

Reinhard, Mark; Günay, Gülsüm; Weymann, Ulrike
**Zur Rolle der beraterischen Haltung. Evaluationsergebnisse der Qualifikation
"Personenbezogene Beratung professionalisieren. Qualifizierung zum/zur
Berater*in"**

Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (2026) 1, S. 61-71



Quellenangabe/ Reference:

Reinhard, Mark; Günay, Gülsüm; Weymann, Ulrike: Zur Rolle der beraterischen Haltung. Evaluationsergebnisse der Qualifikation "Personenbezogene Beratung professionalisieren. Qualifizierung zum/zur Berater*in" - In: Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (2026) 1, S. 61-71 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-359251 - DOI: 10.25656/01:35925; 10.11576/zhwb-8475

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-359251>

<https://doi.org/10.25656/01:35925>

in Kooperation mit / in cooperation with:

DGWF

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

<http://www.dgwf.net>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

1|26

Zeitschrift
Hochschule und
Weiterbildung

ZfWB

WWW.HOCHSCHULE-UND-WEITERBILDUNG.NET

Beratung und
wissenschaftliche Weiterbildung

DGWF

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

Inhaltsverzeichnis

5 EDITORIAL

5 CLAUDIA LOBE

Stichwort: Beratung und wissenschaftliche Weiterbildung

9 THEMA

Beratung und wissenschaftliche Weiterbildung

9 LILIANN FISCHER & CAROLA ILLER

Beratung in der Third Mission

Was wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenschaftskommunikation voneinander lernen können

19 SONJA BURKARD

Schnittstellen und Synergien

Kooperative Professionalisierungsaufgabe von Hochschule und Beratungspraxis

30 ALINE FUSS & STEFANIE KESSLER

Beratungsmodi in der Studienbetreuung an einer privaten Hochschule

Duales Präsenzstudium und Fernstudium im Kontrast

40 ANNA ALEKSANDRA WOJCIECHOWICZ, İLKIM KEPENEK & MIRIAM VOCK

Beratung internationaler Lehrkräfte in Deutschland

Bedarfe, Formate und Perspektiven im Anerkennungs- und Weiterqualifizierungsprozess

50 GABRIELE DANNINGER & MATTEO CARMIGNOLA

Beratung an Pädagogischen Hochschulen in Österreich

Ein Systematisierungsversuch und Plädoyer für die Verankerung von Einzelberatung als Lehr- und Professionalisierungsangebot am Beispiel der PH Salzburg

61 PROJEKTWELTEN

61 MARK REINHARD, GÜLSÜM GÜNAY & ULRIKE WEYMAN

Zur Rolle der beraterischen Haltung

Evaluationsergebnisse der Qualifikation „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/zur Berater*in“

- 72** MAREIKE BAHN, SUSANNE HUMMEL, BIRGIT STADLER & REGINE ZIZELMANN
Professionalisierung in der Weiterbildungsberatung
Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungspartnerschaft zwischen dem Landesnetzwerk
Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg und der Universität Heidelberg
- 83** THEA GR. DARRELMANN, DAVID LAKOTTA & RENATE KOSUCH
Innovative Beratung in Zeiten des Wandels
Introvision und Gelassenheit als Ressourcen in Transformationsprozessen
- 93** ILONA ARCARO, JULIA GERBER, ELKE NICKEL, KIRSTEN OSTERSPEY & THOMAS TOMAKIDI
Personalarbeit im Wandel
HR-Learning Circle als Ansatz für kollaboratives Lernen in der Automobil- und Zulieferindustrie
-
- 99** **VERZEICHNIS DER AUTOR:INNEN**

Zur Rolle der beraterischen Haltung

Evaluationsergebnisse der Qualifikation

„Personenbezogene Beratung professionalisieren:
Qualifizierung zum/zur Berater*in“

MARK REINHARD

GÜLSÜM GÜNAY

ULRIKE WEYMAN

Kurz zusammengefasst ...

Vor dem Hintergrund zunehmender Komplexität beraterischer Anforderungen widmet sich der Artikel der Bedeutung einer professionellen Beratungshaltung und reflektierter Praxis in der Weiterbildung von Beratenden. Am Beispiel des Certificate of Advanced Studies (CAS) „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/zur Berater*in“ des Zentrums für Wissenstransfer und Weiterbildung (ZWW) werden Konzept, Aufbau und Evaluationsergebnisse vorgestellt. Im Zentrum des Programms steht die Verbindung von theoretischer Fundierung, erfahrungsorientiertem Lernen und kontinuierlicher Selbstreflexion, da es zur Professionalisierung von Beratung in Zeiten multipler Krisen insbesondere einer reflektierten Haltung bedarf. Die begleitende Evaluation zeigt deutliche Kompetenzzuwächse in Beratungssicherheit, Gesprächsführung und Methodenkompetenz. Besonders Reflexionsphasen, Triadenarbeit und kollegialer Austausch fördern eine professionelle Beratungshaltung, die über eine reine Methodenbeherrschung hinausgeht. Die Teilnehmenden berichten von gesteigerter Handlungssicherheit, erhöhter Selbstwahrnehmung und einem vertieften Verständnis ihrer Rolle. Damit leistet das CAS einen Beitrag zur Professionalisierung von Beratung in einer von Transformation geprägten Gesellschaft. Der Beitrag schließt mit Perspektiven für zukünftige Qualifizierungsformate und nimmt dabei insbesondere die Verstärkung reflexiver Praxis und die Integration digitaler Beratungskompetenzen in den Blick.

Schlagworte: Professionalisierung von Beratung, Beratungshaltung, Selbstreflexion, wissenschaftliche Weiterbildung, Lebenslanges Lernen

1 Warum eine Qualifikation zum/zur Berater:in?

Gesellschaftliche Veränderungen vollziehen sich in anhaltender Dynamik. Reckwitz (2018) beschreibt den Übergang zu einer Transformationsgesellschaft, in der soziale, berufliche und biografische Ordnungen instabil werden. Auch Schäffter (2001) weist darauf hin, dass Transformation nicht als Ausnahmezustand, sondern als dauerhafte Strukturbedingung moderner Gesellschaften zu verstehen ist. In diesem Kontext sehen sich Individuen mit komplexen Entscheidungsanforderungen und offenen Entwicklungsprozessen konfrontiert. Globalisierung, Digitalisierung und beschleunigte Wissensproduktion verstärken diese Dynamiken und erhöhen den Bedarf an Orientierung, Reflexion und professioneller Begleitung. Beratung gewinnt damit in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern erheblich an Bedeutung. Schiersmann und Weber (2013) konstatieren einen „erhöhten Bedarf an professioneller Beratung von Menschen“ (ebd., S. 19), die in Transformationsprozessen sowie in ihrer Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit gestärkt werden sollen. Beratende übernehmen die Aufgabe, reflexive Räume zu eröffnen, Selbstwirksamkeit zu fördern und Ratsuchende bei der Strukturierung komplexer Entwicklungssituationen zu unterstützen. Mit gesellschaftlichem Wandel verändern sich auch Anforderungen an Beratung: Beratungsprozesse sind durch Komplexität und Ambiguität gekennzeichnet (Dietz, Weitzel, Reuter & Dohmen, 2025, S. 267). Erwartet wird die kompetente Begleitung individueller Lernprozesse und Aktivierung persönlicher Ressourcen (Lerch & Weitzel, 2024, S. 55). Eine qualitativ hochwertige Beratungspraxis erfordert mehr als fachliches und methodisches Wissen. Sie setzt personale, soziale und reflexive Kompetenzen voraus, die in einer professionellen Beratungshaltung verankert sind (Schiersmann, Petersen & Weber, 2017). Insbesondere die Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit Ambiguität sowie eine bewusst gestaltete Beziehungsgestaltung erweisen sich als

zentrale Anforderungen an Beratende (Schiersmann & Weber, 2013, S. 34). Daraus folgt die Notwendigkeit qualifizierter Weiterbildungsformate, die theoretische Fundierung systematisch mit Selbsterfahrung, angeleiteter Praxis und strukturiertem Feedback verbinden.

Vor diesem Hintergrund entwickelte das Team des Bereichs „Beratung“ des Zentrums für Wissenstransfer und Weiterbildung, ehemals Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW), das CAS „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/zur Berater*in“. Die Reihe kann mit einem qualifizierten Zertifikat und 20 Leistungspunkten (LP) nach dem European Credit Transfer System (ECTS) abgeschlossen werden. Die Qualifikation umfasst vier zweitägige Präsenzmodule, ein zweistündiges Online-Follow-Up sowie die Teilnahme an mindestens zwei zweitägigen Fachmodulen. Zur Vor- und Nachbereitung der Module werden Selbstlernaufgaben erledigt. Zudem wird für den Abschluss eine schriftlich auszuarbeitende Dokumentation mit Reflexion eines Beratungsfalles und ein abschließender Reflexionsbericht vorgelegt, um am Abschlusskolloquium teilnehmen und das Zertifikat erhalten zu können. Ziel dieser Weiterbildung ist es, Beratende mit einem praxisnahen, theoriegestützten und reflexionsorientierten didaktischen Ansatz die Grundlagen der Beratung zu vermitteln, um Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen professionell zu begleiten. Die Weiterbildung reagiert damit auf die zentralen Herausforderungen einer sich wandelnden Gesellschaft, in der Selbststeuerung, Resilienz und lebenslanges Lernen zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen der Qualifikation seit 2023 Befragungen der Teilnehmenden durchgeführt, um die Wirksamkeit der Weiterbildung sowie deren Beitrag zur Entwicklung einer professionellen Beratungshaltung systematisch zu erfassen. Ziel war es, sowohl wahrgenommene Kompetenzentwicklungen als auch reflexive Lernprozesse aus der Perspektive der Teilnehmenden zu untersuchen.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird ein kurzer Überblick über die Entwicklung von Qualifikationskonzepten zur Professionalisierung von Beratenden gegeben. Anschließend wird das zugrunde liegende Weiterbildungskonzept vorgestellt, bevor ausgewählte Ergebnisse der durchgeführten Befragung präsentiert und eingeordnet werden.

2 Entwicklungslinien der Qualifikation: Vom Kontaktstudium zum CAS

Die Professionalisierung von Beratung in Deutschland ist eng mit der Entwicklung nationaler Qualifizierungsinitiativen und der Etablierung fachlicher Standards verknüpft. Im Rahmen des

Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ wurden in den Jahren 2001 bis 2008 durch die Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zahlreiche regionale Netzwerke initiiert und gefördert (Tippelt, Strobel, Kuwan & Reupold, 2009). Diese Netzwerke entwickelten passgenaue Konzepte in den Bereichen Lernen, Beratung, Bildung und Weiterbildung. Zentrales Anliegen war die Förderung des lebenslangen Lernens über alle Bevölkerungsgruppen hinweg. Auf diese Weise konnten innovative Lernkulturen auf regionaler Ebene etabliert werden (Tippelt et al., 2009, S. 7 f.). Die Region Mainz mit dem Landkreis Mainz-Bingen war von 2001 bis 2008 Teil des Programms. Daraus entstand das Kontaktstudium „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“, das durch Regionale Qualifizierungszentren (RQZ) bundesweit angeboten wurde und eine einheitliche Weiterbildung für Beratungspersonal schuf. Das Konzept verfolgte eine enge Verzahnung von theoretischer Vermittlung, praktischer Anwendung und kritischer Reflexion und orientierte sich an den Kompetenzprofilen von Fachverbänden wie dem Deutschen Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) und dem Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb). Mit der Auflösung der RQZ Ende 2022 entstanden strukturelle Lücken in der bundesweiten Beratungsqualifizierung. Diese institutionelle Veränderung verdeutlichte, dass nachhaltige Professionalisierung einer kontinuierlichen Verankerung in wissenschaftlichen Weiterbildungseinrichtungen bedarf. Das ZWW war seinerzeit bereits in die Entwicklung des Curriculums des Kontaktstudiums „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“ eingebunden und hat diese Weiterbildungsreihe über zehn Jahre erfolgreich angeboten. Aufbauend auf den Erfahrungen aus diesem Weiterbildungsangebot entwickelte das ZWW, nach Auflösung der RQZ, das bestehende Konzept weiter. Das lange erfolgreich angebotene CAS „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“ wurde nach 25 Durchläufen grundlegend überarbeitet, inhaltlich aktualisiert und ausgehend von der ursprünglichen Zielgruppe, die primär aus dem Feld Bildungs- und Berufsberatung kam, nun auch für Beratende aus der Migrationsberatung, Sozialberatung und weiteren Handlungsfeldern geöffnet. Die Neufassung trägt den Titel „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/zur Berater*in“ und wurde in enger Orientierung an den Qualifizierungsstandards des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung (dvb), des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und der Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen (GIBeT e. V.) entwickelt. Diese Standards definieren ein Kompetenzmodell, das fachliche, methodische, personale und sozial-kommunikative Dimensionen der Beratungskompetenz integriert. Ziel ist es, Beratende zur professionellen Gestaltung von Beratungsprozessen zu befähigen, die sich an den Bedürfnissen und Ressourcen der Ratsuchenden orientieren und dabei ethische sowie qualitätssichernde Kriterien befolgen.

Zur konzeptionellen Weiterentwicklung des CAS führte das Projektteam einen Workshop mit Beratenden aus unterschiedlichen

Praxisfeldern durch. Durch diese partizipative Herangehensweise entspricht die Weiterbildung praktischen Anforderungen und wissenschaftlichen Standards. Hieraus entstand eine Weiterbildungsreihe mit vier Basismodulen und zwei wählbaren Fachmodulen. Die Basismodule vermitteln theoretische, methodische und ethische Grundlagen, während die Fachmodule Spezialisierungen in Themenfeldern wie systemische Beratung, Resilienz oder Suchtberatung bieten. Aktuell werden die Fachmodule gemäß Abbildung 1 (Abb. 1) angeboten bzw. konzipiert, die Ergänzung weiterer Themenfelder ist geplant.

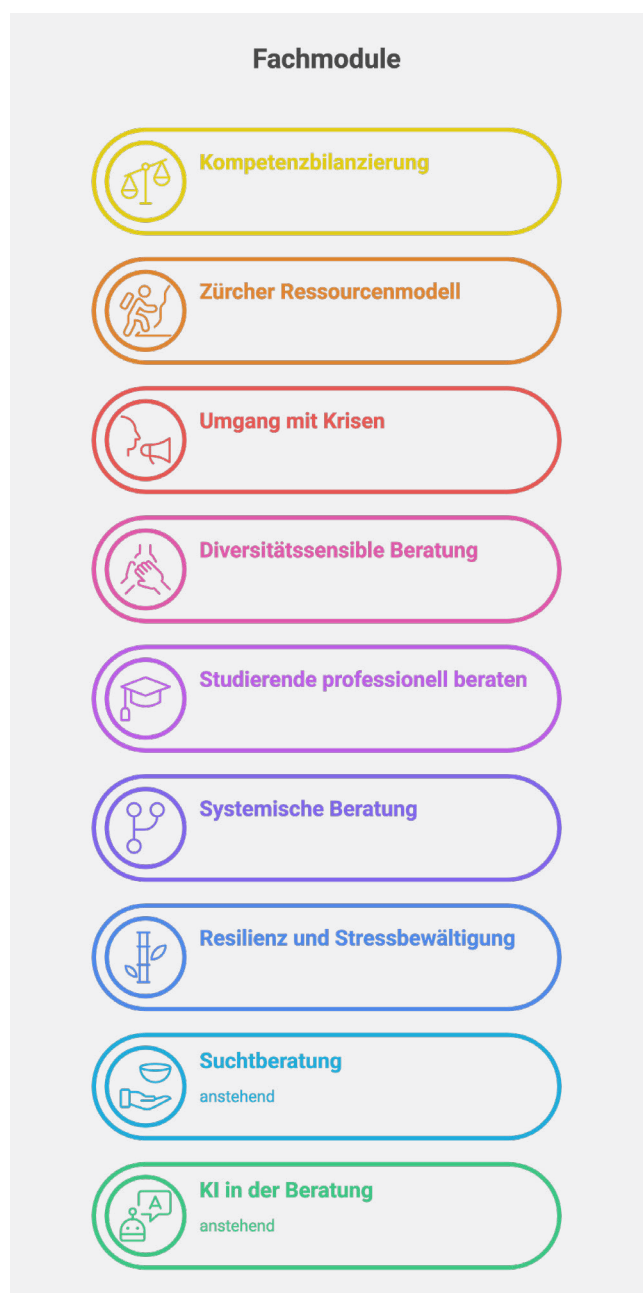


Abb. 1: Auflistung der bisher angebotenen Fachmodule und der noch anstehenden Fachmodule (generiert mit Napkin AI (v0.8.6) durch Mark Reinhard am 12.11.2025).

Das CAS integriert systematische Reflexionsphasen, Triadenarbeit und praxisbezogene Aufgaben in die Modulstruktur, um die Entwicklung einer professionellen Beratungshaltung nachhaltig zu fördern. Das Programm positioniert sich als Vermittlungsinstanz zwischen wissenschaftlicher Theorie und praktischer Anwendung. Es adressiert die strukturellen und inhaltlichen Herausforderungen, die durch den Wegfall bundesweiter Qualifizierungsnetzwerke entstanden sind, und bietet zugleich ein curricular verankertes, universitäres Format zur Professionalisierung von Beratung in unterschiedlichen Handlungsfeldern. Weiterhin ist das CAS ein Bestandteil des weiterbildenden Masterstudiengangs „Coaching – Training – Beratung: Prozessbegleitung von Personen, Teams und Organisationen“, auch „FlexiMaster“ genannt, an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Damit trägt das CAS dazu bei, die im Kompetenzrahmen des dvb, nfb und der GiBeT e. V. formulierten Ansprüche einer wissenschaftlich fundierten, ethisch reflektierten und praxisorientierten Beratungsqualifizierung in die Erwachsenenbildungspraxis zu transferieren.

3 Konzept und Aufbau der Weiterbildung

Das Qualifikationsangebot richtet sich an Fachkräfte aus verschiedenen Beratungsfeldern, darunter Bildungs- und Sozialberatung, Migrationsberatung sowie Hochschulberatung. Die heterogene Zusammensetzung ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen. Feedbacks zeigen, dass die Teilnehmenden von den unterschiedlichen beruflichen Hintergründen profitieren. Diese Vielfalt erfordert jedoch eine bewusste Moderation, damit verschiedene Perspektiven gleichermaßen zu Wort kommen. Die Weiterbildung umfasst eine Basisqualifikation mit vier zweitägigen Präsenzmodulen sowie einem zweistündigen Online-Follow-Up. Die Themen und Inhalte der Basisqualifikation werden in der folgenden Abbildung dargestellt.

Ergänzt wird die Basisqualifikation durch Fachmodule, von denen mindestens zwei für den Zertifikatsabschluss absolviert werden müssen. In den Fachmodulen erfolgt eine thematische bzw. zielgruppenspezifischere Differenzierung unter stärkerem Einbezug der eigenen Rahmenbedingungen. Zwischen den Modulen finden Selbstlernphasen statt, die der Vertiefung und praktischen Anwendung der Inhalte dienen. Lernprozesse werden durch Triadenübungen, kollegiale Beratungen und Reflexionsaufgaben unterstützt, die den individuellen Lernfortschritt dokumentieren und zur beruflichen Praxis in Beziehung setzen. Das CAS wird mit 20 LP abgeschlossen und setzt neben der Modulteilnahme das Verfassen einer Falldokumentation und eines Reflexionsberichts sowie die Teilnahme an einem praktisch orientierten Abschlusskolloquium voraus. Diese Kombination von Theorievermittlung, erfahrungsorientiertem Lernen und kontinuierlicher Selbstreflexion entspricht einem handlungsorientierten Weiterbildungsverständnis, das Lernen als selbstgesteuerten Prozess begreift und ist entlang der

Definition gelungenen Lernens des ZWW (2024) gestaltet. Die Teilnehmenden eignen sich wissenschaftlich fundierte Kenntnisse und Kompetenzen an, mit denen sie Herausforderungen in ihrem Berufsalltag selbstständig bewältigen und ihre Handlungsfähigkeit stärken können. Dabei werden ihre Vorerfahrungen und Lernbedürfnisse gezielt aufgegriffen, der Transfer in die eigene Praxis unterstützt und die Teilnehmenden dazu befähigt, ihren weiteren Lernprozess zunehmend selbst zu steuern und das Gelernte in ihren Arbeitskontexten weiterzuentwickeln.

Modul 1: Grundlagen der Beratung

Das erste Modul führt in zentrale Konzepte der Beratung ein, insbesondere in klient:innenzentrierte Gesprächsführung. Die Orientierung an der Humanistischen Psychologie, namentlich dem non-direktiven Ansatz Carl Rogers' (1961), bildet einen theoretischen Referenzrahmen: Beratung wird als Prozess verstanden, in dem Ratsuchende in einem interpersonalen Klima von Empathie, Wertschätzung und Kongruenz ihre eigenen Lösungswege entwickeln (Rogers, 1981). Rogers' humanistisches Menschenbild betont die Selbstaktualisierungstendenz des Individuums und bildet damit die Basis einer personenorientierten Beratungshaltung. Im Modul werden diese Prinzipien praxisorientiert vermittelt und durch Triadenarbeit verankert. Diese Methode ermöglicht es den Teilnehmenden, zwischen den Rollen von Beratenden, Klient:innen und Beobachtenden zu wechseln

und das eigene Kommunikationsverhalten kritisch zu reflektieren. Durch diese zyklische Reflexion wird Beratung nicht nur theoretisch als Konzept verstanden, sondern als erfahrungsbasierte Praxis unmittelbar erfahren und praktisch verwirklicht.

Modul 2: Prozesse der Beratung

Das zweite Modul thematisiert den Verlauf und die Steuerung von Beratungsprozessen. Aufbauend auf kommunikationspsychologischen Modellen werden theoretische Ansätze wie die pragmatischen Axiome von Paul Watzlawick, Bavelas und Jackson (1974), das Vier-Ohren-Modell von Schulz von Thun (1981) oder die Theorie der gewaltfreien Kommunikation nach Rosenberg (2016) eingeführt. Diese Modelle verdeutlichen, dass Kommunikation nicht neutral verläuft, sondern durch WahrnehmungsfILTER, emotionale Zustände und Beziehungsdynamiken strukturiert wird. Die Teilnehmenden analysieren Beratungsphasen von der Auftragsklärung über Zielformulierung bis zur Evaluation und erproben Gesprächs- und Fragetechniken in Triadenarbeiten. Besondere Aufmerksamkeit erhält die non-direktive Haltung, die auf partnerschaftliche Kooperation und Selbstverantwortung der Ratsuchenden abzielt. Die Reflexion von Kommunikationshemmnissen und Feedbackprozessen unterstützt die Entwicklung einer responsiven, ressourcenorientierten Gesprächsführung. Didaktisch wird dieses Modul durch kollegiale Fallarbeit und kollegiales Feedback gestützt, das eine theoriegeleitete, praxisnahe

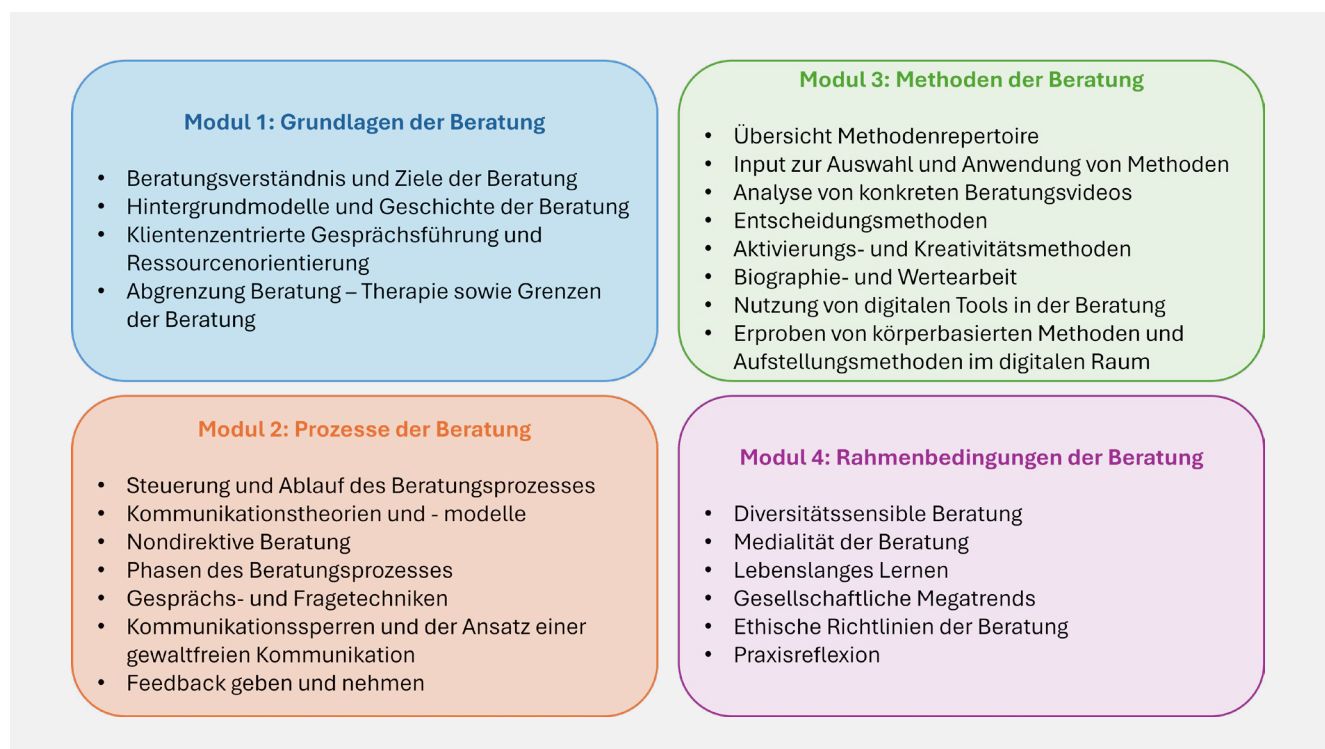


Abb. 2: Themen und Inhalte der vier Module aus der Basisqualifikation „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/ zur Berater*in“ (generiert mit Napkin AI (v0.8.6) durch Mark Reinhard am 12.11.2025).

Auseinandersetzung mit realen Beratungssituationen ermöglicht. Dies fördert die Fähigkeit, Beratungsprozesse flexibel zu steuern und die Beziehungsgestaltung bewusst zu reflektieren.

Modul 3: Methoden der Beratung

Das dritte Modul fokussiert auf das methodische Repertoire in der Beratung. Es führt in unterschiedliche methodische Ansätze ein, darunter Entscheidungs- und Kreativitätstechniken, Bio-graphie- und Wertearbeit, digital gestützte Beratungsmethoden sowie körperorientierte und aufstellungsbezogene Verfahren. Die Integration von analogen und digitalen Formaten reflektiert die zunehmende Bedeutung hybrider Beratungssettings in der Praxis. Die kritische Auseinandersetzung mit digitalen Tools und die Analyse von Beratungsvideos ermöglichen eine Meta-Perspektive auf Interaktionsdynamiken und Gesprächsführung. In diesem Kontext werden Aspekte von Medienkompetenz und Beratung im digitalen Raum behandelt. Zentral ist die Annahme, dass methodische Vielfalt allein nicht hinreichend ist, sondern erst im Zusammenspiel mit der persönlichen Haltung und dem situativen Kontext wirksam wird.

Modul 4: Rahmenbedingungen der Beratung

Das vierte Basismodul richtet den Fokus auf gesellschaftliche, ethische und organisationale Rahmenbedingungen von Beratung. Themen wie Diversitätssensibilität, lebenslanges Lernen, gesellschaftliche Transformationen und ethische Orientierung werden in ihren wechselseitigen Bezügen behandelt. Die Auseinandersetzung mit Diversität fördert ein Verständnis für Machtverhältnisse, kulturelle Differenzen und strukturelle Ungleichheiten, die Beratungskontexte prägen können. Das Modul schließt mit einer integrierten Praxisreflexion, in der Lernende ihre Erfahrungen aus allen Modulen zusammenführen und auf ihren beruflichen Kontext transferieren. Durch diesen metareflexiven Zugang wird Lernen als zyklischer Prozess verstanden, der Selbstreflexion, praktische Anwendung und systematische Evaluation miteinander verbindet.

4 Auswertung zur Wirksamkeit der Weiterbildung

Die vorangegangene Darstellung des Weiterbildungskonzepts hat verdeutlicht, dass das CAS „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/zur Berater*in“ auf einem integrativen Ansatz basiert, der theoretische Fundierung, methodische Vielfalt und systematische Reflexion miteinander verbindet. Die vier Basismodule vermitteln aufbauend zentrale Kompetenzen. Ergänzt durch die thematische Vertiefung in den

Fachmodulen entsteht ein Qualifizierungsformat, das sowohl feldübergreifende Standards als auch individuelle Professionalisierungswege ermöglicht. Ob und inwiefern dieses Konzept tatsächlich zur Entwicklung einer professionellen Beratungshaltung beiträgt und nachhaltige Kompetenzentwicklungen anstößt, soll in diesem Kapitel erörtert werden. Die folgende Auswertung basiert auf der Annahme, dass die Weiterbildung zu einer messbaren Steigerung der Handlungssicherheit und zu einer vertieften Reflexionsfähigkeit im Beratungsalltag beiträgt. Konkret wird erwartet, dass die Teilnehmenden durch die theoretische Auseinandersetzung, die praktische Erprobung in Triaden- und Gruppenarbeiten sowie die angeleitete Reflexion eine Professionalisierung ihres Beratungshandelns erfahren. Diese manifestiert sich sowohl in der Erweiterung methodischer Kompetenzen als auch in der Entwicklung einer reflektierten beraterischen Haltung. Die Auswertung verschiedener Evaluationsmechanismen innerhalb der Qualifizierung zielt darauf ab, diese angenommenen Entwicklungsprozesse nachzuzeichnen und deren Qualität sowie Nachhaltigkeit zu dokumentieren.

Zur Überprüfung der formulierten Annahmen wurden drei Datenquellen herangezogen, die unterschiedliche Perspektiven auf den Lernprozess ermöglichen. Dabei ist zwischen freiwilligen Evaluationsbestandteilen, die den Teilnehmenden explizit als solche kommuniziert wurden, und verpflichtenden Leistungsnachweisen zu unterscheiden, die nachträglich für Evaluationszwecke ausgewertet wurden:

1. *Modulbezogene Feedbacks:* Nach jedem der vier Basismodule wurden die Teilnehmenden auf freiwilliger Basis um schriftliche und mündliche Rückmeldungen gebeten. Grundlage bildet ein 2023 entwickelter standardisierter Fragebogen, der zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung der Qualifizierung eingesetzt wird. Diese Feedbacks wurden den Teilnehmenden explizit als Evaluationsinstrument vorgestellt, ihre Teilnahme war optional. Für den vorliegenden Beitrag wurden insbesondere die Antworten auf die offenen Fragen „Was hat Ihnen am Modul besonders gut gefallen?“ sowie „Haben Sie Vorschläge, wie wir das Modul verbessern können?“ einer vertieften qualitativen Analyse unterzogen. Insgesamt liegen 192 Rückmeldungen aus den bisherigen Durchgängen vor.
2. *Abschließende Reflexionsberichte:* Jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer fasst am Ende der Qualifizierung einen strukturierten Reflexionsbericht anhand vorgegebener Leitfragen. Dieser Reflexionsbericht ist eine obligatorische Prüfungsleistung und Voraussetzung für den Erwerb des CAS-Zertifikats. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Antworten zu den Fragen „Welche Inhalte aus der Weiterbildung sind prägend für dein Handeln?“ und „Was hat sich in deinem Beratungshandeln verändert?“ herangezogen. Diese Berichte werden seit Beginn der Qualifizierung systematisch erfasst, sodass für die vorliegende Analyse 45 Reflexionsberichte ausgewertet werden konnten.

3. *Kontinuierliche Selbsteinschätzung:* Ergänzend wurde im jüngsten Durchgang (2025) erstmals eine freiwillige Online-Selbstreflexion implementiert, die den Teilnehmenden nach jedem Modul mithilfe eines Lernmanagementsystems zur Verfügung gestellt wurde. Dieses Instrument wurde den Teilnehmenden explizit als Evaluationstool kommuniziert, eine Teilnahme war nicht verpflichtend. Diese Selbstreflexion umfasst fünf Items zur Selbsteinschätzung der eigenen Handlungssicherheit und methodischen Kompetenz:

- a. Wie sicher fühlst du dich in deiner Beratungstätigkeit?
- b. Wie sicher fühlst du dich im Anwenden von Methoden?
- c. Wie leicht/schwer fällt es dir, eine gute Gesprächsatmosphäre zu schaffen?
- d. Wie leicht/schwer fällt es dir, das Gespräch souverän zu steuern?
- e. Wie leicht/schwer fällt es dir, eine abschließende Zusammenfassung des Beratungsgesprächs zu formulieren?

Für die Items 1 und 2 wurde eine sechsstufige Skala von „1 = unsicher“ bis „6 = sehr sicher“ verwendet, für die Items 3 bis 5 eine Skala von „1 = sehr schwer“ bis „6 = sehr leicht“. An dieser freiwilligen Selbstreflexion nahmen 15 Personen teil.

Die Kombination dieser drei Datenquellen ermöglicht eine diverse Betrachtung der Lern- und Entwicklungsprozesse: Während die modulbezogenen Feedbacks unmittelbare Eindrücke sichtbar machen, dokumentieren die Reflexionsberichte langfristige Veränderungen in Haltung und Praxis. Die kontinuierliche Selbsteinschätzung wiederum erlaubt es, Kompetenzentwicklungen im zeitlichen Verlauf nachzuzeichnen und Veränderungsdynamiken zwischen den einzelnen Modulen zu identifizieren. Im Folgenden werden die Erkenntnisse im Detail angeschaut, dabei werden die Erkenntnisse aus den modulbezogenen Feedbacks und der abschließenden Reflexionsberichte zusammengefasst.

4.1 Auswertung und Ergebnisse der modulbezogenen Feedbacks und abschließenden Reflexionsberichte

Die folgenden Erkenntnisse basieren auf einer qualitativen Auswertung der Rückmeldungen von 45 Teilnehmenden aus deren Selbstreflexionsberichten, aus den Rückmeldungen zweier Online-Follow-Up-Termine zur Selbstreflexion der Methodenkompetenzen sowie auf Feedback aus den Modulevaluationen. Alle Datenquellen ergänzen sich: Während die Selbstreflexionen persönliche Veränderungen und Lernerfahrungen sichtbar machen, spiegeln die Modulbewertungen Rückmeldungen zur inhaltlichen und didaktischen Gestaltung wider. Gemeinsam ermöglichen sie ein umfassendes

Bild der individuellen und strukturellen Wirkungen des Programms.

Die Auswertung der Frage „Welche Themen/Inhalte waren prägend?“ dokumentiert, dass die Weiterbildung auf mehreren Ebenen nachhaltige Spuren in der Beraterischen Haltung und Praxis hinterlassen hat. Besonders häufig werden theoretische Grundlagen, die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung sowie der Erwerb methodischer Sicherheit als prägende Lernerfahrungen genannt. Im Folgenden benennen wir anhand der Auswertung Bereiche, in denen die Teilnehmenden Veränderungen genannt haben. Zur Verdeutlichung werden Aussagen aus den abschließenden Reflexionsberichten (ARB) der Teilnehmenden zitiert.

Personenzentrierter Ansatz nach Carl Rogers (1961)

„Das positive Menschenbild von Rogers hat mein Handeln nachhaltig verändert. Ich sehe Ratsuchende jetzt stärker in ihrer Eigenverantwortung.“ (ARB, Person A, S. 4)

Die Auseinandersetzung mit dem personenzentrierten Ansatz nach Rogers (1961) und den Grundhaltungen Empathie, Wertschätzung und Kongruenz wird als Grundlage professioneller Beratung genannt.

Strukturierung von Beratungsprozessen

„Als Anfängerin war ich schnell im Gespräch verloren -- die Struktur hat mir geholfen, fokussiert zu bleiben und dennoch flexibel zu reagieren.“ (ARB, Person B, S. 2)

Viele Teilnehmende berichten, dass sie durch die Module ein klareres Verständnis für Phasen und Abläufe von Beratungsgesprächen gewonnen haben (ARB 2023–2025). Die systematische Heranführung an Beratungsphasen wird als *Stütze und Orientierung* (ebd.) beschrieben, die Sicherheit und Verlässlichkeit schafft.

Kommunikative Kompetenzen

„In der Triadenarbeit habe ich gelernt, wie kraftvoll es ist, Stille auszuhalten. Manchmal passiert genau dann das Entscheidende.“ (ARB, Person C, S. 6)

Fast alle Teilnehmenden erwähnen kommunikative Techniken wie aktives Zuhören, Paraphrasieren und das Spiegeln von Emotionen als prägend für ihr Beratungshandeln (ARB 2023–2025). Die Triadenarbeit, in der die Rollen von Ratsuchenden, Beratenden und Beobachtenden erprobt wurden, diente als zentrales Lernfeld (ebd.).



Abb. 3: Rückmeldungen der Teilnehmenden zur Frage „Was nehme ich aus der Qualifizierung für mich mit?“ (eigene Darstellung).

Methodische Vielfalt

„Ich habe gelernt, dass nicht jede Methode zu jeder Situation passt -- aber ich kann heute bewusster entscheiden, was funktioniert.“ (ARB, Person D, S. 4)

Teilnehmende berichten, dass die Auseinandersetzung mit verschiedenen Beratungsansätzen und Methoden nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch Selbstvertrauen in die methodische Kompetenz gestärkt hat (ARB 2023–2025).

Reflexion und Selbstwahrnehmung

„Ich war mir meiner eigenen Haltung kaum bewusst -- jetzt reflektiere ich regelmäßig, wie meine Werte meine Gespräche beeinflussen.“ (ARB, Person E, S. 2)

Viele Teilnehmende beschreiben, dass sie durch die Weiterbildung gelernt haben, die eigene Rolle zu hinterfragen und sich ihrer persönlichen Anteile im Beratungsgeschehen bewusst zu werden (ARB 2023–2025). Die Reflexion der eigenen Biografie, Werte und Glaubenssätze wird vielfach als wesentlich für die Professionalisierung beschrieben (ebd.).

Kollegialer Austausch

„Der Satz ‚Auch Beratende brauchen Beratung‘ ist mir geblieben. Der Austausch hat mir geholfen, eigene Unsicherheiten abzubauen und neue Wege zu finden.“ (ARB, Person F, S. 3)

Die Vielfalt der beruflichen Hintergründe in der Gruppe wurde als bereichernd und inspirierend empfunden (ARB 2023–2025).

Die Leitfrage „Was hat sich in deinem Beratungshandeln verändert?“ beleuchtet die nachhaltigen Effekte der Weiterbildung auf die berufliche Praxis. In den Berichten wird deutlich, dass sich die Veränderungen weniger auf einzelne Techniken beschränken, sondern eine tiefgreifende Entwicklung der professionellen Haltung, des Selbstverständnisses und der kommunikativen Präsenz widerspiegeln:

Stärkung der Beratungshaltung

„Ich habe verstanden, dass es nicht meine Aufgabe ist, Lösungen zu präsentieren, sondern den Ratsuchenden dabei zu unterstützen, eigene Wege zu finden.“ (ARB, Person G, S. 5)

Viele Teilnehmende berichten, dass sie Beratung nun als Prozess auf Augenhöhe verstehen, bei dem die Selbstverantwortung der Ratsuchenden zentral ist (ARB 2023–2025). Diese Erkenntnis wird als wesentlicher Schritt zur Professionalisierung wahrgenommen (ebd.).

Reflexionsfähigkeit

„Ich halte im Gespräch öfter inne und überlege, warum ich etwas sage oder frage.“ (ARB, Person H, S. 2)

Die Teilnehmenden berichten, dass sie ihr eigenes Handeln kritischer hinterfragen und bewusster evaluieren (ARB 2023–2025). Diese bewusste Selbstbeobachtung führt dazu, dass Handlungsentscheidungen transparenter werden (ebd.).

Selbstwahrnehmung und Abgrenzungsfähigkeit

„Ich weiß jetzt, wo meine Verantwortung endet und wann eine Weiterverweisung sinnvoll ist.“ (ARB, Person I, S. 2)

Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle haben viele Teilnehmende ein klareres Rollenverständnis entwickelt (ARB 2023–2025). Diese Klarheit trägt nicht nur zur eigenen Entlastung bei, sondern auch zur Qualität der Beratung (ebd.).

Emotionale Präsenz

„Ich strahle heute mehr Ruhe aus -- und das überträgt sich auf die Ratsuchenden.“ (ARB, Person J, S. 3)

Mehrere Teilnehmende schildern, dass sie seit der Weiterbildung bewusster mit eigenen Emotionen und Reaktionen umgehen (ARB 2023–2025). Dies ermöglicht ihnen, auch in herausfordernden Gesprächssituationen präsent und gelassen zu bleiben (ebd.).

Kollegiale Reflexionsräume

„Der Austausch mit Kolleginnen hat mir geholfen, andere Perspektiven einzunehmen und mein Handeln weiterzuentwickeln.“ (ARB, Person K, S. 1)

Zahlreiche Berichte verweisen auf die Erkenntnis, dass Beratung als reflexive Praxis kollektive Lern- und Reflexionsräume erfordert (ARB 2023–2025). Einige Teilnehmende geben an, künftig regelmäßige Supervisionen oder kollegiale Fallberatungen in ihren Arbeitskontext integrieren zu wollen (ebd.).

4.2 Auswertung und Ergebnisse der kontinuierlichen Selbsteinschätzung

Innerhalb eines begleitenden Online-Kurses konnten sich die Teilnehmenden im letzten Zyklus anhand von Leitfragen regelmäßig selbst reflektieren. Die Daten der freiwilligen Selbstreflexion (FSR) zeigen eine kontinuierliche Zunahme der subjektiven Sicherheit über alle Module hinweg (FSR, Modul 1 – Modul 4). Die anfängliche Unsicherheit in Beratungstätigkeit und Methodenanwendung verschiebt sich deutlich zu höheren Sicherheitskategorien (FSR, Modul 1 – Modul 4). Die folgenden Grafiken zeigen die Differenzen zwischen Modul 1 und Modul 4 zu den Fragen „Wie sicher fühlst du dich in deiner Beratungstätigkeit?“ und „Wie sicher fühlst du dich im Anwenden von Methoden?“

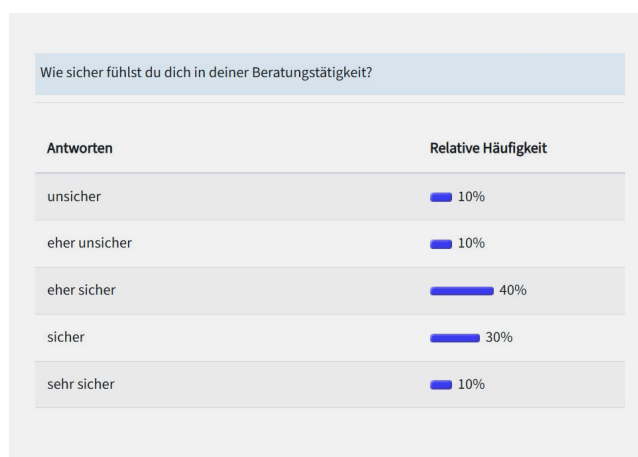


Abb. 4: Relative Häufigkeit der Antworten zur Frage „Wie sicher fühlst du dich in deiner Beratungstätigkeit?“ nach Modul 1

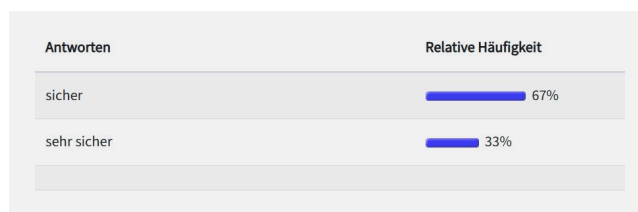


Abb. 5: Relative Häufigkeit der Antworten zur Frage „Wie sicher fühlst du dich im Anwenden von Methoden?“ nach Modul 4

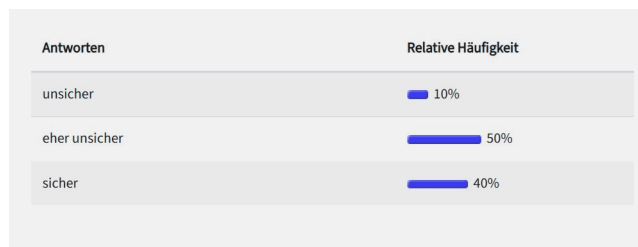


Abb. 6: Relative Häufigkeit der Antworten zur Frage „Wie sicher fühlst du dich in deiner Beratungstätigkeit?“ nach Modul 1

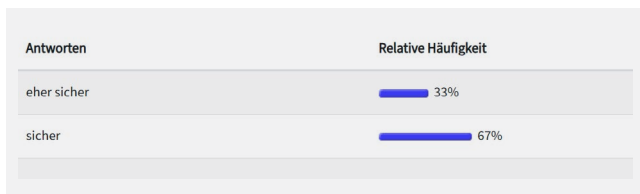


Abb. 7: Relative Häufigkeit der Antworten zur Frage „Wie sicher fühlst du dich im Anwenden von Methoden?“ nach Modul 4

Besonders ausgeprägt zeigt sich die Entwicklung im Bereich der Methodenkompetenz: Zwischen Modul 1 und Modul 2 ist eine markante Verbesserung erkennbar. Während anfangs die Hälfte der Teilnehmenden angab, sich bei der Anwendung von Beratungsmethoden eher unsicher zu fühlen, verschiebt sich das Bild bereits nach dem zweiten Modul deutlich zu "eher sicher" und "sicher". Diese Entwicklung stabilisiert sich bis Modul 3, wobei unsichere Einschätzungen nahezu vollständig verschwinden. Dies dokumentiert, dass die methodischen Inhalte frühzeitig greifen und sich Tendenzen zu einem Kompetenzzuwachs zeigen.

Im Bereich der Gesprächsführung zeigen sich differenzierte Entwicklungsverläufe. Die Fähigkeit, eine angenehme Gesprächsatmosphäre zu schaffen, erweist sich bereits zu Beginn der Weiterbildung als vorhandene Stärke der Teilnehmenden. Die große Mehrheit berichtet schon in Modul 1, dass ihnen dies leicht oder sehr leicht fällt. Über die weiteren Module verschieben sich die Einschätzungen nur noch marginal in Richtung der höchsten Kategorie, was auf eine Konsolidierung dieser bereits vorhandenen Kompetenz hindeutet.

Deutliche Entwicklungsfortschritte sind hingegen bei der souveränen Steuerung von Gesprächen zu beobachten. Im ersten Modul äußert noch ein substantieller Anteil der Teilnehmenden Unsicherheit in diesem Bereich. Ab Modul 2 ist ein markanter Wandel erkennbar: Die Mehrheit empfindet die Gesprächssteuerung nun als "eher leicht" oder "leicht". Bis Modul 3 verschieben sich die Einschätzungen weiter zu "leicht" und "sehr leicht", sodass in dieser Phase keine Teilnehmenden mehr Unsicherheit äußern.

Auch bei der Formulierung abschließender Zusammenfassungen zeigt sich ein stetiger positiver Trend über alle Module. Die anfänglich vorhandenen Unsicherheiten verschwinden im Verlauf der Weiterbildung vollständig, während die Anteile der Kategorien "leicht" und "sehr leicht" kontinuierlich ansteigen.

4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die zusammenfassende Auswertung zeigt, dass die Weiterbildung nachhaltige Wirkungen entfaltet hat. Die Teilnehmenden beschreiben den Lernprozess als Erwerb fachlicher Kompetenzen und persönliche Reifung.

Die Ergebnisse der Online-Selbstreflexion dokumentieren eine kontinuierliche Zunahme der subjektiven Sicherheit im Beratungshandeln. Insbesondere in Gesprächsführung, Methodenkompetenz und Strukturierung ist jeweils ein klarer Kompetenzzuwachs erkennbar. Diese Entwicklung wird durch die Rückmeldungen aus den Selbstreflexionsberichten inhaltlich untermauert. Deutlich wird, dass die Weiterbildung die Teilnehmenden darin unterstützt hat, Reflexion als dauerhaftes Element professionellen Handelns zu verankern.

Ein weiterer bedeutsamer Effekt betrifft die methodische und kommunikative Handlungssicherheit. Die Teilnehmenden konnten ein breites, praxisnahes Repertoire entwickeln. Die Triadenarbeit erwies sich als didaktisch besonders wirksam.

Neben diesen positiven Entwicklungen lieferten die modulbezogenen Feedbacks auch wichtige Hinweise zur Weiterentwicklung der Weiterbildung. Als zentrale Verbesserungsvorschläge wurden genannt:

- Diskussionen sollten zeitlich stärker begrenzt werden, um nicht zu stark auf Einzelfallprobleme und -thematiken zu fokussieren;
- Übungen sollten noch regelmäßiger stattfinden;
- Präsenztermine werden gegenüber Onlineterminen bevorzugt;
- es wird ein höherer Praxisanteil gegenüber theoretischen Inputs gewünscht;
- es sollte mehr Zeit für die Triadenübungen eingeplant werden.

Diese Rückmeldungen unterstreichen den Wunsch der Teilnehmenden nach einem noch stärker erfahrungsorientierten Lernformat und werden in der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Programms berücksichtigt.

5 Fazit und Ausblick

Die Weiterbildung trägt substantiell zur Professionalisierung von Beratern bei. Die Evaluation zeigt, dass die Qualifikation methodische und kommunikative Kompetenzen unterstützt und tiefgreifende Entwicklungsprozesse anstößt, die sich in veränderter Beratungshaltung, erhöhter Handlungssicherheit und reflexiver Praxis manifestieren.

Als zentraler Erfolgsfaktor erweist sich die Integration von Selbstreflexion. Reflexionsphasen, Triadenarbeit und kollegialer Austausch ermöglichen kritisches Hinterfragen und Weiterentwicklung des professionellen Handelns. Die Befunde legen nahe, dass sich dadurch eine Beratungshaltung herausbildet, die über eine reine Anwendung von Methoden hinausgeht und auf einer bewussten, reflektierten Rollen- und Beziehungsgestaltung basiert.

Besonders hervorzuheben ist zudem die Erkenntnis, dass Reflexion von den Teilnehmenden nicht als punktuelle Lernaktivität, sondern als dauerhafte professionelle Praxis verstanden und etabliert wird. Die Fähigkeit zur Metareflexion – also zur bewussten Wahrnehmung eigener Anteile, Grenzen und Wirkmechanismen im Beratungsgeschehen – stellt eine zentrale Voraussetzung für Qualitätssicherung, professionelle Weiterentwicklung und nicht zuletzt für den Schutz vor beruflicher Überforderung dar.

Die heterogene Zusammensetzung der Teilnehmenden hat sich als besondere Stärke erwiesen. Der multiperspektivische Austausch ermöglichte es, Gemeinsamkeiten sichtbar zu machen und das eigene professionelle Selbstverständnis zu schärfen.

Gleichzeitig sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund mehrerer Limitationen zu betrachten. Die Evaluation basiert auf Selbsteinschätzungen und erfasst subjektiv wahrgenommene Kompetenzentwicklungen. Zudem handelt es sich um eine kleine Stichprobe, sodass die Ergebnisse nicht ohne Weiteres generalisierbar sind. Diese Einschränkungen verweisen auf den Bedarf weiterführender Wirkungsforschung.

Ausblick: Perspektiven für die Zukunft der Beratungsqualifizierung

Aus den Ergebnissen und den identifizierten Limitationen lassen sich mehrere zentrale Entwicklungslinien für die Professionalisierung von Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung ableiten:

Verstetigung reflexiver Praxis

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die in der Weiterbildung initiierte Reflexionskultur nachhaltig in den beruflichen Alltag zu überführen. Dies erfordert institutionell verankerte Strukturen wie regelmäßige Supervision, kollegiale Fallberatung und geschützte Reflexionsräume. Zukünftige Qualifikationsformate sollten stärker darauf ausgerichtet sein, Teilnehmende beim Aufbau und der Sicherung solcher Strukturen in ihren jeweiligen Organisationen zu unterstützen.

Digitale Transformation der Beratung

Die zunehmende Digitalisierung von Beratungssettings stellt neue Anforderungen an Beziehungsgestaltung, Methodeneinsatz und technische Kompetenzen. Hybride und digitale Formate eröffnen zwar neue Zugänge, bergen jedoch zugleich Risiken für Nähe, Vertrauen und Prozessqualität. Künftige

Weiterbildungen müssen diese Spannungsfelder systematisch adressieren und auch den Einsatz KI-gestützter Beratungsinstrumente kritisch-reflexiv in die Curricula integrieren.

Diversitätssensible Beratungspraxis

Angesichts wachsender gesellschaftlicher Diversität gewinnt die Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen, Diskriminierungsstrukturen und intersektionalen Perspektiven weiter an Bedeutung. Beratungsqualifizierungen stehen vor der Aufgabe, Beratende noch stärker für diversitätssensible, diskriminierungskritische und ressourcenorientierte Beratungsansätze zu qualifizieren.

Netzwerkbildung und Qualitätssicherung

Der Wegfall bundesweit verbindlicher Qualifizierungsstrukturen hat eine Leerstelle hinterlassen, die durch neue Formen der Vernetzung und Kooperation gefüllt werden muss. Universitäre Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung können hierbei eine Schlüsselrolle übernehmen, indem sie als Knotenpunkte für Qualitätssicherung, Standardentwicklung und den Austausch zwischen Wissenschaft, Praxis und Fachverbänden fungieren. Die Orientierung an bestehenden Kompetenzrahmen (z. B. dvb, nfb, GIBeT e. V.) sollte dabei fortgeführt und weiterentwickelt werden.

Forschung zur Wirksamkeit von Beratung

Trotz der wachsenden gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung besteht weiterhin ein erheblicher Forschungsbedarf. Zukünftige Studien sollten neben Selbsteinschätzungen der Beratenden verstärkt auch die Perspektive der Ratsuchenden einbeziehen sowie längerfristige Effekte auf Beratungspraxis und -qualität untersuchen. Internationale Vergleichsstudien und wissenschaftliche Vernetzungen könnten zudem dazu beitragen, Anforderungen und Funktionen von Beratung im Kontext gesellschaftlicher Transformation differenzierter zu erfassen.

Lebenslanges Lernen für Beratende

Professionalisierung ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen. Alumni-Netzwerke, modulare Aufbauangebote und begleitende Reflexionsformate können dazu beitragen, Beratende auch über den Abschluss einer Grundqualifikation hinaus in ihrer professionellen Entwicklung zu unterstützen.

Das CAS „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/zur Berater*in“ zeigt exemplarisch, wie wissenschaftlich fundierte, praxisorientierte und reflexionszentrierte Beratungsqualifizierung gestaltet werden kann. In einer Gesellschaft, die von Wandel, Komplexität und Verunsicherung geprägt ist, leistet

qualifizierte Beratung einen unverzichtbaren Beitrag zur Förderung von Selbstverantwortung, Handlungsfähigkeit und letztendlich auch ein Stück mehr gesellschaftlicher Teilhabe.

Literatur

- Dietz, C., Weitzel, H., Reuter, M. & Dohmen, J. (2025). Herausforderungen und Perspektiven für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in gesellschaftlicher Transformation. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (ZfW)*, 2025(48), 265–293. <https://doi.org/10.1007/s40955-025-00319-y>
- Lerch, S. & Weitzel, H. (2024). Beratung für lebensentfaltende Bildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (ZfW)*, 47(1), 47–62. Abgerufen am 21. Januar 2026 von <https://www.die-bonn.de/doks/zfw/20241/2024-Beratung-im-digitalen-Wandel-01.pdf>
- Reckwitz, A. (2018). *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person. A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Rogers, C. R. (1981). *Der neue Mensch*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Rosenberg, M. B. (2016). *Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens*. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Schäffter, O. (2001). *Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. Zur Grundlegung einer Theorie der Institutionalisierung*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Schiersmann, C. & Weber, P. (2013). *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts*. Bielefeld: wbv.
- Schiersmann, C., Petersen, C. M. & Weber, P. (2017). *Kompetenzerfassung im Beratungsfeld Bildung, Beruf und Beschäftigung. Instrumente zur Dokumentation, Bewertung und Reflexion der Kompetenzen von Beratenden*. Bielefeld: wbv.
- Schulz von Thun, F. (1981). *Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Tippelt, R., Strobel, C., Kuwan, H. & Reupold, A. (Hrsg.) (2009). *Lernende Regionen - Netzwerke gestalten: Teilergebnisse zur Evaluation des Programms „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Watzlawick, P., Bavelas, J. B. & Jackson, D. D. (1974). *Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien*. Bern: Verlag Hans Huber.
- ZWW – Zentrum für Wissenstransfer und Weiterbildung (2024). *Definition von gelungenem Lernen, beschlossen am 30. Oktober 2024 in Mainz*. Abgerufen am 07. April 2026 von <https://www.zww.uni-mainz.de/definition-von-gelungenem-lernen/>

Autor:innen

Mark Reinhard, M.A.
reinhard@zww.uni-mainz.de

Dr.'in Gülsüm Günay
guenay@zww.uni-mainz.de

Dr.'in Ulrike Weymann
weymann@zww.uni-mainz.de