



Institut für systemische Beratung

Leitung: Dr. Bernd Schmid

Schloßhof 3 D – 69169 Wiesloch

Tel. 06222/81880

www.systemische-professionalitaet.de

Professionalisierung im Bereich Human Ressourcen

Kommentare und Diskussionsbeiträge bezogen auf die Texte sind willkommen.

Bitte schicken Sie Ihre Anmerkungen als Email (Word-Datei) an:

diskussion@systemische-professionalitaet.de

Zu jedem Artikel wird im Anhang ein Diskussionsforum eröffnet.

Universität Mannheim

**Professionalisierung
im Bereich Human Ressourcen**

eine qualitative Untersuchung zu Lern- und
Veränderungsprozessen
im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Berater

Diplomarbeit

Lehrstuhl Psychologie I
vorgelegt bei Prof. Dr. W. Bungard
betreut von Dipl.-Psych. Karin Geiser
vorgelegt von Renate Osterchrist

Renate Osterchrist
Kaiser-Wilhelm-Str.17
67059 Ludwigshafen

Mannheim, den 10.01.1996

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich ehrenwörtlich,

1. daß ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe angefertigt habe,
2. daß ich die Übernahme wörtlicher Zitate aus der Literatur sowie die Verwendung der Gedanken anderer Autoren an den entsprechenden Stellen der Arbeit gekennzeichnet habe.

Ich bin mir bewußt, daß eine falsche Erklärung rechtliche Folgen für mich haben kann.

Mannheim, den 10.1.1997

Verzeichnis der Abbildungen

Seite

Abb. 1: Aufbau der Arbeit

Abb. 2: PE-Maßnahmen

Abb. 3: Einflüsse auf systemische Beratung

Abb. 4: Der rekursive Prozeß der Erkenntnisgewinnung

Abb. 5: Professionelle Begegnung als Aneinander-
kopplung von Wirklichkeiten

Abb. 6: Dimensionen der Komplexitätssteuerung in
der professionellen Begegnung

Abb. 7: Drei-Welten-Persönlichkeitsmodell

Verzeichnis der Tabellen

Seite

Tabelle 1: Gegenüberstellung traditioneller Beratungs-
ansätze und des systemischen Ansatzes

Tabelle 2: Elemente eines Curriculums

Tabelle 3: Weiterbildungen der TN

Tabelle 4: Vorerfahrungen mit Inhalten des Curriculums

1. Einleitung

2. Personalentwicklung

2.1. Definition und Ziele von Personalentwicklung

2.2. State of the Art und neue Anforderungen an PE

3. Systemische Beratung

3.1. Historischer Abriß

3.2. Grundideen des systemischen Ansatzes

3.2.1. Die systemische Perspektive – der Mobile–Gedanke

3.2.2. Die Theorie des radikalen Konstruktivismus

3.2.3. Systeme

3.2.3.1. Merkmale sozialer Systeme

3.2.3.2. Ankopplung

3.2.3.3. Lösungen zweiter Ordnung

3.3. Vorgehen in der systemischen Beratung

3.3.1. Elemente des Vorgehens

3.3.2. Interventionen

3.3.3. Gegenüberstellung traditioneller Beratungsansätze
und des systemischen Ansatzes

3.4. Anforderungen an den systemischen Berater

4. Supervision

4.1. Historischer Abriß

4.2. Definition von Supervision

4.3. Formen von Supervision

4.3.1. Ausbildungs–Supervision

4.3.2. Fortbildungs–Supervision

4.3.3. Einzelsupervision als Setting

4.3.4. Teamsupervision

4.3.5. Gruppensupervision als Setting

4.3.6. Kaskadensupervision

4.3.7. Kollegiale Supervision

5. Didaktik der Professionalisierung

5.1. Richtziel A: Erhöhung professioneller Kompetenzen

5.2. Richtziel B: personale Kompetenz

6. Methodische Grundlagen

6.1. Evaluation

6.2. Methoden

7. Empirische Untersuchung zu Lern– und Veränderungsprozessen im Rahmen des Curriculums systemische Beratung am *Institut für systemische Beratung*

7.1. Fragestellung

7.2. Aufbau des Curriculums systemische Beratung am *Institut für systemische Beratung*

7.3. Vorgehen der Untersuchung

7.3.1. Pilotstudie

7.3.2. Hypothesen und Leitideen

7.3.3. Interviewleitfaden

7.3.4. Untersuchungsablauf

7.3.5. Auswertung der Interviews

7.3.6. Teilnehmergeauswahl

7.4. Darstellung der Ergebnisse

7.4.1. Einzelfallbeschreibung der Lern– und Veränderungsprozesse

7.4.1.1. Ursula Nagl

7.4.1.2. Daniela Rill

7.4.1.3. Rainer Bauer

7.4.1.4. Theresia Gellert

7.4.1.5. Gustav Malbert

7.4.1.6. Robert Laufer

7.4.1.7. Nadja Siebert

7.4.1.8. Konstantin Tal

7.5. Zusammenfassende Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

Exkurs: quantitative Evaluation des Curriculums systemische Beratung

7.5.1. Ausgangssituation

7.5.2. Supervision

7.5.3. Lehrtrainer

7.5.4. Gruppe

7.5.5. Intuition

7.5.6. Lernstil

7.5.7. Transfer

7.5.8. Selbstbild

7.5.9. Rahmenbedingungen

7.5.10. Kritik

7.5.11. Zentrale Gestaltungsmerkmale des Curriculums

8. Abschließende Diskussion und Ausblick

8.1. Brückenschlag zwischen Theorie und Empirie

8.2. Kritische Betrachtung des Untersuchungsdesigns

8.3. Ausblick