

Diskurs

Zehn Jahre Format und Verfahren in der Beziehungsarbeit

Zur Rezeption einer bedeutsamen Unterscheidung

Ferdinand Buer, Münster

Vor nun genau zehn Jahren habe ich in dieser Zeitschrift die Unterscheidung von Format und Verfahren vorgestellt (Buer 1997). Sie hat seitdem Konjunktur: im Bereich der Verfahren vor allem in der Psychodrama-Szene mit Auswirkungen auf die Gruppendynamik (König 2003b); im Bereich der Formate vor allem in den *professional communities* der Supervision, des Coachings und angrenzender Diskurs-Gemeinschaften (s. Sekundärliteratur). Offenbar hat sie etwas auf den Begriff gebracht, was endlich begriffen werden musste. Wie diese Unterscheidung im Einzelnen aufgenommen wurde, was dabei vergessen wurde, aber auch hinzugekommen ist, dem möchte ich hier nachgehen. Ich kann mich dabei nur auf die Auswertung schriftlicher Zeugnisse beziehen. Sicher können wir aber davon ausgehen, dass dieses Begriffspaar auch in der mündlichen Kommunikation in den Feldern, aus denen diese Zeugnisse stammen, Verbreitung gefunden hat.

1. Die Unterscheidung und ihre Bedeutung

1.1 Die Unterscheidung

Diese Unterscheidung bezieht sich auf alle Arten von professioneller Beziehungsarbeit, in der Fachleute mit bestimmten Personen eine intensive Beziehung eingehen, um bei ihnen Lernprozesse anzuregen, wie: Psychotherapie, Counseling, Consulting, Supervision, Coaching, Mediation, Training, Unterricht.

Formate stellen eine institutionalisierte Rahmung für dieses Beziehungsgeschehen dar, an den sich die Nachfrager, die Anbieter, die Ausbilder, die Geldgeber und andere Interessierte halten können. Sie haben eine konservative Wirkung und dienen der Absicherung. *Verfahren* wie etwa Psychoanalyse, Verhaltensmodifikation, Systemik, Themenzentrierte Interaktion, Transaktionsanalyse, personenzentrierte Gesprächsführung, Psychodrama, Gestalttherapie werden dagegen einzeln oder in Kombination in diesen Formaten eingesetzt, um die dort stattfindenden Lernprozesse nach bestimmten Regeln steuern zu können. Sie haben eine flexibilisierende Wirkung und dienen der Aktivierung.

Formate und Verfahren sind aufeinander angewiesen: Das eine gibt es in der Praxis nicht ohne das andere. Allerdings konzentrieren sich Ausbildungen meist auf die eine *oder* die andere Seite: Ausbildungen in Supervision, Coaching, Suchttherapie, Mediation fokussieren auf ein Format; Ausbildungen in Psychodrama, Themenzentrierter Interaktion, Rational-Emotiver Therapie auf ein Verfahren. Die Ausbildungen in einem Verfahren unterschätzen zumeist, dass die Anwendung in einem Format noch einmal viel neues Wissen und Können erfordert. Die Ausbildungen in einem Format stellen entweder ein bestimmtes Verfahren in den Vordergrund (z.B.: Psychodramatische Supervision, Systemische Beratung). Oder sie bieten eine Auswahl an Tools aus verschiedenen Verfahren. Hier stellt sich dann aber das Problem der Kompatibilität dieser Tools. Zudem werden diese Tools dann häufig nur noch als Werkzeugkasten betrachtet, die eine rein sozialtechnologische Sicht in den Vordergrund der Beziehungsarbeit rückt.

Zwischen Format und Verfahren herrscht Spannung: Denn Formate sichern ab, Verfahren verunsichern. Formate entstehen innerhalb der gesellschaftlichen Konventionen, Verfahren bringen subversives, emanzipatorisches Begehren der Subjekte zum Ausdruck. So entstehen Verfahren meist durch Pioniere (wie *Freud, Adler, Jung, Frankl, Rogers, Cohn, Perls, Lewin, Moreno, Ellis, Foulkes, Satir, Erickson, de Shazer, Montessori ...*), die eine Schule begründen, welche sich (zunächst jedenfalls) außerhalb des Üblichen bewegt. Dieses subjektive Begehren wird aber erst gesellschaftlich relevant, wenn es sich in Auseinandersetzung mit den konventionellen Formaten begibt, etwa mit der herrschenden Psychotherapie oder dem üblichen Unterricht. Daher spreche ich von „Dialektik“: Die damit verbundene Spannung löst eine kreative Auseinandersetzung aus zwischen dem gesellschaftlich Geforderten und dem subjektiv Gewünschten. Aber genau darum geht es in allen Lernprozessen der Beziehungsarbeit.

Daher müssen beide Seiten elaboriert eingebracht werden. Denn wenn eine Seite von vorneherein dominiert, fällt diese Balancierungsarbeit weitgehend aus: Entweder die Lernprozesse bleiben im gesellschaftlich Üblichen – dann haben aber die Subjekte eine überhöhte Anpassungsleistung zu erbringen. Das geschieht etwa, wenn ein Format nur mit Tools arbeitet. Oder sie bleiben innerhalb der Subkultur eines Verfahrens, die die gesellschaftlichen Kontexte verleugnet – dann treiben sie Scheinblüten, die über kurz oder lang vergehen und wenig gesellschaftstaugliche Individuen hinterlassen. Das geschieht etwa, wenn ein Verfahren sich so darstellt, als könne es immer und überall sinnvoll eingesetzt werden, dabei aber die Ansprüche der Formate verleugnet.

Ich habe in diesen 10 Jahren diese Dialektik immer wieder neu zu beschreiben versucht (s. Primärliteratur). Von Anfang an habe ich dazu auch verschiedene Bilder vor Augen gestellt: ein Fahrzeug mit Karosserie und Motor, einen Baum mit Ästen und Lebenssäften, eine Bühne mit Szenerie und Kostümen, einen Schlauch mit Hülle und Flüssigkeit. Der Erziehungswissenschaftler *Johannes Wildt* (2006, 17) wählt als Bild eines Computer mit Hard- und Software:

Format bezieht sich „auf den Zuschnitt von Dienstleistungen, die in Institutionen von spezialisierten Berufsangehörigen gegenüber denjenigen erbracht werden, die die Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Sind diese Dienstleistungen in ein bestimmtes Format eingepasst, wird dadurch die Erwartungshaltung aufgebaut, dass die Funktionen durch die professionellen Akteure auch ausgeübt werden. Ungerechtfertigte Leistungen können abgewiesen werden. Formate bieten für die Ausübung von Funktionen Rollenmuster und Rollenbeziehungen an, in denen die Interaktion stattfindet. Professionelles Handeln ist an die Grenzen der Formate gebunden. Für Regelverletzungen steht je nach Schweregrad ein mehr oder weniger ausgeprägtes Sanktionspotenzial zur Verfügung, aus der Interaktion bzw. Institution führen kann.“

Im Unterschied zu den Formaten, die gewissermaßen in den Institutionen eingefrorene und still gestellte Handlungsverkettungen darstellen, beziehen sich *Verfahren* auf alle diejenigen Handlungsverkettungen – um im Bild zu bleiben die ‚Software‘ –, mit denen die Interaktion im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen professionell gesteuert wird.“

Wildt hat auch den Formatsbegriff erweitert, indem er zwischen professionellen und semiprofessionellen Formaten unterscheidet: Semiprofessionelle sind dann z.B. Mentoring, Intervision oder Telefonseelsorge. *Reinald Weiß* (2001) hat den Begriff des *Supra-Formats* eingeführt: Hier sind verschiedene Formate in einer Lernarchitektur integriert. Dann ist z.B. Organisationsberatung ein Supraformat, in dem Training, Workshop, Interview, Coaching, Supervision usw. verbunden sind.

Da der Begriff „Format“ *zwischen* Formaten unterscheidet, kann der Begriff „Form“ *innerhalb* der einzelnen Formate differenzieren, z.B. zwischen Einzelsupervision bzw. dyadischer Supervision, Gruppensupervision, Teamsupervision, Organisations-supervision oder Kollegialer Supervision. Ein *Setting* ist dann bei mir die jeweils konkret festgelegte Gestaltung eines konkreten Prozesses der Beziehungsarbeit. Damit habe ich ein dreidimensionales Begriffsinventar vorgelegt, um die institutionelle Rahmung dieser Prozesse begreifbar zu machen: Die Ausdifferenzierung der *Formate* geschieht auf gesellschaftlicher Ebene; hier setzen Berufsverbände an. Die Ausdifferenzierung der *Formen* geschieht in der *professional community* eines Formats. Die Ausgestaltung eines *Settings* geschieht konkret zwischen den Kontraktpartnern.

Petzold hat das, was ich Form nenne, Format genannt (*Petzold* 1998, 440ff.). *Sparrer* nennt die verschiedenen Ausformungen der Systemischen Strukturaufstellungen ebenfalls Formate (*Sparrer* 2006, 127ff.). Damit wird aber der von mir entfaltete dreidimensionale Begriffshorizont unnötig reduziert.

Generell kann man sagen, dass es der Formatsbegriff vor allem ermöglicht hat, zwischen verschiedenen *Beratungsformaten* zu unterscheiden. Unter diesen Obergriff fallen dann alle Formate, in denen der Kommunikationsmodus der Beratung dominiert: z.B. Counseling, Consulting, Supervision, Coaching (*Buer* 2007b). Der Formatsbegriff taucht aber darüber hinaus auch in der Hochschuldidaktik (*Wildt, Szczyrba, Wildt* 2006), in der Pädagogik (*Szczyrba* 2003) und in der Theorie dialogischer Praxis (*Schmidt-Lellek* 2006) auf.

Der Begriff *Verfahren* dagegen ist nicht neu. Er ist vor allem im Psychotherapie-Diskurs üblich zur Unterscheidung der verschiedenen Ansätze, Konzepte, Schulen usw. In diesem Feld sind die Verfahren stark ausgebaut: Sie verfügen über eine Metatheorie (Anthropologie, Erkenntnistheorie, Ethik ...), realexplicative Theorien bzw. Interpretationsfolien zum Verständnis der erzählten und gezeigten Geschehnisse und eine Praxeologie. Erst auf diesem elaborierten Niveau ist eine Konfrontation mit einem Format spannend. In (sozial-)pädagogischen Diskursen ist dagegen eher von *Methoden* die Rede. Mit diesem Begriff wird aber nicht ein so hoher Anspruch verbunden wie mit dem Verfahrensbegriff. Daher habe ich den Begriff „Verfahren“ und nicht „Methode“ dem Formatsbegriff gegenübergestellt.

Inzwischen verwende ich den Methodenbegriff zur Differenzierung *innerhalb* eines Verfahrens. So enthält das Verfahren Psychodrama zwei Methoden: die Soziometrie (mit ihren kalten und heißen Varianten) und die Inszenierungsarbeit (mit den Arrangements: dem Psychodrama im engeren Sinn, dem Soziodrama, dem Stegreifspiel und dem Rollenspiel) (*Buer* 2007b).

1.2 Der Beitrag zur friedlichen Koexistenz

Mit der Differenzierung von Format und Verfahren wird zunächst einmal anerkannt, dass es sinnvoll Formatausbildungen wie Verfahrensausbildungen geben kann. Gefordert wird damit aber auch, jeweils die andere Seite nicht zu vergessen, da sinnvoll die eine nicht ohne die andere in der Praxis realisiert werden kann. Zudem wird anerkannt, dass ein Format durch verschiedene Verfahren „gefüllt“ werden kann. Damit wird die Vorherrschaft einer bestimmten Verbindung relativiert. Positiv formuliert: Damit wird allen Verfahren zugestanden, dass sie mit einem bestimmten Format eine sinnvolle Verbindung eingehen könnten. So habe ich etwa das Psychodrama mit der Supervision verbunden, was bestimmte Akzentuierungen, aber auch Ergänzungen nötig machte. Dadurch wurde aber auch die Supervision auf eine spezifische Weise ausgestaltet (z.B. *Buer* 1999a; 2000a; 2001a; 2004a).

Mit der Gleichstellung der Verfahren ergibt sich aber auch eine Gleichstellung der Formate. Das ist aber etwa auf dem umkämpften Beratungsmarkt provokativ. Dann steht etwa Coaching *neben* der Supervision. Ein Versuch, das Coaching der Supervision unterzuordnen, wie das manche Supervisoren versuchen, ist damit obsolet.

Insofern stellt diese Differenzierung von Format und Verfahren einen Beitrag zur friedlichen Koexistenz innerhalb der Beziehungsarbeit dar. Erst auf einer solchen Basis der gegenseitigen Anerkennung kann dann ein Dialog einsetzen, wie die Territorien im Konsens sinnvoll aufgeteilt werden können (*Buer* 2005b; 2007b). Erst dann könnte die permanente Verwirrtheit der Adressaten bzgl. der Frage, wie diese Formate und Verfahren denn genau zu unterscheiden seien, aufgelöst werden. Das wäre der Benefit eines solchen Kooperationsprojekts.

1.3 Professionsbildung ist Professionalisierung von Formaten

Die Professionsforschung hat bestimmte Merkmale etablierter Professionen herausgestellt. Wichtig in unserem Zusammenhang ist, dass Professionelle über spezifisches Wissen und Können verfügen, das sie autonom zum Wohle der Gesellschaft einsetzen. Dafür steht ihnen eine angemessenes Honorar („Ehrensold“) zu. Im Zentrum einer solchen professionellen Tätigkeit steht eine spezifische Interaktion, die zwar durchaus anstrengend und risikoreich sein kann, aber auch befriedigend, hoch angesehen und gut bezahlt. Daher gibt es immer wieder Versuche von Fachleuten, ihre spezifische Beziehungsarbeit zu „professionalisieren“. Man legt dann fachliche wie ethische Qualitätsstandards für die Ausübung und Ausbildung fest und versucht, ihre Beachtung in der Praxis durchzusetzen. Das gilt für Formate wie für Verfahren.

Eine Professionalisierung, die auf eine Verberuflichung zielt, nenne ich mit *Kühl* (2006a) präziser Professionsbildung. Damit ist gemeint, dass diese Tätigkeit den Habitus des Professionellen prägt, als Hauptberuf ausgeübt wird und genügend Einkommen sichert. Das trifft immer noch auf Ärzte, Seelsorger oder Juristen zu, obwohl sich auch hier gegenwärtig spürbare Auflösungserscheinungen bemerkbar machen. Diese klassischen Professionen sind immerhin durch korrespondierende Wissenschaftsdisziplinen (Medizin, Theologie, Jura) abgesichert. Auch Lehrer haben eine Profession ausgebildet, die sie ausfüllt, ebenso inzwischen die Psychotherapeuten. Aber schon bei diesen beiden Berufsgruppen wird die Absicherung durch nur eine einzige Disziplin schwierig. Beide haben jedoch immerhin eine spezifische Tätigkeit ausgebildet, die gesellschaftlich höchst relevant ist.

Das wird schon schwieriger bei der Supervision: Auch ihr korrespondiert keine bestimmte etablierte Wissenschaft: Promotionen oder Habilitationen finden z.B. in Pädagogik, Psychologie, Soziologie statt. Sie kann zwar auf eine über hundertjährige Geschichte im sozialen Bereich zurückblicken. Aber braucht sie (fast) jeder? Und leidet das Wohl einer Gesellschaft, wenn sie nicht stattfindet? Immerhin lässt sie sich – historisch betrachtet – dem Wohlfahrtssektor zurechnen. Der Versuch der Deutschen Gesellschaft für Supervision, sie als eigenständigen Beruf zu etablieren (*DGSv* 2003), muss jedenfalls als gescheitert angesehen werden (*Schmidbauer* 2004). Inzwischen spricht man zwar immer noch von einer Profession (*DGSv* 2005), meint aber keinen Beruf, sondern eine Gruppe von Berufstätigen, die sich als Supervisoren begreifen, sich aber neben Supervision auch mit „Nachbarformaten“ beschäftigen.

Da hat es das Coaching noch schwerer: Ihr korrespondiert ebenfalls keine spezifische Wissenschaftsdisziplin. Sie verfügt über keine lange Geschichte. Sie ist nicht dem Wohlfahrtssektor zuzurechnen (*Buer* 2005b): Was sie zum Gemeinwohl beiträgt, bleibt vage. So scheint mir hier das Ziel einer Professionsbildung kaum erreichbar zu sein. Das heißt nun aber nicht, dass eine Professionalisierung nicht zu einer Profilbildung beitragen kann, wonach ihre Durchführung spezifischer professioneller Qualitäten bedarf. Ob sie aber den Habitus ihrer Anwender entscheidend prägen kann, zum Hauptberuf wird und genügend Honorar erbringt, darf bezweifelt werden.

Wie die Beispiele zeigen, erstrecken sich die Bemühungen um Professionsbildung nur auf Formate. Wenn überhaupt, dann können nur sie die Basis für Professionsbildung darstellen: Aus Heilen wird die Ärzteschaft, aus Unterrichten wird die Lehrerschaft, aus Beraten wird die Beraterzunft (allerdings noch sehr zersplittert). Verfahren dagegen können überhaupt keine Basis für Professionsbildung abgeben: Es werden bekanntlich keine Stellen für Systemiker, Psychodramatiker, Gruppendynamiker oder Verhaltensmodifizierer ausgeschrieben. Professionalisierung von Verfahren kann also nicht zur Professionsbildung führen, während Formate dazu in der Lage sind, wenn sie als gesellschaftsrelevant eingeschätzt werden. Zu dieser wichtigen Erkenntnis führt die Differenzierung von Format und Verfahren.

1.4 Professionalisierung ist nicht gleich Verwissenschaftlichung

Zwar entsprechen die klassischen Professionen bestimmten klassischen Wissenschaftsdisziplinen. Aber ihre „Anwendung“ in der Praxis muss eigens eingeübt werden: in einem Referendariat, einer Famulatur, einer Assistenz. Und dieses spezifische in der Praxis relevante Wissen und Können entspringt zudem der Lebens- und Berufserfahrung der Professionellen. Insbesondere wenn keine bestimmte Wissenschaft Pate gestanden hat, erfolgt die Ausbildung parawissenschaftlich in eigenen parastaatlichen bzw. kommerziellen Ausbildungsstätten, etwa in der Psychotherapie, im Counseling, in der Supervision oder dem Coaching. Die Ausbilder sind primär Praktiker. Sie müssen allerdings darüber hinaus in der Lage sein, ihr Wissen und Können auch an wissenschaftlichem Wissen zu messen.

Auch in den neuen Master-Studiengängen etwa in Psychotherapie, Supervision oder Coaching sind die Ausbilder nicht nur Wissenschaftler; sie müssen auch erfahren sein in der Durchführung dieser Formate. Das galt immer schon für die Ärzteschaft, früher auch für die Hochschulpädagogen. Mit der Transformation der Pädagogik in die Erziehungswissenschaft ist diese Doppelung aber zumeist aufgegeben worden.

Es muss also deutlich unterschieden werden zwischen einer *professional community*, die ein bestimmtes Format praktiziert, und einer *scientific community*, die diese Praxis aus

der Sicht verschiedener Wissenschaften erforscht. Das entscheidende Wissen einer Profession speist sich also nicht aus den Wissenschaften, sondern aus den Erfahrungen beim Einsatz eines Formats. Entscheidend für die Professionalisierung ist also nicht die Verwissenschaftlichung im Sinne einer Anbindung an eine akademische Disziplin, sondern eine eigenständige fundierte Haltbarmachung ihres spezifischen Formatswissens.

Professionelle Beziehungsarbeit in einem bestimmten Format betrachte ich im Gegensatz zu einer Wissenschaftsdisziplin als eine Kunst, als eine Kunstfertigkeit, die sich von alltäglicher Beziehungsgestaltung, aber auch von wissenschaftlicher Analyse abhebt. Diese Auffassung von Kunst entspricht der *téchne* bei den alten Griechen wie der *ars* bei den alten Römern. Diese *Beziehungskünste* wurden seit der Antike weiter getragen vor allem in den Handwerkskünsten der mittelalterlichen Zünfte, wie den *artes liberales*, die damals als Vorstufe zum wissenschaftlichen Studium galten. Nicht umsonst wird heute noch der Qualitätsstandard einer professionellen Tätigkeit „state of the art“ genannt, nicht umsonst muss die Tätigkeit „lege artis“ ausgeführt werden. Und es gibt (wieder in Deutschland) den „bachelor (= Junggeselle) of art“.

Es ist nun Kennzeichen einer professionellen Kunstfertigkeit, allgemeine wissenschaftliche Erkenntnisse und Theorien mit den eigenen Erfahrungen des jeweiligen „Handwerks“ zu verbinden, um im konkreten, nicht vorhersehbaren und daher auch nicht planbaren Fall fachlich handeln zu können. Ich plädiere also dafür, die notwendige Wissensgenerierung und -absicherung nicht durch Verwissenschaftlichung als Unterordnung unter eine Wissenschaftsdisziplin zu betreiben, sondern durch eigenständige Forschung von Praktikern in zirkulären Theorie-Praxis-Schleifen. Ein grundlegendes Modell dafür hat der pragmatische Philosoph, Psychologe und Pädagoge *John Dewey* mit seiner „Theory of inquiry“ (2002) geliefert: Er unterscheidet fünf Phasen der Erkenntnisgewinnung (Buer 2004c, 133):

- (1) Die unbestimmte Situation: Das Wechselverhältnis von Organismus und Umwelt ist in einer bestimmten Situation in einen Zustand des Ungleichgewichts geraten.
- (2) Die Problembestimmung: Es muss unterschieden werden, was kann noch als sicher gelten, was ist dann problematisch? Nur darauf müssen sich die Untersuchungsfragen richten.
- (3) Die Bestimmung der Problemlösung: Zunächst gilt es, einen Hintergrund von haltbaren Überzeugungen festzuhalten, die für die Lösung offener Fragen genutzt werden können. Die Suche nach Lösungen richtet sich dann auf Antizipationen möglicher Konsequenzen von ersten Mutmaßungen. Diese werden zu klaren Ideen durch den Abgleich von begrifflichem Denken und empirischen Beobachtungen.
- (4) Logisches Denken und rationaler Diskurs: Die Lösungsidee wird dann mit dem bereits vorhandenen Wissen abgeglichen und so operationalisiert, dass sie experimentell überprüft werden kann, ihre möglichen Konsequenzen sichtbar werden.
- (5) Die Wiederherstellung der unproblematischen Situation.

Diesen Forschungsprozess nennt *Dewey* eben nicht *research*, sondern *inquiry*, also Untersuchung, Ermittlung. Damit macht er deutlich, dass jeglicher Erkenntnisprozess, der zu zuverlässigen Ergebnissen führen soll, diesen Prozess durchmachen muss: Der übliche Erfahrungsstrom wird als gestört erlebt. Man macht eine ungewöhnliche Erfahrung. Wenn sie umgehend in das bisherige Denken eingeordnet werden kann, ist alles wieder gut. Wenn das aber nicht gelingt, ist eine kreativer Akt notwendig: Ein unzulängliches Denkmuster wird durch ein neues ersetzt. Eben das hat der pragmatische Philosoph und Semiotiker *James Sanders Peirce* „Abduktion“ genannt (Nagl 1992, 107ff.). In *Dewey's* Schema ist sie auf der 3. Stufe des Forschungsprozesses gefordert.

Und eben diese Abduktion ist das, wofür ein professioneller Beziehungsarbeiter zu sorgen hat: Der Klient kommt mit seinen bisherigen Lösungsmodellen nicht weiter. Es

muss ein neues gefunden werden. Und eben dieser Vorgang ist ein kreativer, er lässt sich logisch nicht beschreiben und eben deshalb auch nicht planen. *Peirce* nennt diesen Vorgang schließlich etwas hilflos „Raten“. Da das Finden einer neuen Lösung also nicht als Schlussfolgerung nach einer festgelegten Logik durchgeführt werden kann, kann man sich nur durch eine bestimmte Haltung für die Emergenz einer neuen Idee öffnen. Der Sozialforscher *Reichertz* (2003, 66) beschreibt diese Haltung so:

„Der abduktive Schlussfolgerer ist neugierig, er beobachtet viel und intensiv, stets bereit, sich überraschen zu lassen. Stößt er auf etwas Ungewöhnliches, seine Erwartung Enttäuschendes, dann macht er sich *nicht* schnell seinen Reim darauf. Er macht genau das Gegenteil: er beobachtet weiter, spricht mit sich und anderen, kramt in der Erinnerung nach ähnlichen Erfahrungen, lässt sein ganzes Wissen um die Wirklichkeit ‚floatieren‘ und wartet darauf, dass sich irgendwann eine mögliche einheitliche Deutung aller oder zumindest vieler überraschender Details einstellen wird.

Auch wenn er aufgrund der Arbeits- und Zeitökonomie die nahe liegende Deutung unbekannter Spuren in der Regel zuerst testet, lässt er selbst die unwahrscheinliche Lesart nicht außer Acht. Er vertraut eher seiner ‚inneren Stimme‘ und seiner Erfahrung als den Gesetzen der Logik und der Wahrscheinlichkeit. Sein Wissen ist stets vorläufig und immer nur auf Probe in die Welt gesetzt. Er sucht nicht nur nach der Bestätigung seiner Deutung, sondern auch nach deren Widerlegung.“

Ist das nicht eine wunderbare Beschreibung einer professionellen Tätigkeit, jedenfalls unter geistig aktiven Erwachsenen, etwa in der Psychotherapie, im Coaching, in der Supervision, im Consulting, im Counseling? Der Erkenntnisprozess ist hier allerdings nicht solipsistisch, sondern dialogisch-kommunikativ angelegt (*Schmidt-Lellek* 2006): Der Professionelle wie der Klient begeben sich gemeinsam auf diesen Untersuchungsprozess. Beide überprüfen zunächst, ob nicht traditionelle Denkmuster (Deutungsmuster, mentale Modelle, Interpretationsfolien) auf diesen Fall angewandt und durch Induktion oder Deduktion Lösungen generiert werden können. Erst wenn das nicht gelingt, ist Abduktion gefragt. Und hier hat der Professionelle für ein entsprechend kreatives Feld zu sorgen, in dem bei ihm wie bei seinem Klienten neue Lösungsideen aufsteigen können.

Und da die Garantierung eines solchen Feldes eben das Schwierigste einer professionellen Tätigkeit ist, benötigt der Professionelle ein zu ihm passendes Verfahren: Es soll ihn selbst kreativ machen, sodass seine kreative Gestimmtheit auf den Klienten übergeht, dessen verfestigten Denk-, Gefühls- und Handlungsmuster auflockert und neue Ideen aufsteigen lässt.

So fokussiert die Einführung des Formatsbegriffs auf das spezifische Wissen der Professionellen, das sich von wissenschaftlichem Wissen deutlich abgrenzt. Professionalisierung heißt dann nicht Akademisierung, sondern eigenständige Forschung im Modus der Abduktion. Und für die kreative Umsetzung der Abduktion sind die Verfahren zuständig. Auch hier zeigt sich wieder die Fruchtbarkeit der Unterscheidung von Format und Verfahren.

2. Die Rezeption und ihre Defizite

2.1 In der Psychodrama-Szene

Nach meinem Eindruck ist die Psychodrama-Szene in Deutschland, Österreich und der Schweiz gespalten: Die einen wollen die traditionelle Anbindung an das Format Psychotherapie nicht aufgeben und spielen dann die Anforderungen an eine professio-

nelle Anwendung in einem anderen Format herunter. Die anderen haben die Differenzierung in Format und Verfahren nachvollzogen und bieten auch spezielle Ausbildungen an. Bei manchen wird immerhin der Formatsbegriff aufgenommen (*Burmeister* 2003a; 2003b; 2004; *Fürst* u.a. 2003; *Geisler* 2005; *Lammers* 2000; *Ritter* 2004). Manche haben diese Differenzierung aber durchaus zustimmend rezipiert und zur Grundlage ihres Konzeptes gemacht (*Ameln*, v. u.a. 2004; *Graf* 2006; *Hutter* 2000; *Krall, Schulze* 2004; *Kramer, Ameln* v. 2005; *Ottomeyer* 2004; *Wittinger* 2000a; 2000b; 2005).

Erst auf der Basis dieser Differenzierung ist es möglich, das Psychodrama von der Psychotherapie so zu trennen, dass nicht ein defizitärer Rest übrig bleibt. Erst auf dieser Basis kann das Psychodrama nun auch profiliert in die Diskurse um Beratung, Supervision, Coaching, Training, Unterricht oder Mediation eingebracht werden.

2.2 In der Supervisions-Szene

Hier ist dieses Begriffspaar relativ schnell von einigen führenden Supervisionsforschern ausführlich gewürdigt worden (*Belardi* 1998a; 2002a; *Denner* 2000; *Krall, Schulze* 2004; *Ottomeyer* 2004; *Wildt, B.* 2006b). Einige haben immerhin diese Begrifflichkeit erwähnt (*Berker* 2004; *Busse, Okun* 2006; *König* 2003a; 2004; *König, Eckert* 2006; *Rappe-Giesecke* 2002). Auch bei den Praktikern ist diese Begriffssprache inzwischen verbreitet (*Johnsson* 2007; *Lenzen, Fellermann* 2006; *Leuthner-Beller* 2001; *Rave* 2007; *Reichert* 2005; *Rotenberg* 2005; *Rütz-Lewerenz* 2001; *Schaub* u.a. 2002; *Schichterich* 2004; *Serafin, v. Kaldenkerken* 2004; *Wegehaupt-Schneider, Rusteberg* 2005; *Weiß* 2001; *Wieck* 2001; *Wirbals* 2006).

Vor allem ist der Formatsbegriff von führenden Vertretern der DGSv aufgegriffen worden, von den bisherigen Vorsitzenden *Wolfgang Weigand* und *Paul Fortmeier*, so wie von der gegenwärtigen Vorsitzenden *Monika Möller*, auch vom Geschäftsführer *Jörg Fellermann*. In vielen Berichten und Stellungnahmen in der Verbandszeitschrift *DGSv Aktuell* wird der Formatsbegriff ganz selbstverständlich verwandt (so von *Gäns* 2004; *Galander* 2005; *Kaufmann, Nijhuis, Bienek* 2006; *Keiten* 2006; *Klotz, Pempe* 2006; *Rüting, Zinda* 2006; *Utz, Fellermann, Walther Ross* 2006). Aber auch die Gegenüberstellung von Verfahren und Format taucht auf: So wurden in der *DGSv Aktuell* verschiedene Verfahren der Supervision vorgestellt, allerdings nicht unter dem Label „Verfahren“, sondern als „Konzepte“ oder „theoretische und methodische Ansätze“ (*DGSv* 2006). Korrespondierend werden seit Anfang 2007 verschiedene „Beratungsformate“ vorgestellt, z.B. Organisationsberatung oder Coaching.

Mit der Übernahme des Formatsbegriffs wurde es dem Verband möglich, diese *neben* die Supervision zu stellen: Supervisoren sollen sich jetzt nicht nur als zuständig für Supervision, sondern auch für „Nachbarformate“ erklären. Diese Politik stößt nun aber bei einigen Supervisoren auf heftigen Widerstand. So hat *Gerhard Leuschner* in seinem Briefwechsel zwischen Gregor und Constanze in der Fachzeitschrift „Forum Supervision“ aus der Rolle von Constanze heraus das Wort „Format“, das „im letzten Jahr so vielen Kollegen so flüssig über die Lippen“ floss, als Kandidaten für das Unwort des Jahres vorgeschlagen (2007, 121). Nachdem ich als Urheber dieses Unworts identifiziert wurde, fragt Constanze:

„Ich kann nachvollziehen, dass Supervision für einen Wissenschaftler, der darüber hinaus als Psychodramatiker mit einem Verfahren identifiziert ist, zu einem ‚Format‘ zusammenschrumpft. Aber warum sollten wir als Supervisoren das mitmachen?“ (2007, 122). Und Gregor antwortet: „Natürlich ist der Begriff Format für den stimmig, der aus anderer beruflicher Perspektive, etwa als Hochschullehrer oder Leiter einer Organisation, Supervision als Beratungsform von außen betrach-

tet. Wer sich selbst wie Du als Supervisorin fühlst und diesen Begriff mit der eigenen Identität besetzt, der wird sich hoffentlich nicht auf ein Format reduzieren lassen. Es ist viel über die superviso- rische Haltung geschrieben worden, die sich mit dem Wort Format nicht fassen lässt.“ (2007, 123).

Hier wird nun die ganze Problematik deutlich, wenn jemand auf die Professionsbil- dung als Supervisor gesetzt hat, aber nun mal nicht allein davon leben kann. Er sieht, dass sich inzwischen auch andere Formate im gleichen Feld um Professionalisierung, ja sogar um Professionsbildung bemühen. Für diese Personengruppe ist die Etablierung des Begriffspaars Verfahren und Format mit einer doppelten Kränkung verbunden: Zum einen wird damit ja behauptet, Supervision muss nicht unbedingt nur mit einem bestimmten Verfahren verbunden sein (es ist durchaus auch unabhängig von der Psy- choanalyse praktizierbar!). Zum anderen wird von einer Gleichstellung der Supervision mit konkurrierenden Formaten ausgegangen. Das bedeutet aber auf der anderen Seite: Erst dieses Begriffspaar lässt es als selbstverständlich denkbar werden, dass sich auch andere Verfahren um die Supervision bemühen dürfen. Zum Zweiten wird ein Eigen- recht der anderen Formate anerkannt, sich auch in diesem Feld zu bewegen. Erst damit wird die latente Diskriminierung der anderen Verfahren und Formate, die ich auch aus den Worten Constances herausspüre, zurückgewiesen.

Wenn ich selbst einen Metastandpunkt gegenüber den üblichen Formaten und Ver- fahren einnehme, dann nicht einfach als Wissenschaftler, der Überblicke und Einord- nungen ermöglichen will. Vor allem, weil ich für friedliche Koexistenz und Dialog bin und gegen aggressive Konkurrenz und Diskriminierung. Da *Jörg Fellermann* z.Zt. nicht nur Geschäftsführer der DGSv ist, sondern auch Vorsitzender der Deutschen Gesell- schaft für Beratung (DGfB), könnte es sein, dass das Bemühen um friedliche Koexis- tenz um sich greift. Wenn ich mit meinem Begriffspaar dazu beitragen kann, wunderbar!

2.3 In der Coaching-Szene

Auch in dieser Szene ist der Formatsbegriff inzwischen angekommen (*Birgmeier* 2006; *Böhmer, Klappenbach* 2007; *Böning* 2006; *Dorando, Kerbst, Reinhardt* 2006; *Fallner, Pohl* 2001; *Geßner* 2000; 2001; *Harbert* 2006; *Herbolzheimer* 2006; *Krall, Schulze* 2004; *Lippmann* 2007; *Martens-Schmid* 2007; *Reinhardt* 2006; *Reinhardt, Do- rando, Kerbst* 2006; *Schmidt-Lellek* 2004; 2006; 2007a; 2007b; *Schreyögg* 2003a; 2003b; 2005a; 2005b; 2006a; 2006b).

Allerdings spielt hier die Dialektik von Format und Verfahren kaum eine Rolle. Obwohl es auch hier diese Verbindungen gibt, etwa wenn von Systemischem Coaching (z.B. *König, Vollmer* 2002; *Tomaschek* 2003), personenzentriertem Coaching (z.B. *Straumann, Zimmermann-Lotz* 2006) oder psychodynamischen Coaching (z.B. *West- Leuer, Spies, Hirsch* 2003) die Rede ist. Es scheint, als würden die Zugänge zum Coa- ching nicht so häufig über den Umweg einer Verfahrensausbildung laufen: Es reicht ein wissenschaftliches Grundstudium, etwa in Psychologie. Dementsprechend wird das Format Coaching gern auch mit verschiedenen Methoden und Tools aus den verschie- densten Verfahren, aber auch aus der Personal-, Arbeits- und Organisationspsychologie gefüllt (z.B. *Rauen* 2004). Das erweitert zweifellos den Blick und das Handwerkszeug, kann aber auch dazu führen, den dialogischen Beziehungsaspekt zu vernachlässigen.

2.4 In der Beratungs-Szene

Immerhin taucht auch in diesem so heterogenen Feld der Formatsbegriff auf, so in den Bereichen Consulting (*Auferkorte-Michaelis, Szczyrba* 2006; *Buckesfeld, Möller* 2006; *Wildt, B.* 2000; 2006a; 2006b), Counseling (*Hutter* 2003; 2005; *Kröger u.a.* 2005; *Lohmeier* 2007), Kollegiale Beratung (*Tietze* 2003), Organisationsberatung (*Ameln, v., Kramer* 2007; *Thiel* 2003) und Mediation (*Kunkel, v. Kaldenkerken* 2004; *Pühl* 2005).

Gerade in diesem Feld aber, das die Deutsche Gesellschaft für Beratung repräsentiert, könnte die Nutzung des Begriffspaars Format/Verfahren segensreiche Differenzierungen ermöglichen, die zu einer friedlichen Koexistenz beitragen dürften.

3. Zur Bedeutung für aktuelle Entwicklungen

3.1 Zur Theoriebildung des Coachings

Zur Professionalisierung des Coachings gehört, dass es für sein spezifisches Feld auch eine spezifische Begriffssprache ausbildet. Da die Coaches, bevor sie Coaches wurden, schon andere Sprachen erlernt haben, verwenden sie diese Sprachen selbstverständlich zunächst weiter. So finden sich im Coachingdiskurs Begrifflichkeiten aus Theorien und Konzepten der Formate Psychotherapie und Supervision (z.B. bei *Schreyögg* 1995; *Fallner, Pohl* 2001; *Migge* 2005), aber auch aus der Psychologie (z.B. bei *Rauen* 1999; 2003; *Heß, Roth* 2001; *Fischer-Epe* 2002; *Lippmann* 2006). Aber auch die Soziologie (z.B. *Geßner* 2000) und die Pädagogik (z.B. *Pallasch, Petersen* 2005) kümmern sich inzwischen. Wie oben begründet, plädiere ich dafür, *verschiedene* Wissensquellen zu nutzen, um ein eigenständiges professionelles Wissens- und damit Begriffsfeld aufzubauen, das für die Praxis eines bestimmten Formats nützlich ist. Ich halte also nichts davon, dass sich das Coaching einer akademischen Disziplin unterordnet. Daher müssen Versuche von Seiten einer Wissenschaft, das Coaching für sich allein zu reklamieren, zurückgewiesen werden. Einen besonders unverblühten Versuch in dieser Richtung hat jetzt *Bernd Bigmeier* (2006) vorgelegt.

Der Autor will mit seinem Buch „Grundlagen einer Theorie (!) sozialpädagogischen Coachings“ vorlegen. Im Kapitel I versucht er zunächst einen Überblick über das Feld zu geben. Bei der „Begriffsklärung“ unterscheidet er aber nicht zwischen Präskription und Deskription (*Buer* 2005b): Präskripteure entwerfen ein Bild, wie Coaching sein sollte, Deskripteure beschreiben, wie es faktisch auftritt. Die Definitionen des Coachings, die *Birgmeier* im Buch vorstellt, stellen aber allesamt solche Präskriptionen dar. Eine Theorie, die die „Wirklichkeit“ des Coachings begreifen will, muss aber auch kritische Deskriptionen berücksichtigen (*Buer* 2004c; 2007b). Und wenn es diese nicht gibt, ist die Basis für eine „Theorie des Coachings“ noch gar nicht gegeben. Es ist nur eine weitere, wenn auch verfeinerte Konzeptentwicklung möglich. Und so endet das Buch dann auch realistischweise eben doch nur mit einer „Skizze eines allgemeinen Konzeptmodells (!) sozialpädagogischen Coachings“ (*Birgmeier* 2006, 263ff.).

Im Kapitel II geht es um „Coaching als Methode und/oder Profession? Disziplinäre und wissenschaftliche Grundlagen“. *Birgmeier* unterscheidet aber nicht zwischen Format und Verfahren. Das, was ich mit Verfahren bezeichne, nennt er Methoden. Das ist der sozialpädagogischen Tradition geschuldet, der er verhaftet ist. Einzig Formate bieten jedoch die Basis für eine Professionalisierung im Sinne einer Professionsbildung

(s.o.). Vor dem Hintergrund meines Begriffshorizonts ist also seine Fragestellung von vorneherein wenig sinnvoll. Selbstverständlich ist Coaching keine Methode (resp. Verfahren). Es stellt sich nur die Frage, wie weit der Professionalisierungsprozess als Format fortgeschritten ist. Für *Birgmeier* ist Professionalisierung nun zwingend mit *Verwissenschaftlichung* im Sinne einer Akademisierung und Zuordnung zu einer universitären Disziplin verbunden. Er breitet nun sein Verständnis von Sozialer Arbeit als Handlungswissenschaft in aller Ausführlichkeit aus und versucht, es als nützlich zur Fundierung des Coachings darzubieten. Dazu hat er aus der Coachingliteratur die Anknüpfungspunkte herausdestilliert, die mit seinem Ansatz kompatibel sind. Zentrales Scharnier ist dabei der Begriff „Selbstmanagement“.

Im Kapitel III versucht er nun, das Coaching zwischen Therapie und Supervision zu verorten. Da er nicht zwischen Format und Verfahren unterscheidet, kommt es hier zur totalen Begriffsverwirrung. Um die Verbindung zum Begriff Selbstmanagement hinzubekommen, konzentriert er sich bei der Untersuchung der Psychotherapie auf die „Selbstmanagement-Therapie“ nach *Kanfer*. Wenn man nun genauer hinschaut, bietet *Kanfer* aber ein spezielles *Verfahren*, das sowohl in der Psychotherapie wie auch in der Supervision etwa bei *Schmelzer* (1997) Anwendung findet. Wenn man mit der Unterscheidung von Format und Verfahren arbeitet, ist es eine Selbstverständlichkeit, dass dieses Verfahren auch im Coaching seinen Platz haben kann. Die Seiten langen Anbindungs-, Übersetzungs- oder Kompatibilisierungsbemühungen, die *Birgmeier* hier bietet, sind dann völlig überflüssig.

Was bleibt? Das Buch ist sicher ein „Grundlagentext“. Da *Birgmeier* aber einige Grundunterscheidungen nicht macht – etwa zwischen Präskription und Deskription oder zwischen Format und Verfahren –, will sich so recht keine Klarheit einstellen. Hier wird viel theoretischer Aufwand betrieben. Und *Birgmeier* bringt hier Einiges: Seine Anknüpfung an die Handlungstheorie ist sicher weiterführend. Seine Unterordnung des Coachings unter die akademische Sozialpädagogik – er schreibt tatsächlich: „Disziplin(ierung)“ (*Birgmeier* 2006, 187) – ist jedoch keineswegs zwingend. Im Gegenteil: Sie engt eine theoretische Fundierung unnötig ein. So muss *Birgmeiers* Theorieangebot als ein Bemächtigungsversuch charakterisiert werden. Und er macht ihn, um der ach so unscheinbaren Sozialpädagogik mit dem Coaching endlich einmal etwas Attraktives zuzuführen.

Nun ist es leider so, dass eher angestellte bzw. beamtete Wissenschaftler sich die Zeit nehmen können, Forschung und Theoriebildung zum Coaching anzuschieben oder gar selbst durchzuführen. Das führt aber zwangsläufig wieder zur Dominanz einer bestimmten Wissenschaft. Wenn Coaches das nicht wollen, muss Coaching-Forschung und -Theoriebildung von Coaches selbst durchgeführt werden. Um sich die Zeit dafür zu nehmen, brauchen sie Geld. Mein Vorschlag: Coaching-Verbände mit Anspruch sollten Gelder von Stiftungen der großen Unternehmen, bei denen Coaching Ansehen genießt, akquirieren, um mehrere, sich ergänzende Forschungsprojekte in der Tradition von *Dewey* und *Peirce* zu ermöglichen. Forschungsdesigns sollten von Coaches in Kooperation mit geeigneten Wissenschaftlern entworfen werden. Und auch dazu müssen Gelder zur Verfügung gestellt werden. Stiftungen sollten nicht nur Wissenschaftlern, sondern auch Professionellen sinnvolle Forschung zutrauen! Hier muss noch viel Aufklärungsarbeit von Fach- und Berufsverbänden betrieben werden.

3.2 Der Unterschied von Formatsverbänden und Verfahrensverbänden

Aus der Unterscheidung von Format und Verfahren ergibt sich auch eine völlig andere Aufgabe eines Verbandes: Wenn er ein Verfahren vertritt, geht es vor allem darum, sicher zu stellen, dass der Elan, der Veränderungsimpuls, das Begehren, das in einem Verfahren enthalten ist, nicht verloren geht, nicht zum Erliegen kommt. Wenn er ein Format vertritt, geht es vor allem darum, das Format als eine spezifische gesellschaftsrelevante Dienstleistung darzustellen und seine professionelle Qualität zu sichern.

So hat etwa *Moreno* das Psychodrama in die Welt gesetzt, weil ihm die Lebensverhältnisse zu festgefahren erschienen. Er spürte, dass das Leben reicher sein könnte. Allzu viele Menschen führen ein Leben in starren Konventionen, nach hingenommenen Regeln, in vorgegebenen Institutionen und merken gar nicht, wie sie dabei verkümmern. Wenn sie aber wirklich leben wollen, dann dürfen sie sich nicht als Objekte der Verhältnisse, sondern müssen sich als Subjekte begreifen, als Akteure, die etwas bewegen können und wollen. Dann müssen sie aber auch den Mut haben, sich auf etwas Neues, noch Unbekanntes einzulassen, sie müssen ihre spontanen emotionalen Impulse ernst nehmen. Aber da wir nun mal mit anderen Menschen zusammenleben, kann das nur in Abstimmung mit ihnen und mit ihrer Unterstützung geschehen.

So kann man behaupten: *Morenos* Philosophie kulminiert in drei Orientierungen: Aktion – Imagination – Kooperation. Wenn wir ein reiches, glückliches, selbstbestimmtes Leben führen wollen, müssen wir uns immer wieder auf den Weg machen, wir dürfen nicht abseits stehen, uns zurückziehen in eine Klause. Nur im Mitmachen erfahren wir, was los ist, was zu tun ist, welche Chancen sich bieten. Und in dieser konkreten Auseinandersetzung können Ideen auftauchen, Visionen, Phantasien, die uns vorantreiben, uns herausfordern, in eine bestimmte Richtung weiter zu gehen. Aber das führt nur dann zu einer Verbesserung meiner Lebensverhältnisse, wenn meine Mitwelt einbezogen ist, wenn sie mit mir gemeinsam daran arbeitet.

Psychodramatiker haben die Aufgabe, an diesem „Moreno-Projekt“ weiterzuarbeiten. Damit das gelingt, muss der Deutsche Fachverband Psychodrama (DFP) dafür sorgen, dass genügend Psychodramatiker in diesem Geist ausgebildet werden. Er muss die aktiven Psychodramatiker immer wieder in Kontakt bringen, damit sie immer wieder neu ihren Beitrag zum „Moreno-Projekt“ erkennen und in der Begegnung ermutigt werden, ihre alten, aber auch neue Wege zu gehen. Und diese Wege müssen dazu alle gängigen gesellschaftlich produzierten Formate kreativ nutzen. Das Psychodrama muss sich dabei immer wieder neu anpassen, um verändern zu können. Genau diese kreative Geschmeidigkeit hat ein Verfahrensverband immer wieder anzuregen und herauszufordern, aber auch zu unterstützen. Ein solcher Verband sollte sich organisatorisch als Bund von Verbündeten begreifen, die in vielerlei lockeren Netzen am gemeinsamen Projekt arbeiten, jeder und jede an der Stelle, die er bzw. sie soziometrisch gewählt hat.

Demgegenüber hat ein Formatsverband ganz andere Aufgaben: Er muss:

- Qualitätsstandards aufstellen und ihre Beachtung sichern,
- Lobbyarbeit leisten für die gesellschaftliche Anerkennung,
- PR-Arbeit erbringen für die Vermarktung seines Produkts.

Er kann daher nicht wie ein Netz oder eine Assoziation organisiert sein: Er muss Bürokratielogik mit Unternehmenslogik verbinden. Es muss eine hierarchische Gliederung geben mit entscheidungsfreudigen Gremien und schlagkräftigen Ausschüssen. Es muss genügend Geld da sein, um die ehrenamtlich Tätigen zu entschädigen, aber auch ggf. hauptberuflich tätige Professionelle für bestimmte Aufgaben einstellen zu können.

Diese Differenzierung in der Organisationsstruktur zwischen reinen Fachverbänden, die sich um ein Verfahren organisieren, und Fach- und Berufsverbänden, die ein Format etablieren wollen, ergibt sich ganz logisch aus meiner Unterscheidung von Format und Verfahren. Sie könnte so manchem Organisationsaufbau im Kontext von Professionalisierung eine klare Orientierung geben und damit so manchen Streit von Verbandsmitgliedern beenden, die alles wollen: Sowohl ein gemeinschaftliches Aktionsbündnis wie ein effizientes und effektives Unternehmen. Beides zusammen geht eben nicht.

Zusammenfassung

In diesem Artikel wird die Verbreitung der Unterscheidung zwischen „Format“ und „Verfahren“ während der letzten zehn Jahre in den Feldern Psychodrama, Supervision und Coaching beschrieben. Darüber hinaus wird die Bedeutung für Professionalisierungsprozesse in der Beziehungsarbeit gezeigt.

Schlüsselbegriffe: Professionalisierung, Coaching, Supervision, Psychodrama.

Abstract: Ten years format and procedure in relation oriented work. On the reception of a significant distinction

In this article the diffusion of the distinction between format and procedure is described within the fields of psychodrama, supervision und coaching over the last ten years. Furthermore the significance for professionalization of relation oriented work is demonstrated.

Key words: Professionalization, coaching, supervision, psychodrama.

Literatur

(Die **fett** markierten Titel enthalten längere Ausführungen zum Thema)

Primärliteratur

- Buer, F. (1997): Zur Dialektik von Format und Verfahren. Warum eine Theorie der Supervision nur pluralistisch sein kann. *OSC* 4 (4), 381-394.
- (1998a): Zur Dialektik von Format und Verfahren. Oder warum es wichtig ist, durch Einführung ungewöhnlicher Begriffe Aufmerksamkeit zu erregen. Eine Diskussion mit Belardi und Fengler. *OSC* 5 (3), 269-286.
 - (1998b): Psychodramatische Kurzzeitsupervision in der dyadischen Form. *Gruppenpsychother. Gruppendynamik* 34, 238-256.
 - (1999a): Lehrbuch der Supervision. Der pragmatisch-psychodramatische Weg zur Qualitätsverbesserung professionellen Handelns. Münster: Votum.
 - (1999b): Morenos therapeutische Philosophie. Ihre aktuelle Rezeption und Weiterentwicklung. In: Ders. (Hg.): Morenos therapeutische Philosophie. Opladen: Leske + Budrich, 227-258.
 - (2000a): Psychodramatische Supervision in der Bildungsarbeit. In: Wittinger, Th. (Hg.): Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz: Grünewald, 106-128.
 - (2000b): Zur Theorie psychodramatischer Bildungsarbeit. In: Wittinger, Th. (Hg.): Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz: Grünewald, 173-204.
 - (2001a): Einführung in die Psychodramatische Supervision. In: Ders. (Hg.): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Opladen: Leske + Budrich, 9-27.
 - (2001b): Methoden in der Supervision – psychodramatisch angereichert. In: Ders. (Hg.): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Opladen: Leske + Budrich, 103-126.
 - (2003a): Team-Entwicklung in der Supervision zwischen Fallarbeit und Organisationsentwicklung. *OSC* 10 (2), 121-136.
 - (2003b): Aufstellungsarbeit in Organisationen. Der klassische Ansatz nach Moreno. *Supervision* 2, 42-54.
 - (2004a): Psychodrama in der Supervision. In: Ameln, F.v. u.a. (Hg.): Psychodrama. Heidelberg: Springer, 467-483.

- (2004b): Morenos therapeutische Philosophie und die psychodramatische Ethik. In: Fürst, J. u.a. (Hg.): Psychodrama-Therapie. Ein Handbuch. Wien: Facultas, 30-58.
- (2004c): Unsicherheiten im Beratungsdiskurs. Wozu Berater und Beraterinnen Philosophie brauchen – Pragmatismus zum Beispiel. *OSC* 11 (2), 127-150.
- (2004d): Über die professionelle Kompetenz, Professionalität kompetent darzustellen. Und welche Rolle die Supervision heute dabei spielt. In: Ders., Siller, G. (Hg.): Die flexible Supervision. Wiesbaden: VS-Verlag, 161 – 201.
- (2005a): Managementkompetenz und Kreativität, psychodramatisch betrachtet. *OSC* 12 (2), 117-132.
- (2005b): Coaching, Supervision und die vielen anderen Formate. Ein Plädoyer für ein friedliches Zusammenspiel. *OSC* 13 (3), 278-296.
- (2005c): Aufstellungsarbeit nach Moreno in Formaten der Personalarbeit in Organisationen: Beispiel. Aufstellen von Führungsdilemmata. *ZPS* (2), 285-310.
- (2006): Gefährdet Organisation Profession? *OSC* 13 (1), 65-85.
- (2007a): Dilemmaaufstellungen in der Gruppensupervision mit Gewerkschaftssekretär(inn)en. In: Ameln, F. v., Kramer, J. : Organisationen in Bewegung bringen. Heidelberg: Springer, 257-260.
- (2007b): Beratung, Supervision, Coaching und das Psychodrama. Eine Landkarte zur Orientierung in unübersichtlichem Gelände. *ZPS* (2).

Sekundärliteratur

(Seitenangaben in Klammern weisen auf relevante Fundstellen hin.)

- Ameln, F.v., Gerstmann, R., Kramer, J. (2004):** Psychodrama. Heidelberg: Springer. (S. 7f.)
- Ameln, F.v., Kramer, J. (2007):** Organisationen in Bewegung bringen. Heidelberg: Springer. (S. 5f.)
- Auferkorte-Michaelis, N., Szczyrba, B. (2006): Das Lehrportfolio als Reflexionsinstrument zur Professionalisierung der Lehre. In: Wildt, J., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hg.): Consulting, Coaching, Supervision. Bielefeld: W. Bertelsmann, 81-91.
- Belardi, N. (1998):** Zur Dialektik von Format und Verfahren. Kommentar zu Ferdinand Buers Thesen. *OSC* 5 (3), 275-276.
- (2002a): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München: Beck. (S. 112f.)
 - (2002b): Entwicklung und Anwendungsbereiche der Supervision. *Gruppenpsychother. Gruppendynamik* 38, 132-152.
- Berker, P. (2004): Tango für Fußgänger. *Supervision* 3, 64ff.
- Birgmeier, B. (2006): Heute schon gecoach? Eine aktuelle Bestandsaufnahme zum Wesen und zur Karriere eines neuen Beratungsformats. *Sozialmagazin* 7-8, 14-25.
- Böhmer, A., Klappenbach, D. (2007): Mit Humor und Eleganz. Supervision und Coaching in Organisationen und Institutionen. Paderborn: Junfermann.
- Böning, U. (2006): Coaching und Supervision. Zur Abgrenzungsproblematik in der Praxis. Eine Analyse aus der Sicht eines Executive Coach. In: Straumann, U., Zimmermann-Lotz, Ch. (Hg.): Personenzentriertes Coaching und Supervision – ein interdisziplinärer Balanceakt. Kröning: Asanger, 228-251. (S. 230)
- Briefwechsel** zwischen Constanze und Gregor. (2007). *Forum Supervision* 29, 121-123.
- Buckesfeld, S., Möller, E. (2006): ‚Ich sehe schon das Morgenrot des Sieges!‘ Schreibberatung für internationale Studierende am Hochschuldidaktischen Zentrum Dortmund. In: Wildt, J., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hg.): Consulting, Coaching, Supervision. Bielefeld: W. Bertelsmann, 189-202.
- Burmeister, J. (2003a): Handlungsorientierte Ansätze in Großgruppen. *Gruppenpsychother. Gruppendynamik* 39, 46-75.
- (2003b): Diagnostik im Psychodrama. In: Fürst, J. (Hg.): Psychodrama-Therapie. Ein Handbuch. Wien: Facultas, 81-102.
 - (2004): Bericht V. Internationale Sommerakademie Granada 2004: Zwischen Welten und Kulturen – Identität: Verlust und Zugehörigkeit. *Matrix* 2, 6-9.
- Busse, St., Okun, B. (2006): Supervisionsintegrierendes Training. *Forum Supervision* 28, 65-83. (S. 66, 70, 71, 72, 74, 78, 81)

- Denner, L. (2000):** Gruppenberatung für Lehrer und Lehrerinnen. Eine empirische Untersuchung zur Wirkung schulinterner Supervision und Fallbesprechung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. (S. 133ff.)
- DGSv (2004): Mitglieder-Befragung zum Thema Coaching. Beigeheftet in: *DGSv aktuell* 2, 3.
- DGSv (o.J./2005): Profession: Supervision. Köln.
- DGSv (Hg.) (2006): Konzepte für Supervision. Köln. (S. 7)
- Dorando, M., Kerbst, R., Reinhardt, Ch. (2006): Expertenorganisationen gut beraten. Anlässe, Ziele, Arbeitsweisen. In: Reinhardt, Ch., Kerbst, R., Dorando, M. (Hg.): *Coaching und Beratung an Hochschulen*. Bielefeld: UniversitätsVerlagWebler, 3-19. (S. 14, 16)
- Fallner, H., Pohl, M. (2001): *Coaching mit System. Die Kunst nachhaltiger Beratung*. Opladen: Leske + Budrich. (S. 37)
- Fellermann, J.(2003): *DGSv Aktuell* 3, 12f.
- (2004): Bericht aus der Geschäftsführung. *DGSv Aktuell* 4, 8-10.
- (2007): Beratung für Arbeit und Beruf – Tendenzen eines Sektors der Beratung. *DGSv-Aktuell* 2, 25-27.
- Fortmeier, P (2004): Bericht des Vorsitzenden. *DGSv aktuell* 4, 4-7.
- Fürst, J. u.a. (2003): Vorwort. In: Dies. (Hg.): *Psychodrama-Therapie. Ein Handbuch*. Wien: Facultas, 9-11.
- Gäns, S. (2004): Wir wollen Mitglieder, die Supervision können! Aufnahmeausschuss und Gutachter/innen stimmen Zusammenarbeit ab. *DGSv Aktuell* 2, 13f.
- (2005): Der substanzielle Unterschied. MV legt Richtung zum Umgang mit Coaching fest. *DGSv Aktuell* 4, 1-3.
- (2007): Strategieorientierte Personalentwicklung. *DGSv Aktuell* 1, 23-25.
- Galander, U. (2005): Treffpunkt Netzwerk. *DGSv Aktuell* 2, 1-3.
- Geisler, F. (2005): Wider den egozentrischen Individualismus unserer Tage. In: Wittinger, Th. (Hg.): *Handbuch Soziodrama*. Wiesbaden: VS-Verlag, 153-172.
- Geßner, A. (2000): *Coaching – Modelle zur Diffusion einer sozialen Innovation in der Personalentwicklung*. Frankfurt/M.: Peter Lang.
- (2001): Zur Bedeutung von Macht in Beratungsprozessen. Sind mikropolitische Ansätze praxistauglich? In: Degele, N. u.a. (Hg.): *Soziologische Beratungsforschung. Perspektiven für Theorie und Praxis der Organisationsberatung*. Opladen: Leske + Budrich, 39-54.
- Graf, W. (2006): Soziometrie, Friedensforschung und kreative Konfliktmoderation. *ZPS* 2, 191-206. (S. 202)
- Harbert, S. (2006): Rolle und Aufgaben von Coaching im Veränderungsmanagement bei McKinsey. *OSC* 13 (3), 211-217. (S. 212, 214)
- Herbolzheimer, A. M. (2006): Rezension zu Gross: Karriere(n) 2010. *OSC* 13 (4), 411.
- Hutter, Ch. (2000):** Psychodrama als experimentelle Theologie. Rekonstruktion der therapeutischen Philosophie Morenos aus praktisch-theologischer Perspektive. Münster: LIT. (S. 39-41)
- (2003): Beratung und Therapie – Notizen zu einer Abgrenzung. In: Ders. u.a. (Hg.): *Herausforderung Lebenslage, Praxisreflexe aus der Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberatung*: Münster: LIT, 131-144.
- (2005): Szenisches Verstehen in der Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberatung. Eine diagnostische Landkarte für ein überkomplexes Feld. *Psychodynamische Psychotherapie* 4, 206-216.
- Johnsson, M. (2007): Die Erde ist eine Scheibe und die Supervision ist ein Beratungsformat. Ein persönliches Plädoyer für mehr innere Freiheit im Umgang mit Macht und Einfluss in der Beratung. *Forum Supervision* 29, 52-61.
- Kaufmann, I., Nijhuis, U., Bienek, B. (2006): Die DGSv-Regionalgruppe Berlin-Brandenburg – ein stabiles Gewächs mit Geschichte. *DGSv-Aktuell* 2, 14-16. (S. 16)
- Keiten, E. (2006): Fachtage Coaching. *DGSv aktuell* 1, 21.
- Klotz, T., Pempe, W. (2006): Zusatzqualifikationen für Supervisor/innen – Ein Schlüssel für den Zugang in neue Märkte. *DGSv aktuell* 4, 15-16. (S. 15)
- König, O. (2003a): Rezension: Feltham/Dryden. *Gruppendynamik* 39, 189.
- (2003b): Ein unmöglicher Beruf: Zur Professionalisierung der Gruppendynamik. *Gruppendynamik* 39 (3), 261-277.

- (2004): Vom Nutzen der Gruppendynamik für die Supervision. *DGSv Aktuell* 4, 12-15.
- , Eckert, J. (2006): Editorial zu: Gruppensupervision als Ort der beruflichen Rollenfindung und Professionalisierung. *Gruppenpsychother. Gruppendynamik* 42 (1), 1f.
- Krall, H., Schulze, S. (2004):** Psychodrama in der Supervision und im Coaching. In: Fürst, J. u.a. (Hg.): Psychodrama-Therapie. Wien: Facultas, 412-423.
- Kramer, J., Ameln, F.v. (2005): Die Reflexion und Konstruktion von Wirklichkeiten in der psychodramatischen surplus reality. *OSC* 12 (2), 101-116.
- Kröger, Ch., Hutter, Ch., Teglas, P., Klann, N., Sanders, R., Engl, J., Dahlinger, K., Ziegler, Th. (2005):** Die zeitliche Dimension in der Beratung. Eine Stellungnahme des Fachausschusses Forschung der Katholischen Bundeskonferenz für Ehe-, Familien- und Lebensberatung zum zeitlichen Umfang von Beratung. *Beratung aktuell* 6 (4), 233-247.
- Kunkel, van Kaldenkerken, R. (2004): Zum Verhältnis von Mediation und Supervision. *DGSv Aktuell* 2, 18-19.
- Lammers, K. (2000): Kreativitätsförderung und ästhetische Bildung. In: Wittinger, Th. (Hg.): Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz: Grünewald, 225-239.
- Lenzen, A., Fellermann, J. (2006): Supervision – ein Unterstützungsinstrument für organisationsinterne Berater. In: Bamberg, E., Schmidt, J., Hänel, K. (Hg.): Beratung, Counseling, Consulting. Göttingen: Hogrefe, 165-184. (S. 166, 167, 168, 169)
- Leuthner-Beller, J. (2001): Interne Supervision für Pflege- und Adoptiveltern. In: Buer, F. (Hg.): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Opladen: Leske + Budrich, 193-215.
- Lippmann, E. (2007): Alles Coaching, ... oder was? *Forum Supervision* 29, 26-39. (S. 31)
- Lohmeier, A. (2007): Coaching und die permanente Neuinszenierung von Beratung. *Beratung Aktuell* 8 (1) 46-53. (S. 46)
- Martens-Schmid, K. (2007): Die „ganze Person“ im Coaching – Ambivalenzen und Optionen. *OSC* 14 (1) 17-28. (S. 20)
- Möller, M. (2003): Hauptsache systemisch? *DGSv Aktuell* 3, 26-27.
- (2004a): Supervision macht Sinn. *DGSv Aktuell* 1, 1-5. (S. 5)
- (2004b): Mitgliederversammlung bestimmt Ausrichtung. *DGSv Aktuell* 4, 1-3.
- (2005): Vorstandsbericht zur Mitgliederversammlung 2005. *DGSv Aktuell* 4, 3-7.
- (2006a): Rolle rückwärts oder Rolle vorwärts? *DGSv Aktuell* 1, 1-4.
- (2006b): Ergebnisse und Beschlüsse der MV 2006. *DGSv Aktuell* 4, 4-8. (S. 4, 6)
- (2007): Nachbarformate beziehen sich auf die Supervision. *DGSv Aktuell* 1, 6.
- Ottomeyer, K. (2004):** Psychodrama als kreatives Supervisionsverfahren. *Supervision* 2, 44-52.
- Pühl, H. (2005): Von der Supervision zur Mediation und zurück. *OSC* 12 (3), 245-252.
- Rappe-Giesecke, K. (2002): Die konzeptionelle Entwicklung der Supervision in den letzten zwanzig Jahren. *Supervision* 2, 55-64.
- Rave, Th. (2007): „Vom Supervisionswalzer zur Coaching-Rumba“. *DGSv-Aktuell* 2, 19-21.
- Reichert, H. (2005): Die TZI als Basiskonzept für Supervision. *DGSv Aktuell* 4, 12-15. (S. 14)
- Reinhardt, Ch. (2006): „Vielleicht wäre es bei einigen Diskussionen hilfreich gewesen, wenn jemand von Außen dabei gewesen wäre...“ Ein Blick in die Zukunft: Berufungsverfahren. In: Reinhardt, Ch., Kerbst, R., Dorando, M. (Hg.): Coaching und Beratung an Hochschulen. Bielefeld: UniversitätsVerlagWebler, 124-141. (S. 135)
- Dorando, M., Kerbst, R. (2006): „Ich habe jetzt erst gemerkt, was mir gefehlt hat“. Coaching mit wissenschaftlichen Führungskräften. In: Reinhardt, Ch., Kerbst, R., Dorando, M. (Hg.): Coaching und Beratung an Hochschulen. Bielefeld: UniversitätsVerlagWebler, 55-83. (S. 56, 62, 63)
- Ritter, (2004): Boom mit Hellinger. *Psychotherapeutenforum* 5,
- Rotenberg, G. (2005): Ausgangssituationen in der psychodramatischen Supervision mit Ehrenamtlichen. *OSC* 12 (2), 133-143.
- Rütting, W., Zinda, U. (2006): Auf dem Weg zur Professionalisierung sozialer Arbeit. *DGSv Aktuell* 3, 21-22. (S. 21: „Arbeitsformat“)
- Rütz-Lewerenz, G. (2001): Interkulturelle Supervision in der Migrationsarbeit. In: Buer, F. (Hg.): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Opladen: Leske + Budrich, 217-229.

- Schaub, H.-A. u.a. (2002): Zur psychoanalytisch-systemisch orientierten Supervision und Beratung. *Supervision* 4, 51-57.
- Schichterich, W. (2004): Entwicklung zur Handlungskompetenz durch Supervision in der Automobilindustrie. *OSC* 11 (3), 253-266. (S. 261ff.)
- Schmidt-Lellek, Ch. (2004): Philosophie als Einübung des Perspektivenwechsels am Beispiel von Platon und Nietzsche. *OSC* 11 (2), 109-126.
- (2006): Ressourcen der helfenden Beziehung. Modelle dialogischer Praxis und ihre Deformationen. Köln: Ed. Hum. Psych. (S. 213)
- (2007a): Editorial. *OSC* 14 (1) 3-4.
- (2007b): Ein heuristisches Modell zur Work-Life-Balance: Vier Dimensionen des Tätigseins. *OSC* 14 (1) 29-40. (S. 30)
- Schreyögg, A. (2003a): Editorial. *OSC* 10, (3), 197f.
- (2003b): Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung im Vergleich. *OSC* 10 (3), 217-226.
- (Hg.) (2005a): Psychodrama als Verfahren in Supervision und Coaching. Schwerpunktheft *OSC* 2.
- (2005b): Editorial zu *OSC* 13 (3), 203f.
- (2006a): Editorial zu *OSC* 14 (3), 208.
- (2006b): Editorial zu *OSC* 14 (4), 308.
- Serafin, E., van Kaldenkerken, R. (2004): Einführung von Supervision, Coaching und Teamentwicklung bei der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. *Supervision* 3, 51-57.
- Szczyrba, B. (2003):** Rollenkonstellationen in der pädagogischen Beziehungsarbeit. Neue Ansätze zur professionellen Kooperation am Beispiel von Schule und Jugendhilfe. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. (S. 81ff.)
- , Wildt, B., Wildt, J. (2006): Promotionscoaching – Eine hochschuldidaktische Weiterbildung in einem neuen Beratungsformat. In: Wildt, J., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hg.): *Consulting, Coaching, Supervision*. Bielefeld: Bertelsmann, 117-129.
- Thiel, H.-U. (2003): Das schwierige Verhältnis zwischen Supervision und Organisationsentwicklung – von den Tücken unterschiedlicher Brückenköpfe. In: Triangel-Institut (Hg.): *Psychoanalytisch-Systemische Beratung – Brücken und Tücken*. Berlin:
- Tietze, K.-O. (2003): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek: Rowohlt. (S. 39, 97)
- Utz, P., Fellermann, J., Walther, I., Ross, S. de (2006): Supervision und Coaching – Die Verbandspolitik in vier ANSE-Mitgliedsverbänden. *DGSv Aktuell* 2, 19-21. (S. 19)
- Wegehaupt-Schneider, I., Rusteberg, D. (2005): Supervision als Handlungsfeld von Nachhaltigkeitskommunikation. In: Michelsen, G., Godemann, J. (Hg.): *Handbuch Nachhaltigkeitskommunikation*. München: oekom, 330-337.
- Weigand, W. (2005): Die Zukunft der Supervision. In: *VerbändeForum Supervision* (Hg.): *Die Zukunft der Supervision zwischen Person und Organisation*. Köln, 36-38.
- (2007): Den Erfolg sichern, heißt, sich für ein Profil entscheiden. *DGSv Aktuell* 2, 17f.
- Weiß, R. (2001):** Psychodramatische Supervision als Passage in PE-Maßnahmen. In: Buer, F. (Hg.): *Praxis der Psychodramatischen Supervision*. Opladen: Leske + Budrich, 299-312. (S. 303ff.)
- Wieck, J. (2001): Die supervisorische Begleitung von Entscheidungsprozessen. In: Buer, F. (Hg.): *Praxis der Psychodramatischen Supervision*. Opladen: Leske + Budrich, 313-341.
- Wildt, B. (2000): Wie psychodramatisch verfahren an der Universität? Mit Praxisbeispielen aus der LehrerInnenausbildung. In: Wittinger, Th. (Hg.): *Psychodrama in der Bildungsarbeit*. Mainz: Grünewald, 64-86.
- (2006a): Professionalität und Leistung in der hochschuldidaktischen Beratung. In: Wildt, J., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hg.): *Consulting, Coaching, Supervision*. Bielefeld: Bertelsmann, 57-66.
- (2006b): Supervision als hochschuldidaktisches Beratungsformat. In: Wildt, J., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hg.): *Consulting, Coaching, Supervision*. Bielefeld: Bertelsmann, 105-116.
- Wildt, J. (2006):** Formate und Verfahren in der Hochschuldidaktik. In: Ders., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hg.): *Consulting, Coaching, Supervision*. Bielefeld: Bertelsmann, 12-39.
- , **Szczyrba, B., Wildt, B. (Hg.) (2006):** *Consulting, Coaching, Supervision*. Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung. Bielefeld: Bertelsmann.

- Wirbals, H. (2006): Der Supervisor als Berater in Arbeits- und Organisationsprozessen – Verändertes Beratungsverhalten am Markt. *Supervision* 2, 49-54.
- Wittinger, Th. (2000a). Prolog. In: Ders. (Hg.): Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz: Grünewald, 7-10.
- (2000b): Psychodrama im Schulunterricht. In: Ders. (Hg.). Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz: Grünewald, 30-45.
- (2004): Psychodrama in der Schule. In: Ameln, F.v. u.a.: Psychodrama. Heidelberg: Springer, 425-437.
- (2005): Editorial. In: Ders. (Hg.): Handbuch Soziodrama. Wiesbaden: VS-Verlag, 7-14.

Kontextliteratur

- Birgmeier (2006): Coaching und Soziale Arbeit. Grundlagen einer Theorie sozialpädagogischen Coachings. Weinheim: Juventa.
- Dewey, J. (2002): Logik. Die Theorie der Forschung. Frankfurt: Suhrkamp.
- DGSv (Hg.) (2003): Berufsbild Supervisor/in. Köln.
- Fischer-Epe, M. (2002): Coaching: Miteinander Ziele erreichen. Reinbek: Rowohlt.
- Heß, T., Roth, W.L. (2001): Professionelles Coaching. Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und –entwicklung. Heidelberg: Asanger.
- König, E., Volmer, G. (2002): Systemisches Coaching. Weinheim: Beltz.
- Kühl, St. (2006): Coaching zwischen Qualitätsproblemen und Professionalisierungsbemühung. Thesen zur Entwicklung des Coachings. *OSC* 13 (1), 86-96.
- Lippmann, E. (Hg.) (2006): Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Heidelberg: Springer.
- Migge, B. (2005): Handbuch Coaching und Beratung. Weinheim: Beltz.
- Nagl, L. (1992): Charles Sanders Peirce. Frankfurt/M.: Campus.
- Pallasch, W., Petersen, R. (2005) : Ausbildungs- und Trainingskonzeption zum Coach in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern. Weinheim: Juventa.
- Petzold, H.G. (1998): Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung. Paderborn: Junfermann.
- Rauen, Ch. (1999): Coaching. Innovative Konzepte im Vergleich. Göttingen: Verlag f. angewandte Psychologie.
- (Hg.) (2004): Coaching-Tools. Erfolgreiche Coaches präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis. Bonn: managerSeminare.
- Reichertz, J. (2003): Die Abduktion in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- Schmidbauer, W. (2004): Professionalisierung im Nebenberuf? In: Buer, F., Siller, G. (Hg.): Die flexible Supervision. Wiesbaden: VS Verlag, 237-244.
- Schmelzer, D. (1997): Verhaltenstherapeutische Supervision. Theorie und Praxis. Göttingen: Hogrefe.
- Schreyögg, A. (1995): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Frankfurt/M.: Campus.
- Sparrer, I. (2006): Systemische Strukturaufstellungen. Theorie und Praxis. Heidelberg: Carl Auer.
- Straumann, U., Zimmermann-Lotz, Ch. (Hg.) (2006): Personenzentriertes Coaching und Supervision – ein interdisziplinärer Balanceakt. Kröning: Asanger.
- Tomaschek, N. (2003): Systemisches Coaching. Ein zielorientierter Beratungsansatz. Wien: Facultas.
- West-Leuer, B., Sies, C., Hirsch, M. (2003): Coaching – Ein Kursbuch für die psychodynamische Beratung. Stuttgart: Klett-Cotta.

Der Autor: Prof. Dr. Ferdinand Buer, Erziehungs- und Sozialwissenschaftler an der Universität Münster, Psychodramatiker (DFP/DAGG); Supervisor (DGSv); Leiter des Psychodrama-Zentrums Münster (www.psychodrama-zentrum.de), freie Praxis für Supervision, Coaching und Weiterbildung. *Anschrift:* Alte Schanze 46, 48159 Münster, E-Mail: info@FerdinandBuer.de.