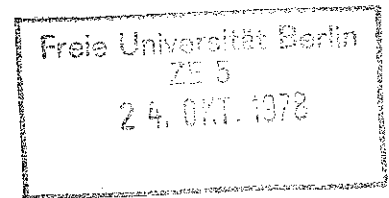


info

Studenten
beratung

Nr. 7

Becken, im Oktober 1978



I N H A L T

Redaktionsmitteilung	Seite	2
Arbeitsgruppe 1 Aus- und Fortbildung von Multiplika- toren	Seite	3
Arbeitsgruppe 2 Psychotherapie mit Studenten in Gruppen - ein Erfahrungsaustausch	Seite	20
Arbeitsgruppe 3 Institutionenberatung im prophylak- tischen Sinne	Seite	21
NACHRICHTEN		
Kündigung einer Studienberaterin	Seite	30
Rechtssprechung	Seite	32
DOKUMENTE		
Stellungnahme zum "Entwurf eines Gesetzes über den Beruf des Psycho- therapeuten"	Seite	34

Herausgegeben vom Zentralen Büro für Studienberatung (ZBS) der Hochschulen der Freien Hansestadt Bremen und der Psychologisch-therapeutischen Beratungsstelle (PTB) des Sozialwerks für die Mitglieder der Hochschulen der Freien Hansestadt Bremen in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Studentenberater in der Bundesrepublik und Berlin (West).
Redaktionsanschrift: Universität Bremen - Zentrales Büro für Studienberatung - Postfach 330 440, 2800 Bremen 33
Redaktion: Christiane Palm, Gerhard Zacharias

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

leider erreicht Euch dieses Info wesentlich später als es die Redaktion beabsichtigte. Aber ohne Beiträge können wir kein Info machen. Es sollte in Marburg deshalb einmal diskutiert werden, ob wir das Info nicht neu konzeptionell überdenken. Dies könnte in der Art geschehen, daß das Info künftig zu einem Thema theoretische Beiträge, Praxisberichte und politische Einschätzungen enthält - also themenzentriert wird - und das aktuelle Mitteilungsbedürfnis durch Rundbriefe gelöst wird.

So könnten auch Stellungnahmen zu aktuellen Ereignissen schneller bekanntgemacht werden. In der Hoffnung, dieses Thema mit möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen in Marburg besprechen zu können verbleibt

DIE REDAKTION

Arbeitsgruppe 1 - Aus- und Fortbildung von Multiplikationen

Die folgenden Auszüge aus dem dritten Zwischenbericht des Modellversuchs "Entwicklung und Erprobung eines Studienorientierungssystems zur Förderung berufsfeldbezogener Studienwahl und Studienreform" (StoP-Marburg) enthalten Überlegungen hinsichtlich der Qualifikation von "nebenamtlichen Studienberatern", wie Lehrer, Studenten, Hochschullehrer, die für die Diskussion in der Arbeitsgruppe nützlich sein können.

F 2/	1.1	Studienvorbereitende Beratung
Qualifikationsbereiche		

Die durch die gegenwärtigen Studienbedingungen gegebene relative Unwiderrufbarkeit einer einmal getroffenen Studienfachwahl, die in letzter Zeit vollzogene bzw. noch in Gang befindliche Umstrukturierung und Neuordnung zahlreicher Studiengänge, die "Formalisierung" des Hochschulzugangs und nicht zuletzt die angespannte und zum Teil unklare Situation in vielen akademischen Berufsfeldern machen eine sorgfältige Beratung und Orientierung von Schülern bei ihrer Studien- und Berufswahl dringlicher denn je.

Mit der zunehmenden Zahl von Schülerbesuchen an der Universität und der verstärkten Inanspruchnahme universitärer Beratungsträger durch Schüler erscheint von daher auch eine besondere Vorbereitung vor allem der nebenberuflichen und nebenamtlichen Berater als sinnvoll und notwendig.

Nach allen vorliegenden Erfahrungen lassen sich für die Planung und Gestaltung einer Universitätserkundung mehrere übertragbare Schwerpunkte festhalten. Hauptaufgabe sollte es sein, den Schülern

- den "Lernort Universität" verständlicher zu machen,

- verbindliche Informationen über sie interessierende Fachbereiche oder Studiengänge zu geben,
- einen Überblick über die in einer bestimmten Ausbildung erreichbaren Berufsfelder und -perspektiven zu verschaffen,
- Eindrücke von der Arbeits- und Lebenssituation der Studenten zu ermöglichen.

Bei der Realisierung eines solchen Programms muß jedoch, um einen Erfolg für die Schüler sicherzustellen, darauf geachtet werden, daß die gegebene Information und Beratung

- sowohl verständlich als auch entscheidungsrelevant ist,
- auf die tatsächlichen Probleme und Vorstellungen der Schüler eingeht,
- möglichst auf andere Bereiche und Fragestellungen übertragbar ist (exemplarisches Lernen),
- es den Schülern ermöglicht, weitergehende Informationen/Beratung selbständig einzuholen.

Die Auswertung der vom Studienorientierungsprojekt durchgeführten und betreuten Beratungsmaßnahmen für Schüler der Sekundarstufe II ergibt, daß in der studienvorbereitenden Beratung Qualifikationen in den folgenden Bereichen vorhanden sein sollten:

- Vertrautheit mit dem formalen und inhaltlichen Aufbau der Sekundarstufe II bzw. der Oberstufe, und mit der allgemeinen Schulsituation
- Kenntnisse über die Erwartungen und Vorstellungen der Schüler bezüglich Universitäts erkundungen
- Kenntnisse über die verschiedenen Möglichkeiten studienvorbereitender Beratung
- Kompetenz in der non-direktiven, klientenzentrierten Durchführung von Gruppenberatung
- Befähigung zur problemorientierten Aufbereitung und Vermittlung von Informationen
- Übersicht über die aktuellen Probleme im Bereich "Studien- und Berufswahl"
- Fähigkeit zur Analyse und Darstellung des Verhältnisses von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem

- Allgemeine Kenntnisse über Anforderungen, Probleme und Möglichkeiten der universitären Ausbildung
- Spezifische Kenntnisse über einzelne Studiengänge und damit verbundener Berufsfelder.

.....

Darüberhinaus muß allgemein das Problemfeld "Studien- und Berufswahl" behandelt werden und müssen Lernziele für die studienvorbereitende Beratung formuliert werden. Der spezifische Beitrag der Universität bzw. der einzelnen Gruppen an der Universität ist zu klären.

Themenbereich III: Erarbeitung angemessener und problemorientierter Beratungsformen und Veranstaltungen

Die Behandlung der vorgenannten Themenbereiche eröffnet die Möglichkeit, zielbewußt und problemorientiert konkrete Beratungsmaßnahmen und unterschiedliche Formen der Beratung zu entwickeln und auf Tauglichkeit und Realisierbarkeit hin zu diskutieren. Insbesondere hat an dieser Stelle die Umsetzung der allgemeinen Beratungsmaßnahme "Schülerbesuch" in fachbereichsbezogene Konzepte zu erfolgen. Auch hier gilt es wiederum, die einzelnen Beratungsträger funktionsgerecht in die Beratungsveranstaltungen zu integrieren.

Themenbereich IV: Verbesserung der didaktisch/methodischen Fähigkeiten der Berater

Wenn "Beratung" beim Wort genommen werden soll, dann muß sie über eine reine "Ein-Weg-Kommunikation" hinausgehen und den Ratsuchenden als aktiven oder zu aktivierenden Partner ernst nehmen. Für die im Bereich der studienvorbereitenden Beratung immer noch häufige Veranstaltungsform Vortrag bzw. Referat bedeutet dies, daß die vorgetragenen Inhalte und Informationen unmittelbar auf die Fragen und den Problemstand der Schüler bezogen sein müssen. Sie müssen - wie weiter oben bereits gesagt - verständlich, übersichtlich und entscheidungsrelevant sein.

Unabdingbar ist ein Mindestmaß an didaktisch/methodischer Kompetenz zudem in allen Formen der Gruppenberatung und

des intensiven Beratungsgesprächs. Gemeint ist dabei in erster Linie die Fähigkeit, sich auf den einzelnen ratsuchenden Schüler zu beziehen, ohne ihn durch Informationen zu erdrücken, die Fähigkeit, mit Rollenerwartungen und Autoritätsproblemen angemessen umgehen zu können, die Fähigkeit, möglichst alle Teilnehmer einer Beratungsgruppe in das Gespräch zu integrieren, usw.

Bei der genauen Ausfüllung dieses Seminarconceptes, das als zweitägige Veranstaltung im Sommer 1978 erstmals erprobt werden wird, kann teilweise auf bereits bestehende Bausteine des Studienorientierungsprojektes zurückgegriffen werden.

Ebenfalls einzuarbeiten sind Diskussionsergebnisse und Materialien aus der bestehenden Lehrerarbeitsgruppe des Studienorientierungsprojektes und aus anderen Fortbildungsveranstaltungen zum Thema "Beratung in der Schule".

Vorausgesetzt wird bei den Beratern ausreichende Information und Kompetenz, was Fragen des jeweiligen Studienganges und der betreffenden Studieninhalte angeht.

Auszug aus dem Baustein "Anlässe und Maßnahmen der Beratung in der Eingangsphase"

4. Aus- und Fortbildung für Berater in der Studieneingangsphase

4.1. Qualifikationsanforderungen

Ziel der Beraterausbildung ist es, die Berater zu befähigen, eigenständig und innovatorisch an ihrem Fachbereich die Beratung der Studieneingangsphase zu planen, durchzuführen und auszuwerten. Da die Bedingungen, unter denen Beratung stattfinden muß, sehr unterschiedlich sind, ist es notwendig, die Berater in die Lage zu versetzen, Beratungsnotwendigkeit zu erkennen und ihre Ursachen zu bestimmen. Sie sollen lernen, zielstrebig Beratungsmaßnahmen zu entwickeln, die langfristig in die Organisation und Verbesserung der gesamten Ausbildung mit aufgenommen werden können.

Der Berater benötigt hierzu folgende (übergreifende) Qualifikationen:

- a) Die fachwissenschaftliche Qualifikation, die über die Beherrschung des Fachgegenstandes hinausgehend Fragen der Hochschulsozialisation sowie der Ausbildungsbedingungen (Ziele und Aufbau des Studiums, spätere Berufliche Situation) umfassen sollte.
- b) Die Qualifikation, die Beratung in der Eingangsphase eigenständig zu entwickeln, d.h. der Berater muß nicht nur Bedingungen auf seiten der Studenten (ihre Interessen,

Fragen und Schwierigkeiten) und die Ausbildungsbedingungen des jeweiligen Faches kennen, sondern er muß auch kompetent sein, die in der Beratung zu behandelnden Themenbereiche aus eben diesen Bedingungen zu entwickeln und adäquate Formen der Vermittlung zu bestimmen.

- c) Weiterhin erforderlich sind Kenntnisse vor allem über das Lernen und Methoden der Gruppenarbeit und Gruppenberatung.
- d) Ferner benötigt der Berater die Qualifikation, den ablaufenden Beratungsprozeß auszuwerten, um gezielt Veränderungen einbringen zu können. Er muß Methoden der Auswertung kennen, die ihm die notwendigen Informationen zu liefern in der Lage sind.

Als übergreifende Qualifikation benötigt der Berater die Fähigkeit, die erworbenen Kenntnisse und entwickelten Vorstellungen in praktisches Handeln umzusetzen. Dies bedeutet für die Ausbildung, daß die - notwendige - theoretische Auseinandersetzung unmittelbare Relevanz für die Beratungspraxis haben muß. Sie muß also vom Berater als nutzbringend erfahren werden, seine vorhandenen Überzeugungen und Einstellungen mit einbeziehen und die unterschiedlichen Beratungsbedingungen berücksichtigen.

4.2. Aufbau von Ausbildungsseminaren

Um von den o.g. Qualifikationsanforderungen zu einem konkreten Ausbildungskonzept für einen einzelnen Fachbereich oder eine bestimmte Beratergruppe zu gelangen, müssen zunächst eine Reihe von Bedingungen geklärt und mit eingeplant werden.

- a) Struktur der Eingangsberatung
Wie umfangreich/umfassend soll die Eingangsberatung gestaltet werden (Orientierungswoche, Studieneinführungstag o.ä.) ?
Welche Themen und Gegenstandsbereiche sollen in der Beratung angesprochen werden?
Wie soll die Eingangsberatung durchgeführt werden (Kleingruppenberatung, Plenarveranstaltungen, Er kundungsveranstaltungen, usf.) ?

In welchem Zusammenhang steht die Eingangsberatung zu anderen Veranstaltungen des Fachbereichs (Einführungsvorlesungen, Eingangstutorien, usw.) ?

Wann und wie lange soll die Beratung stattfinden (vor der Vorlesungszeit oder im Semester) ?

Wird die Beratungsveranstaltung vom gesamten Fachbereich getragen/unterstützt?

- b) Vorbildung und Motivation der Berater
Welche inhaltlichen Kenntnisse über relevante Beratungsthemen besitzen die Berater?
Welche praktischen Erfahrungen in der Beratung oder in der Gruppenarbeit liegen auf seiten der Berater vor?
Sind die Berater hinsichtlich ihrer Vorkenntnisse homogen?
Mit welcher Motivation beteiligen sich die Berater an der Ausbildung?
- c) Stellung der Berater in der Universität
Sind die Berater Studenten, Hochschullehrer, nebenberufliche Berater usw.?
Welche Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie im Studium bzw. in der beruflichen Arbeit erworben haben, bringen sie mit?
Inwieweit beeinflusst ihre Fachausbildung die Beurteilung von Beratungsproblemen (z.B. eine pädagogische Ausbildung) ?
Welche Stellung gegenüber den zu beratenden Studenten haben die Berater; wie werden sie von den Studienanfängern wahrgenommen?
Wie ist die Kooperation und das Verhältnis der Berater zueinander?
- d) Erwartungen der Berater an die Ausbildung
Mit welchen Erwartungshaltungen ist zu rechnen?
Wo liegen die hauptsächlichsten Beratungsschwierigkeiten und in welchen Bereichen werden vornehmlich Lösungen erwartet?

Die Berücksichtigung dieser Faktoren führt jeweils im Einzelfall zu einer modifizierten Ausgestaltung des nachstehend aufgeführten Ausbildungskonzeptes. Seitens des Studienorien-

tierungsprojektes wurde es in verschiedenen Veranstaltungsformen auf seine Tragfähigkeit und Transverierbarkeit überprüft. Es diente als Grundlage sowohl für 4- bis 6-tägige Kompaktseminare, für studienbegleitende Arbeitsgruppen mit abschließendem Wochenendseminar, als auch für eine Reihe von 2-tägigen Seminarveranstaltungen.

Die Teilnehmer dieser Aus- und Fortbildungsveranstaltungen waren Studenten und nebenberufliche Berater, die nur zum Teil über praktische Beratungserfahrung verfügten oder durch ihre Arbeit als Tutoren bereits wichtige Kenntnisse und Erfahrungen erworben hatten. Ein nicht unerheblicher Teil der Berater waren Zweit- oder Drittsemester, denen die Schwierigkeiten eines Studienanfängers noch sehr gegenwärtig waren. Für fast alle Berater war eine ausführliche Auseinandersetzung - theoretisch wie praktisch - mit der Studienberatung neu. Ihre Erfahrungen waren von ihnen noch nicht ausgewertet und verallgemeinert worden. Spezielle, in der Ausbildung vermittelte didaktische Fähigkeiten waren nur vereinzelt anzutreffen.

4.3. Das Ausbildungskonzept

Um die vorgenannten Ziele in der Beraterausbildung auch unter verschiedenen Bedingungen realisieren zu können, muß das Seminarkonzept die folgenden vier Themenbereiche einschließen und ausfüllen:

Themenbereich I: Klärung der Motivation als Berater tätig zu sein; Auswertung eigener Erfahrungen als Erstsemester; Aufdecken des Bildes, das sich die Berater von den Studienanfängern machen.

Auf seiten der auszubildenden Berater sind deren Motivation und Interesse an ihrer Beratungstätigkeit entscheidende Bedingungen für den Erfolg der angestrebten Ausbildung. Auf dem Hintergrund der von den Beratern gemachten Erfahrungen und seines Selbstverständnisses können Erwartungen der Berater an das Seminar verständlich werden. Überzeugungen und Einstellung der Berater zu ihrer Tätigkeit werden so einseitig und veränderbar.

Die Ziele der Berater hängen zumeist ab von ihren eigenen

Erfahrungen zu Studienbeginn, ihren eigenen Problemen und Lösungsstrategien. Deren Verallgemeinerbarkeit und Aktualität für die Beratung muß angesprochen und überprüft werden. Maßstab hierfür sind Wissen über die Situation der Erstsemester und ihrer Ausbildungsbedingungen und Kenntnis über den Informationsstand und die Erfahrung der anderen Berater.

Das von den Teilnehmern immer wieder geäußerte Bedürfnis nach Sachdiskussion ist also nicht als Bedürfnis nach einer abstrakten theoretischen Diskussion und Bearbeitung der Beratungsprobleme unter Ausklammerung der eigenen Person und der praktischen Tätigkeit zu verstehen, sondern als Suche nach Begründungen und Bewertungen für das Verhalten in der Beratungssituation. Die Frage "warum berate ich?" ist der erste Zugang zur Lösung des Problems "wie berate ich richtig?".

Die Klärung der Motivation als Berater tätig zu sein und die Auswertung der eigenen Erfahrung als Erstsemester entspricht also einer Vorbereitungsphase in der Ausbildung, hat aber als Zielstellung Relevanz auch für alle anderen Seminarabschnitte.

Der Berater soll seine eigenen Ausgangsbedingungen und die der gesamten Gruppe kennenlernen. Er soll die gleiche oder unterschiedliche Problemsicht und Erfahrung der übrigen Teilnehmer wahrnehmen und aus der Analyse verschiedener individueller Lösungsmöglichkeiten die darin implizierten Beratungsziele und Beratungsprobleme erkennen. Wichtig ist es zu klären, daß die Erfahrungen der Berater die notwendige eigenständige Problembewältigung durch die Erstsemester nicht ersetzen können und nicht blockieren dürfen.

Vom Seminarleiter ist darauf zu achten, daß nicht nur Eindrücke ausgetauscht werden, sondern Begründungen mit angegeben werden. Wichtig ist dabei festzustellen, inwieweit die jetzige Situation die Situation zu Beginn des Studiums in ihrer Beschreibung und Gewichtung der Beratungsnotwendigkeiten verändert.

Eine weitere Funktion dieser Vorbereitungsphase für das Seminar ist es, dass für den Ausbilder die jeweiligen

Voraussetzungen der Teilnehmer und die Rahmenbedingungen der Veranstaltung deutlicher werden.

Themenbereich II: Aufzeigen zentraler Beratungsfelder; Bestimmung relevanter Themenstellungen und Inhalte in der Beratung

Aus der Analyse der Situation der Anfängerstudenten ergeben sich die grundlegenden Beratungsfelder, die allerdings je nach Ausbildungsbedingung ein unterschiedliches Gewicht erhalten können.

Für den Berater ist notwendig, sich eine ausreichende inhaltliche Kompetenz anzueignen, um einerseits wichtige und richtige Informationen weitergeben zu können, und andererseits in der Beratung die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten zu vermitteln, die den Studienanfänger in die Lage versetzen, sein Studium entsprechend den fachlichen, beruflichen und persönlichen Anforderungen selbstständig zu planen und durchzuführen. Es muß jedoch auf jeden Fall darauf geachtet werden, daß die Inhalte nicht auf die Beratungssituation "aufgesetzt" werden, sondern daß für den Ratsuchenden stets der Bezug zu seinen tatsächlichen und aktuellen Problemen und Schwierigkeiten deutlich wird.

Entsprechend den Anforderungen aus der Beratungspraxis müssen in der Beraterausbildung die folgenden vier inhaltlichen Schwerpunkte behandelt werden:

a) Übergangsprobleme Schule/Universität

Die Situation der Studienanfänger wird durch eine Reihe von Faktoren bestimmt, die dem Berater aus seiner eigenen Erfahrung bzw. Sozialisation in der Regel nicht mehr unmittelbar zugänglich und bekannt sind. Der Berater muß sich darüber Klarheit verschaffen, daß

- die Studienwahl wesentlich häufiger aufgrund spezifischer Sozialisation durch Schule und Elternhaus, als infolge genauer Kenntnis von Studieninhalten und der späteren beruflichen Tätigkeit getroffen wird,
- die Studienwahl immer noch signifikant abhängig ist von der sozialen Herkunft des Studenten,

- bei vielen Schülern eine Verschiebung der Bedürfnisbefriedigung in die Zukunft stattfindet, die zu hohen Erwartungen an das Leben als Student führen,
- die für eine differenzierte Studienwahl notwendige Auseinandersetzung mit alternativen Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsfeldern in der Regel unzureichend ist,
- die Beratungsbedürfnisse der Erstsemester nicht immer identisch sind mit den von ihnen in der Beratung artikulierten Fragen und Problembereichen.

Für die Ausbildung empfiehlt es sich, Materialien zusammenzustellen und auszuwählen, die die o.g. Problemfelder auf einem möglichst aktuellen Stand aufzeigen und erläutern.

Zudem sollte versucht werden - wie bei den nachstehenden Themen auch - die Diskussionen und Ergebnisse der Vorbereitungsphase mit einfließen zu lassen, um eine allzu abstrakte Auseinandersetzung mit dem Inhaltsbereich zu verhindern.

b) Studiengang und Hochschulsozialisation

Die Analyse des Studiengangs, der Ausbildungsinhalte und Ausbildungsziele sind ein weiterer Schwerpunkt sowohl der Beratung als auch der Ausbildung. Gerade in diesem Punkt wird von den Erstsemestern ein massives Beratungsbedürfnis angemeldet. Eine ausreichende Information und Diskussion über Studienplan und Studienbedingungen ist auf jeden Fall erforderlich. Über die Aneignung des Fachgegenstandes hinaus hat das Studium jedoch auch sozialisierende Funktionen, es werden Einstellungen, Verhaltensweisen und Kommunikationsformen erworben. Dieses Lernen läuft sozusagen nebenbei und wird in der Regel einer bewußten Auseinandersetzung nicht unterzogen.

(Bei der Durchführung verschiedener Seminare hat sich gezeigt, daß der Komplex "Fachsozialisation" an vielen Fachbereichen der neuralgische Punkt innerhalb der Beraterausbildung ist).

Von den Beratern ist zu fordern, daß sie über den Studien- gang, die einschlägigen Studienordnungen und den Studien- aufbau informiert sind. Einzelne Ausbildungsabschnitte und zentrale Lehrveranstaltungen sollten ihrem Inhalt nach bekannt sein, ebenso die unterschiedlichen Kennt- nisse und Fähigkeiten, die im Studium verlangt und ange- strebt werden. Abzuwägen und zu klären sind ferner Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Lehr- und Lernformen.

Nicht vergessen werden sollte die Tatsache, daß nicht nur der Student etwas mit seinem Studium, sondern auch das Studium etwas mit dem Studenten macht.

c) Berufsfelder und -perspektiven

Die Analyse der Ausbildung, eine sinnvolle Auseinander- setzung mit den Studienmotivationen (Fachwahl) und den Studieninhalten ist nur dann möglich, wenn auch die spätere berufliche Situation mit angesprochen wird. Für eine sinnvolle Studienplanung ist die Kenntnis der übergreifenden Ausbildungsziele unumgänglich. Die Her- stellung einer eigenständigen Studienmotivation und die Entwicklung von Interessen, Neigungen und selbstgewähl- ten Studienschwerpunkten ist um so stärker, je deut- licher die praktische Relevanz der Studieninhalte für den Studenten wird.

Jedes Studium ist Berufsausbildung. Die Absolventen müssen also durch die Ausbildung so qualifiziert wer- den, daß sie später verantwortungsvoll und kompetent ihre Arbeit leisten können. Mögliche Berufsfelder und Arbeitsbedingungen sollten bekannt sein, wobei darauf hinzuweisen ist, daß Prognosen zur Entwicklung des Ar- beitsmarktes schon deshalb nur vage Anhaltspunkte sind, weil sie mögliche politische Entscheidungen (z.B. über den gesellschaftlichen Bedarf von Lehrern oder Ärzten) nicht mit einbeziehen können.

d) Akademische Selbstverwaltung

Die Fragen der Studienanfänger beziehen sich nicht nur auf die Studieninhalte, sondern ebenfalls auf die Or- ganisation von Forschung und Lehre der Universität. Da-

bei ist die Struktur der akademischen Selbstverwaltung für die Erstsemester schwer zu durchschauen, Aufgabe und Funktion der verschiedenen Gremien meist nicht be- kannt.

Für den Studenten, der aufgefordert ist, an der Ge- staltung des Universitätsbetriebes mitzuarbeiten und seine Interessen zu artikulieren, ist es notwendig, daß er ausreichende Informationen erhält, die ihm eine aktive Teilnahme ermöglichen.

Die Berater müssen also über genaue Kenntnisse des Aufbaus der Universität und ihrer Fachbereiche ver- fügen. Die Arbeit und die Arbeitsbedingungen der einzel- nen Gruppen an der Hochschule müssen bekannt sein, um die unterschiedlichen Positionen verstehen und einord- nen zu können. Das gleiche gilt für die Bedeutung der akademischen Selbstverwaltung für die Entwicklung von Forschung und Lehre.

Es hat sich gezeigt, daß gerade am Beispiel der insti- tutionellen Verankerung und Weiterentwicklung der Stu- dienberatung an einem Fachbereich verdeutlicht werden kann, welche Struktur, Aufgabe und Funktion den einzel- nen Selbstverwaltungsorganen und Gremien zukommt.

(Der Einsatz von kurzen Planspielen bzw. dem systema- tischen Nachvollzug von Entscheidungsprozessen hat sich an dieser Stelle bewährt).

Themenbereich III: Zusammenfassung von Zielen, Möglichkei- ten und Funktionen von Beratung; Pla- nung geeigneter Beratungsveranstaltungen; Klärung von Kooperationsmöglichkeiten.

Zur Konzeptbildung und zur Planung der Beratung in der Eingangsphase ist es notwendig, die übergreifenden Funkti- onen, Aufgaben und Möglichkeiten von Beratung zu verdeut- lichen. Nur so können handlungsrelevante Beratungsziele er- arbeitet werden. Dazu ist es erforderlich, eine abschließen- de Auswertung der erarbeiteten Themenbereiche und eine vor- läufige Formulierung problemorientierter und realisier- barer Beratungsziele vorzunehmen.

Ziel ist es dabei, den bisher erreichten Kenntnisstand

zu artikulieren, eine Gewichtung der Inhalte nach Beratungsnotwendigkeiten vorzunehmen und sich noch einmal der zentralen Probleme der Beratung sowie der Probleme der Umsetzung zu vergewissern. Dabei ist auf die vorhergehende Analyse der Beratungssituation zurückzugreifen.

Für den Berater soll klar sein, daß die Notwendigkeit von Beratung Mängel in der Ausbildungssituation bzw. eine Störung der Kommunikationsstrukturen an der Hochschule widerspiegeln. Durch Beratung können die Ursachen dieser Mängel und Störungen ad hoc nicht behoben werden. Es sollte deshalb versucht werden, die Beratung soweit wie möglich in den Ausbildungsgang zu integrieren, um so tendenziell eine Umgestaltung bzw. Verbesserung der Studienbedingungen zu erreichen.

Ebenfalls herausgearbeitet werden muß, daß die Beratungssituation wesentlich vom Berater und seinen Qualifikationen bestimmt wird. Dabei spielt es eine große Rolle, wieweit er in der Lage ist, die von ihm angestrebten Ziele in adäquates Verhalten umzusetzen und wieweit ihm klar ist, daß Status und Funktion des Beraters seine Sichtweise in der und von der Beratung mitbestimmen.

Themenbereich IV: Umgang mit der Beratungssituation; praktische Übungen.

Bei jeder Aus- und Fortbildung von Beratern, die unmittelbar auf die Gestaltung und Durchführung von Beratungsveranstaltungen abzielt, ist es anregend und sinnvoll, durch geeignete Übungen die spätere Beratungssituation zu simulieren bzw. zu antizipieren, um die notwendigen praktischen Fähigkeiten der Berater zu fördern und zu überprüfen. Die nachstehend vorgeschlagenen und in der Ausbildung bewährten Verfahren sind allerdings nicht nur auf die Schlußphase des Seminars beschränkt, sondern können während der gesamten Veranstaltung zum Einsatz kommen. Dies ist insbesondere überall dort angezeigt, wo es notwendig ist, daß nicht nur die Beratung, sondern auch der Berater zum Diskussionsgegenstand wird.

(Verwiesen sei an dieser Stelle auch auf die Bausteine der Themenbereiche II, III, IV und V).

a) Kontrollierter Dialog

Zwei Teilnehmer diskutieren über ein Thema, ein dritter sitzt als Beobachter dabei und achtet auf die Einhaltung der Regeln: Bevor der eine Diskussionspartner auf das eingeht, was sein Gegenüber gesagt hat, muß er dessen letzte Äußerung sinngemäß wiederholen. Diese Übung trainiert die Fähigkeit, dem Gesprächspartner (Ratsuchenden) tatsächlich zuzuhören, seine Beiträge ernst zu nehmen und ihn nicht nur als "Stichwortgeber" für die eigenen Vorstellungen zu benutzen.

b) Vier-Ecken-Übung

Diese Übung ist ein unproblematischer Seminareinstieg, der insbesondere in größeren Gruppen ein rasches Kennenlernen und ersten sozialen Kontakt ermöglicht. Durch stärkere Themenzentrierung und Auswahl geeigneter Begriffe kann aber auch die Diskussion zu einem bestimmten Inhaltsbereich sehr gut vorstrukturiert werden.

Zu relevanten Themenbereichen - etwa: Funktion von Studienberatung, Beraterrolle, Hochschulzugang usw. - werden je vier Stichworte formuliert. In mehreren Durchgängen wird jeweils ein Begriffsquadrupel aufgedeckt und die Seminarteilnehmer werden gebeten, sich einem der Begriffe zuzuordnen. Den so gebildeten vier Kleingruppen wird eine bestimmte Zeit gegeben, sich über den Begriff, die dahinterstehende oder vermutete Problematik und die damit verbundenen eigenen Erfahrungen zu unterhalten. Nach Ablauf der Diskussionszeit werden die nächsten vier Begriffe aufgedeckt und die Gruppen neu gemischt.

Erreicht wird durch diese Übung eine intensive Diskussion in wechselnden Kleingruppen, die eine schnelle Thematisierung des allgemeinen Problemhintergrunds und die Vorbereitung übergreifender Fragenstellungen ermöglicht. Darüberhinaus ist es von Vorteil, daß die persönlichen Anteile der Seminarteilnehmer stärker in die Diskussion eingebracht werden können.

Die Übung kann im Plenum durch gemeinsame Strukturierung der angesprochenen Problembereiche und Fixierung wichti-

ger Fragestellungen (z.B. auf Wandzeitungen) ausgewertet werden.

c) Paar-Interview

Ähnlich wie die Vier-Ecken-Übung ist das Paar-Interview eine schon "klassische" Einstiegsübung, die in modifizierter Form - und über die Funktion "Kontakt/Kennenlernen" hinaus - auch dann eingesetzt werden kann, wenn die einzelnen Teilnehmer eines Seminars über eine bestimmte Entscheidung oder Einstellung ausführlich Auskunft geben sollen.

Die Gruppe wird in Paare aufgeteilt, die sich gegenseitig zu einer vorgegebenen Frage/Problemstellung interviewen - etwa: Erfahrungen am Studienbeginn, Motivation Berater zu werden, zentrale Ziele von Beratung usw.

Nach Ablauf der gesetzten Zeitspanne stellt jeweils ein Interviewpartner den anderen, bzw. dessen Meinung zu dem diskutierten Thema, der Gruppe vor.

Mit Hilfe dieser Vorgehensweise können in der Regel sehr umfassend und intensiv die Vorstellungen, Einstellungen und Bezüge jedes Seminarteilnehmers zu einem vorgegebenem Thema/Problem zur Sprache gebracht werden. Ebenso kann eine stärkere "Personalisierung" der Diskussion erreicht werden. Darüberhinaus wird durch das Paar-Interview die Fähigkeit zum gegenseitigen Zuhören gefördert.

d) Rollenspiel

Im Rollenspiel kann die reale Beratungssituation simuliert werden, und zwar in solchen Ausschnitten, die als besonders schwierig vorgestellt werden. Von den Teilnehmern wird gefordert, ihre neu erworbenen Fähigkeiten und Einstellungen auf die Probe zu stellen. Die unmittelbare Kontrolle durch die Beobachtung ermöglicht eine personenzentrierte Auswertung und sensibilisiert die Teilnehmer für das Problem der Umsetzung von Zielen in reales Verhalten und Handeln. Gleichzeitig ermöglicht das Durchspielen kritischer Beratungssituation

- Abbau von Unsicherheiten beim Berater
- Rückmeldung über die von ihm erreichten Qualifikationen
- Flexibilität und erhöhte Spontaneität

- Integration der verschiedenen Ebenen der erworbenen Qualifikationen.

e) Selbsterfahrungsübungen

Die Seminarteilnehmer sollen sich darüber klar werden und damit umzugehen lernen, daß Beratung ein Interaktionsprozeß ist, in den auch von seiten des Beraters hohe persönliche Anteile eingehen. Ziel ist es - z.B. bei der Klärung der Motivation als Berater tätig zu sein -, sich bewußt zu machen, daß in die Verhaltensweisen im Beratungsprozeß Motive, Interessen und Bedürfnisse des Beraters mit eingehen. Diese können offengelegt und ausgesprochen werden. Es ist häufig durchaus sinnvoll, daß sie auch Gegenstand der Auseinandersetzung zwischen Berater und Ratsuchendem werden. (Vgl. Themenbereiche III u. V)

f) Beratungsmethoden für die Gruppenberatung

Die Gruppenberatung stellt andere und höhere Ansprüche an den Berater als die Einzelberatung. Es geht nicht nur darum, Fragen, Probleme und Bedürfnisse des Einzelnen zu erfassen und Lösungsvorschläge gemeinsam zu erarbeiten, sondern sie mit denen der anderen Teilnehmer zu vermitteln, d.h. einen Diskussions- und Beratungsprozeß zwischen den Gruppenmitgliedern zu vermitteln. Die dazu notwendigen Qualifikationen können z.B. dadurch erworben werden, daß durch das Modell des Aus- und Fortbildungsseminars den Teilnehmern nützliches und sinnvolles Gruppenleiterverhalten transparent wird. (Vgl. Themenbereich III, Anhang)

g) Rückmeldung

Zur Kontrolle und Bewertung des eigenen Verhaltens und zur Klärung von Beziehungen, Spannungen und Konflikten unter den Teilnehmern ist für den Einzelnen und für die gesamte Gruppe ein ausreichendes feed-back erforderlich. Gerade bei Gruppen, die ziemlich heterogen zusammengesetzt sind und deren Teilnehmer sich nicht oder kaum kennen, hat es sich als günstig und zum Teil als notwendig herausgestellt, diesen Prozeß bewußt anzusprechen und zu organisieren. (In der einschlägigen Literatur finden sich hierzu eine Reihe von Übungen und Vorschlägen). Die Berater sollen sowohl für die Probleme der Selbst-

und Fremdwahrnehmung sensibler werden, als auch die Auswirkungen ihres eigenen Verhaltens besser einzuordnen lernen.

Zum Arbeitskreis "Erfahrungsaustausch mit psychotherapeutischen Gruppen"

Die vielen verschiedenen theoretischen und methodischen Ansätze in der Gruppenpsychotherapie machen eine Verständigung über Probleme, die dabei auftreten sehr schwierig. Auf der theoretischen Ebene würde die Entwicklung einer gemeinsamen Begrifflichkeit bzw. Systematik erfordern. Das können wir während der Tagung aber sicher nicht leisten.

Der andere Weg, nämlich von der Praxis herzukommen, schien Bernd Schmid und mir naheliegender, zumal wir z.B. in unserer Stelle (PBS) ganz gute Erfahrungen mit Supervisionsgesprächen mit Psychotherapeuten verschiedener Schulen haben.

Da aber der Bereich 'Probleme der Gruppenpsychotherapie' unendlich weit ist, schlagen wir als Hintergrund für den Erfahrungsaustausch die Vorstellung zweier Ansätze zur Gruppenpsychotherapie vor.

Wir denken, daß daran dann leichter einzelne neuralgische Punkte zu diskutieren sind.

Als Anregung noch eine Zusammenstellung einiger wichtiger Punkte:

- Auswahl von Gruppenteilnehmern
- Dauer der Gruppe (festes und offenes Ende)
- Verlauf der Gruppe
- Erfolgskriterien, Ziele
- Verhältnis von gruppenzentrierter zu individuumzentrierter (bes. Gestalt) Gruppenpsychotherapie
- feste Strukturen gegen offene (Gruppendyn./TA - Psychoanalyse, GT)
- schwierige Patiententypen (depressive Schweiger dominante, 'Co-Therapeuten')

11. September 1978

Eberhard Fuhrmann

Arbeitsgruppe 3 - Institutionenberatung in prophylaktischem Sinne

Der anschließend abgedruckte Text des Marburger Studienorientierungsprojekts beschreibt die Einflußnahme von Institutionen auf in "Institutionen" Tätige, ihre Selbstwahrnehmung und ihr Bewußtsein. Dieser Aspekt sollte mitbedacht werden, wenn es darum geht, zu diskutieren, wie von seiten der Beratung Einfluß auf Institutionen genommen werden kann.

7. Dokumentation einer Pilotveranstaltung

Franz Wellendorf

7.1

Hinweise zum Seminar "Institutioneller Kontext von Studienberatung am Beispiel der eigenen Arbeitssituation" vom 15. bis 17.9.1977

Ziel des Seminars ist es, die Sensibilität für die institutionellen Aspekte von Beratungssituationen zu entwickeln. Es wird die Fähigkeit gefördert, den institutionellen Kontext der Beratung zu analysieren und in die eigene Beratungsstrategie miteinzubeziehen. Die Teilnehmer erhalten Gelegenheit, ihre eigene Arbeitssituation im Hinblick auf Fragen zu bearbeiten wie:

- Wie lassen sich die institutionellen Aspekte der Beratungssituation diagnostizieren?
- In welcher Kommunikationsstruktur ist die eigene Beratungsarbeit eingebunden?
- Welche Erwartungen haben andere und ich selbst in bezug auf die Arbeit als "Berater"?
- Wie wird die Beratungsbeziehung definiert und welche Konflikte treten dabei auf?
- Welche Gruppenbeziehungen beeinflussen die Beratungsbeziehung?
- Welche Macht-, Autoritäts- und Abhängigkeits- bzw. Einflußstrukturen haben auf die Beratungssituation Einfluß?
- Wie beeinflußt die eigene berufliche Position innerhalb und außerhalb der Institution die Beratungsbeziehung?
- Welche institutionellen Ziele hat die Beratung und wie verhalten sie sich zu den persönlichen Zielen der Berater und Beratenen?

- Welche Beratungsarrangements sind unter welchen institutionellen Bedingungen besonders geeignet?
- Welche Strategien lassen sich entwickeln, um Innovationen im institutionellen Kontext von Beratung in Gang zu bringen?

Das Seminar wird Gelegenheit bieten, an Problemen des Transfer des Gelernten auf die eigene Arbeitssituation zu arbeiten.

Es soll im Plenum und in Kleingruppen gearbeitet werden.

Die Teilnahme an dem Seminar setzt voraus, daß alle Teilnehmer bereit sind, ihre eigenen Erfahrungen mit der Beratungsarbeit einzubringen.

Franz Wellendorf

Bericht über das Fortbildungsseminar "Institutioneller Kontext von Studienberatung am Beispiel der eigenen Arbeitssituation" vom 15. bis 17. 9. 1977

1.) Zielsetzung und Konzeption des Seminars:

Studienberatung an der Hochschule findet stets in einem spezifischen institutionellen Kontext statt. Berater und Ratsuchender gehen nicht nur "als Menschen" eine Beziehung ein; sie tun dies vielmehr zugleich immer als Träger spezifischer Rollen: Student, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, nebenberuflicher oder hauptberuflicher Studienberater, Hochschullehrer etc. In diesen Rollen sind sie in ein komplexes, institutionell geregeltes Gefüge von Kommunikations-, Einfluß-, Abhängigkeits- und Machtbeziehungen eingebunden, das in vielfacher Weise die konkrete Beratungssituation und das Empfinden, Denken und Handeln der an ihr Beteiligten beeinflusst.

Ziel des Seminars war es, die Sensibilität der Teilnehmer für den Einfluß zu erhöhen, den das institutionelle Gefüge von Kommunikations-, Einfluß-, Abhängigkeits- und Machtbeziehungen auf den Beratungsprozeß und die eigene Arbeit hat. Der Einfluß, den der institutionelle Kontext ausübt, hängt von der jeweiligen Position des Teilnehmers in der Hochschule, seinen spezifischen Aufgaben und Verpflichtungen und von der Klientel ab, die er zu versorgen

hat. Die Teilnehmer sollten Gelegenheit haben, ihre persönliche Art, den institutionellen Kontext ihrer Arbeit wahrzunehmen, seinen Einfluß zu verarbeiten und auf ihn zu reagieren, ein Stück weit zu erforschen und zu reflektieren.

Ausgangspunkt sollten die eigenen praktischen Erfahrungen mit der Arbeit als Berater an der Hochschule sein.

2.) Verlauf des Seminars:

Nach der Eröffnung des Seminars stellten sich die Teilnehmer der Reihe nach kurz vor. Dabei teilten sie mit, welche Motive sie für ihre Teilnahme an dem Seminar hatten. Die Motive waren unterschiedlich: der Wunsch, den institutionellen Einfluß auf den Beratungsprozeß besser kennen zu lernen; das Bedürfnis nach Erfahrungsaustausch mit Kollegen, die gleiche oder ähnliche Arbeit an der Hochschule machen; die Hoffnung, die eigene als unzureichend empfundene Ausbildung für die Beratungsarbeit zu ergänzen; der Wunsch, Teilnehmer eines früheren Seminars, mit denen man interessante Erlebnisse gehabt und sich gut verstanden hatte, wiederzusehen; das Bedürfnis nach persönlichen Kontakten; die Absicht zu prüfen, ob "ähnliche Veranstaltungen" für eigene Mitarbeiter sinnvoll sein können; die Suche nach Beratungsstrategien, die den institutionellen Kontext von Beratung mit einbeziehen. Es zeigte sich, daß die Motive, an dem Seminar teilzunehmen, selbst institutionelle Probleme der Beratung an der Hochschule spiegeln: das Problem der angemessenen Ausbildung; die starke Isolation bei der alltäglichen Arbeit; das Fehlen eines Ortes, an dem die Berufserfahrungen kontinuierlich und kompetent gemeinsam gearbeitet und reflektiert werden können; der Mangel an geeigneten Konzepten für eine institutionell eingebundene Beratungsarbeit; das Fehlen von Gelegenheiten, die persönlichen Belastungen, die mit der Arbeit verbunden sind, zu besprechen und zu bearbeiten.

Zu Beginn der Arbeit im Seminar wurde den Teilnehmern eine Falldarstellung vorgelegt und ihnen die Aufgabe gestellt,

in kleinen Gruppen diesen Fall aus der Beratungspraxis daraufhin zu untersuchen, inwiefern an ihm institutionelle Probleme sichtbar werden, und ihn in Beziehung zu den eigenen Erfahrungen zu setzen. In den beiden verbleibenden Sitzungen des ersten Tages diskutierten die Teilnehmer dann intensiv ihre eigenen Erfahrungen mit der Beratungsarbeit an der Hochschule. Es wurde versucht, mit Hilfe einer großflächigen graphischen Darstellung den institutionellen Kontext der Beratungsarbeit darzustellen und die eigene, von der besonderen Position und Aufgabe festgelegte Stellung im Gefüge der Kommunikations-, Einfluß-, Abhängigkeits- und Machtbeziehungen der Institution Hochschule zu bestimmen. Wie sich zeigte, ist es für den Berater oft schwer, sich über sein Eingebundensein in die Institution realitätsgerecht klar zu werden. Es entstehen starke emotionale Spannungen, Ambivalenzen und Blockaden. Unter anderem wurden folgende Probleme deutlich (und z.T. im Verlauf des Seminars weiter bearbeitet): Steht der Berater innerhalb der außerhalb der institutionellen Verknüpfungen oder schwankt er zwischen Innen und Außen hin und her? Worin ist seine Identität begründet? Kann er sich auf die institutionellen Verwicklungen einlassen und seine Identität wahren? Einigen Teilnehmern fiel es sehr schwer, sich über ihre Rolle und ihre eigene Einstellung zu ihr Klarheit zu verschaffen. Sie schwankten zwischen Identifikation und Distanzierung. Die Anwesenheit von Beratern in unterschiedlichen Positionen (hauptamtlich, nebenamtlich, nebenberuflich etc.) führte im Seminar zu Rivalitäten und Konkurrenzproblemen: Gibt es "große, souveräne und wichtige Berater" und "kleine, unsichere und unwichtige Berater"? Die Erfahrung und Erkenntnis, als Berater in ein kompliziertes, unübersichtliches Netz von Abhängigkeit und Druck eingebunden zu sein, führte zu dem leidvoll erfahrenen Dilemma, beraten, d.h. Klarheit schaffen zu müssen in einer Situation, die man selbst kaum durchschaut. Teilweise waren die Teilnehmer von den Verwicklungen und Komplexitäten so gelähmt, daß sie das Gefühl hatten, ihre Situation niemals klar darstellen zu können. Das Entstehen derartiger Gefühle ist wahrschein-

lich selbst ein wichtiger Aspekt der institutionellen Dynamik. Die Unklarheit der Situation wird auch dadurch vergrößert, daß es in der Hochschule viele Arten von Beratung und Beratern gibt, deren Aufgaben- und Kompetenzbereiche nicht klar definiert und voneinander abgegrenzt sind und die nicht in eindeutigen Beziehungen zueinander stehen. In diesem Zusammenhang wurde die Frage diskutiert, wem diese Unklarheit der Zustände eigentlich nützt. Oder anders formuliert: Welchen Nutzen ziehen die verschiedenen Instanzen und Betroffenen - auch der Berater selbst - aus der institutionellen Verwirrung? Was soll verborgen werden? Es ist auffällig und verständlich, daß die Teilnehmer bei der Darstellung ihrer Probleme weitgehend an die Belastungen und den Druck, die sie in ihrer alltäglichen Arbeit spüren, dachten. Es fiel den meisten ausgesprochen schwer, die Möglichkeiten, die ihnen die Arbeit bietet, die Befriedigungen und den Spaß, die sie daraus ziehen, wahrzunehmen und zum Ansatzpunkt für Überlegungen zu einer produktiven Klärung und Entfaltung ihrer Beratungsarbeit zu machen. Obgleich das Gewicht der Belastungen durch Überforderung, Unklarheit, Druck und Abhängigkeiten gewiß nicht unterschätzt werden darf, hatte ich doch den Eindruck, daß ein Grund für die Betonung der negativen Seiten darin zu suchen ist, daß auf diese Weise eine offene Konfrontation der Teilnehmer miteinander als Berater in verschiedenen Positionen und mit unterschiedlicher Kompetenz vermieden werden kann. In der Klage über institutionelle Mißstände können alle einig sein. Dieser Aspekt spielte im weiteren Verlauf des Seminars noch eine Rolle. Bereits am ersten Tag wurde aber deutlich, daß die Teilnehmer sich ihren Klienten und ihren Klienten und ihren verschiedenen Kollegen jeweils unterschiedlich nah und verbunden fühlten. Besonders das Verhältnis zwischen nebenberuflichen Beratern, selbst oft Studenten, zu den Hochschullehrern erwies sich als konfliktträchtig. (Das zeigte sich z.B. in einer Bemerkung wie: "Wenn die Hochschullehrer mich für meine Arbeit loben würden, würde ich mich fragen, was ich falsch gemacht habe!") Diskutiert wurde auch die Frage, ob der Druck, den der Berater von verschiedenen Seiten auf sich lasten

spürt, dazu führt, ihn - zumindest unbewusst und verdeckt - an die Studenten weiterzugeben. Sowohl die Diskussion als auch das graphische Bild der Institution, das die Teilnehmer herstellten, zeigte, daß der Berater vorwiegend als ein zentraler sich im Schnittpunkt institutioneller Einflüsse sieht. Überdies wurde deutlich, daß, obwohl alle die Probleme auf den Nägeln brennen, einige sich besonders intensiv an der Diskussion beteiligten, während andere eher schwiegen. Diese Spaltung stimmte mit derjenigen in haupt- und nebenamtliche Berater auf der einen und nebenberufliche auf der anderen Seite überein.

Diese Beobachtungen wurden am zweiten Tag Ausgangspunkt der Arbeit. Wenn die Zusammenhänge und Probleme, in die der Berater an der Hochschule verwickelt ist, sehr komplex, unklar und überfordernd sind, so wird es besonders notwendig, die Möglichkeiten gegenseitiger Information, gemeinsamer Problemlösung und Suche nach Lösungsmöglichkeiten zu erforschen. Die dafür unerlässliche Zusammenarbeit muß die unterschiedlichen Ausgangspositionen und die jeweilige Stellung der Berater im System der Hochschule berücksichtigen. Berater mit unterschiedlichen Anstellungsverträgen, Status, Kompetenzen und Erfahrungen müssen kooperieren. Deshalb wurden zu Beginn des zweiten Tages zwei Gruppen (Teams) aus den Teilnehmern gebildet. Die eine Gruppe saß im Innen-, die andere im Außenkreis. Die Gruppen waren aus haupt- und nebenamtlichen und nebenberuflichen Beratern und Mitgliedern des Kooperationssystems Studienberatung gemischt zusammengesetzt. Die im inneren Kreis sitzende Gruppe wurde als Arbeitsteam definiert und erhielt folgende Aufgabe: "(1) Bestimmung der 5 wichtigsten Probleme, die durch institutionelle Faktoren, die den Beratungsprozeß beeinflussen, hervorgerufen werden. - (2) Einigung auf die Reihenfolge, in der die Schwierigkeiten gelöst werden sollen". Die im Außenkreis sitzenden Teilnehmer hatten die Aufgabe, die Beratung des Arbeitsteams zu beobachten und anschließend sich zu zwei Fragen zu äußern "(1) Was haben Sie beobachtet? Insbesondere: Was hat die Klärung der Probleme gefördert? Was hat sie

behindert? - (2) Wie hat das, was Sie gesehen haben, auf Sie gewirkt?" In der zweiten Sitzung des Vormittags übernahm die andere Gruppe (An der ich mich beteiligte) die Aufgabe im Innenkreis. Es zeigte sich, daß es den Arbeitsgruppen z.T. recht schwer fiel, die ihnen gestellten Aufgaben zu bewältigen. Es bestand eine starke Tendenz, mögliche Konfliktfelder und klare Entscheidungen zu vermeiden. Vor allem scheint es schwer zu sein, zu seinen eigenen Erfahrungen als Berater Vertrauen zu haben und zu stehen und die Unterschiede in der Kompetenz, den Aufgaben und der Erfahrung, die zwischen den verschiedenen Beratern bestehen, realistisch zu betrachten und als Kooperationschance zu nutzen. Die Konkurrenz unter den verschiedenen Beratern, bzw. das Bedürfnis, sie zu vermeiden und zu verleugnen, spielt eine wichtige Rolle. Gerade die Unklarheit in den Rollen, Aufgaben und Kompetenzbereichen der Berater, die Kompliziertheit des institutionellen Gefüges und der von vielen Seiten erlebte Druck dürften es erschweren, die Probleme der Konkurrenz unter den Beratern zu klären.

Um die verdeckten Meinungen und Wertungen, die Berater in verschiedenen Positionen übereinander haben und in die auch institutionelle Wertungen (z.B. von "Student" und "Hochschullehrer") eingehen, der Bearbeitung zugänglich zu machen, wurde am Nachmittag des zweiten Tages folgendes Spiel durchgeführt: Die Teilnehmer traten in lockerer Folge in den Kreis auf einen (durch einen Zettel markierten) Platz, der ihre institutionelle Rolle (Hochschullehrer, Student, Wissenschaftlicher Mitarbeiter usw.) bezeichnete. Von hier aus, d.h. von ihrer institutionellen Position aus, äußerten sie gegenüber jeweils einer der anderen Positionen spontan ein indirekt formuliertes Vorurteil mit Hilfe der Formel: "Ich weiß ja, daß es nicht stimmt. Aber ..." (z.B. "... aber Hochschullehrer drücken sich doch nur vor den Beratungsaufgaben!"; "... aber nebenberufliche Studienberater trinken doch nur Bier mit den Studenten!" etc.) Das Äußern der Vorurteile und die auf sie erfolgenden Reaktionen waren z.T. sehr heftig und emotional. Die Teilnehmer waren selbst überrascht und

erschreckt über die Heftigkeit ihrer Reaktionen und Gefühle. Der Rest der Arbeitszeit an diesem Tag wurde benutzt, um das zutage geförderte Material zu klären und zu bearbeiten.

Der letzte Tag diente (wie bereits zu Beginn des Seminars angekündigt worden war) der Klärung der Frage, was die Teilnehmer - jeder für sich - in dem Seminar über die institutionellen Aspekte ihrer Arbeit haben lernen können, welche Fragen ungeklärt bleiben mußten und welche Schlußfolgerungen zu ziehen seien. Bei der Diskussion wurde u.a. deutlich, daß das Seminar in seinem Ablauf und den in ihm aufgetretenen Problemen so etwas wie ein Spiegel für die institutionelle Problematik von Beratung an der Hochschule war. Hier wie dort treten ähnliche Strukturen und Prozesse auf.

3.) Schlußfolgerungen:

Obgleich es voreilig wäre, aus den Erfahrungen mit diesem Seminar weitgehende Schlüsse hinsichtlich der Problematik von Beratung an der Hochschule oder auch nur der Konzeption für eine Weiterbildung von Beratern zu ziehen, möchte ich doch einige unsystematische Überlegungen, die ich im Rückblick auf das Seminar abgestellt habe, mitteilen:

- a) Die Weiterbildung von Beratern, auch die in Gestalt von Seminaren wie das, über das ich hier berichte, kann die Unklarheiten und Mängel des Beratungssystems an den Hochschulen nicht beseitigen. Das gilt besonders für eine Arbeit am "institutionellen Kontext" von Beratung.
- b) Seminare wie das skizzierte können nur die Aufgabe haben, den einzelnen Berater für die Probleme, die der "institutionelle Kontext" aufwirft, wie man so sagt "sensibler" zu machen und seine Beratungskompetenz zu verbessern, indem sie ihm helfen, die Einflüsse des institutionellen Gefüges der Hochschule auf die eigene Arbeit und auf die Probleme seiner Klienten bei der Realisierung einer Beratungskonzeption zu berücksichtigen. Für die Verbesse-

rung der Arbeit von Beratungsstellen, d.h. von Arbeitsteams, müßte die Fortbildung dem ganzen Team gelten.

c) Eine Fortbildung von Beratern, die den "institutionellen Kontext" nicht berücksichtigt, ist der Arbeit von Beratungsstellen an der Hochschule nicht angemessen. Denn dieser Kontext übt einen außerordentlich großen Einfluß auf die konkrete Beratungsarbeit aus.

d) Einzelne Seminare sind höchstens ein "Tropfen auf den heißen Stein". Wegen der großen emotionalen Betroffenheit, der Konflikte, Ängste, Fluchttendenzen etc. der Teilnehmer (die sich darin natürlich nicht von anderen Menschen unterscheiden) kann das Lernen in diesem Bereich nur in kleinen Schritten erfolgen. Das erfordert ein Stufenprogramm der Fortbildung über einen längeren Zeitraum hin.

Nachrichten

Kündigung einer Studienberaterin

An der Gesamthochschule Essen ist die seit 1975 in der Zentralen Studienberatung tätige Kollegin Bärbel Rompeltien gekündigt worden.

Das von Gründungsrektor Kröll unterzeichnete Kündigungsschreiben ist in jeder Hinsicht ein trauriges Dokument der hochschulpolitischen Gegenreform.

Die Kündigungsgründe - es handelt sich um eine Vielzahl von Einzelvorwürfen - werden angeführt von dem Vorwurf, als Unterzeichnerin eines ÖTV-Flugblattes zum Personalratswahlkampf (das presserechtlich von der ÖTV verantwortet wurde) den Kanzler und den Personaldezernenten "verunglimpft" und damit den Betriebsfrieden gestört zu haben.

Die weiteren - etwa zehn - Einzelgründe laufen im wesentlichen unter dem Begriff "Mißachtung von Weisungen" und sind Verfehlungen solchen Kalibers wie z.B. "Teilnahme an Gremiensitzungen ohne vorherige Konsultation der kommissarischen Sprecherin der ZBS", Verfügung über Schlüssel zu Büroräumen (i.e. das Sekretariat der ZBS!!) ohne Wissen der Sprecherin", "Beantragung einer Urlaubsgenehmigung unter Umgehung und ohne Information der Sprecherin" usw.

Insbesondere dieser Kündigungsgründe sind nur verständlich vor dem Hintergrund der Situation der Essener Studienberatungsstelle.

Die Essener Studienberatung ist eine Zentrale Einrichtung. Sie hat eine Satzung, nach der ein von der Mitarbeiterversammlung gewählter Sprecher in Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterversammlung die laufenden Geschäfte führt. Die Aufgaben der Mitarbeiterversammlung werden gegenwärtig (nach der Übergangsregelung) von der Zentralen Kommission für Studium und Lehre wahrgenommen. Zwischen Kommission (als Mitarbeiterversammlung) und der kommissarischen Sprecherin kam es zu

unterschiedlichen Auffassungen über Inhalt und Anwendung der Satzung, wobei der Rektor offenbar die Position der komm. Sprecherin stützte.

Das in dieser Konsequenz geborene Kündigungsschreiben setzt implizit die "Führung der laufenden Geschäfte" mit hierarchischer Weisungsbefugnis gleich. Die Kündigung stellt so einen Akt dar, der sich nicht nur gegen ihr unmittelbares Opfer sondern auch gegen die ungeliebte Satzung richtet.

Der ASTA der Gesamthochschule Essen hat eine umfangreiche Dokumentation zu diesem Fall herausgegeben, in der die Kündigungsgründe und der hochschulpolitische Hintergrund dieses Vorganges beleuchtet werden - erhältlich beim ASTA der GHS Essen, Universitätsstr. 43, Essen.

Über die am Arbeitsgericht Essen anhängige Kündigungsschutzklage wird vermutlich erst Anfang 1979 entschieden werden. Die Kollegin hat Rechtsschutz von der ÖTV erhalten.

Rechtssprechung

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einem Urteil vom 13. 4. 1978 aufschlußreiche Feststellungen zur Tätigkeit von Studienberatern getroffen. Die Entscheidung bezieht sich auf die Kündigung eines Studienberaters, der mit einem offenen Brief auf seinen Ausschluß aus der Gewerkschaft reagierte. In diesem Brief gab er eine politische Stellungnahme ab, die den Anlaß für die Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis mit der Universität gab.

Das Gericht stellt fest, daß die besondere politische Treuepflicht sich bei Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst aus dem jeweiligen Amte ergebe.

Dazu führt das Gericht aus:

" Als Berater und Therapeut muß der Kläger gesteigerten Anforderungen genügen. Er muß den Studenten, die sich ihm anvertrauen, glaubwürdig die Grundwerte der Verfassung vermitteln. Die Studenten sollen erkennen, daß Freiheit, Demokratie und sozialer Rechtsstaat Werte sind, für die einzusetzen es sich lohnt. Hat der Berater und Therapeut selbst kein positives Verhältnis zu den Grundwerten und Grundprinzipien unserer Verfassung, kann er den Studenten, die sich an ihn wenden, nicht das Wissen und die Überzeugung vermitteln, daß diese Demokratie ein verteidigungswertes und zu erhaltendes Gut ist.

Darüber hinaus besteht die Gefahr, daß ein solcher Berater und Therapeut die Studenten in seinem Sinne gegen die Grundwerte unserer Verfassung beeinflusst. Die beratungs- und behandlungsbedürftigen Studenten sind diesen Einflüssen mehr oder weniger hilflos ausgesetzt. Die Beratung und Therapie ist deshalb wie die Lehr- und Erziehungstätigkeit eine Aufgabe von staatspolitischer Bedeutung (vgl. BVerwG NJW 75/1139; BAG AP Nr. 2 zu Art. 33 Abs. 2 GG).

Demgegenüber kann der Kläger nicht mit Erfolg darauf verweisen, seine Gesprächspsychotherapie und Verhaltenstherapie berühre den Staat und seine Verfassung nicht. Inwieweit die Schwierigkeiten der Studenten, die sich an das Studienbüro

wenden, in den Bereich von Staat und Verfassung und deren Grundwerte im einzelnen übergreifen, kann dahinstehen. Auch kann unerörtet bleiben, inwieweit der Kläger im Einzelfall ein solches Übergreifen gesehen und aus seiner politischen Einstellung therapeutisiert hat.

Das Heidelberger Patientenkollektiv, welches in der Terroristenszene eine gewichtige Rolle spielt, hat bewiesen, welche verheerenden Schäden im Rahmen therapeutischer Maßnahmen angerichtet werden können.

Das dem Kläger erteilte gute Zeugnis besagt nichts darüber, inwieweit seine feindliche Einstellung gegenüber dem Staat und seiner Verfassung in die Therapie eingeflossen ist. Daß eine solche Einflußnahme naheliegt, kann kaum übersehen werden."

DOKUMENTE

Der Entwurf eines Gesetzes über den Beruf des Psychotherapeuten berührt auch die Belange einer Reihe von Kolleginnen und Kollegen in den psychologisch-therapeutischen Beratungsstellen. Eine Gruppe Bielefelder Diplompsychologinnen und Diplompsychologen hat die anschliessend abgedruckte Stellungnahme erarbeitet. Kontaktadresse für Nachfragen usw.:
W. Neumann, Zentrale Studienberatung, Universität Bielefeld,
R 5-146, Universitätsstr.1, 4800 Bielefeld 1.

Stellungnahme zum "Entwurf eines Gesetzes über den Beruf des Psychotherapeuten," Stand: 12. Juli 1978

Das Ausmaß der Personen, die beratungs- und behandlungsbedürftig sind, ist anerkanntermaßen beträchtlich. Diese Personen finden sich einer unregelmäßigen und unüberschaubaren Situation gegenüber. Die ihnen angebotenen Hilfen sind weitestgehend unkontrolliert und gesetzlich nicht abgesichert.

Insofern ist es außerordentlich begrüßenswert, daß vom Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit ein Gesetzentwurf vorgelegt wird, der durch Schaffung des "neuen Heilberufs des Psychotherapeuten" in der Versorgung der Bevölkerung zu Verbesserungen führen will.

Der Entwurf sieht vor, daß im wesentlichen klinische Psychologen nach 3-jähriger psychotherapeutischer Zusatzausbildung die Berufsbezeichnung "Psychotherapeut" erwerben können. Deren Leistungen, "die in der Therapie von Neurosen u.a. mit Krankheitswert" bestehen, sollen über die Krankenkassen abrechenbar sein. Die Ausbildung soll an anerkannten staatlichen Einrichtungen durchgeführt werden.

Der vorliegende Entwurf stellt u.E. keine wesentliche Verbesserung der bestehenden Versorgungssituation dar und enthält wesentliche grundsätzliche Mängel, die eine Forderung nach völliger Neuorientierung notwendig machen.

1. In dem Gesetzentwurf wird nur ein Teilbereich der psychosozialen Versorgung für nur eine Berufsgruppe geregelt. Es fehlt eine umfassende Regelung für den Gesamtbereich der psychosozialen Versorgung einschließlich der Ärzte und der anderen an der Versorgung beteiligten Berufsgruppen (Sozialarbeiter, Pädagogen u.a.m.).

Dies ist insofern bedauerlich, da diese Regelung weder einen Fortschritt in der Überschaubarkeit für die Betroffenen bringen (es wird ärztliche und nicht-ärztliche Psychotherapeuten geben), noch verhindert würde, daß durch Schaffung eines Monopols für eine Berufsgruppe alle anderen auf diesem Gebiet therapeutisch Tätigen abqualifiziert werden.

2. Der gesamte Entwurf hat sich das medizinische Krankheitsmodell zu eigen gemacht, wobei weder der Stand der modernen sozialmedizinischen Forschung noch die praktischen Erfahrungen bei der Arbeit im psychosozialen Feld berücksichtigt wurden. Die Trennung zwischen der Therapie von "Störungen mit Krankheitswert" (§ 1 (2)) und der "Aufarbeitung und Bearbeitung sozialer Konflikte" verurteilt den zukünftigen Psychotherapeuten zur Ignorierung der sozialen Verursachung vieler psychischer Probleme. Er kann zwar die soziale Verursachung erkennen, eigene präventive Aktivitäten aber sind ihm untersagt, hier muß er die behördliche und freie Sozialarbeit tätig werden lassen. Nach allen Erfahrungen über die Inan-

spruchnahme von Psychotherapie bedeutet diese Trennung eine Festschreibung der bisherigen Benachteiligung in der Versorgung; die Mittelschicht geht zum Therapeuten, zur Unterschicht kommt das Sozialamt.

Will der Psychotherapeut - gegen den ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers - dennoch ein soziales Problem mithelfen zu lösen (z.B. durch Schaffung von Selbsthilfegruppen, Betreuung von Initiativen, Institutionsberatung, Präventivgruppen, Laienhelferbetreuung), so ist er gezwungen, daraus ein pathologisches, individuelles, innerpsychisches Problem zu machen, im Über-Krankenschein seine Existenz zu sichern. Es besteht die große Gefahr, daß "normale" Probleme zu medizinischen Krankheiten stigmatisiert werden.

3. Gegen die vorgesehene freie Niederlassung und der Abrechnung von Einzelleistungen mit den Krankenkassen durch die zukünftigen Psychotherapeuten sprechen die Erfahrungen mit der ambulanten Versorgung durch die niedergelassenen Ärzte. Hier besteht die Gefahr, daß eine Reproduktion der Mängel der bestehenden Gesundheitsversorgung stattfindet: Unterversorgung ländlicher Gebiete, Probleme der Trennung von ambulanter und stationärer Versorgung, Mangel an Kontrolle und beruflicher Weiterbildung, Kostexplosion, Hierarchisierung durch Schaffung von Hilfsberufen.

Das Gesetz schafft ein Behandlungsmonopol, bei dem psychotherapeutisch arbeitende Berufsgruppen in Beratungsstellen durch die zu erwartenden berufsständischen Kontrollen der niedergelassenen Psychotherapeuten gezwungen werden, illegal zu arbeiten oder ihre psychotherapeutische Tätigkeit

ale Beratung auszuweisen.

Gerade die Arbeit von Beratungsstellen wird durch die geplante Exklusivität der Tätigkeit des Psychotherapeuten erheblich bedroht. Dabei sind gerade solche Institutionen der Arbeit in niedergelassenen Praxen in vieler Hinsicht überlegen:

- sie sind entsprechend der Komplexität psychosozialer Probleme auch multiprofessionell besetzt,
- arbeiten im Bereich der Prävention und sind kooperationsfähiger (weniger Zeitdruck, präventive Arbeitsbereiche),
- ihre Arbeit unterliegt ständiger Supervision und kollegialer Kontrolle.

Bei einem Niederlassungsboom von Psychotherapeuten - der bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage wahrscheinlich ist - ist bei Beratungsstellen und ähnlichen Institutionen zu befürchten, daß die öffentlichen und privaten Träger nicht mehr investieren und zum derzeitigen Stellenstopp eine Stellenflucht kommt.

4. Im Entwurf wird - was ausdrücklich begrüßt werden soll - eine umfassende und staatliche Ausbildung zum Psychotherapeuten festgelegt. Ein Praktikantenstatus mit entsprechend wenig Rechten und geringer finanzieller Vergütung muß jedoch entschieden abgelehnt werden. Hier muß verhindert werden, daß zu der bereits starken psychischen Abhängigkeit eines Ausbildungskandidaten in Psychotherapie auch noch eine ökonomische hinzutritt. Eine Mitbestimmungsrege-

lung hinsichtlich der Ausbildungsinhalte und -richtlinien sowie Prüfungen ist zu fordern. Ebenso ist eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen anzustreben, um den jeweils aktuellen Forschungsstand bei der Ausbildung berücksichtigen zu können.

5. Im Rahmen einer gesetzlichen Regelung der psychosozialen Versorgung ist es unumgänglich, die Schweigepflicht entsprechend dem medizinischen Bereich auch hier zur Anwendung zu bringen. Dabei muß insbesondere daraufhingewiesen werden, welcher hoher Grad an Gefährdung bei einer Verletzung der Schweigepflicht für die betroffenen Personen besteht, wenn man bedenkt, welches Maß an Vorurteilen gegenüber psychisch Kranken noch heute in der Bevölkerung zu finden ist. Ein unmittelbarer Zugang seitens Arbeitgebern u.a. zu Informationen über psychische Störungen bei den Betroffenen ist unbedingt zu vermeiden. Im gleichen Maße ist eine befriedigende Regelung des Zeugnisverweigerungsrechts für Psychologen, Sozialarbeiter u.a. zu fordern.

Aus den oben genannten Argumenten ist u.E. der Entwurf in dieser Form abzulehnen. Es ist jedoch notwendig, eine Regelung zu finden, die den Ansprüchen einer befriedigenden, an den Interessen der Bevölkerung orientierten psychosozialen Versorgung genügt. Eine zu fordernde Versorgung muß für alle Bevölkerungsschichten gleich umfassen (multiprofessional und integriert) und zugänglich (gemeindenah) sein. Es muß vermieden werden, daß die Gleichstellung von körperlichen und psychischen Krankheiten über die Art und Weise der Abrechnung (Begutachtung auf "Krankheitswert") zu einer Erhöhung der

Schwellenangst besonders bei der Unterschicht führt.

Ein Schritt in diese Richtung wäre eine gesetzliche Regelung, die den gesamten psychosozialen Bereich im Auge hat.

Die zukünftige gesetzliche Regelung darf folgende sinnvolle Elemente einer psychosozialen Versorgung nicht verhindern bzw. erschweren, sondern muß deren Einführung unterstützen:

- Einrichtung von gemeindenahen psychosozialen Kontaktstellen mit Beratungs- und Behandlungsfunktionen, präventiven und rehabilitativen Arbeitsbereichen,
- Einbau dieser Institutionen in die Gesamtversorgung,
- multiprofessionale Teams,
- Abrechnung von Gesamtleistungen über die Krankenkasse,
- vorgeschriebene Supervision, Weiterbildung,
- kollegiale Leitung, Verzicht auf Hierarchisierung.