

Editorial

Counseling Impulse - Alles eine Frage der Haltung?

Die zweite Ausgabe der Counseling Impulse befasst sich mit der professionellen Haltung im Kontext des Counseling.

Für alle Fachkräfte ist die Entwicklung einer professionellen Haltung eine der wichtigsten Voraussetzungen, um Menschen hilfreich zur Seite stehen zu können und diese angemessen zu begleiten. Haltung ist nie abschließend entwickelt, sondern verändert sich mit Erfahrungen, Fortbildungen und neuen Impulsen, die in der täglichen Arbeit auf uns einwirken.

Insbesondere für junge Fachkräfte und Berufseinsteiger ist die Reflexion der eigenen Rolle und Haltung immens wichtig, um eine angemessene Nähe-Distanz-Regulation vorzunehmen, sich abzugrenzen und Begegnungen und Prozesse mit dem Klientel unterstützend zu gestalten.

In dieser Ausgabe stellt Susanne Kock, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrbeauftragte der FH Münster, Ergebnisse ihrer Forschung zur Entwicklung der professionellen Haltung angehender Berater*innen, Mediator*innen und Coaches dar.

Viel Spaß mit der zweiten Ausgabe der Counseling Impulse,

Der BVPPT & Laura Best,
Mitherausgeberin der CounselingImpulse



Professionelle Haltung

Eine Untersuchung zur Professionsentwicklung angehender Berater*innen, Mediator*innen und Coaches

Einleitung

Obwohl dem Gegenstand der professionellen Haltung insbesondere in sozialen Tätigkeitsbereichen viel Aufmerksamkeit zukommt ist das theoretische Feld immer noch recht unerforscht, wie Schwer/Solzbacher (2014) feststellen. So scheint es unklar, wie der Gegenstand zu verstehen ist, in welcher Weise eine professionelle Haltung generiert wird und ob sie flexibel und veränderbar ist, "obwohl Haltung in der [...] Literatur nahezu von Beginn an Postulat und daher auch Tradition ist." (ebd., S. 8). Dabei wird hinterfragt, ob Haltung, wie auch immer sie im Detail verstanden wird, vermittelbar und in Weiterbildungen zu integrieren ist und ob sie als ein zuvor festgelegtes Kriterium für die Aufnahme etwaiger Tätigkeiten und Ausbildungen überprüft werden sollte. Auch bei dem bloßen Versuch einer Annäherung an die "exakte" Bedeutung von Haltung wird deutlich, dass diese weitgehend unklar ist. Handelt es sich um "Glaubenssätze oder Menschenbilder, die ein Leben lang tragen und in pädagogisch herausfordernden Situationen Stütze oder Halt geben können?" (ebd. S. 8), oder um Ein- und Vorstellungen, die das professionelle Handeln bestimmen? Ist Haltung das Zusammenwirken theoretischer Bezüge, moralischer Gesinnungen, neben Zielen und Vorstellungen der Fachkraft, welches sich im beruflichen Handeln niederschlägt (vgl. ebd. S. 8-9)? In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was eine "richtige" Haltung ausmacht und ob nur die Person, die

"eine professionelle Haltung hat, in der Lage ist, sich in einem pluralistischen Staat zwischen den zum Teil widersprüchlichen Anforderungen [...] zu emanzipieren und sich immer wieder professionell entscheiden zu können?" (ebd.).

Die folgend näher beschriebene Forschung unternahm aufgrund dessen den Versuch, eine Idee vom Begriff der "professionellen Haltung" zu entwickeln.

Für die Untersuchung stellte sich der Masterstudiengang "Beratung, Mediation und Coaching" der Fachhochschule Münster zur Verfügung. Dieser ist ein weiterbildender Studiengang, in dem die Studierenden in den Formaten Beratung, Mediation und Coaching ausgebildet werden. Eine Studie zur Entwicklung von professioneller Haltung bot sich hier insofern an, als dass der Studiengang diese als Ausbildungsziel definiert (vgl. IntQ1: MA BMC) bzw. entsprechende Studieninhalte installiert hat (vgl. IntQ2: Modulhandbuch). Das Erkenntnisinteresse der Untersuchung erstreckte sich dabei konkret auf das Verständnis professioneller Haltung auf Seiten der angehenden Berater*innen, Mediator*innen und Coaches: auf die wahrgenommenen Inhalte, den Umgang mit Ausbildungsanforderungen und letztlich auf die Entwicklung der professionellen Haltung innerhalb des Studienverlaufs. Die forschungsleitende Fragestellung lautete dabei: "Hat sich im Laufe des Studiums die professionelle Haltung der Studierenden verändert? Und wenn ja, wodurch?"

Um die Forschungsfrage für die empirische Untersuchung zu operationalisieren, wurde ein Forschungsdesign mit einem Forschungsprozess in zwei Phasen entwickelt. Im Laufe der ersten Forschungsphase wurden die Studierenden der Jahrgänge 2017 bis 2019 (Studienbeginn) mittels quantitativ angelegter standardisierter Fragebögen befragt. In der zweiten Forschungsphase wurde ein qualitatives Verfahren in Form von leitfadengestützten, problemzentrierten Interviews mit der Studiengruppe 2017 gewählt.

Durch die Untersuchung können womöglich detailliertere Aussagen über "professionelle Haltung" und die Entwicklung dieser erfasst werden, die sich vermutlich auch auf andere Personengruppen und Akademisierungsprozesse des sozialen Sektors, insbesondere im Kontext von Beratung, beziehen lassen.

Professionelle Haltung

Der Gegenstand der professionellen Haltung lässt sich, wie bereits erörtert, nur schwer definieren. Dazu ist festzuhalten, dass die Literaturlage zum Gegenstand nur in Teilen elaboriert ist. Die Darlegungen auf Basis von Schwer/Solzbacher (2014) zu diesem "viel strapazierten Begriff" untermauern dies. Bei dem Versuch, einen theoretischen und zugleich empirisch operationalisierbaren Zugang zum Thema zu schaffen, wurde die Entscheidung getroffen, sich eher an u.a. den Arbeiten von Rogers (1961, 1993), Grawe (1995, 2000) sowie Grawe et al. (2015), dem positiven Menschenbild oder dem Konzept des Empowerments zu orientieren und weniger an einer konstruktivistischen Perspektive des Gegenstands, da eben diese Inhalte auch Teil des Curriculums des beforschten Studiengangs sind. Dadurch lassen sie Rückschlüsse auf die Auseinandersetzung der Studierenden mit ihrer professionellen Haltung zu, weshalb sie sich für die vorliegende Untersuchung als relevant erwiesen. Doch zunächst soll das "Kopf-Hand-Herz-Modell" nach Hiltrud von Spiegel (2013) einen Blick auf Zugänge zu einer gelingenden professionellen Haltung ermöglichen.

Das "Kopf-Hand-Herz-Modell"

Von Spiegel (2013) arbeitete drei Dimensionen gelingender Handlungskompetenz heraus und beschrieb damit, dass eine Fachkraft erst dann eine professionelle Handlungskompetenz erlangen kann, wenn es ihr gelingt, drei Dimensionen miteinander zu verbinden. Sie bezeichnete dieses Konzept als "Kopf-Hand-Herz-Modell" (vgl. von Spiegel 2013, S. 82).

- 1. Dimension - Wissen: Kenntnisse über Theorien und empirische Befunde, die vorwiegend im Studium erlernt werden.
- 2. Dimension – Können: Methodische Kompetenzen und Fähigkeiten.
- 3. Dimension - Haltung: Ethische Prinzipien, Werte und Normen der Fachkräfte (vgl. Motzke 2014, S. 57-58).

Wenngleich die ersten beiden Dimensionen unabdingbar für die Bildung einer professionellen Haltung sind, wird im Folgenden aufgrund der gebotenen Kürze lediglich ein intensiver Blick auf die dritte Dimension "Haltung" gerichtet.

Dritte Dimension: Haltung

Der Duden definiert Haltung allgemein als "innere [Grund]Einstellung, die jemandes Denken und Handeln prägt" bzw. als "Verhalten, Auftreten, das durch eine bestimmte innere Einstellung, Verfassung hervorgerufen wird." (IntQ3: Duden, Haltung), womit eine intrapersonelle Grundhaltung als Basis der Persönlichkeit verstanden werden kann, die sich durch Verhaltensweisen und Handlungen ebenfalls auf interpersonelle Begegnungen beziehen lässt. Daraus kann geschlossen werden, dass sich aus der "allgemeinen" Haltung ebenso fachliche Einstellungen und Handlungsleitlinien im Bezug zur professionellen und beruflichen Haltung ableiten lassen. Diese betrifft nicht nur Prozesse, Kontexte und Phänomene, sondern auch die Klient*innenbeziehungen einer Fachkraft. Professionelle Haltung entsteht dabei im Zuge von Praxiserfahrungen, theoretischen Überlegungen, Wissensbeständen sowie nicht zuletzt durch persönliche Einstellungen und dient der Fachkraft damit als "innerer Kompass", der Sicherheit, Orientierung und den Rahmen für anwendbare Methoden bietet, die ohne professionelle Haltung bloß als Techniken fungieren würden. (vgl. Herwig-Lempff/Schwabe 2002, S. 475-488)

Kuhl, Schwer und Solzbacher (2014) führen weiter aus:

"Eine professionelle Haltung ist ein hoch individualisiertes [...] Muster von Einstellungen, Werten, Überzeugungen, das durch einen authentischen Selbstbezug und objektive Selbstkompetenzen zustande kommt, die wie ein innerer Kompass die Stabilität, Nachhaltigkeit und Kontextsensibilität des Urteilens und Handelns ermöglicht, sodass das Entscheiden und Handeln eines Menschen einerseits eine hohe situationsübergreifende Kohärenz und Nachvollziehbarkeit und andererseits eine hohe situationspezifische Sensibilität für die Möglichkeiten, Bedürfnisse und Fähigkeiten der beteiligten Personen aufweist." (Ebd., S. 107).

Hier wird deutlich, dass ein komplexes und personenbezogenes Schema im Mittelpunkt steht, welches diverse Aspekte in sich vereint und damit definiert, dass die professionelle Haltung ein Zusammenspiel verschiedener Elemente ist. Zudem wird die Verbindung zur eigenen Persönlichkeit und den Fähigkeiten der Fachkraft hervorgehoben. Auch sind Normen und Werte angesprochen, die mit in den Kontakt einfließen. Ein Ziel definiert sich u.a. darin, Zusammenhänge als individuell wahrzunehmen und den Klient*innen situativ, empfindsam und ressourcenorientiert zu begegnen.

Um diese doch sehr abstrakten Ansätze zu konkretisieren, bedarf es weiterer Vorgehensweisen, welche die eben angesprochenen Aspekte, Fähigkeiten und Einstellungen der Fachkraft spezifischer in den Blick nimmt. Zu nennen sind hier die bereits erwähnten Basisvariablen nach Carl Rogers, die seiner Ansicht nach die wichtigsten Faktoren im Zusammenhang zur professionellen Haltung darstellen und darüber hinaus als relevantes Lernfeld in vielen Akademisierungsprozessen gelten.

- Die Empathiefähigkeit beschreibt das sensible Einfühlungsvermögen in die emotionale Welt eines anderen Menschen, welche durch das tiefe Spüren des Innersten der anderen Person geprägt ist. Ziel ist ein Verständnis der Werte, Motive, Wünsche und Sorgen (vgl. Kriz 2007, S. 174).
- Die positive Zuwendung ist in Interaktionen mit Menschen ebenso bedeutsam. Hier ist die Rede davon, Wünsche, Lebensumstände, und Lebenspläne des Gegenübers bedingungslos zu akzeptieren. Böhnisch beschreibt diese Form als funktionale Anerkennung. Demzufolge wird die Lebenswelt, also die Wirklichkeitskonstruktion der Klient*innen, akzeptiert und anerkannt (vgl. Böhnisch/Schröer 2013, S. 53-54).
- Des Weiteren gilt es, kongruent zu sein, was die Echtheit der Fachkraft beschreibt und die damit einhergehende Bereitschaft, sich selbst in den Prozess einzubringen. Äußerungen sollten dabei mit Gestik, Mimik und Tonfall übereinstimmen. Dies führt zu einer verbalen und nonverbalen Authentizität und wirkt vertrauensbildend (vgl. Kriz 2007, S. 174).

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, der Biographie und den immer neu erworbenen Lebenserfahrungen scheint eine bedeutende Rolle für die Entwicklung und Optimierung der professionellen Haltung darzustellen (vgl. Kuhl/Schwer/Solzbacher 2014, S. 108). Zudem wird immer häufiger der Begriff des "professionellen Selbst" verwendet, welches im Verlauf des persönlichen und beruflichen Werdegangs ausgebildet und als Grundstein professioneller Haltung zu verstehen ist. Die Ausbildung dieses Selbst ist unter anderem von der Interaktion mit den Klient*innen geprägt, verlangt aber auch die Aneignung diverser Wissensbestände, wodurch die zuvor angesprochene Symbiose der drei Dimensionen verdeutlicht werden kann. Selbstsicherheit, die Kompetenz, reflexiv mit der eigenen Person, den eigenen Entscheidungen und möglicher Kritik umzugehen und sich selbst als professionelle*n Protagonist*in wahrzunehmen, bilden das ideale Ergebnis eines ausgereiften professionellen Selbst (vgl. Behrens/Schwer/Solzbacher 2014, S. 53-54).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass professionelles Handeln und somit auch die Haltung immer wertegeleitet ist. Ein Dialog mit dem eigenen Selbst, den Werten und Normen sowie der Lebensgeschichte scheint damit unabdingbar, um Haltung zu generieren und erinnert damit beispielsweise stark an das Feld der Supervision. Rätz (2011) spricht hier von einer "reflexiven Professionalität" und macht deutlich, dass Fachkräfte zunächst sich selbst verstehen lernen müssen, bevor sie die Klient*innen verstehen können. In diesem Zusammenhang sollen persönliche Einstellungen immer mit dem vermittelten Wissen abgeglichen werden. Weiter sollte mit der eigenen Haltung kritisch umgegangen werden, um sie dadurch optimieren zu können (vgl. ebd., S. 65-74). Dieser reflexive Umgang setzt einige Fähigkeiten voraus: Zum einen muss die Fachkraft grundsätzlich gewillt sein, sich mit ihrer Lebensgeschichte auseinanderzusetzen und offen für Veränderungen zu sein sowie sich in der Lage sehen, andere Wirklichkeiten annehmen und akzeptieren zu können. (vgl. von Spiegel 2013, S. 89).

Widulle (2012) führt dazu aus:

"Die Tatsache anerkennen, dass eine subjektive Erfahrungswelt existiert, schafft einen grundlegenden Respekt gegenüber den Erfahrungen und Sichtweisen von Gesprächspartnern. Erst eine solche Grundhaltung macht überhaupt den Dialog in der Kommunikation sinnvoll und interessant." (Ebd., S. 56)

Ebenfalls ist die Anerkennung der Selbstbestimmung der Klient*innen eine unverzichtbare Einstellung. Damit ist gemeint, dem Gegenüber zuzutrauen, das Leben autonom und eigenverantwortlich konstruieren zu können. Weiterhin ist von Bedeutung, den Klient*innen nicht defizitorientiert, sondern ressourcenorientiert zu begegnen (vgl. von Spiegel 2013, S. 90). Abschließend sollen an dieser Stelle die Bedeutsamkeit des "Kopf-Hand-Herz-Modells" und die Fähigkeit der Introspektion, der Selbstbeobachtung, nochmals verdeutlicht werden, indem diese Gegenstände und die Vereinigung der drei Dimensionen auf das Phänomen "Person als Werkzeug" bezogen werden. Von Spiegel (2013) konstatiert dazu:

"Die Professionellen sollten sich – in Kenntnis ihrer persönlichen Fähigkeiten und deren Wirkungen – als Werkzeug erfahren und als solches einsetzen. [...] Zusammengefasst meint die Metapher, dass Fachkräfte ihr Können, ihr Wissen und ihre berufliche Haltung mit Blick auf Wissensbestände, ihre Erfahrungen sowie die institutionellen Bedingungen und Vorgaben fall- und kontextbezogen einsetzen. Die Fachkräfte sollen ihre persönlichkeitsbedingten Fähigkeiten wahrnehmen, reflektieren und fachlich qualifizieren." (Ebd., S. 74-75)

Die ‚Person als Werkzeug‘ ist insofern von hoher Relevanz, da die Fachkraft im Kontakt mit Adressant*innen selbst als Werkzeug fungiert. Tools, Methoden oder Vorgehensweisen werden durch sie ausgewählt und durchgeführt, womit sie zwangsläufig ein Teil der Arbeit wird und den Prozess beeinflusst. Es gilt also für die Fachkräfte, sich selbst als dieses ‚Werkzeug‘ wahrzunehmen und im Sinne der drei Dimensionen reflexiv erfahrbar zu machen.

Das positive Menschenbild

Für die Haltung der Fachkraft und den Prozess mit den Klient*innen ist das Menschenbild von großer Relevanz, da es den Kontakt und die Interaktion stark beeinflusst. Jede*r (angehende) Berater*in, Mediator*in und Coach hat bereits ein individuell geprägtes Menschenbild, welches sich durch persönliche Lebenserfahrungen gebildet hat. Dieses schon vorhandene Menschenbild soll sich in der Ausbildung und später in der beruflichen Praxis den Wertvorstellungen der Profession angleichen. Dies geschieht zum einen durch die bereits ausgeführte Selbstreflexion. Zum anderen finden in Lehre und Praxis Auseinandersetzungen mit berufsethischen Normen und Werten sowie mit moralischen und ethischen Fragen statt (vgl. Widulle 2012, S. 51-52).

"Wenn Fachkräfte über ein ressourcenorientiertes und optimistisches Menschenbild verfügen und ihre Klienten auch in Lebenskrisen oder bei abweichendem Verhalten auf der Basis dieses Menschenbilds wahrnehmen, werden sie konstruktiver und ressourcenorientierter auf sie zugehen, als wenn ihr Menschenbild skeptisch, pessimistisch und defizitorientiert ist [...]." (Ebd., S. 52)

Der Prozess mit den Klient*innen und die darin stattfindende Interaktion verlaufen also um einiges konstruktiver, sollte die Fachkraft über ein positives Menschenbild verfügen, selbst wenn ihr Gegenüber großen Herausforderungen ausgesetzt ist, oder Werte und Normen vertritt, die sich von denen der Fachkraft deutlich unterscheiden. Glaubt sie an die Fähigkeiten der Klient*innen und ist eher den Stärken als den Schwächen zugewandt, wird dies den Arbeitsprozess positiv gestalten. Dennoch ist nicht jedes positive Menschenbild das immer gleiche. Es gibt einige erkennbare Unterschiede. Beispielsweise existiert das epistemologische Subjektmodell (vgl. Groeben 1988), welches besagt, dass Menschen reflexive Subjekte darstellen. Folglich wird dem Gegenüber zugetraut, sich und seine Biografie rückblickend betrachten zu können und somit aus Erfahrungen zu lernen und an ihnen zu reifen. Der Mensch verhält sich sinnvoll und interessengeleitet: Was der Mensch macht, sagt oder denkt, hat einen Sinn oder Zweck und wird zunächst nicht angezweifelt. Daran angelehnt wird ihm die Fähigkeit zur Vernunft zugesprochen.

Diese Ausführungen und insbesondere die Definition des positiven Menschenbildes erinnern stark an das Konzept des Empowerments, welches Prozesse meint, die eng mit der Selbstwirksamkeit und Verantwortungsübernahme der Klient*innen in Verbindung stehen (vgl. Seckinger 2011), wodurch der Gegenstand als Arbeitsprozess und Teil einer professionellen und nachhaltigen Haltung verstanden werden kann. Darüber hinaus existiert ein signifikanter Aspekt, der das Empowerment-Konzept mit der Haltung der Fachkraft in Beziehung setzt:

"Empowerment-Arbeit erfordert eine veränderte professionelle Haltung, aus der sich dann auch veränderte Methoden ergeben. Grundlage [...] kann die Theorie der Menschenstärken nach Weik sein [...]. Diese Perspektive nimmt an, dass jede Person eine eigene Kraft besitzt [...]" (Knuf/Seibert 2000, S. 40)

Die Akzeptanz individueller Lebensentwürfe ist dabei entscheidend, denn nur wenn diese geachtet werden, können auch die Förderung von Selbstwirksamkeit und damit gelingende und nachhaltige Prozesse realisiert werden. Zentrales Moment ist, dass allein die eigene Vorstellung und Umsetzung von Leben es wert ist, daran zu arbeiten, sich darin sicher zu fühlen, dadurch veränderbar zu sein und Lösungen zu finden. Des Weiteren ist unabdingbar für die Fachkraft, sich selbst im Prozess zurückzunehmen, um dadurch den Ideen und Gedanken der Klient*innen Raum zu geben. Nur durch diese passive Aktivität kann das Gegenüber Ressourcen entdecken, anwenden und damit selbstwirksam werden. Darüber hinaus sollte die Fachkraft positive Veränderungen im Leben der Klient*innen nicht immer als Resultat ihrer Arbeit betrachten. Vielmehr sollte sie ihr diese Erfolge zugestehen, da sie im besten Falle aus ihr heraus entstanden sind. Die Fachkraft selbst fungiert hier eher als wegweisender, ermöglichender und Mut machender Part (vgl. ebd., S. 41 f.).

Untersuchungsgegenstand "Masterstudiengang Beratung, Mediation und Coaching (BMC)"

Der Masterstudiengang BMC, der sich für die Untersuchung zur Verfügung stellte, wurde 2014 am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Münster eingerichtet (IntQ4: MA BMC Hinweise) und stellt eine berufsbegleitende, weiterbildende akademische Ausbildung zum*zur Berater*in, Coach und Mediator*in dar.

Fachliche Ausrichtung

Der Studiengang versteht sich in besonderem Maße als praxisnah. So steht neben der Vermittlung von Grundlagenwissen insbesondere der Selbsterfahrungswert durch praktische Anteile (Tools und Methoden u.a. an der eigenen Person) im Mittelpunkt (vgl. IntQ1: MA BMC). Hier wird nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch das Einüben von Tools und Methoden begleitet und reflektiert. Das Studienangebot reagiert in seinem Selbstverständnis dabei unter Bezug auf Beck (1986) auf hier anzunehmende gesellschaftliche Individualisierungsprozesse, sowie einen entsprechend erhöhten Beratungsbedarf auf Seiten der Gesellschaftsmitglieder.

"Die Abnahme ‚sozialer Ziel- und Verhaltensgewissheiten‘ verursacht einen höheren Bedarf an Beratung und individueller Begleitung von Menschen bei der Entwicklung und Umsetzung eigener Ziele und Optionen. Außerdem nehmen Konflikte zu [...], wobei gleichzeitig tradierte Systeme (Familien, Peergroups etc.) zur Vermeidung oder Lösung von Konflikten ihre Leistungsfähigkeit teilweise eingebüßt haben. In dieser Gemengelage werden gerade an Fachkräfte der sozialen Arbeit – aber auch anderer Berufsgruppen – erhöhte Ansprüche an ihre kommunikativen, beraterischen und mediativen Kompetenzen gestellt." (IntQ2: Modulhandbuch, S. 3-4)

Hier setzt der Grundgedanke des Studiengangs an, um angesichts der Entscheidungsprozesse, Konflikte und Herausforderungen in dieser von Pluralismus geprägten Gesellschaft Fachkräfte weiter zu professionalisieren. Professionalisierung dient hierbei dazu, die für das methodische Handeln im psychosozialen Kontext notwendigen Kompetenzen zu entwickeln. Der Qualifizierung durch das Studium liegt ein "eklektischer Ansatz" oder "pragmatische(r) Eklektizismus" (ebd., S. 8) zugrunde, der daraus besteht, dass in den drei Formaten Beratung, Mediation und Coaching in gleicher Weise ausgebildet wird.

Daneben wird noch ein weiterer Schwerpunkt herausgehoben, der in allen Formaten grundlegend zu finden ist und den Gegenstand der Forschung darstellt: die Entwicklung einer professionellen Haltung.

"Gelingende Beratungs-, Mediations- und Coachingprozesse hängen nicht nur – und wohl auch nicht in erster Linie – an der jeweiligen ‚Technik‘, d.h. der verwendeten Methode oder den Instrumenten, sondern werden insbesondere durch die Haltung des Handelnden und seine Beziehungsfähigkeit bestimmt [...]. Vor diesem Hintergrund stellen sich für alle drei Formate dieselben Herausforderungen – nämlich, wie kann ich echte Empathie und eine klientenzentrierte Haltung entwickeln und authentisch vermitteln?" (Ebd., S.7).

An dieser Stelle wird deutlich, welche hohe Relevanz der Haltung von Fachkräften beigemessen wird, indem danach gefragt wird, wie eine gewinnbringende Haltung generiert und in beruflichen Vollzügen authentisch vermittelt werden kann.

Studienelemente mit Bezug zur "professionellen Haltung"

In der akademischen Ausbildung zum/zur Berater*in, Coach und Mediator*in sind Studienelemente mit einem eindeutigen Bezug zur "professionellen Haltung" zu finden, wie beispielsweise "Ethik und Recht". Auch in den Formaten Coaching, Beratung und Mediation finden sich eindeutige Bezüge und Lerninhalte zur professionellen Haltung (IntQ2: Modulhandbuch, S. 14, 16, 21, 22).

Ebenfalls steht in der akademischen Ausbildung die Gruppenarbeit im Zentrum, die sich durch die Module ‚Supervision‘ und ‚Intervision‘ kennzeichnet. Supervision zielt dabei auf eine kritische Selbstreflexion ab und soll dabei unterstützen, "das eigene professionelle Handeln zu prüfen und zu verbessern" (ebd., S. 10). Intervision wird dabei als "eine Form der kollegialen Beratung durch Mitstudierende" (ebd., S. 10) verstanden.

Der Frage nach der professionellen Haltung von Fachkräften bzw. der praktischen Entwicklung kommt also eine zentrale Bedeutung in akademischen Ausbildungen zu Berater*innen, Coaches oder Mediator*innen zu, da hier das selbsterfahrungsorientierte Lernen, die Haltungsbildung und die kritische Reflexion eben dieser im Vordergrund stehen.

Die Forschungsergebnisse

Zur Beantwortung der Forschungsfrage nach möglichen Veränderungen der professionellen Haltung von Studierenden im Masterstudiengang BMC, sowie nach möglichen Anlässen oder Gründen für solche Veränderungen, bot sich eine Kombination quantitativer und qualitativer Verfahren an.

Mittels einer Befragung von 52 Studierenden aus den Studienjahrgängen 2017 bis 2019 des Masterstudiengangs BMC wurden grundlegende Informationen vor allem zu Einstellungen in Bezug auf den Gegenstand ‚Haltung‘ bzw. zu Einflüssen auf die Herausbildung von Haltung erhoben (Forschungsphase 1). Auf Basis dieser Daten wurden anschließend sechs leitfadengestützte problemzentrierte Interviews durchgeführt mit dem Ziel, durch eine inhaltsanalytisch angelegte Auswertung besondere Relevanzstrukturen und Deutungsmuster hinsichtlich des Zusammenhanges von Studium und ‚Haltung‘ sichtbar machen zu können (Forschungsphase 2). Abschließend erfolgte eine Gesamtsicht, in der die Ergebnisse der beiden Forschungsphasen miteinander in Bezug gesetzt wurden, sodass ein abschließender empirischer Befund formuliert werden konnte. Einigen Inhalten soll sich an dieser Stelle intensiver gewidmet werden.

Ergebnisse der Forschungsphase 1: Fragebögen

Mittels der ausgefüllten Fragebögen wurde nach Zusammenhängen gesucht, indem die ausgezählten Daten in Hinblick auf die Beantwortung der Forschungsfragen in Beziehung zueinander gesetzt wurden. Bei der Auswertung und Interpretation der Daten lag der Fokus auf speziellen Fragen. Da beispielsweise davon ausgegangen wurde, dass selbstreflexive Vorgehensweisen relevant für die Bildung und Optimierung einer professionellen Haltung sind, wurden dazugehörige Antworten expliziter in den Blick genommen. Besonders bedeutend erscheint zudem der Zusammenhang zwischen der Herausbildung von Haltung und der als relevant wahrgenommenen Studienelemente. Daher galt es zu untersuchen, ob sich die Relevanzzuschreibung im Laufe des Studiums verändert.

Professionelle Haltung

Insgesamt schätzen 98,1 % aller Befragten die Relevanz der professionellen Haltung für ihre derzeitige und zukünftige Arbeit als "sehr hoch" oder "hoch" ein. Nach Studiengruppen differenziert zeigt sich dabei ein relativ einheitliches Bild: Die Studiengruppe 2019 bewertet die Relevanz zu 94,7 % als "sehr hoch" oder "hoch", die Studiengruppen 2018 zu 100 % als "sehr hoch" und die Studiengruppe 2017 zu 100 % als "sehr hoch" oder "hoch", sodass sich eindeutig sagen lässt, dass die Bedeutung, die der professionellen Haltung hinsichtlich der eigenen Berufstätigkeit zugeschrieben wird, im Verlauf des Studiums nicht abnimmt.

Weiterhin wird deutlich, dass alle Studiengruppen zwar mehrheitlich wahrnehmen, dass das Thema professionelle Haltung (in Bezug auf die zukünftige Arbeit) durch das Studium bzw. die dort vermittelten Studieninhalte einen Bedeutungszuwachs erfahren hat, diese Einschätzung unter den Studiengruppen jedoch unterschiedlich ausgeprägt ist: Studiengruppe 2017 84,2 % ("eher ja" u. "ja, sehr"), Studiengruppe 2018 64,3 %, Studiengruppe 2019 73,7 %.

Ein Grund für die allgemein hohe Zustimmung könnte zum einen darin liegen, dass bereits im Rahmen des Bewerbungsverfahrens zum Masterstudiengang die Bereitschaft zur Entwicklung von Haltung im Fokus stand, also ein gewisses Selektionskriterium darstellte, bzw. die aktuell Studierenden bereits zu Studienbeginn Haltung für relevant erachteten. Herausheben lässt sich in jedem Fall, dass die fortgeschrittenen Studierenden (2017) den Einfluss von Studieninhalten auf die Relevanz professioneller Haltung vergleichsweise hoch einschätzen.

Weiterhin ist festzustellen, dass 84,4 % aller Befragten angeben, ihre professionelle Haltung habe sich durch den Studiengang verändert. Im Studiengruppenvergleich zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, wobei für das Forschungsinteresse insbesondere die Langsicht der Studiengruppe 2017 von Bedeutung ist. Hier bestätigen 79 % eine Veränderung der Haltung ("in hohem Maße" / "eher ja"). Die Studiengruppe 2018 äußert sich ähnlich (78,6), während sich die Studiengruppe 2019 am deutlichsten positiv äußert (94,5 %).

Somit lässt sich festhalten, dass die Relevanz der professionellen Haltung für die derzeitige oder zukünftige Arbeit von nahezu allen Studierenden erkannt wird. Etwa drei Viertel geben dabei an, dass die Relevanz durch die Inhalte im Studium zugenommen habe; 84,4 % aller Studierenden sagen sogar, dass der Studiengang die Haltung verändere, wobei sich hier Ähnlichkeiten im Antwortverhalten aller Studiengruppen abzeichnen, was wiederum bedeutet, dass nicht nur die Befragten, die zeitlich gesehen am längsten studieren, ihre Haltung als verändert betrachten, sondern sich offenbar bereits im ersten Studienjahr deutliche Veränderungen der professionellen Haltung zeigen. Dass einige Studierende keine Veränderungen sehen, kann, wie bereits beschrieben, daran liegen, dass die eigene professionelle Haltung schon vor dem Studium als (hoch) relevant betrachtet wurde, was eine Veränderung wiederum nicht grundsätzlich ausschließt.

Im Ergebnis kann also gesichert davon ausgegangen werden, dass durch die hier dargestellte akademische Ausbildung von Berater*innen, Mediator*innen und Coaches die professionelle Haltung verändert wird, was die Forschungsfrage vorläufig zumindest zu großen Teilen beantwortet.

Selbstreflexion

Die Datenauswertung ergab ein eindeutiges Bild: Im Studium wird auf Selbstreflexion Wert gelegt (100 %), der Gegenstand sollte im Studiengang thematisiert werden (98,6 %) und die Methoden (an der eigenen Person) regen die Selbstreflexion an (94 %). Insgesamt bildet sich also deutlich ab, dass die Bedeutung von Selbstreflexion und Selbsterfahrung als wesentlich wahrgenommen wird.

Studienelemente

Wie die Auswertung aller Ergebnisse verdeutlicht, wird insgesamt zu 80,8 % geantwortet, dass Supervision die professionelle Haltung am stärksten beeinflusst. Dies antwortete zu 76,5 % die Studiengruppe 2019, zu 78,6 % die Studiengruppe 2018 und zu 94,7 % die Studiengruppe 2017. Als zweitstärkstes Element wird der Austausch mit Kommiliton*innen von insgesamt 53,8 % aller Befragten benannt. Diese Ergebnisse scheinen insofern schlüssig, als dass in der Supervision in Gruppenarbeit mit den Kommiliton*innen gearbeitet wird und damit bereits vom Studienkonzept her eine hohe Verbindung zwischen den beiden Elementen hergestellt wird.

Dies zeigen auch die Ergebnisse zu der Frage nach dem Austausch in Bezug auf professionelle Haltung, bei denen ersichtlich wird, dass die Befragten aller Studiengruppen zu 100 % angeben, bereits Gespräche mit Kommiliton*innen über Haltung geführt und sich selbst Gedanken zur Thematik gemacht zu haben. Auch zeigt sich, dass die Studiengruppen 2017 und 2018 in einem hohen Maße mit Dozent*innen darüber gesprochen haben.

Ergebnisse der Forschungsphase 2: Interviews

Verständnis von professioneller Haltung

In den Interviews wird zunächst deutlich, dass das Konzept "professionelle Haltung" nicht immer konkret erfasst werden kann.

"Meine professionelle Haltung. Ja, es ist halt so ein abstraktes Thema"

Erst nach weitergehenden Fragen, kann sich die betreffende Person dem Verständnis von professioneller Haltung annähern. Auch wird deutlich, dass auf die offenbar abstrakte Fragestellung ebenso abstrakte Antworten folgen:

"Also, da geht es erstmal für mich darum, dass man erstmal eine Haltung hat, die man vertreten kann oder die man auch im professionellen Kontext vertritt."

womit erkennbar ist, dass zwar eine Idee darüber existiert, wozu die professionelle Haltung dienen kann, beispielsweise zur Legitimationszwecken, jedoch nicht benannt werden kann, was darunter explizit verstanden wird. Dieses Verhalten lässt die Annahme zu, dass der Gegenstand zunächst als theoretisch, umfangreich und wenig greifbar wahrgenommen wird.

Durch eine zusammenfassende Sicht auf das Verständnis des Gegenstands wird allerdings sichtbar, dass insgesamt zwei vorherrschende Blickwinkel auf professionelle Haltung existieren. Zum einen ist es die Perspektive, die auf Klient*innen gerichtet wird. Hier können Aspekte einer professionellen Haltung konkret benannt werden:

"Eine Haltung dem Klienten gegenüber. Eine wertschätzende Haltung, Empathie und eigentlich alles was mit Rogers zu tun hat."

Insbesondere werden hier Merkmale, Maßnahmen und Haltungen der Fachkraft in Prozessen gegenüber ihren Klient*innen identifiziert, indem u.a. die Vorurteilsfreiheit und die Freiwilligkeit damit in Verbindung gebracht werden, womit deutlich von Haltung mit Blick auf die Klient*innen gesprochen wird. In einem weiteren Schritt wird die Perspektive auf die eigene Person gerichtet und das nicht nur als Fachkraft, sondern auch als Individuum selbst:

"Im Grunde geht aber auch eine Haltung mit mir selbst damit einher. Also, wie bin ich als Privatperson? Wie bin ich als professionelle Person? Meine Persönlichkeit."

Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst scheint von hoher Bedeutung und spricht beispielsweise die eigenen Werte, Ziele und weitere Charaktereigenschaften an. Letztlich werden beide Perspektiven, die der Klient*innen und die der eigenen Person, miteinander in Verbindung gebracht:

"Das heißt, es ist wichtig, in dieser Haltung sich selbst zu kennen, seine Stärken, seine Schwächen, seine eigenen Themen zu kennen, um dann eben so gut wie möglich auf den Klienten eingehen zu können."

Hier wird deutlich, dass nicht nur der Blick auf die Klient*innen, sondern darüber hinaus auf die eigene Person eine hohe Relevanz aufweisen, um wiederum dadurch den Prozess gewinnbringend gestalten zu können, was den Kreis schließt. Dies lässt den Schluss zu, dass Haltung aus der Vernetzung theoretischer Konzepte, diverser Methoden, der Auseinandersetzung mit sich selbst und eigener Persönlichkeitsmerkmale generiert wird und damit nicht nur gegenüber den Klient*innen angewandt werden sollte, sondern auch die eigene Person (als Fachkraft) mit einbezogen werden muss.

Entwicklung von professioneller Haltung

Durch die Untersuchung der Aspekte, die zur Entwicklung von professioneller Haltung beigetragen haben, wird insbesondere der Bezug zum Masterstudium durch die Befragten hervorgehoben:

"Ja, das hat das Studium auf jeden Fall geschafft. Zum Beispiel dahingehend, Haltung aufzubauen."

"[...] ich finde, da ist schon einiges auch in den zwei Jahren angestoßen worden in dem Studiengang"

Eine befragte Person identifiziert die Entwicklung von Haltung zudem als ein Ziel und Motiv für die Aufnahme des Studiums und äußert im Zuge dessen:

"Heute ist es so, dass ich mich auch selber mit der Haltung ernst nehmen kann und das nicht nur als eine Art Wunsch empfinde.",

womit das Ziel als erreicht betrachtet werden kann. Mit Blick auf den Verlauf des Studiums kann davon ausgegangen werden, dass die Relevanz von Haltung zu Beginn des Studiums eine andere ist, als die aktuell vorherrschende. Die Bedeutung dessen verstärkt sich offenbar:

"und im Laufe des Studiums merkt man es immer mehr oder verinnerlicht eigentlich seine eigene Haltung immer mehr."

Weiter wird in diesem Zusammenhang der Wunsch geäußert, innerhalb des Studiums noch intensiver über professionelle Haltung ins Gespräch zu kommen. Die Aspekte, die zur Entwicklung der professionellen Haltung im Studiengang beigetragen haben, können konkret benannt werden, indem zum einen die theoretischen Inhalte hervorgehoben werden, wie z.B. Wissensbestände und Namen wie Watzlawick, Schulz von Thun, Grawe, Rogers oder auch der systemische Ansatz. Darüber hinaus wird festgehalten, dass Haltung stets überprüft werden sollte, wodurch deren Entwicklung nie als abgeschlossen betrachtet werden kann:

"Und wir sollten uns auch immer mehr oder stetig mit unserer eigenen Haltung beschäftigen in unserem Dasein als Coach oder Berater oder Mediator."

In diesem Zusammenhang stehen auch bereits zurückliegende Auseinandersetzungen mit Professionalität in Aus- und Weiterbildungen, die zur Entwicklung beigetragen haben und damit die Annahme bestätigen, eine Optimierung und Generierung als fortwährenden Prozess zu betrachten:

"Auch eine professionelle Haltung muss immer wieder hinterfragt werden, damit man auch nicht auf der Stelle stehen bleibt."

In den Ausführungen lassen sich auch hinterfragende Töne einfangen, die nicht nur eine Unsicherheit in Bezug auf das Entwickeln von Haltung beschreiben, sondern in einem weiteren Schritt bereits vorhandene Ressourcen ansprechen, indem vermutet wird, dass eine professionelle Haltung nicht unbedingt zu erlernen oder zu entwickeln ist:

"Ich glaube, dass da ganz viel auch in der Persönlichkeit angelegt sein muss."

Hier wird die Frage danach gestellt, inwieweit eine Weiterbildung und ein Studium tatsächlich zur Entwicklung von Haltung beitragen können. Insbesondere werden hier Personen bedacht, die einen Charakter aufweisen, der es schwer machen könnte, eine professionelle Haltung zu entwickeln,

"weil es einfach nicht deren Ding ist."

Tools und professionelle Haltung

Zunächst ist festzuhalten, dass jede befragte Person die Gegenstände "Tools" (Methoden) und "professionelle Haltung" miteinander vernetzen kann. Es wird davon ausgegangen,

"dass jedes Tool, das ich auch anwende, unbedingt mit der professionellen Haltung verknüpft sein sollte."

Erläuterungen dazu beziehen sich auf den direkten Kontakt mit Klient*innen, indem eindeutig haltungsorientierte Aspekte wie Offenheit, Flexibilität, Wertschätzung und Anerkennung, in die Anwendung von Tools einfließen sollten. Weiter spricht eine befragte Person in diesem Zusammenhang von einem Lernprozess, um

"herauszufinden, was zu meiner Haltung passt und zu mir und zu dem, was ich tue und in erster Linie natürlich auch zu dem Menschen passt, der mir gegenüber sitzt und zu der Situation."

Weiter wird geäußert, dass Tools zu einer professionellen Haltung gehören,

"weil ich sie reflektieren kann."

Die befragten Personen beziehen darüber hinaus die Verknüpfung von Tools und Haltung auf ihre eigene Person, indem abgeglichen wird, mit welchen Methoden die größte Übereinstimmung feststeht und inwieweit eine Identifizierung mit den Tools stattfindet. Im weiteren Gespräch wird sichtbar, dass das Anwenden von Tools an der eigenen Person eine hohe Relevanz für die Fähigkeit zur Empathie und darüber hinaus für die professionelle Haltung der Fachkraft aufweist.

"Das gehört halt auch zur Professionalität [...] die Tools zu kennen und zu wissen, wie es einem ergehen kann, wenn man es selbst erlebt."

Insgesamt lässt sich erkennen, dass zum einen die Verbindung der beiden Gegenstände seitens der Studierenden wahrgenommen wird. Zum anderen wird hier nicht nur vom Anwenden bei der Klientel, sondern auch vom Anwenden an der eigenen Person gesprochen, was den Selbsterfahrungswert des Studiums und darüber hinaus die Bildung von Haltung anspricht. Sichtbar wird ebenfalls, dass der Haltung eine höhere Relevanz beigemessen wird, als dem bloßen Anwenden von Tools:

"Ich würde schon sagen, dass an erster Stelle die professionelle Haltung steht. Ich sitze ja dem Menschen mit mir als Werkzeug gegenüber und das ist ja auch erstmal das, was mein Gegenüber bemerkt."

während eine andere Person äußert, dass erst durch die professionelle Haltung Tools angewandt werden können und ersteres somit als Grundlage verstanden wird, sowie eine Person davon überzeugt davon ist, dass nicht nur die Ausgestaltung von Tools, sondern auch das Gelingen dieser von der professionellen Haltung des Durchführenden abhängig ist.

Berufliche und private Veränderungen

Von allen Interviewpartnern wird geäußert, dass seit der Aufnahme des Studiums Veränderungen sowohl beruflicher als auch privater Natur eingetreten sind. Beruflich stehen hier beispielsweise Stellenwechsel im Vordergrund. Die privaten Veränderungen sind hingegen mannigfaltiger. Es wird zum einen von einer deutlichen Zunahme an Selbstsicherheit und Selbstvertrauen gesprochen, das Kennenlernen der eigenen Persönlichkeitsmerkmale und Veränderungen im Umgang mit Mitmenschen benannt:

"Ich-Botschaften senden, Bedürfnisse, Gefühle, Wünsche irgendwie im Hintergrund zu haben. Ja, die Kommunikation ist viel wertschätzender, auch mit meinem Gegenüber."

Dabei wird beschrieben, dass nicht nur die Kommunikation und das Miteinander verbessert wurden, sondern auch der Zugang zur eigenen Biographie.

Als Anstoß dieser und anderer Veränderungen werden vor allen Dingen die Selbstreflexion und der Selbsterfahrungswert des Studiums benannt:

"Durch das Reflektieren seines eigenen Verhaltens [...]"

"Und es gibt [...] Dinge, die sich gänzlich verändert haben. Insbesondere durch die Selbsterfahrungsanteile des Studiums [...]"

Darüber hinaus verbindet eine Person die angeregten Veränderungen nicht nur direkt mit ihrer Haltung, sondern bezieht diese in einem weiteren Schritt auf ihren beruflichen Kontext und dessen Zukunft, indem sie eine veränderte Einstellung zu ihren Klient*innen und eine dadurch entstandene Diskrepanz zu den aktuellen beruflichen Rahmenbedingungen beschreibt:

"[...] und dementsprechend bin ich immer mehr auf der Suche nach Systemen oder beruflichen Räumen, wo ich diese Haltung auch leben kann, die ich generiert habe."

Insgesamt wird deutlich, dass nicht nur berufliche, sondern insbesondere private Veränderungen durch die akademische Ausbildung entstehen, die nicht nur u.a. die Selbstsicherheit ansprechen, sondern offenkundig auch die professionelle Haltung thematisieren. Hier ist festzuhalten, dass die meisten genannten Veränderungen auf die eigene Person abzielen, anstatt auf Klient*innen. Die Durchführung von Tools, die Selbsterfahrung und die Selbstreflexion im Studiengang scheinen hier bedeutende und anregende Aspekte dazustellen.

Relevanz von Supervision

In der ersten Forschungsphase wurde das Studienelement "Supervision" als maßgeblich für die Bildung von Haltung identifiziert, weshalb die Thematik in den Interviews nochmals aufgegriffen wurde. Dabei werden insbesondere drei relevante Themenblöcke durch die Studierenden hervorgehoben. Zum einen wird der Selbsterfahrungswert des Moduls zentralisiert, indem mehrmals angesprochen wird, dass "Supervision" mit der eigenen Person konfrontiert, solange eine gewisse Offenheit dafür besteht. Die Thematisierung der eigenen Person scheint von Bedeutung, sowie der ausreichende Raum, um sich selbst zu hinterfragen. Darüber hinaus wird deutlich, dass dieses Modul im Vergleich zu den anderen nach Selbsterfahrung verlangt, sie sogar einfordert und gleichsam anbietet. Daneben wird das Üben von Tools, aber auch ein Perspektivwechsel beschrieben:

"Es ist wirklich darauf ausgelegt, selbst als Werkzeug tätig zu werden, so wie in der Gruppensupervision oder eben an der Stelle, wo ich selber "Klient*in" bin und mich mit meinen Erfahrungen und Fragen zur Verfügung stelle."

Die Gründe für die Relevanz von "Supervision" in Bezug zur Auseinandersetzung mit professioneller Haltung werden von allen Befragten einstimmig erkannt. Offenkundig spielt nicht nur die Selbsterfahrung eine zentrale Rolle, sondern auch der Gruppenkontext, in dem diese stattfindet. Im Zuge dessen wird die Gruppe einerseits als haltgebend definiert:

"[...] weil da die Gruppe sitzt und dir den Rücken stärkt. Ich habe das so erlebt, dass die Gruppe mir wirklich Halt gibt [...]"

Andererseits wird der Austausch der Kommiliton*innen als Grund benannt:

"Ich glaube, dass es vielleicht auch daran gelegen hat, dass man sich was sagt."

Damit ist offenkundig die Rückmeldung der Gruppe zur Selbst- und Fremdwahrnehmung, neben bestimmten Fragestellungen und den diversen Perspektiven anderer angesprochen.

"Man bekommt nochmal Anstoßimpulse von den Kommilitonen zu bestimmten Themen und reflektiert einfach nochmal ganz anders."

Der Selbsterfahrungswert sowie der Gruppenaustausch führen damit zu einer Veränderung der professionellen Haltung:

"Und das macht natürlich ganz viel mit meiner Haltung, weil ich dadurch einfach zig neue Eindrücke bekomme, die ich außerhalb des Settings "Supervision" [...] in der Art [...] nicht bekomme."

Eine befragte Person macht daneben deutlich, dass dies auch angestrebte, intensive Veränderungen betrifft, die durch die Gruppe nochmals bestärkt werden, während eine andere Person in diesem Zusammenhang ausführt, dass dadurch

"eben eine Veränderung, eine stärkere Haltung [...]" (Int06, Abs. 90)

entstehen kann, die durch die Gruppenarbeit und den Austausch nochmals bestärkt wird.

Selbstreflexion und Haltung

In allen Befragungen wird deutlich, dass eine Verbindung zwischen den Gegenständen wahrgenommen wird.

In diesem Zusammenhang wird ebenso aufgeführt, dass nur durch eine hohe Selbstreflexion professionelles Handeln möglich ist,

"um dann auch authentischer, neutraler und empathischer zu sein."

Damit wird nicht nur die Verbindung der diversen Aspekte, sondern auch ihre Relevanz für den Kontakt mit Klient*innen sichtbar. Die Entwicklung dieser Haltung wird stark in Bezug zu selbstreflexiven Anteilen gesetzt:

"[...] man kann erst eine professionelle Haltung entwickeln, wenn man sich selbst hinterfragt."

Gleichsam wird von einer Offenheit gegenüber Selbstreflexion und dem Zulassen dieser berichtet, was nicht nur eine besondere Relevanz für Haltung bedeutet, sondern ebenfalls bereits ein Teil dieser ist. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Person wird demnach als bedeutend für die Haltungsentwicklung identifiziert. In diesem Zusammenhang beschreibt eine Person, dass sie sich durch die Selbstreflexion selbst zum Klient bzw. zur Klientin macht, was abermals auf einen Perspektivwechsel der Fachkraft hindeutet, indem nicht nur der Prozess der Nutzer*innen angesprochen, sondern dieser auch auf die eigene Person bezogen wird. Verdeutlicht werden kann dies durch die Aussage:

"Erst, wenn ich mit mir selber klarkomme, mich verstehe und ein Stück weit empathisch mit mir selber bin, kann ich das auch gegenüber dem Klienten sein."

Offenkundig sind es nicht nur theoretische Aspekte, das Anwenden und Üben von Tools und der Blick auf die Klient*innen, die professionelle Haltung bedingen, sondern insbesondere der (retrospektive) Umgang und das Auseinandersetzen mit dem eigenen Selbst, was durch die Befragten als grundlegend für (den Aufbau von) professionelle(r) Haltung beschrieben wird. In diesem Zusammenhang wird häufig über individuelle Triggerelemente berichtet, die erkannt und reflektiert werden sollten, um einen Umgang damit zu entwickeln und handlungsfähig zu sein. Auch die beständige Bearbeitung eigener Emotionen scheint relevant für die professionelle Haltung.

Zukunftsorientiert fasst eine Person zusammen:

"[...] das gehört nicht nur zu der Ausbildung dazu, sondern das gehört auch in einem weiteren Prozess als professioneller Berater, Coach, in einer Professionalisierung und in einer professionellen Haltung dazu, sich mit sich selbst und mit seinen Schwächen, Stärken, mit der Direktivität, Non-Direktivität, Methoden, wissenschaftlichen Aspekten auseinanderzusetzen."

Hier werden viele Aspekte, die zu einer professionellen Haltung beitragen, angesprochen. Darüber hinaus stützt diese Aussage abermals die Ausführungen, dass sich die Entwicklung und Optimierung von Haltung als ein stets andauernder Prozess gestaltet und damit nie als abgeschlossen betrachtet werden kann, denn

"im Grunde ist das der Nährboden, der dann dazu dient, damit Wachstum herrschen kann."

Diskussion der Ergebnisse: Befunde zur Entwicklung von professioneller Haltung

Die Ergebnisse der ersten Forschungsphase machen deutlich, dass alle angehenden Berater*innen, Coaches und Mediator*innen dem Thema der professionellen Haltung eine hohe Relevanz für das Studium bzw. die Ausbildung und ihre beruflichen Tätigkeitsfelder zuwiesen. In den Interviews zeigten sich jedoch Hinweise darauf, dass bereits Aus- und Weiterbildungen vor dem Masterstudium zur Entwicklung der professionellen Haltung beitragen.

Insgesamt wird sichtbar, dass die professionelle Haltung nicht nur für die beruflichen Strukturen bedeutend erscheint, sondern darüber hinaus durch die Ausbildung an Relevanz gewinnt, während diese gleichsam zur Veränderung beiträgt. In diesem Zusammenhang werden theoretische Wissensbestände (Watzlawick, Rogers, Systemischer Gedanke u.a.) als Impulse für die Entwicklung von Haltung genannt, daneben immer wieder die Selbstreflexion.

Die Auseinandersetzung mit professioneller Haltung auf zwei Ebenen: Die Auseinandersetzung mit professioneller Haltung findet unter Beachtung zweier Perspektiven statt: Einerseits in Bezug zu den Klient*innen, indem von einer wertschätzenden oder empathischen Grundhaltung gesprochen wird, die in den Prozessen von hoher Bedeutung sind. Insbesondere die Relevanz der Beziehung zwischen Klient*innen und Fachkräften wird hier hervorgehoben. Diese wird in Bezug zur professionellen Haltung gesetzt und mit den Variablen nach Rogers komplettiert. Daneben wird die Perspektive auf die eigene Person gerichtet: Die angehenden Berater*innen, Coaches und Mediator*innen empfinden, dass die Selbstreflexion und das Auseinandersetzen mit den eigenen Werten, Persönlichkeitsmerkmalen und "Triggerpunkten" bedeutende Aspekte für die Entwicklung einer professionellen Haltung darstellen. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass der Klientel nur dann begegnet werden kann, wenn sich zuvor selbst begegnet wurde.

Bedeutende Elemente für die Entwicklung professioneller Haltung: Offenkundig beeinflusst das Modul "Supervision" die professionelle Haltung am stärksten. Daneben scheint der Austausch mit den Kommiliton*innen ein wichtiger Faktor zu sein. Dieser Zusammenhang überrascht nicht, da Supervision in Gruppenarbeit stattfindet und daher immer mit einem Austausch der Studierenden einhergeht. Dieser erstreckt sich über das Wahrnehmen anderer Perspektiven oder das Abgleichen diverser Auffassungen, während vor allem der Zusammenhalt der Gruppe identifiziert wird. Die Ergebnisse zeigen weiter, dass andere Module wie z.B. "Coaching" oder "Beratung" professionelle Haltung beeinflussen, was offenkundig mit der Bearbeitung von Tools einhergeht, die u.a. an der eigenen Person durchgeführt werden. Einerseits trägt dies zur Entwicklung von Empathie, aber auch zum Auseinandersetzen mit der eigenen Person bei.

Die selbstreflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Person wird dabei als bedeutendster Faktor für die Entwicklung professioneller Haltung benannt. So wird Haltung im Vergleich zum Anwenden von Tools als relevanter und grundlegender definiert. Durch sie und die weiteren Impulse im Studium nehmen die Befragten starke berufliche wie auch private Veränderungen wahr und sprechen hier von einem gesteigerten Selbstvertrauen, einer veränderten Kommunikation mit dem sozialen Umfeld und einem anderen Zugang zur eigenen Biographie. Ausführungen zu wahrgenommenen Diskrepanzen in beruflichen Feldern, ausgelöst durch Veränderungen in der professionellen Haltung, geben Hinweise darauf, dass sich die berufliche Identität ebenfalls verändert hat. Dem Abschließen der Bearbeitung der eigenen Themen sowie der dadurch entwickelten und optimierten professionellen Haltung kommen dabei eine hohe Bedeutung zu. Eine professionelle Haltung zu entwickeln bedeutet also das Hinterfragen von Strukturen, Rahmenbedingungen, theoretischen Aspekten und der eigenen Person.

Professionelle Haltung – ein Prozess: Es kann festgehalten werden, dass der Selbsterfahrungswert, das Erproben von Tools (an der eigenen Person) und die Selbstreflexion die professionelle Haltung der Studierenden ansprechen. Daneben wird deutlich, dass dies als andauernder Prozess, nicht aber als Zustand identifiziert wird. Damit ist professionelle Haltung kein statisches Ausbildungsergebnis, sondern stellt einen Weg dar, der durch die Impulse im Studium begleitet und angeregt wird und den theoretischen Überlegungen zur "reflexiven Professionalität" entspricht: Fachkräfte hinterfragen ihr theoretisches Wissen und ihre Haltung fortwährend und prozesshaft. Auch die Relevanz der Überlegungen zur "Person als Werkzeug" lassen sich empirisch nachweisen, da die Studierenden deutlich machen, dass sie als Person mit ihren Schwächen, Stärken, Werten und Meinungen in Kontakt zu den Klient*innen treten und deshalb die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung ein wichtiges Moment darstellt. Die Person als Werkzeug will an dieser Stelle wahrgenommen, verstanden und gewinnbringend nutzbar gemacht werden – für sich und für die Klient*innen.

Ebenso finden sich die theoretischen Überlegungen zum "Kopf-Hand-Herz-Modell" mit den Dimensionen Wissen, Können und Haltung nicht nur in den Beschreibungen zum Masterstudiengang wieder, sondern auch in den Ergebnissen der Untersuchung: Die Studierenden benennen klare Bezüge zu theoretischen Inhalten (Wissen), neben Aussagen zur Relevanz von Tools (Können) sowie einem grundlegenden Verständnis von Haltung.

Fraglich bleibt an dieser Stelle, ob professionelle Haltung "erlernbar" ist. In der zweiten Forschungsphase griffen Studierende diese Thematik skeptisch auf, indem sie hinterfragten, ob Haltung jemals zu erlernen sei oder bereits angelegte Einstellungen und Merkmale existieren müssen, um sie zu (er-)leben. Bereits Rogers definiert in den Ausführungen zur Begegnungshaltung der Akzeptanz "eine tiefe Achtung vor menschlichem Leben und seiner Vielfalt empfinden zu können, wie sie sich im individuellen So-Sein des Klienten manifestiert" (Kriz 2007, S.173) und spricht in diesem Zusammenhang von einem "Gefühl, das weder patriarchalisch sorgend, noch sentimental, noch oberflächlich liebenswürdig ist." (Rogers 1961, S. 73). Es scheint fraglich, solche Emotionen oder auch Haltungen erlernen oder einüben zu können (vgl. Kriz 2007). Womöglich ist die Ausbildung hier lediglich in der Lage, eine Auseinandersetzung mit professioneller Haltung, vor allem durch die selbstreflexiven Inhalte zu ermöglichen, während der die Studierenden selbst zu Nutzer*innen ihrer Arbeit werden.

Fazit

Mit Blick auf die forschungsleitende Fragestellung kann abschließend festgehalten werden, dass sich professionelle Haltung durch die akademische Ausbildung verändert – und dies bereits mit Studienbeginn. Weiter ist deutlich geworden, wodurch sie sich verändert: Es ist das Zusammenwirken verschiedener Impulse, ausgehend von theoretischen Wissensbeständen, dem hohen Selbsterfahrungs- und dem Selbstreflexionswert, also dem Auseinandersetzen mit der eigenen (biographischen) Persönlichkeit, dem Modul "Supervision", den wahrgenommenen Veränderungen sowie dem Austausch mit Dozent*innen und Kommiliton*innen. Durch dieses multifaktorielle Bedingungsgefüge werden Zugänge zur professionellen Haltung initiiert. Insbesondere die Auseinandersetzung mit der eigenen Person scheint dabei relevant für die Bildung und Entwicklung von Haltung. Daneben wird deutlich, dass professionelle Haltung nicht als Ergebnis, sondern als Prozess zu verstehen ist. Es ist davon auszugehen, dass dies neben den befragten Studierenden des Masterstudiengangs auch weitere Fachgruppen des sozialen Sektors betrifft, die in einem direkten Kontakt zum Klientel stehen.

Literatur

Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne.* Frankfurt a.M.: Suhrkamp

Behrens, Birgit / Schwer, Christina / Solzbacher, Claudia (2014): Annäherung an das Konzept "Professionelle pädagogische Haltung": Ausgewählte theoretische und empirische Zugänge. In: Schwer, Christina / Solzbacher, Claudia (Hg.): *Professionelle pädagogische Haltung.* Bad Heilbrunn: Julius Klinghardt. S. 47-78

Böhnisch, Lothar / Schröder, Wolfgang (2013): *Soziale Arbeit – eine problemorientierte Einführung.* Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinghardt

Grawe, Klaus (1995): *Grundriss einer Allgemeinen Psychotherapie.* In: *Psychotherapeut*, 40(3). S. 130-145

Grawe, Klaus (2000): *Psychologische Therapie.* Göttingen: Hogrefe

Grawe, Klaus / Donati, Ruth / Bernauer, Friederike (1994): *Psychotherapie im Wandel: Von der Konfession zur Profession.* Göttingen: Hogrefe

Groeben, Norbert (1988): Fragen, Einwände, Antworten. In: Groeben, Norbert u.a.: *Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts.* Tübingen: Francke. S. 206-253

Herwig-Lempp, Johannes / Schwabe, Mathias (2002): Soziale Arbeit. In: Wirsching, Michael / Scheib, Peter (Hg.): *Lehrbuch für Paar- und Familientherapie.* Berlin: Springer. S. 475-488

Knuf Andreas / Seibert Ulrich (2000): *Selbstbefähigung fördern. Empowerment und psychiatrische Arbeit.* Bonn: Psychiatrie Verlag

Kriz, Jürgen (2007): *Grundkonzepte der Psychotherapie.* 6. Aufl. Weinheim: Beltz

Kuhl, Julius / Schwer, Christina / Solzbacher, Claudia (2014): Professionelle pädagogische Haltung: Versuch einer Definition des Begriffs und ausgewählte Konsequenzen für Haltung. In: Schwer, Christina / Solzbacher, Claudia (Hg.): *Professionelle pädagogische Haltung.* Bad Heilbrunn: Julius Klinghardt. S. 107-122

Motzke, Katharina (2014): *Soziale Arbeit als Profession. Zur Karriere "sozialer Hilfstätigkeit" aus professionssoziologischer Perspektive.* Berlin, Toronto: Budrich

Rätz, Regina (2011): Professionelle Haltungen in der Gestaltung pädagogischer Beziehungen. In: Düring, Diana / Krause, Hans-Ullrich (Hg.): *Pädagogische Kunst und professionelle Haltungen.* Regensburg: Walhalla Fachverlag. S. 65-74

Rogers, Carl R. (1961): *Entwicklung der Persönlichkeit.* Stuttgart: Klett

Rogers, Carl R. (1993): *Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie.* Frankfurt a. M.: Fischer

Seckinger, Mike (2011): Empowerment. In: Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans (Hg.): *Handbuch Soziale Arbeit.* 4. Aufl. Neuwied: Luchterhand. S. 313-319

Schwer, Christina / Solzbacher, Claudia (2014): Einleitung der Herausgeberinnen. In: Schwer, Christina / Solzbacher, Claudia (Hg.): *Professionelle pädagogische Haltung: Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff.* Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 7-14

Von Spiegel, Hiltrud (2013): *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit.* 5. Aufl. München: Ernst Reinhardt

Widulle, Wolfgang (2012): *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen.* 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS

IntQ1: Weiterbildender Masterstudiengang Beratung Mediation Coaching (MA BMC). Online: <https://www.fh-muenster.de/sw/studiengaenge/master-beratung.php> (10.07.2019)

IntQ2: Modulhandbuch. Masterstudiengang Beratung Mediation Coaching (MA BMC). Online: https://www.fh-muenster.de/sw/downloads/MABMC_Modulhandbuch_FF_06_14.pdf (10.07.2019)

IntQ3: Duden, Haltung. Online: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Haltung> (05.05.2019)

IntQ4: Weiterbildender Masterstudiengang Beratung Mediation Coaching (MA BMC). Hinweise zu den Kosten und zur Finanzierung des Studiengangs. Online: https://www.fh-muenster.de/sw/downloads/MA_BMC_Hinweise_zur_Finanzierung2014.pdf (10.07.2019)

Über die Autorin:

Susanne Kock lebt und arbeitet in Münster. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrbeauftragte ist sie an der hiesigen Fachhochschule am Fachbereich Sozialwesen tätig und forscht im Rahmen ihres Masterstudiengangs zum Thema "professionelle Haltung und berufliche Identität". Neben dieser Tätigkeit ist sie mit "Gedankengold" als Beraterin, Mediatorin und Coach selbstständig.



IMPRESSUM

Herausgeber

BVPPT e.V.
Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie
German Association for Counseling, Education & Psychotherapy

* Die Vertretung der Counselor in Europa *
Gründungsmitglied der DGfB
Deutsche Gesellschaft für Beratung
German Association for Counseling
Mitglied im nfb/Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf
und Beschäftigung

Der Vorstand:

Dagmar Lumma, Christina Pollmann
Kirsten Böttger, Angela Keil, Judith Möllmann

Web: bvppt.org

E-Mail: kontakt@bvppt.org

E-Mail: redaktion@counselingimpulse.org

Redaktion (Vi.S.d.P)
Laura Best

Mitherausgeberin und Redaktionsleitung der Counseling Impulse

Erscheinungsweise

1-2 mal jährlich

Mediadaten und Anzeigenschaltung

redaktion@counselingimpulse.org
Telefon: +49 2403 / 839059

Einsenden von Manuskripten

Das Copyright liegt - soweit nicht anders angegeben - bei den Autoren. Namentlich gekennzeichnete Beiträge verantworten die Autoren. Kürzungen und redaktionelle Änderungen durch die Redaktion sind möglich.

Bei unaufgefordert eingesandten Beiträgen übernimmt die Redaktion keine Verantwortung für Manuskripte, Fotos etc.

Layout und Grafik-Design:

HäfnerArt Christoph Häfner, Eschweiler

www.haefner-art.de

ISSN: 1438-6836