ab. Sie scheuen sich dabei auch nicht, deutlich Position zu beziehen. Ich fühlte mich dadurch angeregt und zur Diskussion eingeladen. Allerdings wären einige zusätzliche Informationen nützlich: Wie viele Stunden stehen in welcher Zeitspanne zur Verfügung? Wie ist das Studium insgesamt aufgebaut? Welche Kompetenzen und Erfahrungen bringen die Studierenden mit und in welchen Arbeitsbereichen machen sie ihre Praktika?

Das zweite Kapitel umfasst eine ganze Reihe erfahrungsorientierter Übungen für die Gruppenarbeit. Viele davon sind entlehnt (z. B. bei Gudjons), jedoch mit spezifischen Kommentaren wie auch mit kurzen Erfahrungsberichten von Teilnehmenden versehen. Das Lern- und Lehrverständnis der Facilitatoren zeigt folgendes Zitat (S. 86): „Die Teilnehmer einer Beraterausbildung sind motiviert, etwas über Möglichkeiten der hilfreichen Veränderung bei anderen zu erfahren und ihre Kompetenzen in dieser Hinsicht zu verbessern. Aufgabe der Ausbilder ist es, den Teilnehmern zu vermitteln, dass die Antwort darauf wiederum in der Frage liegt: Wie kann Veränderung in mir stattfinden?“ Wer in diesem Sinn ausbilden will, findet hier entsprechende Lernarrangements.

Ausführliche Transkripte von „Beratungsgesprächen mit Menschen in schwierigen Situationen“ dokumentieren zum Schluss die Lernergebnisse. Die Transkripte sind eingebettet in eine Einführung und, oft selbstkritische, Reflexionen der Berater/innen. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse von Nachbefragungen

zum Curriculum wie auch zu den Erfahrungen von Klientinnen und Beratern in den Gesprächen zusammengefasst. Auffallend und für Studierende ermutigend ist, dass die Klienten die Gespräche weitgehend als hilfreich beurteilen, während die Beratenden oft an ihrer Wirksamkeit zweifeln. Woher diese Diskrepanz? Die Beraterinnen richten ihr Augenmerk primär auf ihre, tatsächlich nicht immer geglückten, Interventionen. Die Klientinnen hingegen weisen vor allem auf deren Engagement und Interesse und bestätigen so einmal mehr das Gewicht des personzentrierten Beziehungsangebots.

Bevor ich nun einzelne Inhalte aufgreife, noch eine Anmerkung zur formalen Gestaltung des Buchs: sie ist nachlässig. Die Grafik erschwert die Lektüre, es fehlen gehäuft Punkte, Kommas, Leerschläge und Schriftzeichen und selbst das Ende eines Zitates ist nicht markiert. Es ist sehr zu wünschen, dass der Verlag sorgfältiger gestaltet und korrigiert.

Sander und Ziebertz sprechen sich dezidiert für eine erfahrungsorientierte Ausbildung im Rahmen einer Lerngruppe aus. Sie wollen insbesondere individuelle Lernprozesse ermöglichen und den Transfer in die Praxis erleichtern. Dazu konzentrieren sie sich auf vier Lernbereiche:

- 1) Erfahrung der eigenen Person
- 2) Erfahrung der Person des anderen Menschen
- 3) Erfahrung einer förderlichen Beziehung
- 4) Erfahrung methodisch kompetenter Vorgehensweisen

An einer Hochschule ein solches Modell anzubieten, halte ich angesichts der gegenwärtigen Ausbildungstrends für ebenso couragiert wie sinnvoll.

Didaktische Entscheide fällen die Autoren konsequent aufgrund ihrer Auffassung von Personzentrierter Beratung. Sie definieren sie – in Abgrenzung zur Personzentrierten Psychotherapie – als relativ kurzzeitiges Angebot, das problem- und lösungsorientiert sei. Sie weisen darauf hin, dass Beratung und Psychotherapie nicht eindeutig aufgrund einzelner Kriterien wie Dauer, Beziehung oder Problemstellung voneinander zu unterscheiden seien. Es gebe keine wissenschaftlich bestätigte Klassifikation von Problemlagen von Menschen in Beratung. „Vielmehr suchen Klienten mit anderen Anliegen Berater auf und erfahren auch andere Angebote als Therapie-Klienten“ (S. 57). Wesentlich sei, „von wem die Problemdefinition stammt und wer die Richtung der Lösung und Veränderung anzeigt“ (S. 59), wie eine Institution ihre Aufgabe sehe und wie Beratende ausgebildet seien.

Aus diesen Überlegungen würde meiner Meinung nach folgen, dass Berater/innen sich auch damit auseinandersetzen sollten, wie ein Arbeitsbündnis zustande kommt und welche Vor- und Nachteile es haben kann, wenn es z. B. auf Zielformulierungen, auf einer Themenwahl oder auf der Einigung auf eine bestimmte Methode beruht. Fragen des Settings und wie gute Zusammenarbeit im Dialog entwickelt und unterstützt werden kann, müssten erörtert werden. Dies fehlt mir im Curriculum.

Aus obiger Darstellung entnehme ich weiter, dass die Autoren es ablehnen, Beratungskonzepte auf generelle Annahmen über Eigenschaften von Klienten zu stützen. Genau das tun sie dann doch. So schreiben sie z. B.: „Nicht unbedingt selbst gespürter Leidensdruck führt Beratungsklienten in die Beratung, sondern oft Umweltdruck, drängende Personen, Instanzen und rechtliche Erfordernisse, soziale Defizite und Benachteiligungen“ (S. 73). Mir wird nicht klar, ob sie sich auf eine bestimmte Klientel beziehen (eventuell auf unfreiwillige und wenig motivierte Klienten in der sozialen Arbeit, denen sie ein Kapitel widmen). Dies müsste explizit zum Ausdruck kommen, denn sie bauen ihr Beratungs- und Ausbildungskonzept auf solchen Feststellungen auf.

Am wenigsten überzeugt haben mich Sander und Ziebertz mit einer Abwandlung der Grundlagentheorien. Sie erachten das Inkongruenzerleben als wichtigsten Motor für Veränderungen. Darum

betonen sie, dass in der Beratung nebst der Selbstexploration vor allem auch Fremd- und Lebensweltextploration angeregt und vermehrt „konfrontierende, Spannung schaffende und Unvereinbarkeiten aufzeigende Berateräußerungen“ (S. 73) eingesetzt werden sollen. Die Autoren sehen sich hier in Übereinstimmung mit Rogers (1959/1987, S. 22). Meines Erachtens setzen sie jedoch einen deutlich anderen Akzent als Rogers, der die Aktualisierungstendenz als zentrales Motiv annahm. Bedürfnis- und Spannungsreduzierung erachtete er zwar als Aspekte davon, er wollte jedoch ausdrücklich die Tendenz zum Wachstum und zur Kreativität betont wissen.

Welche Folgen hat dies für die Ausbildung? Meines Erachtens betont sie zu wenig das zentrale Angebot des PZA, wie wir mit Inkongruenzerfahrungen hilfreich umgehen können: mit wohlwollender, aufmerksamer Zuwendung – dem grundlegenden Beziehungsangebot entsprechend. Wie wichtig das ist, haben die Klientinnen in der schon erwähnten Nachbefragung deutlich gemacht. Mein Fazit: Für angehende Personenzentrierte Berater/innen ist entscheidend zu erfahren, wie liebevolle Annahme bei ihnen und bei anderen wirkt. Als Prüfsteine könnten ihnen einige bemerkenswerte Sätze von Rogers (1961/1973) dienen: „Wenn ich mich so wie ich bin akzeptiere, dann ändere ich mich“, oder: „Die Tatsachen sind freundlich“. Wenn sie dies aus eigener Erfahrung erfassen und darauf zu vertrauen beginnen, stehen ihre differenziellen Interventionen auf gutem Grund.