

Inhalt

1	Einführung in das Fortbildungsmodul.....	6
1.1	Vorbemerkung	6
1.2	Theoretischer Kontext.....	7
1.2.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	7
1.2.2	Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen.....	8
1.2.3	Entwicklungspsychologische Rahmenbedingungen	10
1.2.4	Was ist eigentlich Beratung?	11
1.2.5	Die Ethik der Beratung.....	18
1.2.6	Systemtheorie und Konstruktivismus – Das moderne Menschenbild in der Beratung....	20
1.2.7	Wenn Beratungsgespräche gelingen sollen – Grundsätze gelingender Kommunikation	27
1.2.8	Entspannungstraining – Muskelrelaxation nach Jacobson	38
1.2.9	Konflikte moderieren.....	40
1.2.10	Ziele formulieren	42
1.2.11	Tod und Trauer in der Schule.....	44
1.2.12	Rollen und ihre Widersprüchlichkeit	46
1.2.13	Rechtspflichten und Rechte eines Beratungslehrers	47
1.2.14	Beratung und die Grenze zur Therapie	49
1.2.15	Dokumentation.....	51
1.2.16	Der Lehrer als Berater	52
1.2.17	Kollegiale Beratung.....	53
1.3	Literaturverzeichnis.....	55
2	Differenzierung des Fortbildungsmoduls.....	59
2.1	Fortbildungseinheiten	59
2.1.1	Den Anfang machen – Systemtheorie.....	59
2.1.2	Professionelle Beratung – Kommunikationsmodelle	60
2.1.3	Beratungsgesprächen Struktur geben.....	60
2.1.4	Rollenklärung.....	61
2.1.5	Kollegiale Fallberatung	61
2.1.6	Schwierige Gespräche führen	62
2.1.7	Tod und Trauer	62
2.1.8	In Konflikten moderieren.....	63
2.1.9	Rechtliches	63
2.1.10	Transfer.....	63

2.2	Schematische Darstellung.....	64
2.2.1	FB 1: Den Anfang machen – Systemtheorie.....	64
2.2.2	FB 2: Professionelle Beratung - Kommunikation	65
2.2.3	FB 3: Beratungsgesprächen Struktur geben.....	66
2.2.4	FB 4: Rollen klären.....	67
2.2.5	FB 5: Kollegiale Fallberatung	68
2.2.6	FB 6: Schwierige Gespräche führen	69
2.2.7	FB 7: Tod und Trauer begleiten	70
2.2.8	FB 8: In Konflikten moderieren.....	71
2.2.9	FB 9: Beratung und das Recht.....	72
2.2.10	FB 10: Transfer und Methodentraining	72
2.3	Methodisch-didaktische Erläuterung	73
2.3.1	Erfahrung und Training statt Vorlesung	73
2.3.2	Transfer	74
2.3.3	Evaluation.....	74
2.3.4	Trainer/ Moderator.....	74
2.3.5	FB 1: Den Anfang machen – Systemtheorie.....	76
2.3.6	FB 2: Professionelle Beratung – Kommunikation.....	80
2.3.7	FB 3: Beratungsgesprächen Struktur geben.....	84
2.3.8	FB 4: Rollen klären.....	87
2.3.9	FB 5: Kollegiale Fallberatung	90
2.3.10	FB 6: Schwierige Gespräche führen	93
2.3.11	FB 7: Tod und Trauer begleiten	96
2.3.12	FB 8: In Konflikten moderieren.....	99
2.3.13	FB 9: Beratung und das Recht.....	102
2.3.14	FB 10: Transfer und Methodentraining	104
2.4	Anhang: Materialien	107
2.4.1	FB 1: Den Anfang machen – Systemtheorie.....	107
2.4.2	FB 2: Professionelle Beratung – Kommunikation.....	111
2.4.3	FB 3: Beratungsgesprächen Struktur geben.....	117
2.4.4	FB 4: Rollen klären.....	122
2.4.5	FB 5: Kollegiale Fallberatung	129
2.4.6	FB 6: Schwierige Gespräche führen	133
2.4.7	FB 7: Tod und Trauer begleiten	137
2.4.8	FB 8: In Konflikten moderieren.....	143

2.4.9	FB 9: Beratung und das Recht	146
2.4.10	FB 10: Transfer und Methodentraining.....	157
3	Schematische Darstellung des Gesamtverlaufs der Fortbildung Individuelle Förderung	164
4	Alternative Fortbildungsformate	168
4.1	Halbtagsveranstaltung	168
4.2	Fragmentierte Fortbildungen	168
4.3	Pädagogische Tage.....	169
4.4	Beratung einzelner Teams.....	170
4.5	Projektbegleitung	170
4.5.1	Beratungskonzept.....	170
4.5.2	Drogenberatung, Verkehrsberatung,	170
4.6	Regionalkonferenzen	170
4.7	Train-the-Trainer	171
4.8	Referendariat	171
4.9	Vorträge	171

1 Einführung in das Fortbildungsmodul

1.1 Vorbemerkung

Wie selbstverständlich leisten Lehrer¹ immer schon Beratungsarbeit an Schulen. Ob im Zusammenhang der Beurteilung von Unterrichtsbeiträgen, Leistungsüberprüfungen oder bei der Schullaufbahnberatung, bei defizitärem Verhalten wie Versäumnissen von Unterricht oder der Hausaufgaben. Lehrer sind in diesen und vielen weiteren Fällen als Berater gefordert. Und ein Rat ist auch schnell bei der Hand, schließlich haben Pädagogen viel Erfahrung. Oft erleben Lehrer, dass die schulischen Themen von den Schülern in irgendeinen Zusammenhang mit außerschulischen Problemen gebracht werden. Ausreden? Oder ein Fall für den Experten? Für Beratungslehrer oder Schulpsychologen?

Mitnichten ist das so. Das moderne Menschenbild sieht den Menschen als komplexes System, das unendlichen Einflüssen ausgeliefert ist und sich darin zu Recht finden muss. Auch die Schüler. Die Schulleistungen sind beeinflusst durch die konkrete Lebenssituation. Die Auswahl des Bildungsganges kann nicht getrennt von den Einflüssen der jeweiligen Lebenssituation betrachtet werden. Lebenssituationsberatung ist kein Fall für den Fachmann, sondern für jeden Lehrer der mit Schülern ein Beratungsgespräch führt. Dennoch gibt es Anlässe für eine Beratung in der Schule, die nicht über eine Lernberatung oder Übergangsberatung entstehen. Dazu zählen Belastungen im privaten Umfeld des Schülers, die er gerne geändert haben möchte, auch wenn sie noch keinen negativen Einfluss auf die schulischen Leistungen haben. Zum Beispiel Konflikte mit den Eltern, Beziehungsprobleme oder auch Selbstmanagementthemen. Außerdem gehören dazu auch Situationen, die durch Tod und Trauer in der Schule entstehen.

Auch wenn die Lebenssituationsberatung in den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen nicht explizit aufgeführt ist, liegt es auf Grund der geschilderten Zusammenhänge doch nahe, sich mit diesem Thema zu befassen. Die Handreichung Individuelle Förderung sieht ganz zu Recht die Lebenssituationsberatung in enger Verknüpfung zur Lernberatung². Zugleich wird eine Grenze zur Therapie gezogen, die externen Beratungsstellen vorbehalten bleiben muss.

Wie selbstverständlich wenden sich Schüler immer schon an ihre Lehrer, wenn sie einen Rat benötigen. Nicht nur bezogen auf das jeweilige Fachgebiet. Die Schule ist für viele Jugendliche beinahe die einzige Institution, auf die noch Verlass ist. So suchen viele Schüler auch mit ihren privaten Anliegen eine Unterstützung in der Schule. Damit diese Lebenssituationsberatung adäquat geleistet werden kann, braucht es in der Lehrerrolle neben der fachlich-didaktischen Professionalität auch eine professionelle Beratungshaltung. Die verschiedenen psychologischen Schulen haben dazu ihre eigenen Methoden ausgebildet, die jeweils für sich den Anspruch erheben, erfolgreich zu sein. Gerade auf dem Hintergrund des Auftrags der staatlichen Schule, Jugendliche zur Selbstständigkeit zu erziehen und den Geist von Menschlichkeit, Demokratie und Freiheit erfahrbar werden zu lassen, liegt es nahe, Ansätze der humanistischen Psychologie für die Beratung in Schulen nutzbar zu machen.

Im Zentrum aller Methoden der Beratung steht die Kommunikation³. Die Begegnung von Menschen, ihre Beziehung zueinander. Um eine zielgerichtete Kommunikation hinsichtlich der Lebenssituations-

¹ Ich wünschte, es gäbe in der deutschen Sprache eine geschlechtsneutrale Form zur Bezeichnung von Personen. Leider gibt es bis heute keine mich zufriedenstellenden Lösungen, um im Schrifttext sowohl der Geschlechtergerechtigkeit als auch einer guten Lesbarkeit gerecht zu sein. Zwangsläufig entscheide ich mich, wie so viele andere Autoren auch, für die noch übliche männliche Form.

² (Minding-Geiger, et al., 2009), S. 47f.

³ (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hrsg, 2008), S. 279.

beratung zu gestalten ist es unerlässlich, sich die Bedingungen dieser Kommunikation zwischen Menschen genauer anzusehen. Es handelt sich dabei ja nicht um einen trivialen „Ursache-Wirkung“ Zusammenhang. Wer die Arbeit mit Menschen kennt weiß, dass das Unvorhersehbare das Normale ist. Die Systemtheorie und der Konstruktivismus liefern dazu die Erklärungsmodelle. Deshalb können Berater sich auch nicht einfach aus einem Werkzeugkasten voller Beratungstechniken bedienen.

In diesem Fortbildungsmodul geht es darum, wie das Erlernen einer professionellen Grundhaltung für die Beratung möglich ist. Notwendig ist dafür in erster Linie eine Selbstreflexion der bisherigen Lehrer- und Beraterrolle. Es geht dabei ebenso um das Verständnis für Veränderungsprozesse. Vor allem in der Lebenssituationsberatung werden Lehrer gelegentlich mit geplanten oder bereits vollzogenen Straftaten konfrontiert. Diesbezüglich mehr Rechtssicherheit zu erlangen wird häufig in Seminaren zur Qualifikation von Beratungslehrern gewünscht und soll ebenfalls eine Rolle spielen. Weil die in der Lebenssituationsberatung angesprochenen Themen bei Beratern oft eine hohe Betroffenheit auslösen, ist die Beschäftigung mit Entspannungstechniken oder anderen Formen von Ausgleich ratsam.

Die eigene Erfahrung zeigt, dass eine etablierte Beratung in Schulen auch eine positive Auswirkung auf die Schulentwicklung haben kann. Nicht nur, dass die Schüler sich in ihrer Persönlichkeit weiter entwickeln können, qualifizierte Beratungslehrer werden auch von Kollegen hin und wieder für Beratung in Anspruch genommen, eine durchaus erwünschte Nebenwirkung. Auch diesbezüglich gilt ja das systemische Prinzip, dass auch deren Lebenssituation das berufliche Handeln beeinflusst.

1.2 Theoretischer Kontext

1.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Schulgesetz NRW benennt die individuelle Förderung neben der Bildung und Erziehung als eines von drei Grundrechten junger Menschen. Ihr wird ein hoher Stellenwert zugeschrieben, was die Nennung in § 1 des Gesetzes nahe legt. Da Förderung immer auf ein Ziel hin geschieht, stellt sich unmittelbar die Frage nach diesem Ziel. Das Schulgesetz bleibt die Antwort schuldig. Was noch in § 1 klar benannt wird, kommt im weiteren Text so nicht wieder vor. Aus § 2 des Schulgesetzes, Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule ist zu erfahren, „die Jugend soll erzogen werden im Geist der Menschlichkeit, der Demokratie und der Freiheit“⁴. Etwas konkreter ist damit gemeint: „Die Schule vermittelt die zur Erfüllung ihres Bildungs- und Erziehungsauftrags erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Werthaltungen und berücksichtigt dabei die individuellen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler. Sie fördert die Entfaltung der Person, die Selbstständigkeit ihrer Entscheidungen und Handlungen und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl, die Natur und die Umwelt. Schülerinnen und Schüler werden befähigt, verantwortlich am sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, beruflichen, kulturellen und politischen Leben teilzunehmen und ihr eigenes Leben zu gestalten.“⁵

Mit anderen Worten, es gibt ein doppeltes Ziel der Individuellen Förderung. Zunächst die erfolgreiche Absolvierung des gewählten Bildungsganges. Darüber hinaus auch den vielbeschworenen mündigen Bürger. An dieser doppelten Aufgabe hat sich die Form der Beratung messen zu lassen.

Lehrer sind durch dieses Gesetz zu beidem verpflichtet. Sie müssen die Schüler „unterrichten, erziehen, beraten, beurteilen, beaufsichtigen und betreuen“⁶. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, „Eltern sowie Schülerinnen und Schüler sind in allen grundsätzlichen und wichtigen Schulangelegen-

⁴ Schulgesetz NRW, §2, 1.

⁵ Schulgesetz NRW, §2, 4.

⁶ Schulgesetz NRW, §57, 1.

heiten zu informieren und zu beraten“⁷. Und zwar „in Fragen der Erziehung, der Schullaufbahn und des weiteren Bildungswegs Sie arbeitet hierbei insbesondere mit dem schulppsychologischen Dienst und der Berufsberatung zusammen.“⁸

Ein Blick in die Geschichte der Beratung an Schulen zeigt, dass diese ausdrücklich erst im Strukturplan für das Bildungswesen des Deutschen Bildungsrates 1971 gefordert wurde. Kritiker mutmaßen, dass das im Zusammenhang mit der flächenmäßige Einführung der Gesamtschulen in erster Linie als Beratung zur Orientierung im „immer unübersichtlicher werdenden Bildungs- und Beschäftigungssystem“⁹ geschah. Im Vordergrund stand damit die Schullaufbahnberatung. Mittlerweile dürfte klar geworden sein, dass diese Engführung unangemessen ist, da auch eine gelingende Schullaufbahnberatung, oder Übergangsberatung ohne Berücksichtigung individueller Lebensumstände nicht auskommen kann. Der Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung (NRW) vom 8.12.1997 zur „Beratungstätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern in der Schule“ nimmt bereits zusätzlich zur Schullaufbahnberatung auch die Lernberatung und Beratung im Fall von Verhaltensstörungen ausdrücklich mit in den Blick. Die ausdrückliche Erwähnung der Aufgabe der Lebenssituationsberatung findet sich jedoch nirgends. Aus systemischer Sicht ist jedoch davon auszugehen, dass alle Beratungsangebote an Schulen immer von der aktuellen Lebenssituation eines Schülers beeinflusst werden.

Erstaunlich ist, dass im genannten Beratungserlass lediglich für solche Personen eine nachzuweisende Beratungskompetenz gefordert wird, die für die Intensivierung des Beratungsangebots eingesetzt werden. Es steht sicher außer Zweifel, dass Lebenssituationsberatung eine intensive Beratung ist. Es führt also kein Weg daran vorbei, dass alle Lehrerinnen und Lehrer sich ausreichende Beratungskompetenzen aneignen, um ihrer Verpflichtung verantwortlich nachkommen zu können.

1.2.2 Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen

In Deutschland leben die Menschen seit der industriellen Revolution in einer industriell geprägten Gesellschaft. Solche Gesellschaften sind grundsätzlich geprägt von einem linear-kausalen Weltbild. Eine defekte Maschine kann schließlich durch Problemanalyse und Fehlerbehebung wieder zum Funktionieren gebracht werden. In der Volks- und Betriebswirtschaftslehre westlicher Prägung werden die Beschäftigten eines Unternehmens auch als Humankapital bezeichnet. Personalabteilungen betreiben Human-Resources-Management. Die Begrifflichkeit legt zunächst nahe, Menschen mit Maschinen gleichzusetzen und entsprechend mit ihnen umzugehen. Wenn einer nicht passt, dann muss lediglich das Problem analysiert werden und die Fehlerbehebung ist dann gleichzeitig die Lösung. Orientiert wird sich an einem Funktionsmodell des Menschen, das in dieser Form heute nicht mehr der Realität entspricht. Bereits Charlie Chaplin hat in seinem 1936 uraufgeführten Film „Moderne Zeiten“ dieses mechanistische Menschenbild kritisiert.

Werfen wir einen Blick auf die aktuellen gesellschaftlichen Realitäten, dann ist festzustellen, dass in Deutschland eine Vielfalt unterschiedlicher Lebensentwürfe nebeneinander existieren kann. Der im Grundgesetz festgeschriebene Grundsatz der freien Entfaltung der Persönlichkeit unter Berücksichtigung der Rechte anderer scheint mit dieser Realität erreicht zu sein. Die Kehrseite dieser Medaille nennt sich Traditionsabbruch und Wegfall tragender Rituale. Der Gewinn dieser Freiheit geht einher mit dem Zwang zur Entscheidung. Nicht für jeden Bürger ist das in gleichem Maß ein Gewinn. Sich entscheiden zu müssen kann auch in Situationen der Überforderung münden. Nicht Gewohnheiten prägen die Menschen unserer Zeit, sondern Aktionen, oder besser Events.

⁷ Schulgesetz NRW, §44,1.

⁸ Schulgesetz NRW, §44,5.

⁹ (Bachmair, et al., 2007). S. 122.

Es ist eine gewaltige Spannung, die durch diese beiden gesellschaftlichen Phänomene entsteht. Einerseits die industrielle Prägung, andererseits die freiheitliche Grundordnung. Bereits diese Herausforderungen auszuhalten beschert der Gesellschaft einen hohen Beratungsbedarf.

Jugendliche kennen diese gesellschaftliche Situation natürlich sehr genau. In ihrem persönlichen Umfeld, nicht unbedingt in der eigenen Familie, bekommen sie tagtäglich die zugehörigen Bilder vor Augen gestellt. Patchwork-Familien und Arbeitslosigkeit gehören ebenso dazu wie soziale Neuanfänge durch Umzüge und alternative Partnerschaftsformen wie zum Beispiel die Homosexualität. Auch im Freizeitbereich buhlen die verschiedenen Anbieter um die Gunst der potentiellen Nutzer. Die mediale Landschaft sorgt für eine beinahe unermessliche Erweiterung dieser Bilder. Auch wenn sie es vielleicht noch nicht artikulieren können, so haben sie doch eine große Sensibilität dafür.

Die gesellschaftliche Situation ist allerdings nicht nur geprägt durch Freiheit mit ihren Veränderungen und Traditionsabbrüchen. Ein weiteres Grundbedürfnis menschlichen Lebens ist andererseits die Sicherheit, was ebenfalls in den Grundrechtsartikeln des Grundgesetzes zum Ausdruck kommt. Zur Sicherheit ist auch Verlässlichkeit zu zählen, ein Wert, der in sich ständig verändernden Situationen nur schwer zu entdecken ist.

Das alles kann beklagt werden, führt aber nicht weiter. Zukunftsweisender ist ein proaktives Umgehen mit der konstatierten Situation. Dazu gehört, dass Menschen grundsätzlich immer häufiger Beratungsangebote in Anspruch nehmen werden, um für sich eine passende Entscheidungsgrundlage zu finden. Das beginnt mit der Eignungs- und Neigungs-Beratung zur Berufsfindung. Weiter geht es mit den in vielen Betrieben mittlerweile etablierten Mitarbeitendengesprächen. Darin wird über mögliche Entwicklungen des Arbeitnehmers im betrieblichen Kontext mit dem Vorgesetzten gesprochen (beraten). Dazu ist auch die Beratung über Weiterbildungsangebote zu zählen. Beratung findet auch im familiären Umfeld statt, sei es bei der Familiengründung (Hausgeburts- oder Krankenhaus), zur Beziehungspflege (Partnerschaftsberatung) und so weiter. Immer häufiger wird auch Coaching im beruflichen Kontext genutzt, um private und persönliche Ansprüche mit den beruflichen Anforderungen in Abgleich zu bringen. Der Begriff des lebenslangen Lernens steht in engem Zusammenhang damit.

In dieser gesellschaftspolitischen Lage kommt der Schule eine außerordentlich wichtige Bedeutung zu. Sie steht, zumindest in ihrer äußeren Form, wie ein Fels in der Brandung. Abgesichert ist sie durch die Verfassung. Durch die gesetzlich verankerte Schulpflicht ist jeder Jugendliche gezwungen, sie zu besuchen. Sie bietet eine Verlässlichkeit, wie sonst keine andere Institution. Nur die Schule hat die einmalige Chance, Menschen in den erlebten und zu erwartenden Umbrüchen ihres Lebens zu begleiten, bzw. sie darauf vorzubereiten.

Dass Jugendliche in der beruflichen Bildung noch zur Schule gehen ist Ausdruck eines umfassenden Bildungsbegriffs, der über die zielgerichtete Professionalisierung von Kenntnissen und Fertigkeiten für einen bestimmten Beruf hinausgeht. Dahinter steht ein ganzheitliches Bild vom Menschen, das diesen nicht mit seiner Tätigkeit gleichsetzt. Der Fächerkanon am Berufskolleg spiegelt diesen Bildungsgedanken. Gleichwohl ist damit auch die Herausforderung verbunden, Jugendliche fit zu machen, damit sie in dieser Gesellschaft leben und sie zukünftig auch positiv mitgestalten können. Für die Lehrer als professionelle Begleiter ein schwieriges aber nicht unmögliches Unterfangen.

Die Besonderheit des Berufskollegs als Schulform ist, dass alle Schüler bereits vielfältigste und zum großen Teil auch sehr unterschiedliche Erfahrungen mit Schule gemacht haben wenn sie hier ankommen. Immerhin haben sie sich bereits mindestens zehn Jahre erfolgreich¹⁰ mit dieser Institution

¹⁰ Erfolgreich heißt im Zusammenhang mit Beratung nicht, dass ein bestimmter Schulabschluss am besten noch mit möglichst einer guten Note erreicht wurde.

befasst. Das bezieht sich natürlich nicht nur auf die Unterrichtsinhalte und vor allem die Lernmethoden, sondern auch auf Beratung. Es ist also wenig verwunderlich, wenn junge Menschen eine ablehnende Haltung gegenüber allen Angeboten von Berufskollegs an den Tag legen, wenn sie bisher nur wenige positiven Erfahrungen machen konnten. Das gilt natürlich ebenso anders herum. Aus meinen Seminaren kenne ich jedoch eher den Vorbehalt gegenüber einer positiven Sicht der Schüler. Es dient aber einer positiven Rolle als Berater, wenn wir uns eine den Schüler akzeptierende Haltung zulegen können.

Für die Beratung an Schulen ist die beschriebene gesellschaftliche Situation von großer Bedeutung. Die Lehrer als Berater sind beispielsweise häufig geprägt durch das mechanistische Weltbild und legen somit auch in der individuellen Beratung eine Problemschau an den Tag. Eine Perspektive, die überhaupt nicht hilfreich ist. Außerdem wäre es wichtig, das selbstbestimmte und freiheitliche Menschenbild auch auf Schüler anzuwenden. Das bedeutet nicht, die Jugendlichen sich selbst zu überlassen. Eine professionelle Beratung bietet verlässliche Begleitung bei der individuellen Lösungsfindung und –umsetzung.

1.2.3 Entwicklungspsychologische Rahmenbedingungen

Schüler am Berufskolleg befinden sich entwicklungspsychologisch auf dem Weg vom Jugendlichen zum Erwachsenen, der sein Leben selbstverantwortlich gestalten darf und soll. Vor allem die jungen Menschen, die bereits einen Ausbildungsplatz erhalten haben, sind näher am Erwachsenensein als an der Kindheit. In weiten Teilen gilt das aber auch für diejenigen, die sich in vollzeitschulischen Qualifikationen befinden. Ableitungen aus gesellschaftspolitischen Phänomenen bestätigen dieses Postulat. Das aktive Wahlrecht ist bei den Kommunalwahlen in NRW auf 16 Jahre herabgesetzt worden. Den Führerschein können die Jugendlichen heute mit 17 Jahren machen. Damit einher geht die zumindest gefühlte größere Freiheit durch Mobilität, ein sehr wichtiger Schritt in die Selbstbestimmung. Das aktuell geltende Jugendschutzgesetz erlaubt bereits 16jährigen eine weitgehende Selbstbestimmung, die den Zeitraum bis 24.00 Uhr betrifft.

Junge Menschen befinden sich in diesem Alter in einer besonderen Phase der Suche nach Orientierung und dem persönlichen Lebensstil. Sie wollen sich ausprobieren, soweit ihnen das möglich ist. Dazu nutzen sie Vorbilder, die allerdings selten aus der alltäglichen Erwachsenenwelt stammen. Medien und Berichte über Stars dagegen haben eine große Bedeutung. Deren Vielfalt ist beinahe unermesslich und es stellt sich die Frage nach der Eingrenzung. Die geschieht durch den Einfluss der Peergroup¹¹. Mit diesen Gleichgesinnten werden beinahe alle relevanten Fragen des jugendlichen Alltags diskutiert und häufig auch geklärt. Dabei dominieren die sozialen Muster der jeweiligen „Peers“, andersartige Lösungen kommen kaum in Betracht. In einigen Bereichen, vor allem der schulischen Konfliktbearbeitung, wird die Kenntnis über den Einfluss der Gleichaltrigen bereits genutzt. Streitschlichterprogramme in Schulen oder die Einrichtung von Schulschiedsstellen in sämtlichen Schulamtsbezirken Nordrhein-Westfalens sind dafür beispielhaft. Es ist zu überlegen, wie diese Tatsache auch in der Lebenssituationsberatung eine Rolle spielen kann.

Ein weiterer Aspekt der entwicklungspsychologischen „Aufgaben“ der Lebensphase Jugendlicher, der im Zusammenhang mit der Identitätsbildung steht, ist die Ausbildung von Kompetenzen, vor allem der Sozialkompetenz. Dazu gehört auch eine Auseinandersetzung mit dem Normen- und Wertesystem der Gesellschaft. Dabei werden nicht nur positive Kompetenzen ausgebildet. Vor allem unter dem Einfluss verschiedener aggressiver Handlungen, dazu gehören auch verbale Attacken, in der Familie, durch Mitschüler, Lehrer oder andere Erwachsene, die dann als Normalität angesehen werden, können sich sogenannte Scheinkompetenzen entwickeln. Dazu sind Aggressivität, Delinquenz,

¹¹ Vgl. Artikel „Peergroup“ auf Wikipedia (Crazy1880, 2011)

Suchtverhalten, Verweigerungshaltung, extremes Essverhalten oder Engagement in Subkulturen zu zählen.¹²

Das Verhältnis zu Erwachsenen ist vor allem dann spannungsreich, wenn die aufkeimenden Selbstbestimmungsversuche beschnitten werden. Jugendliche an Berufskollegs wollen eher als Erwachsene denn als Kinder behandelt werden. Bevormundung können sie gar nicht ertragen.

Bereits diese Feststellungen implizieren eine Beziehung von Lehrern, vor allem denen die Beratung machen, zu den Schülern, die auf Augenhöhe stattfinden sollte. Wie wir noch sehen werden, ist das unabhängig von den entwicklungspsychologischen Bedingungen immer von einem Berater zu fordern.

Die entwicklungspsychologische Beschreibung der Jugendlichen im relevanten Alter, dass sie sich im Übergang zum Erwachsenen befinden, bedeutet eine Sehnsucht nach weitgehender Unabhängigkeit und Selbstständigkeit. Dazu gehört auch die freie Verfügung über finanzielle Ressourcen. Zum Ausdruck kommt das bei den vollzeitschulischen Schülern durch einen hohen Anteil von Nebenjobs parallel zur Schule. Immerhin 71% aller befragten Jugendlichen, die sich in einer Ausbildung befinden, gaben im Rahmen der Shell-Studie 2010 an, dass sie überzeugt sind, ihre beruflichen Ziele erreichen zu können. Lediglich bei Schülern ohne Abschluss überwiegt eine pessimistische Haltung. Jugendliche wissen aber, dass Leistung und persönliches Engagement sich lohnt.¹³

Allerdings sind nicht alle Jugendlichen dieser Alterststufe in gleicher Weise ausbildungsreif. In einigen Fällen ist die fehlende Reife ein gravierendes Hindernis bei der Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis. Individuelle Förderung wird bei diesen Jugendlichen eine andere Form haben müssen als bei den ausbildungsreifen Schülern, die lediglich wegen der Ausbildungssituation nicht zu vermitteln sind.¹⁴

1.2.4 Was ist eigentlich Beratung?

Einen „Rat geben“ oder einen „Rat suchen“ sind zwei naheliegende Assoziationen zum Thema Beratung. Scheinbar ist das alles dasselbe, aber wenn man es im Detail betrachtet:

Beispiel: „Wenn ich dir mal einen Rat geben darf“, sagt die Freundin, „ich würde den Typ in den Wind schießen, wenn der schon wieder fremd geht.“ Versehen mit diesem gutgemeinten Ratschlag sitzt die zweifache Mutter mir gegenüber und fragt, was sie denn nun machen soll. Denn der gut gemeinte Rat der Freundin ist lange noch nicht gut. So kommt sie zu mir, um einen (anderen) Rat zu suchen. Wir stellen schnell fest, dass im Gegensatz zu ihrer Freundin (was für ein Glück), sie ihren Mann doch liebt. Deshalb passt der Ratschlag eben auch nicht. Ganz im Gegenteil, er war mehr ein Schlag auf die „Liebe“ dieser Frau. Wir gehen in der Beratung auf die Suche. Es muss doch einen Grund geben, warum er sich scheinbar für andere Frauen interessiert. Die erste Hypothese lautet, mein Mann findet andere Frauen spannend, weil es mit denen weniger langweilig ist. Eine Lösungsmöglichkeit wäre, Aktivitäten zu organisieren, damit die Ratsuchende für ihn interessanter wird. Ein Blick in die Geschichte des Paares zeigt, dass es da Anknüpfungspunkte gibt. Also los. Sie hat Ideen, setzt sie um, ist begeistert. Es scheint zu funktionieren. Sie wird immer selbstbewusster. Und dann erscheint sie eines Tages und berichtet strahlend davon, dass sie sich von ihrem Mann trennen wird. Was war passiert? In ihrem Engagement für ihre Partnerschaft hat sie erkannt, dass nur sie die Gebende war. Sie entdeckte an ihrem Partner, dass er niemals etwas zu einer gelingenden Partner-

¹² (Jugert, et al., 2011). S. 47.

¹³ Vgl. dazu (Shell Studie), eine gute Übersicht findet sich auf shell.de

¹⁴ (Bertelsmannstiftung (Hrsg.), 2011), S. 27f.

schaft beitragen könnte. So konnte sie sich entlieben und schließlich trennen. Im guten Einvernehmen mit ihrem Partner. Für die beiden Kinder ein Glücksfall.

Dieses Beispiel demonstriert, dass es einen bedeutsamen Unterschied macht, ob ein Rat gegeben oder gesucht wird. Es sagt viel über die Rollen im Beratungsgeschehen aus. Wer ist eigentlich wie aktiv in der Beratung? Darüber hinaus werden auch weitere Grundsätze einer Beratung deutlich. Aber der Reihe nach.

Die Metapher des Hauses soll die verschiedenen Facetten der Beratung verdeutlichen.

Der Keller: Ohne solides Fundament kann kein Haus auf Dauer Bestand haben. Fundamental für die Beratung sind in erster Linie die theoretischen Grundlagen. Systemtheorie und Konstruktivismus gehören ebenso dazu wie die ethische Haltung der beratenden Person. Dieses Fundament gibt zunächst dem Berater Sicherheit. Eine Sicherheit, die die sich im Beratungsprozess dann positiv auf den Ratsuchenden auswirken wird.

Zu einem soliden Fundament sind auch die Kompetenzen und Methoden des Beraters zu zählen. Zu den Kernkompetenzen eines Beraters ist sicherlich eine professionelle und effektive Kommunikation zu zählen.

Außerdem gehören auch Methoden zu den Grundlagen eines Beratungsgeschehens. Sie haben nicht einen so großen Stellenwert wie eine profilierte Grundhaltung mit entsprechender Kommunikationsfähigkeit, können aber hilfreich eingesetzt werden.

In den meisten Kellern findet sich eine dunkle Ecke. Auch die Persönlichkeit eines Beraters ist nicht ohne Brüche. Gerade in der Lebenssituationsberatung ist es wichtig, dass ein Berater sich über seinen Bewältigungshaushalt im Klaren ist. Wo kann er Kraft gewinnen für die Auseinandersetzung mit in der Regel schwierigen Lebenssituationen? Gibt es Themen, die aus seiner eigenen Lebensgeschichte heraus mit Belastungen verbunden sind und eventuell alte Wunden wieder aufreißen?

Beispiel: Ein Fachlehrer empfiehlt einem Schüler ein Beratungsgespräch, weil er sich im Unterricht unkonzentriert zeigt, was er sonst nie tut. Im Gespräch hat er mitgeteilt, dass er ein traumatisches Erlebnis hatte. Der Schüler ist Mitglied der freiwilligen Feuerwehr. Bei einem Einsatz hat er eine Person geborgen, die sich selbst getötet hat. Der Beratungslehrer kann nur dann eine Hilfe sein, wenn sein Bewältigungshaushalt dafür ausreicht. Hat er selbst bereits Erfahrungen mit Suizid in seinem persönlichen Umfeld gemacht, sollte er genau überlegen, ob er sich die Beratung zutraut oder den Schüler zu einem anderen Berater begleitet. Das kann unter Umständen auch der Schulpsychologe sein.

Das Thema Tod stellt in der Regel die größten Herausforderungen an die eigenen Bewältigungsstrategien. Aber auch viele andere typische Themen der Lebenssituationsberatung berühren möglicherweise alte Wunden bei Beratern. Dazu zählen beispielsweise Alkoholmissbrauch der Eltern, schwere Erkrankung der Freundin, Unfälle, Leiden unter ungleicher Behandlung der Geschwister in der Familie, Desinteresse eines Elternteils, Trennung, Arbeitslosigkeit des Familienversorgers, Finanzprobleme. Lösen die Themen des Ratsuchenden Betroffenheit beim Berater aus, ist dringend Vorsicht geboten. Zwar wird in der Beratung eine empathische Haltung gefordert, persönliche Betroffenheit ist aber etwas anderes. Selbst wenn das Thema für den Berater in der Vergangenheit abschließend bearbeitet werden konnte, ist es weiterhin gefährlich, sich darauf einzulassen. Nicht nur weil die verheilten Wunden wieder aufbrechen können. Sehr schnell gerät dieser Berater in die Situation, seine eigene Lösung dem Ratsuchenden nahe zu legen, ohne die konkreten Umstände ausreichend betrachtet zu haben. Um den eigenen Bewältigungshaushalt möglichst im Haben zu halten, sollten

Berater neben der Kollegialen Beratung auf einen ausreichenden persönlichen Ausgleich, auf ihre Work-Life-Balance, achten.

Die Mauern: Sie bieten den stabilen Rahmen des Hauses. Sorgen dafür, dass die Bewohner geschützt sind.

Auch Beratung benötigt einen stabilen Rahmen, damit sie erfolgreich sein kann. Ort, Zeit und die Atmosphäre gehören dazu. Damit überhaupt ein Beratungsgespräch zustande kommen kann, muss ein Ratsuchender erst einmal wissen, wo er ein solches Angebot finden kann. Und attraktiv sollte es sein. Natürlich steigt die Motivation für einen Ratsuchenden, sich einen Berater zu suchen, wenn sein Leidensdruck nur groß genug ist. Allerdings wird die Beratungsarbeit auch immer schwerer, je länger ein Anliegen ungeklärt ist. Sowohl der Beratungsraum, als auch die für die Beratung zur Verfügung stehende Zeit sollten also genauso erkennbar sein, wie die Personen, die für die Lebenssituationsberatung zur Verfügung stehen. Ein Beratungsangebot nach Schulschluss wird allerdings kaum attraktiv genannt werden können. Pausenzeiten sind in der Regel eher zu knapp bemessen, um einem Anliegen ausreichend Erzählraum zu geben. Die eigene Praxis zeigt, dass eine Beratung während der Kernunterrichtszeit in der dritten und vierten Unterrichtsstunde gut angenommen wird. Bedenken, dass Schüler das ausnutzen um sich vom Unterricht fernzuhalten, können nicht bestätigt werden. Vor allem um einem Erstkontakt herzustellen ist diese Attraktivität nötig. Ebenso unbegründet ist die Sorge, dass Schüler in ihrem Lernfortschritt eingeschränkt werden, weil dann Unterrichtsinhalte verpasst werden. Schüler, die mit persönlichen Belastungen im Unterricht sind, können dem Unterrichtsgeschehen in der Regel sowieso nicht gut folgen. Verantwortungsvolle Schüler kommen deshalb oft auch zum Ende der „Beratungsstunde“, vor allem wenn es sich um Folgegespräche handelt.

Zum Thema Zeit gehört darüber hinaus auch die Information über die mögliche Dauer eines Beratungsgesprächs. Sie muss für den Ratsuchenden transparent sein. Das sollte zu Beginn eines jeden Gesprächs unbedingt geklärt werden. Es macht gar nichts, wenn bloß 15 Minuten Zeit zur Verfügung stehen. Wenn der Ratsuchende das weiß, kann der Berater auch auf diesen Zeitaspekt hinweisen und die Beratung entsprechend strukturieren. Ergibt sich ein größerer Zeitbedarf, kann ein weiterer Termin vereinbart werden. Klare Grenzen geben in jeder Hinsicht Sicherheit und Schutz.

Zu einer stabilen Beratungssituation gehört auch eine größtmögliche Störungsfreiheit. Es sollte selbstverständlich sein, dass ein Beratungsraum nicht gleichzeitig ein unruhiger Lagerraum ist. Er sollte sich auch äußerlich von üblichen Unterrichtsräumen unterscheiden. Die Ausstrahlung des Beratungsraumes kann ein Beratungsgespräch durchaus positiv oder negativ beeinflussen¹⁵. Positive Wirkung hat beispielsweise ein runder Tisch mit nicht mehr als vier Stühlen im Raum. Der runde Tisch unterstützt bei dem Ratsuchenden das Gefühl, sich mit dem Berater auf Augenhöhe zu befinden. Runde Tische erleichtern auch einen Ortswechsel für den Berater, wenn er sich beispielsweise für die Methode des Doppeln neben den Ratsuchenden begeben will. Die geringe Stuhlanzahl verstärkt das Gefühl, dass dieser Raum für diesen Moment nur für den Ratsuchenden und für sein Anliegen da ist. Eine Reduktion auf lediglich zwei Stühle ist allerdings auch nicht sinnvoll. Es entsteht dann schnell der Eindruck von Leere. Zudem können leere Stühle in der Beratungsarbeit gut als Platzhalter für andere wichtige Personen des Systems genutzt werden. Manchmal bringen Schüler auch andere Personen zur emotionalen Unterstützung in die Beratung mit.

Für Stabilität sorgt auch die Dokumentation eines jeden Beratungsgesprächs. Lebenssituationsberatung findet in der Regel in mehreren Gesprächen statt. Die Dokumentation des Beraters hilft ihm, bei einem Folgegespräch schneller wieder den Einstieg zu finden. Dokumentierte Gespräche können

¹⁵ Das gilt in gleichem Maß natürlich auch für den Unterricht, wie Studien über die Wirkung von Farben belegen.

außerdem in der Kollegialen Fallberatung nutzbringender reflektiert werden, als wenn die Berichte aus dem Gedächtnis erfolgen. Dokumentationen können im Zweifelsfall auch als Protokoll dienen, um das Vorgehen eines Beraters bei möglichen Konflikten, die sich ergeben können, zu belegen.

Um eine Dokumentation anzufertigen muss ein Berater überlegen, ob er bereits während des Gesprächs Stichworte notiert, oder ob das Protokoll anschließend erstellt wird. Natürlich wird eine Dokumentation genauer, wenn während der Beratung mitgeschrieben wird. Allerdings leidet darunter die Aufmerksamkeit für den Ratsuchenden. Oft hilft dann die Nachfrage, ob es den Ratsuchenden stört, wenn Notizen gemacht werden. Es spricht auch einiges dafür, ein Protokoll nachträglich anzufertigen. In der Regel geht es nicht um eine lückenlose Mitschrift. Wichtiger ist ein Ergebnisprotokoll. Wird zusätzlich der Verlauf später aufgeschrieben, wird dadurch bereits eine Reflexionsebene erreicht.

Eine weitere Form der Dokumentation bietet das Protokoll durch den Ratsuchenden. Auf diese Weise vertieft der den Beratungsprozess zusätzlich. Eine höhere Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit wird hergestellt. Bittet der Berater um die Zusendung dieses Protokolls, zum Beispiel per E-Mail, liegt einerseits eine das eigene Protokoll ergänzende Dokumentation vor, andererseits kann der Berater abgleichen, ob seine Wahrnehmung des Beratungsprozesses mit der des Ratsuchenden übereinstimmt. Anderenfalls kann das bei einem Folgegespräch thematisiert werden.

Keine Hauswand ohne Durchlässe in Form von Fenstern und Türen. In der Beratung symbolisieren sie die Offenheit eines Gesprächs. Sie stehen auch für die Flexibilität des Beraters, für die Möglichkeit, zu renovieren und umzubauen. Kein Beratungsgespräch wird wie eine anderes ablaufen können. Das liegt an der Unterschiedlichkeit der Menschen, die in die Beratung kommen und an der tatsächlichen Unvergleichbarkeit von scheinbar gleichen Situationen. Aber selbst wenn klare Ziele festzustehen scheinen, kann sich die Situation für den Ratsuchenden zwischen zwei Gesprächsterminen geändert haben und der Berater erlebt eine Überraschung. Die betrogene Ehefrau im Fallbeispiel will plötzlich nicht mehr ihre Partnerschaft retten, sondern einen guten Ausstieg überlegen. Ein Berater mit einem guten Beratungsfundament wird so leicht nicht aus der Bahn geworfen, wenn die Beratungssituation mal wieder eine hohe Flexibilität erfordert. Die Fenster und Türen sind darüber hinaus auch Metaphern für die Qualifizierungsnotwendigkeit eines Beraters. Wer kann schon von sich behaupten, dass er perfekt kommuniziert? Wer meint, sein Methodenbaukasten sei prall gefüllt? Wer mit Menschen arbeitet ist niemals fertig, sonst ist er bald selbst fertig. Mindestens der Austausch mit anderen Kollegen in der Beratung sollte regelmäßig stattfinden. Kollegiale Rückmeldungen verfolgen dabei die Absicht, den Horizont von Beratungsmöglichkeiten zu erweitern, es geht nicht darum, Fehler aufzudecken.

Ebenfalls dem Fenster in der Hauswand zugeordnet wird der Ablauf eines Beratungsgesprächs. Einerseits gibt er einen Rahmen, andererseits ist er flexibel zu handhaben.

Der Ablauf eines Beratungsgesprächs kann gut mit dem Besuch eines Hauses verglichen werden.

1. *Begrüßung*: Wenn ein Gast das Haus durch die Tür betritt wird er zunächst (freundlich) begrüßt.
2. *Vorstellung, Rollen klären*: Ist der Gast fremd, wird es für ihn nicht selbstverständlich sein, mit wem er es gerade zu tun hat. Eine kurze Vorstellung bietet sich unbedingt an. Schließlich kennt der Schüler seinen Berater eventuell nur als Lehrer, vielleicht kennt er ihn auch gar nicht. Die Rolle des Beraters ist allerdings eine andere als die des Lehrers. Es geht in der Beratung nicht um Belehrungen, sondern um die Suche nach einer Lösung, um im Wort-

- stamm zu bleiben, es geht ums Raten¹⁶. Je nach Anliegen kann es auch wichtig sein darauf hinzuweisen, dass Lehrer keine absolute Schweigepflicht haben¹⁷.
3. *Anliegen schildern*: Endlich kann der Flurbereich verlassen und eins der Zimmer betreten werden. Es kann gut nötig sein, es sich zunächst bequem zu machen. Etwas Smalltalk kann nicht schaden. Dann wird der Ratsuchende gebeten, sein Anliegen kurz zu berichten.
 4. *Beratungskontrakt*: Der Berater prüft für sich, ob er sich dieses Beratungsgespräch zutraut. Er sieht in seinem Bewältigungshaushalt nach, ob er die Herausforderung annehmen kann. Falls das nicht der Fall ist, sollte er den Ratsuchenden zu einem anderen Berater begleiten. Der Ratsuchende hat die Sicherheit des Beratungsangebots gesucht und sollte diese Sicherheit ab sofort durchgängig geboten bekommen¹⁸. Dieser
 5. *Ausgangslage klären*: Der Berater wird den Ratsuchenden unterstützen, die relevanten Zusammenhänge aufzudecken. Es kann nicht schaden, wenn dabei eine Visualisierung stattfindet. Dies kann auf einem Flipchart ebenso geschehen wie auf einem Blatt Papier. Gerade wenn der Ratsuchende den Eindruck hat, dass sein ganzes Leben ausweglos ist, kann die Visualisierung ein erster Schritt zur Entlastung sein. Neben der Darstellung der problematischen Lebensbereiche und ihrer Zusammenhänge kann dann auch Gelingendes in seinem Leben vermerkt werden. Versierte Berater sind in dieser Hinsicht sehr aufmerksam und verwenden vielleicht sogar eine andere Farbe für die positiven Beispiele. Bereits in dieser Phase der Beratung haben die Berater eine breite Möglichkeit der Einflussnahme auf eine kreative Lösungssuche. Beim Berater entsteht durch die Schilderung der Situation ein Bild davon. Damit kann er sich eine Arbeitshypothese schaffen, die für die weitere Beratung hilfreich ist. Hypothesen sind Annahmen, die nur vorläufig Verwendung finden. Es gilt sie zu überprüfen und gemeinsam mit dem Ratsuchenden zu korrigieren. So kann es gelingen, die oft eingeschränkte Sichtweise auf die Ausgangssituation durch neue Perspektiven zu erweitern. Gleichzeitig dienen Hypothesen als vorläufige Wegweiser im (Problem-) Dickicht des Ratsuchenden.
 6. *Bearbeitung und Lösungssuche*: Häufig beschreiben Ratsuchende bis zu diesem Zeitpunkt lediglich Dinge, die sie abschaffen wollen. Dabei bleiben sie dann allerdings in einer Problemfokussierung. Weg von etwas zu kommen sollte eher als ein Zwischenschritt gesehen werden zu einer „wohin will ich eigentlich“ Frage. Mit Hilfe von zirkulären Fragen, Skalierungen und weiteren Methoden aus der Beratungsschatztruhe gelingt oft eine Lösungsanbahnung. Will man stärkere Impulse geben, kann man die Methode des Doppelns verwenden. Dazu begibt sich der Berater, nachdem er die Erlaubnis erhalten hat, in die Rolle des Ratsuchenden und spricht aus dessen Perspektive. Dazu wechselt man sinnvollerweise auch seinen Sitzplatz. Ist eine Lösung in Sicht, sollte dennoch nach Alternativen gesucht werden. Oft sind die nahe liegenden Lösungen nicht die wirkungsvollsten. In diesem Beratungsschritt ist mit dem Ratsuchenden auch zu klären, wie die Lösung herbeigeführt werden kann und welche möglichen Auswirkungen sie hat. Es ist schließlich immer auch ein Umfeld von den geplanten Veränderungen betroffen, die auf ein Gelingen ebenso Einfluss haben wie auf ein mögliches Misslingen. Es geht also um die Ressourcenklärung. Dazu gehören Kompetenzen ebenso wie unterstützende Personen oder auch Finanzen. Es geht aber auch um die eigene Emotionalität. Eine sinnvolle Überprüfung einer favorisierten Lösung ist die Einladung zur Vorstellung, dass die Lösung tatsächlich eingetreten ist. Ein Ratsuchender soll sich das in

¹⁶ Das Digitale Wörterbuch der Deutschen Sprache beschreibt die Herkunft des Wortes „Beratung“ unter anderem von „erraten“.

¹⁷ Vgl. Kap. 1.2.13 Rechtspflichten und Rechte eines Beratungslehrers.

¹⁸ Vgl. Kapitel 1.2.6.4 Die Krise – nichts weiter als eine Veränderung.

möglichst vielen Facetten vorstellen. Wenn es sich dann immer noch gut anfühlt, sollte diese Lösung gewählt werden. In der Regel wird eine gute Lösung nicht mit einem Schritt zu erzielen sein. Es sind Zwischenschritte notwendig. Die Beratung sollte diese bewusst und damit planbar machen.

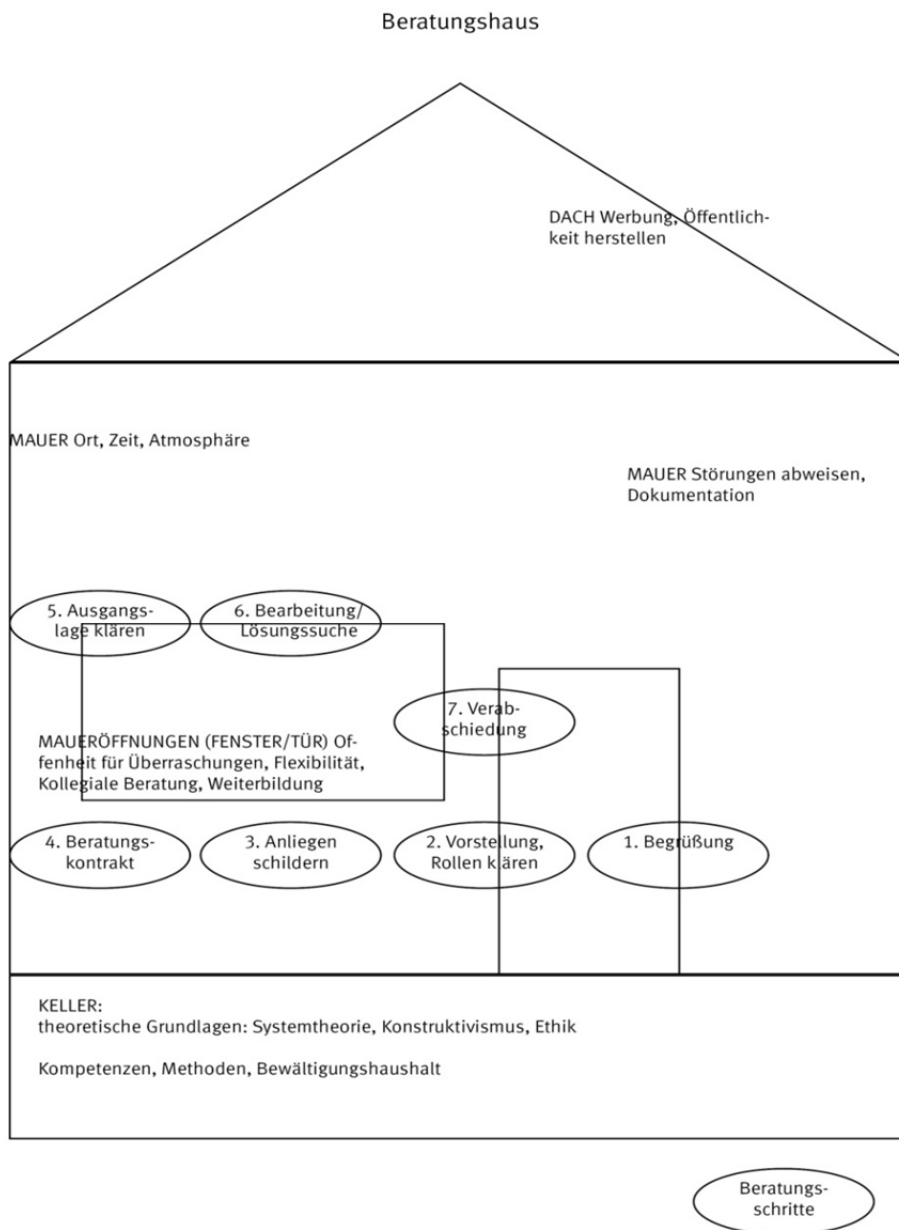
Manchmal gelingt es allerdings wirklich nicht, eine mögliche Lösung umsetzen zu können. Dann ist es auch legitim, in einer Weg-von-Haltung, also bei einem Problem zu bleiben. Als hilfreich wird es dann schon oft empfunden, überhaupt einmal mit jemandem darüber geredet zu haben.

7. *Verabschiedung*: „Auf Wiedersehen“ sollte nicht nur als Floskel verwendet, sondern auch als Einladung zu einem Folgegespräch ausdrücklich betont werden. Da die Lösungssuche im Beratungsraum ähnlich wie in einem Labor stattgefunden hat, die Einflüsse der Realität aber letztlich nicht völlig kalkulierbar sind, ist es der Nachhaltigkeit einer Beratung dienlich, wenn das auch ehrlich beschrieben wird. Ein vereinbartes Follow-up-Gespräch nach circa 14 Tagen kann dann die Erfolge festigen und mögliche Stolpersteine versuchen aus dem Weg zu räumen.

Bei der Verabschiedung geht es auch darum festzustellen, ob den Ratsuchenden das Beratungsgespräch nicht zu viel Energie gekostet hat. Ist er in der Lage, in diesem Moment selbstständig vor die Tür zu gehen? „Alles Gute“ ist auch in dieser Beziehung keine Floskel sondern vom Berater bewusst festzustellen. Manchmal macht es Sinn, danach zu fragen, wie ein Ratsuchender sich nach dem Gespräch fühlt. Manchmal merkt man es auch an der Körperhaltung oder dem Händedruck bei der Verabschiedung. Geht es jemandem nicht gut, sollte man für eine weitere Entlastung sorgen. Auf gar keinen Fall dann noch einmal in eine Beratung einsteigen. Kaffeetrinken oder ein kurzer gemeinsamer Spaziergang mit etwas Smalltalk kann Wunder wirken.

Natürlich wird man sich nicht immer stringent an diesen Ablauf halten müssen. Manche Phasen werden auch wechselnd durchlaufen werden. Es ist durchaus denkbar, dass sich während der Bearbeitung und Lösungssuche zeigt, dass die Ausgangssituation noch nicht ganz klar war, oder neue relevante Aspekte hinzugekommen sind. Dann sollte das berücksichtigt werden und eine entsprechende Schleife eingebaut. Ebenso kann es vorkommen, dass die neuen Aspekte dazu führen, dass der Beratungskontrakt erneuert werden muss, ein Berater eventuell merkt, dass er nicht mehr für dieses Thema bereit ist. Auf dem Hintergrund eines systemisch-konstruktivistischen Denkens kann keine lineare Struktur funktionieren. Dennoch hilft die Analogie eines Hausbesuchs dabei, alle wichtigen Phasen bewusst zu berücksichtigen.

Das Dach: Es bietet nicht nur Schutz vor dem Wetter, sondern ragt auch weit sichtbar in die Höhe. Es symbolisiert die Erkennbarkeit eines Beratungsangebots. Es macht keinen Sinn, einen Raum ausgestattet zu haben, Berater zu qualifizieren und im Stundenplan attraktive Zeiten frei zu halten, wenn niemand von diesem Angebot etwas erfährt. Marketing ist auch in Beratungsangelegenheiten gefragt. Dabei gilt der alte Marketingsatz uneingeschränkt, dass der Köder nicht dem Angler, sondern dem Fisch schmecken soll. Plakate, Hinweise auf der Homepage, am schwarzen Brett müssen sich daran messen lassen, dass sie die Aufmerksamkeit der Schüler wecken. Nicht zu unterschätzen sind auch Informationen an die Kollegen. Die erhalten oft als Erste Hinweise auf mögliche Schwierigkeiten bei ihren Schülern. Besonders werbewirksam ist allerdings die Mund-zu-Mund-Propaganda der Schüler. Dazu darf man am Ende einer Beratung durchaus den Ratsuchenden darauf ansprechen, dass er weiter erzählt, wenn ihm ein Gespräch gut getan hat. Gerade bei männlichen Ratsuchenden hat sich diese Methode bewährt. Männliche Jugendliche gestehen es sich viel weniger ein, bei Schwierigkeiten um Hilfe zu bitten als ihre weiblichen Pendanten.



Neben der hier vorgestellten Beratungsform sind auch andere Formen von Beratung im Alltag bekannt: Anordnen oder Verbieten, Ermahnen, Überreden oder Ratschläge geben. Sie haben sicher auch ihre Berechtigung, führen aber im Kontext von Lebenssituationsberatung in die Irre und stehen im Widerspruch zum Erziehungsauftrag der Schule.

Schnebel¹⁹ und auch Ellinger²⁰ beschreiben drei Formalisierungsgrade von Beratung. Danach gibt es die informelle Beratung, die zum Beispiel im Alltag unter Angehörigen oder Freunden durch den, nicht immer erwünschten, Austausch von Gedanken oder Ratschlägen passiert. Daneben steht die halbformalisierte Beratung. Sie findet im professionellen Kontext statt weil die dort Beschäftigten

¹⁹ (Schnebel, 2007), S. 22.

²⁰ (Ellinger, 2010), S. 19f.

zum Beispiel als Experten angesehen werden. Sind sie auch, aber eben nicht als Berater. Diese Form findet sich häufig in der Schule. Oft führt diese Beratungsform zu unerwünschten Nebenwirkungen²¹, was so viel bedeutet, dass auch Schaden angerichtet werden kann. Sowohl bei den Beratern, als auch bei den zu Beratenden. Die dritte Form ist die formalisierte Beratung, die durch professionelle Berater zum Beispiel im therapeutischen Kontext durchgeführt wird.

1.2.5 Die Ethik der Beratung

Ethik ist die Lehre davon, wie das Handeln des Menschen richtig und gut sein kann. Der praktischen Philosophie zugerechnet erarbeitet sie in erster Linie den theoretischen Rahmen für Handlungsgrundsätze, Werte und Maßstäbe menschlichen Lebens.

Als angewandte Ethik erhält sie eine Bedeutung für die Beratung als professionellem Handeln. Ist Beratung stark formalisiert, benötigt sie auch entsprechende ethische Wertmaßstäbe.

Beispiel: Ein Klassensprecher kommt in die Beratung und schildert Probleme, die die Klasse mit einem Fachlehrer hat. Angeblich werden Aufgaben unklar gestellt und später bei der Leistungsbeurteilung wirkt sich das negativ auf die Zensuren aus. Gespräche mit dem Fachlehrer haben bereits stattgefunden, führen aber nicht zu einer Besserung. Die Bitte wird geäußert, ein moderiertes Gespräch durch den Beratungslehrer zu führen, das eventuell nachhaltiger sein könnte. Der Beratungslehrer muss abwägen: Wird er die neutrale Moderatorenrolle annehmen? Handelt es sich überhaupt um eine neutrale Rolle oder vereinnahmt ihn die Schüler als ihren Anwalt („Wenn ein anderer Lehrer den Kontrakt moderiert, hält der Fachlehrer sich eher daran, den nimmt er ernst, uns nicht.“) Welche Konsequenzen hat das auf sein Verhältnis zu dem Fachlehrer? Welche Konsequenzen sieht der Beratungslehrer für die Beziehung zu dieser Klasse? Wenn er selber darin unterrichtet, profitiert er eventuell persönlich durch höheres Ansehen? Sollte der Beratungslehrer das Anliegen der Klasse schon im Vorfeld mit dem Fachlehrer besprechen, damit der sich darauf einstellen kann?

Ethisch korrekt wäre zumindest, wenn der Berater keine persönlichen Vorteile aus der Beratung ziehen würde. Aber selbst dieses Postulat unbedingter Neutralität ist bezogen auf das Beratungsergebnis nicht unbedenklich. Als Lehrer unterliegen Berater einem Werterahmen, der durch das Grundgesetz und die entsprechenden Ländergesetze vorgegeben ist. Demnach hat alles Handeln eines Lehrers das Ziel, das bereits weiter oben unter den rechtlichen Rahmenbedingungen beschrieben wurde. Es gilt, Schüler dazu zu befähigen, verantwortlich am sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, beruflichen, kulturellen und politischen Leben teilzunehmen und ihr eigenes Leben zu gestalten. Es darf also gar keine absichtslose Beratung stattfinden. Wenn auch nicht ein konkretes Ziel im Sinne einer bestimmten Lebensführung oder eines Berufes vorgegeben sein darf, so ist zumindest die Orientierung am Gemeinwohl und die Selbstbestimmung der Wert, an dem sich jedes Handeln von Lehrern messen lassen muss.

Die Ethik der Beratung fordert auch ein hohes Maß an Vertraulichkeit. Es ist damit fraglich, ob der Beratungslehrer im beschriebenen Fallbeispiel ohne Einwilligung der Schüler den betroffenen Fachlehrer vorab informieren sollte. Bezüglich der Vertraulichkeit von Beratungsgesprächen stellt sich generell auch die Frage nach der Dokumentation und dem kollegialen Austausch. Protokolle lassen sich in der Regel auch verschlüsselt erstellen, indem auf dem Beratungsprotokoll lediglich ein Code, bestehend aus Datum und laufender Nummer, festgehalten wird. Auf einem weiteren Blatt, das an einem anderen Ort aufgehoben wird, kann die Decodierung vorgenommen werden. In der Kollegialen Beratung hat sich die Praxis etabliert, eine kollegiale Verschwiegenheit anzunehmen. Damit ist gemeint, dass die Vertraulichkeit des Beratungsgesprächs auf die Vertraulichkeit der kollegialen

²¹ (Ellinger, 2010), S. 19.

Beratungsgruppe ausgedehnt wird. In der Regel ist es beim kollegialen Austausch nicht notwendig, die Falldarstellungen namentlich zu machen. Das gewährleistet einen weitgehenden Vertrauensschutz des Ratsuchenden. Vertraulichkeit eines Beratungsgesprächs darf im schulischen Kontext jedoch nicht verwechselt werden mit einer Schweigepflicht, wie sie bei Beratern sonst üblich ist²². Grundsätzlich sollte gelten: „So wenig Informationen wie möglich und so viel wie nötig.“

Das beschriebene Beispiel gibt einen kleinen Eindruck von den vielfältigen Rollenkonfusionen, die sich bei einer Beratung ergeben können.

Aus ethischer Perspektive stellt sich auch die Frage nach der Verantwortung, die ein Berater für den Ratsuchenden übernimmt. Wenn die Beratung die gemeinsame Suche nach einer Lösung ist, in welchem Maß trägt ein Berater dann auch eine (Mit-)Verantwortung für die Lösung und deren Umsetzung?

Beispiel: Ein 18jähriger Schüler in der Ausbildung berichtet davon, dass sein Vater, der in dritter Ehe verheiratet ist, ihn von zu Hause rausschmeißen will. Der Schüler solle sich eine eigene Wohnung nehmen, Geld hätte er durch seine Ausbildung ja. Das Kindergeld würde er allerdings nur zum Teil bekommen, da er den Vater in der Vergangenheit ja viel mehr gekostet hätte als er durch das Kindergeld als Ausgleich bekam. Ohne das volle Kindergeld kann der Schüler aus seiner Sicht das Leben in der eigenen Wohnung nicht finanzieren.

Wird der Berater dem Schüler raten, gegen den Vater zu klagen? Juristisch besteht dazu die Möglichkeit. Wer ist dann für die Konsequenzen verantwortlich, wenn der Vater die Beziehung zu seinem Sohn ganz abbricht. Auch wenn das vielleicht objektiv gut wäre, ist es für den Schüler in seiner Situation richtig? Was geht in ihm vor, wenn er auf diese Weise seine Familie „verliert“? Welche Auswirkungen hat das auf den erfolgreichen Verlauf seiner Ausbildung? Will ein Berater tatsächlich die Verantwortung für etwas übernehmen, was sich überhaupt nicht voll übersehen lässt?

Alternativ wird der Berater mit dem Schüler auf die Suche gehen, unter welchen Umständen er glaubt, in dieser Situation seine Ausbildung erfolgreich zu beenden. Vielleicht ist der Ausbildungsbetrieb bereit, die Vergütung etwas zu erhöhen um einen finanziellen Ausgleich zu schaffen (der dann auch den Vater treffen könnte, wenn der Kindergeldanspruch wegfällt, aber nicht ursächlich mit dem Schüler in Zusammenhang steht).

Aus systemischer Sicht ist es verantwortungsvoller und auch wertvoller, ein Beratungsgespräch um das gebeten wurde auch zu führen. Eine Verweigerung lässt einen Ratsuchenden alleine. Möglicherweise wird der Berater den Ratsuchenden zu einem fachlich anders qualifizierten Berater begleiten. Jeder Impuls der in ein System gegeben wird, ist eine Veränderungsmöglichkeit. Allerdings sind dabei auch die Veränderungskonsequenzen zu beachten. Je direkter ein Ratschlag, oder anders formuliert eine Intervention, ist, desto mehr Verantwortung kommt der Person zu, die diesen gegeben hat. Aus dem Unterricht ist das bekannt. Lässt der Mathelehrer die Schüler lernen, dass $1 + 1$ die Summe 2 ergibt, dann trägt er die Verantwortung für dieses Wissen und wird in der Klassenarbeit eine entsprechend gelöste Aufgabe nicht als falsch bewerten (können). Was so einfach klingt wird im Zusammenhang der Lebenssituationsberatung viel komplizierter.

Manche Berater haben Angst, bei der Beratung einen Fehler zu begehen. Das ist relativ unbegründet, wenn aus einer systemisch-konstruktivistischen Grundhaltung heraus beraten wird. Wenn eine Intervention nicht zu einem befriedigenden Ergebnis führt, dann kann man das mit einer anderen vielleicht erfolgreicher probieren. Ist die Grundhaltung dem Ratsuchenden präsent, hat auch er damit keine Schwierigkeiten. Problematischer sind die klassischen Ratschläge, denen eignet ein gewisser

²² Weitere Erläuterungen dazu vgl. Kapitel 1.2.13 Rechtspflichten und Rechte eines Beratungslehrers.

Absolutheitsanspruch. Führt ein Ratschlag dann nicht zum Erfolg, wird die Beratung sehr schnell als gescheitert empfunden.

Es ist leicht zu erkennen, dass Beratungsangebote einen hohen Anspruch an die Persönlichkeit des Beraters stellen. Es ist deshalb unbedingt zu empfehlen, dass neben einer ausreichenden Qualifikation eine ständige Reflektion der Beratung, zum Beispiel durch Kollegiale Beratung, stattfindet. Es ist davon auszugehen, dass kein Mensch jemals eine absolut perfekte Beratung machen kann. Aber besser werden kann jeder.

1.2.6 Systemtheorie und Konstruktivismus – Das moderne Menschenbild in der Beratung

1.2.6.1 Zirkuläres statt lineares Denken - Konstruktivismus

Beispiel: Ein Schüler der Hauptschule, Eric, der dort seinen Hauptschulabschluss geschafft hat, kann nun bestimmte Bildungsgänge am Berufskolleg wählen. Beteiligt er sich gut am Unterricht, lernt fleißig, macht die vorgesehenen Praktika, hat er zum Ende des Bildungsganges einen höherwertigen Schulabschluss geschafft. Der ist die Basis dafür, leichter eine Ausbildung zu finden, bzw. einen weiteren, höherwertigen Schulabschluss zu erlangen.

Was so einfach aussieht, entspricht indes keineswegs der Realität. Beinahe alle Wissenschaften haben seit dem zweiten Weltkrieg einen Perspektivwechsel vorgenommen und Erkenntnisse der Systemtheorie anerkannt. Neben dieser Bezeichnung kursieren auch die Begriffe Kybernetik, Chaostheorie, Komplexitätstheorie und ähnliches. Sie bezeichnen im Grunde das Gleiche. Das Wissen darüber, dass biologisches Leben bestimmten Dynamiken unterliegt und nicht einem gradlinigen Kausalitätsprinzip gehorcht. Dabei stammen die Erkenntnisse der Systemtheorie aus der Erforschung sowohl mechanischer als auch biologischer und sozialer Systeme. Mittels Analogiebildung können Feststellungen aus dem einen Bereich in andere übertragen werden.

Beispiel: Eben jener Eric, der sich für einen bestimmten Bildungsgang entschieden hat, unterliegt verschiedenen Einflussgrößen. Seine Eltern unterstützen ihn bei seinem Schulbesuch, sorgen dafür, dass ihn keine existenziellen Nöte quälen, also ausreichend Nahrung vorhanden ist, sie sorgen auch dafür, dass zu Hause gelernt werden kann, usw. Der Schüler hat eine Freundin, die ihrerseits Einfluss auf den Schüler ausübt, ebenso wie das seine Freunde aus der Hauptschule, dem Sportverein oder andere Personen tun. Nehmen wir nur die Freundin. Die möchte möglichst viel Zeit mit Eric verbringen. Zeit, die Eric auch zum Lernen verwenden könnte. Wie sich Eric entscheiden wird hängt jetzt von einem komplexeren Bewertungsschema ab. Je nachdem was Eric (!) wichtig ist, wird Einfluss haben auf seine Prioritäten.

In der Systemtheorie wird das mit Konstruktivismus bezeichnet. Das ist die Erkenntnis, dass jeder Mensch auf der Basis seiner Wahrnehmungen und Interpretationen sein eigenes Weltbild schafft (konstruiert). Dieses Konstruieren findet ständig statt, d.h. neue Eindrücke und Impulse (können) in das Konstrukt einbezogen werden. Die Entscheidung, was wahrgenommen wird und wie das bewertet wird, trifft nur der Konstrukteur selbst. Noch komplizierter wird die Theorie des Konstruktivismus dadurch, dass die Konstruktion seines Weltbildes durch einen Menschen auch auf der Basis von Vorerfahrungen vorgenommen wird. Diese Prägungen erfolgen über die gesamte Dauer des Lebens und sind wiederum vielfach beeinflusst. Es sind nicht nur reale Personen, wie Familienangehörige, Freunde oder Lehrer, sondern auch die ganze mediale Welt, die als Beeinflussungsfaktor in den Blick genommen werden müsste.

Systemtheorie und Konstruktivismus gehören also eng zusammen. An die Stelle eines gradlinigen Kausalitätsprinzips tritt ein Netzwerk von sehr unterschiedlichen Beeinflussungsfaktoren oder Konstruktionen. Das lineare Grundprinzip ist durch ein zirkuläres Prinzip zu ersetzen. Wenn jeder

Mensch sich seine Wirklichkeit, das ist die Bedeutungsgebung seiner Wahrnehmung, auf der Basis von Einflüssen schafft, die durch andere Menschen gemacht werden, dann ist klar, dass auch deren Einflüsse durch wieder andere Systeme sich auf diesen einen Menschen mehr oder weniger intensiv auswirken werden.

Beispiel: Wenn die Freundin von Eric ihn in seiner Lebenswirklichkeit beeinflusst, dann ist sie selber ebenfalls Einflüssen ausgesetzt, die durch andere Personen oder Erfahrungen geschehen sind. So hat sie beispielsweise erlebt, dass die Trennung ihrer Eltern – aus ihrer Sicht - damit zusammenhing, dass der Vater häufig aus beruflichen Gründen abwesend war. Um einer Trennung von Eric vorzubeugen, drängt sie ihren Freund zu möglichst häufigen gemeinsamen Aktivitäten. Eric unterliegt also auch Einflüssen eines Ereignisses, das er selber nicht unmittelbar gemacht hat, welches ihm eventuell sogar unbekannt ist.

Als Systeme werden in der Theorie nicht nur einzelne Individuen in ihrem sozialen Umfeld bezeichnet, es kann auch eine soziale Gruppe von Individuen ein System sein. Je nachdem worauf der Fokus des Betrachters gerichtet ist.

Beispiel: Eric bildet gemeinsam mit seiner Freundin ein eigenes System, das als solches hinsichtlich seiner Beeinflussungen und Einflüsse auf wiederum andere (soziale)Systeme, z.B. das System Eric und seine Freunde, betrachtet werden kann.

1.2.6.2 Die Bedeutung von Systemgrenzen: Autopoiese und Homöostase

Lebende Systeme unterliegen also inneren und äußeren dynamischen Beeinflussungen. Nicht alle diese Einflussgrößen haben aber in gleicher Weise Bedeutung für die Konstruktion der Wirklichkeit dieses Systems. Weitere Untersuchungen zeigen, dass Systeme sowohl geschlossene, als auch offene Grenzen haben. Damit kann nachvollzogen werden, dass nicht alle Einflüsse anderer Systeme gleiche Relevanz für ein zu betrachtendes System haben. Manche Impulse prallen an den Grenzen einfach ab. Aus der Biologie ist bekannt, dass beispielsweise Zellen eine gewisse Offenheit gegenüber ihrer Umwelt haben und gleichzeitig eine Geschlossenheit aufweisen, um sogenannte operationale Abläufe gewährleisten zu können. Grundsätzlich ist ein System bestrebt, seinen Zustand zu erhalten. Gelangen Einflüsse aus der Umwelt in das System, führen sie dort zu Reaktionen. Das System wird sich verändern müssen. Dabei verfolgt es weiterhin das Ziel, sich selbst zu erhalten.²³ Es wird versuchen, eine gewisse Stabilität durch Selbstorganisation (Homöostase) zu erreichen. Das Streben danach wird als Autopoiese, Selbsterhaltung, bezeichnet. Neuere Forschungen der Neurobiologie bestätigen die These Darwins, dass jedes Leben einen Selbsterhaltungstrieb hat (Fortpflanzung) und sich dabei durch Anpassung weiterentwickelt.²⁴ Und das nicht uniform, immer auf die gleiche Weise, wie die Existenz von Unterarten in der Zoologie und Botanik belegt, die auf eine gemeinsame Ursprungsart zurückgeführt werden.

Niklas Luhmann hat diese Erkenntnisse der Selbsterhaltung und Selbstorganisation von Systemen aus der Biologie auf soziale Systeme übertragen. Deren Austausch mit anderen Systemen der Umwelt geschieht durch Kommunikation. Dazu hat Watzlawick unter anderem festgestellt, dass man nicht nicht kommunizieren kann. Soziale Systeme funktionieren also in einer Spannung zwischen regelmäßiger Beeinflussung von außen und dem Versuch der Selbstorganisation als stabiles System, das einer Einflussnahme von außen widersteht. So wichtig die Weiterentwicklung ist, so energieraubend ist sie auch.

²³ (Simon, 2009), S. 33f.

²⁴ (Bauer, 2009), S. 14f und vor allem 20f.

1.2.6.3 Systeme können passend oder unpassend sein - Fehler gibt es nicht

Die beschriebenen Axiome der Systemtheorie haben zur Folge, dass man im Zusammenhang von sozialen Systemen besser nicht mehr von fehlerhaftem Verhalten spricht. Richtiger wird eine Einstellung, ein Verhalten oder eine Äußerung als passend oder unpassend bezeichnet.

Beispiel: Erics Freundin bewertet die Trennung der Eltern als unpassend für ihren eigenen Lebensentwurf. Entsprechend reagiert sie zur Stabilisierung des eigenen Systems mit dem Drängen gegenüber Eric, möglichst viel Zeit miteinander zu verbringen. Aus der Perspektive der Mutter von Erics Freundin könnte die Trennung sehr passend sein, zum Beispiel dann, wenn ihr Mann Eigenschaften an den Tag legt, mit denen sie nicht leben kann, von der aber die Tochter gar nichts mitbekommen hat. Die traditionelle Systematik einer Einteilung in „richtiges“ und „falsches“ Verhalten wäre in jedem Fall unzutreffend.

Wenn Systeme mit den Werten passend oder unpassend miteinander kommunizieren, drücken sie damit einander eine hohe Wertschätzung aus. Wenn ein Individuum, bzw. dessen Verhalten als falsch tituliert wird, wird ihm im extremsten Fall die Existenzberechtigung abgesprochen. Die Folgen für das Selbstbewusstsein, bzw. die Selbstwirksamkeit wären äußerst problematisch. Demgegenüber kann ein unpassendes System durchaus in einem anderen Zusammenhang als passend bezeichnet werden. Die daraus resultierenden Konsequenzen für das System wären akzeptabel. Eine Veränderung der Beziehung zu den vorhandenen Systemen bietet schließlich die Möglichkeit einer Lösung.

Beispiel: Ein Schüler kommt an einer Schule überhaupt nicht mehr klar. Wechselt er die Schule, kommt er mit anderen Schülern und Lehrern in Kontakt, die ihm gegenüber anders auftreten. Was vorher nicht passte und sich zum Beispiel durch defizitäre Leistungen oder Disziplinschwierigkeiten äußerte, kann in dem neuen Schulkontext ganz anders sein. Ist diesem Schüler allerdings in seinem alten Schulsystem nur oft genug gesagt worden, dass er falsch sei, kann das so starke Auswirkungen auf sein Selbstbild haben, dass dieser Schüler sich in allen vergleichbaren Systemen als falsch empfindet und entsprechende Äußerungen generiert, also auch in der neuen Schule wieder negativ auffällt. Möglicherweise entsteht so ein Teufelskreis.

1.2.6.4 Die Krise – nichts weiter als eine Veränderung

Auch die Bewertung einer Krise gewinnt unter systemtheoretischen Gesichtspunkten eine neue Perspektive. Mit dem Begriff Krise wird der Übergangszustand eines stabilen Systems in einen neuen stabilen Zustand sehr neutral beschrieben. In der Lebenssituationsberatung, wie bei jeder Veränderung, hat man es folglich immer mit einer Krise zu tun. Es kommt lediglich darauf an, dieser die Interpretation als Katastrophe zu nehmen. Bei trivialen mechanischen Systemen wird dazu mit einer Hilfskonstruktion gearbeitet.

Beispiel: Sollen bei einem Auto die Reifen zur Anpassung an die kommende Jahreszeit gewechselt werden, muss es aufgebockt werden. Das hat so zu geschehen, dass die Gesamtheit des Autos keinen Schaden nimmt.

Bei einem komplexen sozialen System ist analog zu verfahren. Allerdings wird es sich dabei nicht um eine mechanische Hilfskonstruktion wie einen Wagenheber handeln können. Wenn soziale Systeme Veränderungen, also eine Krise, unbeschadet durchstehen sollen, brauchen sie entweder eine starke innere Motivation und Hoffnung, dass der neue stabile Zustand erreichbar und vor allem besser ist als der alte stabile Zustand. Ist diese innere Motivation und Überzeugung nicht vorhanden, dann ist sie nach Möglichkeit durch eine externe Stütze, zum Beispiel durch den Berater, für dieses individuelle System zu gewährleisten.

Beispiel: Ein Schüler wechselt von einer Realschule zum Berufskolleg mit der Absicht, die allgemeine Hochschulreife zu erlangen. Er hat schon oft in seinem Leben die Erfahrung gemacht, dass er

Veränderungen gut übersteht. Der Wechsel von der Grundschule zur Realschule war unproblematisch, als er mit dem Geige spielen begonnen hat, gelang ihm das sehr gut. Sein Abschlusszeugnis an der Realschule ist sehr gut ausgefallen. Er sieht dem neuen Lebensabschnitt gelassen entgegen.

Ganz anders ein anderer Schüler, der ebenfalls von der Realschule wechselt. Auch er hat beste Noten auf seinem Abschlusszeugnis. Allerdings glaubt er, dass er die durch Zufall erhalten hat. Er hatte eben Glück, dass die Leistungsbewertungen so gut ausgefallen sind. Die Klausuren waren auch sehr einfach gestellt. Den Umzug seiner Eltern in die neue Stadt damals musste er über sich ergehen lassen. Er konnte sich das ja nicht aussuchen, wo sein Vater Arbeit bekam. Er fand nur schwer Anschluss bei den Mitschülern in der neuen Klasse. Auch außerhalb der Schule hat er kaum Freunde gefunden. In der neuen Schule wird ihm dieses Glück wahrscheinlich nicht mehr hold sein. Am liebsten würde er gar nicht wechseln.

Dieser zweite Schüler bedarf einer ganz anderen Begleitung als Stütze nach dem Übergang von seiner alten Schule an die neue, um dann wiederum mit den gleichen Voraussetzungen in einem stabilen System starten zu können. Die grundsätzliche Schwierigkeit im Übergang von einem bekannten Systemzustand in einen neuen liegt in der zeitlichen Perspektive der Zukunft begründet. Da niemand in die Zukunft sehen kann, ist ein prognostizierter guter Systemzustand eben noch nicht real. Ein soziales System wird also abwägen, ob es sich auf eine Veränderung einlässt von der nicht klar ist, dass es eine Verbesserung gegenüber dem bekannten Zustand gibt. Wenn allerdings der Leidensdruck des Ursprungssystems hoch genug ist, kann eine Veränderung mit dem Zustand der Krise leichter initiiert werden.

1.2.6.5 Systemtheorie und Beratung

Aus dem bisher Beschriebenen lassen sich wichtige Grundsätze für die Beratung ableiten.

Konstruktivismus: Jeder Mensch kreiert seine eigene Wirklichkeit. Diese ist für ihn so lange wahr, bis er sich eine neue schafft. Als Metapher wird das gerne mit dem Unterschied zwischen Landkarte und Landschaft beschrieben. Die Wirklichkeit, die Menschen für wahr halten, ist wie die Landkarte einer Landschaft, die doch im Detail ganz anders aussieht. Ein Berater wird diese Wirklichkeit nicht leugnen können, denn dann wird er den Ratsuchenden nicht mehr erreichen. Allerdings kann es durch entsprechende Techniken sehr wohl gelingen, Einfluss auf das individuelle Konstrukt zu nehmen. Zum Beispiel wenn der Ratsuchende dabei unterstützt wird, sich seine Landkarte genau anzusehen, mit der Realität zu vergleichen und dabei Differenzen wahrzunehmen. Das kann zu einer erwünschten Neubewertung führen. Der Berater wird sich für sich selbst aus der Erzählung des Ratsuchenden ebenfalls eine Landkarte fertigen. Oft fließen eigene Erfahrungen des Beraters mit in die Gestaltung ein. Das ist so lange unproblematisch, wie der Berater das erkennt und bereit ist zu korrigieren. In der Theorie wird davon gesprochen, dass man mit Hypothesen arbeitet. Diese werden auch als professionelle Vorurteile bezeichnet²⁵.

Zirkularität: Da Systeme unübersehbaren Wechselwirkungen unterliegen, wird es kaum gelingen, alle möglichen Beeinflussungen in den Blick zu bekommen. Berater werden, ebenso wie der Ratsuchende selbst, also niemals alle Einflussfaktoren in Erfahrung bringen können. Allerdings wird man schon darauf hin arbeiten müssen, mögliche systemrelevante Größen ausfindig zu machen und zu benennen. Für die Beurteilung des Ratsuchenden durch den Berater hat das positive Auswirkungen. Da niemand so ist, wie er scheint, sondern als Produkt unübersehbarer Einflussgrößen gesehen werden muss, kann der Berater dem Ratsuchenden entspannter begegnen. Was störend scheint, hat vermutlich einen Grund, der nur nicht offensichtlich ist.

²⁵ Heinrich Fallner, unveröffentlichte Mitschrift aus der Coachausbildung.

Die Erkenntnis der Möglichkeit der zirkulären Einflussnahme auf Systeme bietet in der Beratung über die Erweiterung der Wahrnehmung einen Veränderungsimpuls. Wenn auch die Interpretation eines Systems weitgehend abgelehnt werden muss, spricht nichts gegen eine Wahrnehmung dessen, was gesehen wird. Berater können in der Kommunikation mit den Ratsuchenden folglich durch das Benennen ihrer eigenen Wahrnehmungen zu Veränderungen beitragen, durch Interpretationen gelingt das eher nicht.

Negation von Fehlern: Jedes Verhalten eines Individuums ist für etwas gut. Deshalb kann es nicht falsch sein, was jemand macht, denkt oder sagt. Allerdings kann es durchaus unpassend in einem bestimmten Systemkontext sein. Für den Berater ist es bedeutsam, nicht von einem Fehlverhalten eines Ratsuchenden ausgehen zu müssen. So kann er sich auf die andere Person einlassen. Es kommt zu einer positiven Beziehung zwischen dem Ratsuchenden und dem Berater. Außerdem kann der Berater der ratsuchenden Person hoffnungsvoller gegenüber treten, wenn er annimmt, dass es irgendwo eine passende Beziehung geben wird. Der Ratsuchende selber behält seinen Selbstwert und damit seine Selbstwirksamkeit. Eine wichtige Grundlage für gelingende Veränderung in Übereinstimmung mit der Person selbst.

Krise als Übergang von einem Systemzustand in einen anderen: Manche Ratsuchende kommen völlig verzweifelt in die Beratung. Sie fühlen sich in einer unübersehbaren Krise befindlich. Nur zu leicht lässt sich der Berater anstecken und verfällt in eine hektische Lösungssuche. Dabei wäre es hilfreicher, in Ruhe nach den passenden Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Manchmal ist es dazu nötig, einen Ratsuchenden vorsichtig und vorübergehend wieder in den Ausgangssystemzustand zu führen. Schließlich war der stabil und hat über eine ganze Zeit funktioniert. Niemals sollte ein Berater jedoch einen Ratsuchenden in der Krise sich selber überlassen. Selbst wenn man spürt, dass man der Situation nicht gewachsen ist, muss unbedingt ein Rest Hoffnung vermittelt werden, dass eine Veränderung denkbar ist. Wenn man die Lösung der Krise nicht selbst mit dem Ratsuchenden erarbeiten kann, ist mindestens der Weg zu einer professionelleren Beratung, unter Umständen die Therapie, angeraten.

Homoöstate und Autopoiese: Die Kenntnis dieser Theorie lässt nachvollziehen, warum Veränderungen nicht so leicht zu bewerkstelligen sind. Oft haben Berater den Eindruck schon viel versucht zu haben, aber ohne Erfolg. Dann ist eben die Systemgrenze des Ratsuchenden noch nicht offen (genug). Damit es zu einer Veränderung kommen kann, sind verschiedene Schritte notwendig.

1. Die Ausgangssituation ist die Unkenntnis im Problembereich: Ein Mensch ist unbewusst unfähig.
2. Durch Rückmeldungen/Interventionen erhält der Ratsuchende Kenntnisse zum Problemverhalten, leider manchmal ohne dass er unbedingt einen persönlichen Bezug dazu herstellt. Durch „Auftauen“ der Systemgrenze, also weitere Interventionen und Rückmeldungen, kann zum Problembewusstsein ein persönlicher Bezug hergestellt werden: Ein Mensch ist bewusst unfähig.
3. Beratung bereitet Veränderung vor. Lösungsmöglichkeiten werden erarbeitet und geprüft.
4. Eine Entscheidung für eine Lösung wird herbeigeführt und diese wird, zunächst, testweise ausgeführt. Ein Mensch ist bewusst fähig.
5. Nach Überprüfung und Training wird die Veränderung aufrechterhalten, sie wird zur Routine. Ein Mensch ist unbewusst fähig.

Manchmal benötigt es in der Beratung eines Menschen mehrere Anläufe, damit die Systemgrenze durchbrochen werden kann. Manchmal braucht es Interventionen durch unterschiedliche Berater, damit die Grenze aufgeweicht werden kann.

Beispiel: Ein Schüler kommt häufig zu spät zum Unterricht. Der Fachlehrer gibt ihm daraufhin eine schlechte Note. Das ärgert den Schüler. Er führt ein Gespräch mit dem Fachlehrer. Darin berichtet er davon, dass er morgens immer noch Hausarbeit erledigen muss und deshalb oft den Bus verpasst. Der Lehrer bleibt bei seiner schlechten Note, er hat den Eindruck, der Schüler erkennt nicht, dass das unpassende Verhalten bei ihm selber liegt. Der Schüler ist weiter verärgert und geht zum Beratungslehrer. Mit ihm will er überlegen, wie man die Meinung des Fachlehrers so beeinflussen kann, dass die schlechte Zensur geändert wird. Dem Beratungslehrer gelingt es, dass der Schüler die Perspektive des Fachlehrers einnimmt. Er erkennt, dass die Lösung seines Problems auch in einer anderen zeitlichen Struktur des Morgens liegen könnte.

Erst der vom Fachlehrer ausgelöste Ärger führt bei dem betroffenen Schüler zu einer Aufweichung seiner Systemgrenze, das Problem erreicht ihn. Jetzt kann an einer Veränderung gearbeitet werden.

Für die Institution Schule muss deshalb gefordert werden, dass möglichst viele kompetente Berater zur Verfügung stehen. Manchmal gelingen Beratungen erst im Zusammenspiel verschiedener Instanzen.

Übrigens, sobald ein Mensch zu einem Berater kommt, nimmt er den mit in sein System auf. Er vermutet, dass das der Bearbeitung seines Anliegens dienlich ist. Damit ist der Weg in die Beratung bereits der erste Schritt auf dem Weg zur Lösung und damit eine Lösung²⁶. Diese Tatsache kann fruchtbar gemacht werden durch eine Unterscheidungsfrage: „Was hat sich eigentlich bereits an Ihrem Problem geändert, indem Sie zu mir in die Beratung gekommen sind?“ Es ist erstaunlich, welche positiven Antworten darauf gegeben werden. Für den Ratsuchenden wird so aus dem unbewussten Wunsch nach Hilfe das Bewusstsein, sich selbst bereits geholfen zu haben.

1.2.6.6 Lösungorientierung statt Problemsicht

Die Systemtheorie legt es nahe, auf Grund der Vielfalt der möglichen Gründe aus denen sich ein System zusammensetzt, das sich als gestört oder unpassend empfindet, weitgehend auf die Problemanalyse zu verzichten. Sie sollte einer tiefenpsychologisch oder psychoanalytisch orientierten Beratung oder Therapie vorbehalten bleiben. Für den Lehrer als Berater ist die ebenfalls aus der humanistischen Psychologie bekannte lösungsorientierte Beratung nahe liegender. Dabei wird dem Problem als Beschreibung der Ausgangssituation zwar eine gewisse Bedeutung gegeben. Das ist auch wichtig hinsichtlich möglicher Ressourcen, die in der Person und ihrem Umfeld vorhanden sein könnten. Sehr schnell wird der Blick aber den möglichen Lösungen zugewandt. Damit wird auch vermieden, dass die Problembehauptung zu einer weiteren Lähmung des Ratsuchenden führt.

In den seltenen Fällen, in denen sich tatsächlich vorerst keine Veränderung der problematischen Ausgangssituation herbeiführen lässt, kann der Berater auch das Problem zu einer Lösung werden lassen. Dazu wird er dem Ratsuchenden Respekt dafür zollen, dass er diese kräftezehrende Situation aushält. Er wird sich mit ihm auf die Suche begeben, wie das möglich war und weiterhin möglich sein wird.

1.2.6.7 Die pädagogische Dimension von Beratung

Gelingt es in einer Beratung, unter Berücksichtigung der genannten Voraussetzungen, eine selbstbestimmte Lösung zu finden und umzusetzen, findet bei dem Ratsuchenden ein wertvoller Lernprozess statt. Jede Überwindung einer Krise, also das Meistern einer Veränderung, stärkt die Persönlichkeit eines Menschen. Je größer seine Anteile daran sind, umso mehr. Häufige positive Problemlösung hat demnach auch eine pädagogische Funktion im Sinne des Schulgesetzes. Derjenige

²⁶ Ein Berater ist damit auch kein „reiner“ Beobachter. In der Systemtheorie wird zwischen Beobachtern 1. und 2. Ordnung unterschieden.

lernt, auf seine eigenen Ressourcen zu vertrauen. Zukünftige Schwierigkeiten werden mit größerem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten überwunden werden können. Die Widerstandskraft gegenüber Verletzungen die aus Krisen des täglichen Lebens resultieren, wird erhöht. Der psychologische Begriff dafür lautet Resilienz.

Ebenfalls aus der Pädagogik ist bekannt, dass Lernergebnisse durch Überprüfung gesichert werden (müssen). Das gilt so auch für die Beratung. Vor allem wenn es sich um größere Krisen, Schwierigkeiten oder Probleme handelt ist eine Überprüfung der Lösungsumsetzung anzuraten. Dabei handelt es sich keineswegs um eine Kontrolle ob etwas gelungen ist oder nicht. Es geht zum einen um die Sicherung der Lösungsumsetzung als Bestätigung was alles schon gelungen ist. Es geht aber auch darum festzustellen, wo noch nachzubessern ist. Veränderungen umzusetzen ist eines der schwierigsten Unterfangen, das Menschen sich vornehmen. Die kurze Halbwertszeit der jährlichen Silvestervorhaben kann davon Bände erzählen.

1.2.6.8 Wenn Beratung (scheinbar) scheitert

Selbst wenn alle Grundsätze für Beratung verinnerlicht und angewandt, wenn mit dem Ratsuchenden eine selbstbestimmte Lösung erarbeitet wurde, muss immer wieder die Erfahrung gemacht werden, dass eine Beratung scheinbar nicht funktioniert. Wenn augenscheinlich alles so sonnenklar ist, warum scheitern Menschen dann an der Umsetzung?

1.2.6.8.1 Systemische Einflüsse

Eine Erklärung dafür haben wir im Zusammenhang der Darstellung der Systemtheorie bereits kennen gelernt. Da Lösungen immer erst in der Zukunft stattfinden, gehört eine Portion Mut dazu, diesen Schritt ins Ungewisse zu tun. Ein Rückfall in die bekannte Situation scheint sicherer zu sein.

Dennoch darf die Beratung nicht generell als gescheitert bezeichnet werden. Durch die Intervention hat der Ratsuchende eine weitere Rückmeldung zu seinem Weltbild erhalten. Es darf davon ausgegangen werden, dass diese Rückmeldung in irgendeiner Weise (vgl. Konstruktivismus) implementiert wird. Je mehr darauf geachtet wird, dass die Beratung unter dem Gesichtspunkt der Wertschätzung des Ratsuchenden stattfindet, desto eher.

1.2.6.8.2 Krankheitsgewinn

Eine weitere Erklärung lautet „Krankheitsgewinn“. Es ist gar nicht selten der Fall, dass eine schwierige Ausgangssituation auch hilfreiche Elemente enthält, die sich die ratsuchende Person allerdings nicht eingesteht. Manchmal sind die auch nur unbewusst vorhanden.

Beispiel: Mit Mike ist in der Beratung erarbeitet worden, dass er zur Verbesserung seiner Zensuren im Fach Englisch jeden Tag eine halbe Stunde dafür lernen will. Wenn ihm das nicht gelingt, ist es fraglich, ob er seine Prüfung schaffen wird. Nach 14 Tagen führt Mike mit dem Berater ein follow-up-Gespräch. Mike berichtet davon, dass er so viele andere wichtige Dinge zu tun hat, dass er für das Englischlernen noch keine Zeit hatte. Der Beratungslehrer ist verwundert. Ist seine Beratung falsch gewesen, muss sie als gescheitert angesehen werden?

Vermutlich liegt der Fehler nicht in der Beratung. Es könnte sein, dass Mike unbewusst weiß, dass der Prüfungserfolg mit einer anschließenden Ausbildung auch eine Trennung vom Elternhaus bedeutet. Damit verliert er etwas, was ihm viel wert ist. Der Schritt in die Selbstständigkeit hat sowohl mit Gewinn als auch mit Verlust zu tun. Es könnte also sein, dass der Gewinn zu Hause zu wohnen, dort versorgt zu werden größer ist, als die Prüfung nicht zu bestehen. Dieses Phänomen ist gar nicht selten. Weil es durch das Unterbewusstsein gesteuert wird, lässt es sich in der Regel auch nicht bei einem einmaligen Beratungsgespräch erkennen.

Hat der Berater den Eindruck, dass sich eine Lösungsvermeidung mit dem „Krankheitsgewinn“ begründen lässt, kann er den Ratsuchenden darauf ansprechen.

Beispiel:

Beratungslehrer: Mike, dir gelingt es also nicht dich regelmäßig eine halbe Stunde mit Englisch zu beschäftigen und für die bevorstehende Prüfung zu lernen?

Mike: Nein, ich habe so viel anderes zu tun, da schaffe ich das einfach nicht.

Beratungslehrer: Ich habe aber den Eindruck gehabt, die Prüfung wäre dir wichtig, weil du dann eine Ausbildung zum Koch beginnen könntest. Du hast doch mal davon berichtet, es würde dir viel Spaß machen, diesen Beruf zu erlernen.

Mike: Ja, das ist ja auch so. Immer wenn ich zu Hause mal was koche, dann freue sich alle darüber und sagen mir, wie gut ich das gemacht habe.

Beratungslehrer: Dir ist das wichtig, dass deine Familie dir sagt, wie gut du kochst? Und wenn du dann nicht mehr zu Hause kochen kannst, weil du ja in der Ausbildung bist, dann bekommst du dieses Lob nicht mehr zu hören?

Mike: Ja, ich denke das könnte passieren.

Beratungslehrer: Könnte es sein, dass es dir wichtiger ist, von deiner Familie für dein Kochen gelobt zu werden, als mit fremden Menschen in der Ausbildung zu kochen?

Mike: Naja, die in der Hotelküche können doch viel besser kochen als ich und werden mein Essen dann natürlich nicht so gut bewerten wie meine Familie, die ja keine Profis sind.

Beratungslehrer: Es wäre dir also wichtig, dass du auch in der Ausbildung gelobt wirst. Glaubst du, dass die dort von Anfang an alle besser kochen konnten als du das jetzt kannst?

Mike: Nein, vermutlich nicht. Also würde ich in der Ausbildung dann gelobt werden, wenn ich etwas länger dabei bin und noch mehr kochen gelernt habe!?

Beratungslehrer: Das ist doch denkbar, oder?

Mike: Klar, wenn ich mich anstrenge.

Beratungslehrer: Mike, könnte es sein, dass du nur deshalb bisher für das Englischlernen keine Zeit hattest, weil du Angst hattest, dieses Lob für dein Kochen nicht mehr zu bekommen?

Mike: Das könnte sein. Aber diese Angst muss ich ja eigentlich gar nicht haben. Denn wenn ich die Ausbildung anfangen lerne ich ja noch besser zu kochen und manchmal könnte ich das dann auch noch zu Hause tun, zum Beispiel wenn ich Urlaub habe, und dann bekomme ich noch mehr Lob von meiner Familie. Wissen Sie was, jetzt wird das aber wirklich anders.

1.2.7 Wenn Beratungsgespräche gelingen sollen – Grundsätze gelingender Kommunikation

Wie gezeigt wurde, findet die Beziehung zwischen Systemen in der Form von Kommunikation statt. Diese Beziehung ist die einzige Möglichkeit der Beeinflussung von Systemen mit dem Ziel der Veränderung. Eine solche Veränderung kann aber nur aus dem individuellen System heraus selbstbestimmt geschehen, ohne dass es zu einer Deformation führt. Nicht selbstbestimmte Veränderungen fügen einem System Schaden zu. Deshalb werde ich im Folgenden Ansätze aus der Kommunikationstheorie vorstellen, die für Beratung grundlegend sind.

1.2.7.1 Schulz von Thun – Das vier-Ohren-Modell

Friedemann Schulz von Thun hat mit seinem Modell der vier Ebenen, bzw. der vier Ohren, sehr schlüssig nachweisen können, wie Kommunikation funktioniert, bzw. unter welchen Umständen Belastungen oder Brüche auftreten. Um ein hochkomplexes Gespräch analysieren zu können ist es notwendig, es in kleinste Einheiten zu zerlegen. Die Botschaft eines Sprechers kann auf unterschiedlichen Sprachebenen gesendet werden. Unterschieden werden die Ebenen Sachinformation, Selbstoffenbarung, Beziehungsseite und Appell. Nun ist es allerdings keineswegs klar, auf welcher Ebene eine Botschaft gesendet wird.

Das bekannteste Beispiel ist das Gespräch zwischen einem Mann und einer Frau, die sich im Auto vor einer Ampel befinden.

Mann: „Du, da vorne ist grün!“

Frau (ärgerlich): „Fahre ich, oder fährst du?“

Was der Mann auf der Sachebene über die grüne Ampel sagt, kann tatsächlich auf der Appellebene so gemeint sein, wie es die Frau scheinbar vernimmt: „Gib Gas!“, oder „Pass besser auf den Verkehrsfluss auf!“ Gleichzeitig kann es aber auch sein, dass der Mann über sich selber aussagt, dass er es eilig hat, oder dass er als Beifahrer aufmerksam ist und nicht müde. Genauso ist denkbar, dass der Mann auf der Beziehungsebene eine Aussage tätigt. Beispielsweise, dass die Frau, wie ein Kleinkind, auf seine Hilfe angewiesen sei. Jedenfalls empfängt die Frau die Botschaft nicht auf der Sachebene, sondern mit einem abwertenden Beigeschmack, wie ihre Reaktion erkennen lässt.

Eine Unklarheit der Ebenen führt zu Störungen im Gesprächsablauf. Um dem in dem genannten Beispiel vorzubeugen könnte die Frau nachfragen, wie der Mann das Gesagte eigentlich gemeint hat. Oder sie verbalisiert klar und deutlich, auf welcher Ebene sie die Botschaft gehört hat. Dann hat der Mann wiederum die Möglichkeit, seine Ebene klar zu stellen. Jedem am Gespräch Beteiligten kommt somit die gleiche Verantwortung für dessen Gelingen zu. Der Sender, indem er sich möglichst eindeutig äußert, dem Empfänger aber ebenso, indem er benennt, wie er das Gesagte gehört hat. Da in einem Gesprächsfluss der Empfänger durch seine Äußerung (Feedback) selber wieder zum Sender wird, entsteht bald ein komplexes Gefüge von Botschaften auf sehr unterschiedlichen Ebenen. Zusätzlich spannend wird das Ganze noch durch die parallele Verwendung nonverbaler Kommunikationsmuster. Sind beide Gesprächspartner in diesem Kommunikationsmodell geschult, kommt es vermutlich seltener zu Missverständnissen und zur eventuellen Eskalation. So strukturiert kann Kommunikation gelingen. Modelle haben zwar hilfreiche Funktion, das Leben ist allerdings nicht einfach durch Modelle abzubilden. Die Systemtheorie weist dem menschlichen Leben eine hohe Komplexität zu. Der Normalfall in der Kommunikation wird deshalb der sein, dass sie nicht gelingt²⁷. Aber selbst wenn nur ein Gesprächsbeteiligter das Vier-Ohren-Modell kennt, kann mittels der Metakommunikation Klarheit über die Sprachebenen der Nachricht verschafft werden. Weil Sprache fließend ist, ist es schon für den Kenner dieses Modells unglaublich schwierig, für eine reibungslose Gesprächsführung zu sorgen. Viel weniger wird man das von jungen Menschen, die dieses Modell höchstens aus dem Deutsch-/Kommunikationsunterricht kennen, erwarten können.

Wenn auch grundsätzlich beide am Gespräch beteiligten Personen Verantwortung für dessen Gelingen tragen, kommt doch dem Empfänger eine etwas größere Bedeutung zu. Er hat durch Nachfragen immerhin die Möglichkeit, eine Kommunikationssituation zu klären.

Für den Berater ist dieses Modell besonders relevant. Wenn klar ist, dass für die konstruktive Gestaltung eines Gesprächs in erster Linie der Empfänger verantwortlich ist und erst sekundär der Sender²⁸, dann ist die Konsequenz daraus, dass der Berater aus der Empfängersituation heraus diesen Einfluss positiv nutzen sollte. Das bedeutet, dass er neben der unmittelbaren Kommunikation nach Möglichkeit auch die Meta-Ebene beachten muss. Er hat sich immer wieder zu vergewissern, ob sein Gegenüber seine Nachricht auch so verstanden hat, wie sie gemeint ist. Aber auch das vom Gesprächspartner Gesagte ist immer wieder auf richtiges Verständnis hin zu überprüfen.

²⁷ Niklas Luhmann, nach (Afrank99).

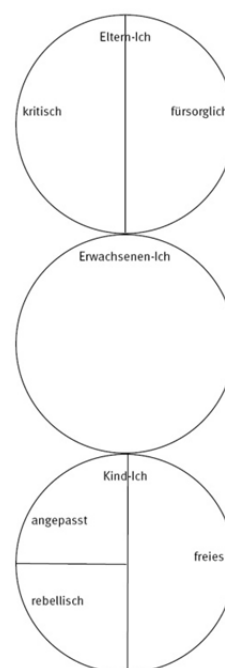
²⁸ (Schulz von Thun, 2011), S. 49ff. und S. 76ff.

Um also ein Gespräch weitgehend ohne Missverständnisse steuern zu können, sollte ein Berater sich nach Möglichkeit in die Empfängerrolle begeben. Das gelingt zum Beispiel dadurch, dass Fragen gestellt werden. Wer fragt, befindet sich in der Empfängerhaltung.

1.2.7.2 Transaktionsanalyse

Die Transaktionsanalyse (TA) ist ein Modell der menschlichen Persönlichkeit. Die Grunderkenntnisse der TA erläutern schlüssig, welche Prägungen Menschen seit ihrer Kindheit haben und wie sie das aktuelle Verhalten bestimmen können. Mit Hilfe dieses Modells lassen sich mögliche Gründe für Kommunikationsstörungen relativ leicht analysieren. Außerdem gelingt es Beratern mit dieser Theorie ihre innere Haltung durch bewusste Wahrnehmung zu überprüfen. Damit ist die Transaktionsanalyse nicht erschöpfend beschrieben, für unseren Zusammenhang ist diese Verkürzung aber akzeptabel. Eric Berne, amerikanischer Psychotherapeut, veröffentlichte das Modell der Transaktionslehre erstmals 1961. Demnach bestimmen den Menschen drei Ich-Zustände. Von seiner Geburt an wird er geprägt als Kind in seinem Kind-Ich und durch seine Eltern, bzw. Autoritätsfiguren im sogenannten Eltern-Ich. Außerdem beschreibt die TA auch den Zustand des Erwachsenen-Ich. Im Verlauf seiner Forschung

Modell der Transaktionsanalyse



hat Berne dieses Modell differenzierter dargestellt. Das Eltern-Ich kann sich als fürsorgliches oder kritisches Eltern-Ich zeigen. Das Kind-Ich wird sich in angepasster, rebellischer oder freier Form ausdrücken. Diese Bezeichnungen sind weitgehend selbsterklärend. Mit dem Erwachsenen-Ich beschreibt die Transaktionsanalyse einen Menschen, der Selbstbewusstsein erlangt hat und in Situationen angemessen reagiert. Damit ist gemeint, dass die Person eher rational wahrnimmt und reagiert, ohne Bewertungen vorzunehmen und ohne emotionale Ausbrüche. Die Ich-Zustände prägen das Verhalten, Denken und Fühlen eines Menschen in einer konkreten Situation. Dazu gehört ein Wechsel in den Ich-Zuständen, je nach Situation und Gesprächspartner. Niemand ist auf einen Ich-Zustand festgelegt²⁹. Das Modell der TA dient zunächst lediglich der Analyse der Beziehungs- und Kommunikationsebene, ist also wertfrei. Jeder der Ich-Zustände hat seine Berechtigung.

Mit Transaktion wird der Austausch von Kommunikationseinheiten bezeichnet. Auf einen Reiz des Senders wird der Empfänger reagieren und seinerseits einen Reiz auslösen. Läuft diese Reiz-Reaktion-Transaktion parallel ab, wird eine Kommunikation als störungsfrei bezeichnet, was nicht gleichzusetzen ist mit gut und hilfreich.

²⁹ Die Transaktionsanalyse kennt mit den weitergehenden Theorien der Skripte und Verträge durchaus auch Grund-Prägungen einer Person.

Beispiel: Sarah kommt in die Beratung und fragt den Lehrer, ob sie besser in die Nähe der Schule ziehen soll. Sie hätte dann mehr Zeit zum Lernen. Ihre Eltern würden ihr die Wohnung bezahlen. Der Beratungslehrer kennt Sarah aus dem Unterricht. So wie sie sich da zeigt, kann er sich vorstellen, dass Sarah verantwortlich genug ist die Versorgung der eigenen Wohnung und die Schule unter einen Hut zu bringen. Er empfiehlt ihr, das Vorhaben aktiv anzugehen. Sarah ist glücklich und entscheidet sich spontan für die neue Wohnung.

Die erkennbaren Transaktionen verlaufen in diesem Beispiel zwischen angepasstem Kind-Ich und fürsorglichem Eltern-Ich parallel, das Gespräch funktioniert.

Anders sieht das aus, wenn Sarah in unserem Beispiel nicht aus der Kind-Perspektive kommuniziert hätte, der Lehrer aber den Eltern-Zustand behält:

Beispiel: Sarah kommt in die Beratung und fragt den Lehrer, ob sie besser in die Nähe der Schule ziehen soll. Sie hätte dann mehr Zeit zum Lernen. Ihre Eltern würden ihr die Wohnung bezahlen. Der Beratungslehrer kennt Sarah aus dem Unterricht. So wie sie sich da benimmt, kann er sich vorstellen, dass Sarah verantwortlich genug ist die Versorgung der eigenen Wohnung und die Schule unter einen Hut zu bringen. „Das ist doch keine Frage“, antwortet er ihr, und bestärkt mit einem „natürlich schaffst du das“ seine Meinung. Sarah verabschiedet sich und ist sich immer noch nicht sicher, ob das die richtige Entscheidung ist.

Die erkennbaren Transaktionen verlaufen auf der Erwachsenen-Ich-Ebene bei Sarah und auf der Eltern-Ich-Ebene beim Lehrer. Man erkennt es an den kleinen wertenden Bemerkungen, die störend sind. Durch seine Äußerung „das ist doch keine Frage“ wertet er Sarahs Anliegen, eine Frage zu haben, ab. Er drückt aus, dass er sie nicht ernst nimmt. Er lässt nicht Sarah entscheiden, sondern entscheidet für sie: „Natürlich“. Man spricht in diesem Fall von einer gekreuzten Transaktion. Sarah hätte sich aber gewünscht, als Erwachsene angesprochen zu werden, so bleibt bei ihr eine Unsicherheit, ob sie bei diesem Lehrer gut aufgehoben ist. Gekreuzte Transaktionen führen zu einer Störung in der Kommunikation. Das ist jedoch nicht wertend gemeint. Kreuzungen in der Transaktion können, bewusst eingesetzt, auch in eine andere Kommunikationsebene zwingen. Wenn der Lehrer die Störung beispielsweise analysiert und er seine Kommunikation anpasst, dann hat Sarah ihn in die Transaktion auf Erwachsenen-Ich-Ebene geführt. Auf der Erwachsenen-Ich-Ebene würde der Lehrer seine Wahrnehmungen konkreter äußern. Er würde Details benennen können, die ihn zu dem Urteil führen, dass Sarah für den Bildungsgang geeignet ist. Er könnte mit Fragen weiter klären, was Sarah noch benötigt, um eine reife Entscheidung zu fällen.

Ausgehend von den Ich-Zuständen beschreibt Eric Berne eine Grundüberzeugung der Transaktionsanalyse, die mit deren Menschenbild zusammen hängt. Vom Wesen her ist jeder gesunde Mensch in Ordnung, die TA beschreibt ihn als „ok“. Das bezieht sich nicht auf das Verhalten eines Menschen, sondern lediglich auf das Menschsein an sich. Darüber hinaus ist jeder Mensch in der Lage zu denken und kann dementsprechend seine Situation erkennen und verändern, wenn er will. Jeder hat die Möglichkeiten sein Leben zu bestimmen und trägt deshalb die Verantwortung für sich. Für Kinder und Jugendliche gilt das grundsätzlich in gleichem Maße unter Berücksichtigung bestimmter Rahmenbedingungen, z.B. den Gesetzen zum Jugendschutz. Wenn das Wesen des Menschen anders wäre, würden sich nur destruktive Beziehungen ergeben. Für den Fall, dass „Ich bin ok“ fühle und „Du bist nicht ok“ denke, wäre ich dominant und der andere unterdrückt. Andersherum fühlte ich mich unterdrückt und machte mich abhängig vom Du, dem Gegenüber. Ist meine Annahme davon geprägt, dass sowohl „Ich bin nicht ok“ als auch „Du bist nicht ok“ gilt, ist das die absolute Depression. Als einzig konstruktive Haltung kann die „Ich bin ok“, „Du bist ok“ Annahme gelten. Diese Haltung korrespondiert auch mit dem Auftrag der Schule, Jugendliche zur Selbstständigkeit zu erziehen.

Es bedeutet eine Herausforderung für Erwachsene, Jugendlichen gegenüber eine „Du bist ok“ Haltung einzunehmen und durchzuhalten. Besonders für Lehrer ist das nicht ganz einfach, da ihnen im Unterricht die Aufgabe zukommt, Schülern etwas beizubringen, was sie bisher noch nicht können. Im Fachwissen kann dann schnell die Haltung dominieren: Ich als Lehrer habe mehr Wissen, bin also eher ok, du als Schüler hast noch Defizite, bist also nicht so ok. Es ist wichtig zu erkennen, dass die ok-Haltung nichts mit einem Kenntnisstand zu tun hat, also unabhängig von vorhandenen, eventuell noch eingeschränkten, Handlungsmöglichkeiten zu sein hat. Die ok-Haltung impliziert demgegenüber, dass jeder in der Lage ist, weitere Handlungsmöglichkeiten zu erlernen.

Das Ziel jeder Beziehung in der Beratung einer selbstständigen Person kann nur sein, sich auf der Ebene des Erwachsenen-Ichs zu begegnen. Das hat zur Konsequenz, dass ein beratender Lehrer einem Schüler, der aus einem abhängigen Kind-Zustand heraus in der Beratung kommuniziert, nicht aus der Eltern-Ich-Ebene heraus begegnen sollte. Es muss ihm ein Anliegen sein, diesen Schüler in den Erwachsenen-Ich-Zustand zu führen. Das kann gelingen, wenn das Beratungsgespräch beispielsweise durch entsprechende Fragen geprägt ist. Vorschnelle Angebote oder Lösungen sind zu vermeiden.

1.2.7.3 Rogers – Personzentrierte Kommunikation

Der amerikanische Psychologe Carl R. Rogers hat diesen Ansatz seit 1942 entwickelt. In Deutschland ist er vor allem durch die Psychologen Anne-Marie und Reinhard Tausch etabliert worden. Häufig wird er auf die Methode des „Spiegelns“ reduziert. Richtig daran ist, dass Rogers seinen Beratungsansatz als nicht-direktiv bezeichnet hat. Es geht also in der Beratung nicht darum, Ratschläge zu geben. Vielmehr steht der zu beratende Mensch mit seinen Lebenswirklichkeiten im Mittelpunkt der Beratung. Was später die Systemtheorie und in der Biologie die Neurowissenschaften belegen konnten hat Rogers schon sehr früh erkannt. In der Natur ist für alles Zukünftige schon im Hier und Jetzt die Anlage vorhanden. Der Samen trägt die ganze Pflanze bereits in sich. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, wird sie sich entsprechend entwickeln. Ähnliches nahm er auch für die Menschen an. Die Lösung für ihre Probleme tragen sie bereits in sich, sie können sie nur noch nicht erkennen. Die Beratung bietet also die Bewusstmachung der möglichen Lösungen an. Sie legt die Bedingungen offen, unter denen sich das Individuum organisieren und entwickeln kann. Die Kompetenzen und Potentiale gilt es zu entdecken. Dazu wird der Berater das wahrgenommene Selbstbild wiedergeben. Er führt den Ratsuchenden in die Selbstexploration. Durch diese Selbsterkenntnis seiner persönlichen inneren Erlebnisse, also seiner Gefühle, Wünsche und Interessen, kann der Ratsuchende neue Aspekte seiner Selbst erfahren. Damit das gelingen kann muss ein Berater drei Prinzipien erfüllen.

- Authentizität, Echtheit des Beraters
- Unbedingte Akzeptanz
- Empathie, vollständiges Verstehen des anderen

Authentizität, Echtheit: Der Legende nach soll eine der Inschriften am Eingang zum Orakel von Delphi „Erkenne dich selbst“ gewesen sein. Diese älteste Beratungsinstitution weist also bereits auf den wichtigen Grundsatz der Authentizität hin. Wer sich selbst in seinen Handlungen, Worten, Werten und Emotionen kennt, versteht und diese ausdrücken kann, gilt als authentisch. Anders ausgedrückt, wer ein gesundes Selbstbewusstsein hat, lebt authentisch. Eine solche Person wird sich durch einen Ratsuchenden nicht irritieren lassen, sie ruht in sich selbst. Gewarnt werden muss jedoch vor einer überzogenen Form des Selbstbewusstseins, der Überheblichkeit. Um Authentizität erlangen zu können, braucht es eine intensive und selbstkritische Auseinandersetzung mit sich selbst. Authentizität ist eben nicht eine erlernte Fertigkeit, die mit Urkunden dokumentiert werden kann. Sie bleibt eine lebenslange Arbeit.

Im Zusammenhang mit der Forderung nach Authentizität in der Beratung steht die persönliche Erkennbarkeit dessen, der berät. In der Beratung begegnen sich schließlich Menschen. Das darf allerdings nicht missverstanden und gleichgesetzt werden mit ausufernden Schilderungen des Beraters, woran ihn die Situation des Ratsuchenden erinnert. In der informellen Alltagsberatung findet sich diese Form der persönlichen Anteilnahme sehr häufig. Auf die Erzählung einer Situation wird gerne geantwortet: „Das kenne, ich ...“ oder „das habe ich damals auch erlebt ...“. Sehr schnell kommt es zu einer Bewertung oder Interpretation einer geschilderten Erfahrung des Ratsuchenden, die eher unangemessen ist. Da Beratung wie wir sie hier betrachten eine professionelle, formale Form hat, gilt es die Grenze zwischen persönlicher Erkennbarkeit des Berater und seiner Privatsphäre zu beachten. Authentizität als persönliche Erkennbarkeit kann vor allem im Reden in Ich-Formulierungen identifiziert werden. Abzuwägen ist dabei, ob der Ratsuchende mit der Reaktion überfordert wird. So wird es kaum hilfreich sein, wenn der Berater authentisch sein persönliches Gefühl äußert, wenn er durch den Ratsuchenden, oder dessen Situation gestresst ist. Solche Empfindung wahrzunehmen ist zwar extrem wichtig, gehört aber unbedingt in die kollegiale Reflektion oder Supervision. Oft lassen sich diese Gefühle dennoch abgeschwächt äußern.

Beispiel: Ein Schüler redet wie ein Wasserfall und kommt dabei von einer Situation zu einer nächsten. Der Berater ist genervt und kann das Gespräch nur schwer an einem roten Faden entlang führen. Er möchte das zum Ausdruck bringen.

Berater (könnte sagen): Ich merke, dass ich total überfordert bin. Du erzählst so viele unterschiedliche Situationen, ich kann gar nicht mehr folgen.

In dieser Formulierung liegt die Gefahr, dass der Ratsuchende im Berater die Überforderung deutlich spürt und den Beratungskontrakt als nicht weiter hilfreich interpretiert. Die Beratung ist aus seiner Perspektive gescheitert. Ob er dann noch einen weiteren Versuch mit einer anderen Person als Berater unternimmt ist fraglich. Alternativ könnte die Äußerung wie folgt geschehen:

Berater: Ich höre, dass du von sehr unterschiedlichen Situationen ziemlich gefordert bist. Damit ich das besser verstehen kann, schlage ich vor, dass du mir nacheinander detailliert eine Situation nach der anderen schilderst. Oft kann in der genauen Betrachtung einer Situation auch etwas Hilfreiches für die anderen Erlebnisse erfahren werden.

Unbedingte Akzeptanz: Damit ein Ratsuchender sich gegenüber dem Berater öffnen kann und sein Selbstbild mit allen Emotionen berichten wird, ist eine vertrauensvolle Beziehung nötig. Vollstes Vertrauen kann nur dort vorhanden sein, wo absolut keine Zurückweisung stattfindet. Gleichzeitig ist es die Basis dafür, dass wirklich selbstbestimmte Lösungen gefunden werden, die dann auch umgesetzt werden. Untersuchungen zeigen einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Akzeptanz durch andere Menschen und der Selbstakzeptanz auf.³⁰ Tatsache ist, dass die Gefühls- und Wertewelt zweier Menschen niemals identisch sein kann. Wenn diese Welt mit der des Beraters nicht übereinstimmt, ist die Akzeptanz nicht selbstverständlich. Dabei geht es nicht darum, jedes Verhalten des anderen als richtig zu bewerten. Aber Verständnis dafür aufzubringen, wie es zu diesem Verhalten gekommen ist.

Beispiel: Ein Schüler wollte einen Beratungstermin bei der Bundesanstalt für Arbeit wahrnehmen, hat das aber nicht getan. In der Beratung wird darüber gesprochen.

Lehrer: Ich finde es zwar nicht gut, dass du den Termin nicht wahrgenommen hast, lass mich aber bitte verstehen, was deine Gründe dafür waren.

³⁰ (Mutzeck, 2008), S. 98.

Für das Verhältnis zwischen Erwachsenen und Jugendlichen, in unserem Fall zwischen Lehrern und Schülern, ist unbedingte Akzeptanz eine besondere Herausforderung. In der Regel haben die Heranwachsenden öfter Zurückweisung erlebt als vollständige Akzeptanz. Vielfach sind sie in ihrer Entwicklung von Erwachsenen darauf hingewiesen worden, welche Defizite sie noch haben, wo sie noch nicht gut sind. Für ein positives Verhältnis ist das Gift. Es wird also viel Geduld brauchen, diesen Grundsatz der personenzentrierten Beratung wirksam werden zu lassen.

Empathie, vollständiges Verstehen des anderen: Mit Empathie wird die Fähigkeit bezeichnet, sich in eine andere Person einzufühlen „ohne die ‚als-ob‘-Position aufzugeben“³¹. Die Unterscheidung ist sehr wesentlich.

Beispiel: Wenn jemand traurig ist und seine Trauer zum Ausdruck bringt, dann wird das außer am Inhalt des Gesprochenen auch an der Körperhaltung, der Mimik und dem Tonfall zu merken sein. Wird Empathie mit dem „Spiegeln“ gleichgesetzt, resultiert daraus eine weitgehend genaue Wiedergabe des Geäußerten, also ebenfalls mit trauriger Körperhaltung und Stimmlage. Was für ein depressives Gespräch wird sich daraus ergeben. Empathie meint, nachvollziehen zu können, wie dem traurigen Gegenüber zu Mute sein muss und diese Gefühlslage in Worte fassen zu können. Nicht in traurige Worte, sondern einfach in Worte. Nicht mit Trauermine, sondern erkennbar als anderer Mensch, der selber nicht traurig ist. Wird der Berater selber traurig, dann wandelt er sich vom hilfreichen Berater zum Betroffenen, der ist dann nicht mehr empathisch.

Empathie ist die Grundlage für unbedingte Akzeptanz. Sie äußert sich dadurch, dass das in Worte gefasst werden kann, was den Anderen bewegt und welche Bedeutung er dem gibt, was er gesagt hat.

Damit sind wir bei der zentralen Methode der personenzentrierten Beratung angelangt. In erster Linie wird der Berater das was der Ratsuchende erzählt durch Aktives-Zuhören begleiten, oder anders formuliert, paraphrasierend wiedergeben. Die Methode des Aktiven-Zuhören reicht vom reinen, wortgetreuen Wiedergeben des Gesagten über das Wiederholen mit eigenen Worten bis hin zum Verbalisieren empfundener Emotionen in Verbindung mit dem Gehörten. Es braucht eine große Übung dieser Methode, um nicht papageienhaft zu klingen. Im Zusammenspiel der Theorie der Hypothesenbildung aus der Systemtheorie kann mittels dieses Ansatzes beim Ratsuchenden sorgsam eine selbstbestimmte Veränderung bewirkt werden. Vor allem in Verbindung mit weiteren Kenntnissen über die Macht bestimmter Worte und Sprachmuster ist dem Berater hiermit eine starke Methode an die Hand gegeben.

Beispiel:

Schüler: Können Sie mir mal sagen, ob ich mit diesem Bildungsgang besser eine Ausbildung finden werde?

Lehrer: Du möchtest also bestätigt bekommen, dass du mit Hilfe dieses Bildungsgangs sicherer eine Ausbildungsstelle finden wirst?

Schüler: Ja, klar. Das ist doch das Wichtigste überhaupt, eine Ausbildung zu haben. Erst dann verdiene ich doch Geld und kann mir mein eigenes Leben aufbauen.

Lehrer: Dir ist die Schule also überhaupt nicht wichtig? Besser ist es für dich arbeiten zu gehen und Geld zu verdienen?

Schüler: Naja, so auch wieder nicht. Natürlich ist die Schule auch wichtig. Zum Beispiel wenn ich eine Ausbildungsstelle habe, dann gehe ich doch auch zur Schule.

Lehrer: Im Zusammenhang mit der Ausbildung hat die Schule für dich also eine Bedeutung?

Schüler: Logo, da lerne ich doch dann die Dinge, die mir der Ausbildungsbetrieb nicht zeigen kann.

³¹Rogers nach (Weinberger, et al., 2011), S. 67.

Lehrer: Du unterscheidest also. Wenn du jetzt nur zur Schule gehst, dann hast du Zweifel, dass dir das was bringt um besser eine Ausbildung zu bekommen. Wenn du aber eine Ausbildung hättest, dann würdest dir die Schule was bringen?

Schüler: Ach so, klar. Logisch, wenn ich jetzt nur diesen Bildungsgang mache, dann lerne ich ja auch was dazu. Dadurch werde ich ja besser und dann will mich vielleicht ein Betrieb lieber haben, als einen, der das noch nicht weiß.

Es dürfte deutlich geworden sein, dass durch das paraphrasierende Aktive Zuhören der Schüler sich seine ursprüngliche Frage selbst beantwortet hat. Gleichzeitig, sozusagen als positiver Nebeneffekt, hat er auch seine ursprünglich negative Bewertung dem Bildungsgang gegenüber korrigiert. Eine gute Voraussetzung für einen motivierten Start in den Bildungsgang. Gleichzeitig wird erkennbar, dass ein solches Gespräch weitaus länger dauert, als ein kurzes „Ja“, das der beratende Lehrer auf Grund seiner Erfahrung auch hätte geben können. Genau das ist auch gewünscht. Bewusstmachungsprozesse brauchen Zeit.

Zum Aktiven Zuhören gehört neben der Gesprächstechnik auch der nonverbale Anteil. Der Gesprächspartner muss auch spüren, dass er die ungeteilte Aufmerksamkeit des Beraters hat. Augenkontakt zu halten ist eine häufige Empfehlung. Manchen Menschen ist ein ständiges und unmittelbares ins Auge blicken sehr unangenehm. Es ist deshalb sehr empfehlenswert, wenn man dem Ratsuchenden nicht ständig direkt in die Augen, sondern nur ins Gesicht sieht, zum Beispiel auf den Mund, das wirkt weniger aufdringlich.

Auch wenn Rogers selber aus dem psychotherapeutischen Umfeld stammt, hat er seine Forschungen nicht auf den therapeutischen Kontext beschränkt. Es war ihm immer wichtig seinen Ansatz auch anderen Feldern der Beratung zugänglich zu machen, so lange die „durch einen persönlichen Kontakt einen konstruktiven Wandel der Einstellungen bei ihren Klienten bewirken wollen“³².

1.2.7.4 Das JoHari-Fenster – durch Feedback Selbststeuerung verbessern

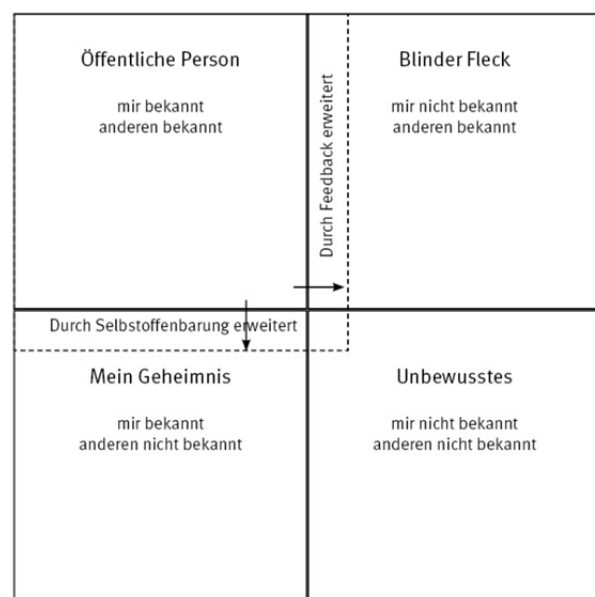
Die beiden amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham stellten in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts ihr Modell zu Selbstwahrnehmungsprozessen vor. Es beschreibt die bewussten und unbewussten Anteile der Wahrnehmung einer Persönlichkeit.

Mit dem Feld der öffentlichen Person wird der Bereich beschrieben, den ein Mensch selber kennt und den er auch anderen zeigt. Beispielsweise die Kleidung, die jemand trägt.

Mit dem Feld des Geheimnisses wird der Bereich beschrieben, der nur der Person selber zugänglich ist, aber niemandem sonst. Beispielsweise die Farbe der Unterwäsche.

Das Feld des Blinden Flecks beschreibt den Bereich, den andere von einer Person

Das JoHari-Fenster



³² (Weinberger, et al., 2011), S. 26.

kennen, die betroffene Person selbst aber nicht. Beispielsweise ob die Kleidung, die man trägt, den anderen gefällt.

Das Feld des Unbewussten schließlich ist der Bereich, den niemand kennt.

Das Modell des JoHari-Fensters geht über die zunächst trivial erscheinende Bezeichnung der vier Wahrnehmungsfelder einer Person hinaus, indem es den Einfluss von Offenbarungsprozessen auf die jeweilige Persönlichkeit beschreibt. Durch Selbstoffenbarung und Feedback gelingt es, das Feld des Unbewussten zu schmälern. Da im Unbewussten häufig verdrängte Erfahrungen liegen, die für die Zielerreichung hinderlich sind, ist eine Verkleinerung dieses Bereichs ein Faktor zur erfolgreichen Umsetzung von persönlichen Zielen. Beratung verfolgt deshalb das Ziel durch Anregung zur Selbstoffenbarung und Feedback das Feld des Unbewussten zu verkleinern und damit den Beratungserfolg zu sichern.

1.2.7.5 Die Macht der Sprache – die richtigen Fragen stellen und andere sprachliche Finessen

Wie wir in diesem Kapitel bis hierhin gesehen haben, kommt der verbalen Kommunikation eine große Bedeutung in der Beratung zu. Neben den beschriebenen Theorien sind es vor allem Fragen, Sprachmuster oder einzelne Worte, die eine mächtige Bedeutung in Veränderungsprozessen haben.

Sowohl bei Schulz von Thun als auch in der personenzentrierten Kommunikation nach Rogers kommt es darauf an, durch Fragen die Sichtweisen des Gegenübers zu prüfen. Wer fragt beugt der Versuchung vor, vorschnelle Lösungen oder Festlegungen zu machen. Dabei ist zwischen geschlossenen und offenen Fragen zu unterscheiden. Vor allem die offenen Fragen haben sich in der Beratung bewährt. Sie laden zum Erzählen ein, von dem wir bereits gesehen haben, wie wichtig das ist. Die geschlossenen Fragen können nur mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Sie führen in die Enge und damit ins Aus des Beratungsgesprächs.

Zu den offenen Fragen werden die sogenannten W-Fragen, mit Ausnahme der Warum-Frage, gezählt. Die Warum-Frage führt zu den Wurzeln einer Situation, die aus systemischer Sicht nicht einfach, oft gar nicht, zu beantworten ist. Außerdem verstärkt sie den Problemfokus, was für die Lösungsfindung nicht hilfreich ist, wie bereits gezeigt wurde. Es bleiben also die Fragepartikel „wie“, „was“, „wann“, „welche“ usw.³³

Beispiel:

Lehrer: Welche Vorstellung hast du davon, wenn dein Anliegen nicht mehr existiert?

Lehrer (Frage nach der Ausnahme): Wann war dein Problem mal nicht vorhanden?

Lehrer: Was erwartest du von deinem Praktikum? Was glaubst du, welche Erfahrungen du da machen wirst? Und welche noch?

Eine besondere Frageform ist die sogenannte zirkuläre Frage. Sie fordert dazu auf, eine Situation einmal aus einer anderen Perspektive wahrzunehmen. Das führt den Ratsuchenden dazu, seine eigene Wahrnehmung zu relativieren. Es sollte, wenn möglich, die Perspektive einer Person angeboten werden, die für den Schüler angenehm ist.

Beispiel:

Lehrer: Wenn du deinen Freund fragen würdest, was würde der sagen, wenn du weiter nicht zur Schule gehst?

Lehrer: Wenn ich deinen Trainer fragen würde, was würde der antworten, wenn du ... machst?

³³ In besonders anschaulicher Weise und mit vielen Beispielen versehen beschreibt Carmen Kindl-Beifuß die Möglichkeiten der Fragetechniken (Kindl-Beifuß, 2011).

Neben den Fragen gilt es in der Beratung auf bestimmte Sprachmuster zu achten. Oft hat man es in der individuellen Beratung mit Menschen zu tun, die mit scheinbar großen Problemen zu kämpfen haben. Das manifestieren sie durch ihre Sprachbildung. Worte haben allerdings die Eigenschaft, Wirklichkeit zu repräsentieren. Problemorientierte Sprache verfestigt somit ein existierendes Problem.

Beispiel:

Schüler: Für diesen (technischen) Bildungsgang bin ich völlig ungeeignet. Mathe konnte ich noch nie.

Und weil der Schüler das noch nie konnte, wird das auch in Zukunft so sein, self-fulfilling-prophecy. Diesen Teufelskreis des Denkens zu durchbrechen ist Aufgabe der Beratung. Und das gelingt relativ leicht, indem Problembeschreibungen zunächst bewusst der Vergangenheit zugeschrieben werden. Damit wird Raum für positive Veränderungen in der Gegenwart und Zukunft geschaffen.

Beispiel:

Schüler: Für diesen (technischen) Bildungsgang bin ich völlig ungeeignet. Mathe konnte ich noch nie.

Lehrer: Und weil du bisher große Schwierigkeiten mit Mathe hattest, nimmst du an, dass das auch auf andere Fächer dieses Bildungsgangs abfährt?

Gerne verwenden Ratsuchende im Zusammenhang mit ihren Schwierigkeiten die Worte „immer“ oder „nie“ (wie wir gerade bereits gesehen haben). Das macht es ebenfalls wieder nur noch problematischer. Im Übrigen stimmt diese Aussage sowie nie. Es kommt gar nicht vor, dass jemand immer und zwar ausnahmslos zum Beispiel in Mathe eine sechs geschrieben hat. Er muss nur mal an seine Grundschulzeit denken. Ebenso kümmern sich seine Eltern niemals nie um ihn. Werden solche Worte in der Beratung verwendet, sollten sie mindestens durch ein „oft“ oder „häufig“ relativiert werden. Meistens kann aber auch durch direktes Ansprechen auf den Wahrheitsgehalt deutlich gemacht werden, dass das so nicht stimmen kann. Damit ist die Beratung unmittelbar einer Lösung über die Ausnahme auf der Spur.³⁴

Es ist allerdings nicht nur so, dass der Ratsuchende in die Sprachfalle tappen kann. Auch Berater sollten ihren Sprachschatz überprüfen und eventuell gründlich entrümpeln. So gehört die Wortkombination „ja-aber“ auf die Liste sogenannter Reizformulierungen. Geschickter klingt ein Anschluss mit „und“. Ebenso ist der Satz „da hast du mich falsch verstanden“ zu vermeiden. Damit wird dem Ratsuchenden ein zusätzliches Problem präsentiert, dass er nicht richtig zuhört. Hilfreicher ist eine den Schüler entlastende Formulierung. In der Regel gelingt das, wenn der Berater als Sprecher die missverständliche Formulierung auf sich nimmt: „Da habe ich mich wohl falsch ausgedrückt“.

In der Beratung mit systemisch-konstruktivistischem Hintergrund kann es kein schwarz-weiß-Denken geben. Wegen der vielen Einflussgrößen und systemischen Verknüpfungen ist die Situation eines Ratsuchenden eher als grau oder sogar farbig zu bezeichnen. Auch bei der Lösungsumsetzung kann es nicht um „Top oder Flop“ gehen. Mit Skalierungsfragen kann dem Rechnung getragen werden. Dazu bittet der Berater den Schüler seine Situation in einem Skalenraum einzuordnen. Zwischen zwei Polen, 0 und 10 beispielsweise, soll festgelegt werden, wo sich der Ratsuchende mit seinem Thema befindet.

Beispiel: Ein Schüler klagt darüber, dass seine Eltern ihm überhaupt keine Freiheit lassen, weil er in der Schule nicht so gute Zensuren schafft. Der Berater bittet den Schüler, auf einer Skala von 0 bis 10 eine Zahl zu benennen, wie viel Freiheit er zu Hause noch hat. Das kann zum Beispiel durch eine Visualisierung auf einem Blatt Papier passieren. Oder mit Hilfe von kleinen Dekosteinen. Angenommen der Schüler positioniert sich nach seinem Empfinden bei 3, dann kann mit ihm überlegt werden

³⁴ Weitere Kommunikationsstrategien finden sich in dem kleinen aber feinen Buch (Prior, 2010).

was nötig ist, damit 4 erreicht wird. Es ist gar nicht wichtig, sofort einen Idealzustand herzustellen, sondern einen positiven Unterschied zu erarbeiten.

Solche Skalierungen funktionieren auch in Gruppen. Dazu verwendet man verschiedenfarbige Glassteine, fünf rote und fünf grüne zum Beispiel. Dann sollte jedes Gruppenmitglied bezogen auf das zu behandelnde Thema sein Gefühl „auslegen“. Die roten Steine stehen für belastende Gefühle, die grünen für positive Empfindungen. Es geht um die Relation der roten zu den grünen Steinen. Auf diese Weise muss zunächst niemand persönlich über ein schwieriges Thema sprechen und drückt dennoch seine Stimmung differenziert aus. Gezeigt wird nicht wie schlecht sich jemand fühlt, sondern wie schlecht und wie gut. Anschließend kann dann das Gespräch über die Gründe für die ausgelegten Steine geführt werden oder/und darüber diskutiert werden, was notwendig wäre, dass ein (!) roter Stein weniger und/oder ein grüner Stein mehr ausgelegt werden könnte.

Ratsuchende beschreiben ihre Situation oft unter der Verwendung von Metaphern. Für den Berater ist es wichtige, diese Schlüsselworte oder Bilder wahrzunehmen und möglichst in diesem Sprachmuster das Gespräch weiter zu führen.

Beispiel:

Schüler: „Ich spüre gar kein Feuer mehr in mir. Ich weiß überhaupt nicht, wie ich das wieder entzünden kann, um die Prüfung zu schaffen?“

Berater: „Sie wollen sich also auf Suche nach einem Streichholz begeben?“ oder „Gibt es etwas in Ihnen, für das Sie jetzt noch brennen, das nicht mit der Schule zu tun hat?“ In der Folge des Gesprächs könnte versucht werden daran anknüpfend zu überlegen, ob es eine Möglichkeit gibt, den „Funken“ auf die Schule überspringen zu lassen.

Schüler: „Ich kämpfe schon die ganze Zeit für meine guten Noten.“

Berater: „Das hört sich sehr nach Krieg an. Wer kämpft denn da gegen wen?“ oder „Wann haben Sie denn das letzte Mal eine Schlacht gewonnen?“

Schüler: „Ich koche vor Wut, wenn ich erlebe, wie wenig meine Mitschüler sich in der Gruppenarbeit engagieren.“

Berater: „Welche Zutaten verwenden Sie eigentlich, um richtig gut zu kochen?“

Die letzte Frage des Beraters in den Beispielen ist natürlich eine Provokation. Wenn ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Ratsuchendem und Berater aufgebaut ist, sind diese Fragen durchaus erlaubt und oft sehr hilfreich.

1.2.7.6 Die Macht des Schweigens

Watzlawick hat bekanntermaßen als erstes praktisches Axiom der Kommunikation beschrieben, dass zwei Personen in der Begegnung miteinander nicht nicht kommunizieren können. Damit ist gemeint, dass neben den verbalen auch nonverbale Äußerungen eine kommunikative Wirkung haben.

Noch weiter geht das bewusste Schweigen. Auch das hat eine kommunikative Wirkung, die nicht im Zusammenhang mit Gestik oder Mimik steht. Gelingt es einem Berater beim Ratsuchenden einen Impuls zur freiwilligen Neukonstruktion seiner Wirklichkeit zu setzen, dann braucht der Zeit für diese Konstruktion. Das ist in erster Linie ein innerer Prozess. Dazu muss nachgedacht werden. Nachdenken macht wenig Geräusche und zeigt sich nach außen hin durch Schweigen. Da Beratung diese Veränderung zum Ziel hat, ist es auch geboten, dass Berater Schweigen aushalten können. Nur so entwickelt sich die volle Kraft des Impulses. Richtig Schweigen zu können ist demnach eine Kunst, die für die Beratung unerlässlich ist. Leider sind viele Menschen in der medialen Welt es nicht mehr gewohnt, Stille zu erdulden.

Schweigen ist in Bezug auf den später noch zu beschreibenden Umgang mit den Themen Tod und Trauer wichtig. Stille dient in solchen Momenten des Überbringens einer extrem belastenden Nachricht dem Zulassen eigener Emotionen. Es ist Ausdruck der Tatsache, dass man angesichts des Todes zum Beispiel selber sprachlos ist. Beratung sollte allerdings nicht in der Sprachlosigkeit verharren sondern weiter führen, Lösungen erarbeiten. Unter Umständen liegen Lösungen auch „nur“ darin, nach Ressourcen zu suchen, die die Situation erträglich machen.

1.2.8 Entspannungstraining – Muskelrelaxation nach Jacobson

Das Modell der Transaktionsanalyse beschreibt einen „Ich-bin-ok“ – Zustand als Ideal für Menschen, die effektiv kommunizieren wollen oder müssen. Das gilt folglich auch für Berater. Dabei ist es gar nicht so einfach, sich immer „ok“ zu fühlen. Gerade auch der Beruf des Lehrers bringt ständig wachsende Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit mit sich. Mit der Methode der „Muskelentspannung nach Jacobson“ (auch: Progressive Relaxation) gelingt es besonders gut sich auch innerhalb belastender Situation effektiv entspannen zu können und damit in einen guten Zustand zu gelangen³⁵.

Der Arzt Edmund Jacobson hat diese Methode bereits in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts in den USA entwickelt. Sie basiert auf der Erkenntnis, dass Muskeln nicht nur bei körperlichen Belastungen beteiligt sind. Bei schweren körperlichen Tätigkeiten steigt die Muskelspannung stark an, jeder kennt das aus eigener Erfahrung. Das gleiche Phänomen tritt aber auch bei psychischen Belastungen wie Angst, Stress oder Nervosität auf. Das hängt damit zusammen, dass der Körper sich auf diese Weise auf eine Fluchtreaktion vorbereitet. Der Neandertaler brauchte das noch zum Überleben. Dem modernen Menschen wird dieser „Instinkt“ zum Nachteil. Der Zusammenhang von psychischen und physischen Phänomenen funktioniert aber auch in anderer Richtung. So wirkt eine Entspannung der Muskeln auch entspannend auf den Geist. Hormone und chemischen Botenstoffe sind dafür verantwortlich. Diese Erkenntnis machte sich Jacobson zu nutze.

Problematisch ist für viele Menschen jedoch die bewusste Herstellung von Entspannung. Da Muskeln auch im entspannten Zustand nicht schlaff herumhängen, sondern immer einen gewissen Tonus aufweisen, ist es gar nicht leicht festzustellen, wann ein Muskel entspannt ist. Jacobson bediente sich eines Tricks. Zunächst wird ein bestimmter Muskel für einen kurzen Moment bewusst stark angespannt um anschließend die Spannung ruckartig zurück zu nehmen. Dieser entspannte Zustand wird dann für einen längeren Zeitraum wahrgenommen. Es wird nachgespürt, welche Effekte damit verbunden sind. Vor allem Schwere und Wärme lassen sich in der Regel sehr schnell feststellen. Weil Muskeln trainiert werden wollen, baut auch die Progressive Muskelrelaxation auf den Trainingseffekt. Man spricht von Ankern, die durch das regelmäßige Üben gesetzt werden. Dadurch gelingt es mit der Zeit, eine schnellere und tiefere Entspannung herzustellen. Durch dieses Ankern gelingt es mit der Zeit auch mit einer kleinen Anspannung-Entspannung-Übung einen sehr tiefen Entspannungszustand jederzeit und überall herstellen zu können. Eine Übung wie die Zehenfaust oder das Zusammenpressen von Daumen und Mittelfinger werden von den Menschen in der Umgebung noch nicht einmal wahrgenommen. Um den Trainingseffekt zu erzielen ist ein tägliches Üben angeraten.

Die Grundsätze für die An- und Entspannung der Muskelentspannung nach Jacobson lauten:

- Die Anspannung erfolgt nur für einen sehr kurzen Zeitraum: 2-4 Sekunden(!)
- Die Anspannung hat ihre Grenze beim Schmerz. Dieser sollte nicht zu spüren sein.
- Während der Anspannung wird gleichmäßig und ruhig weiter geatmet.

³⁵ Auch wenn die Muskelentspannung nach Jacobson leicht zu erlernen ist und kaum Nebenwirkungen bekannt sind, sollten nur körperlich und seelisch gesunde Menschen in eigener Verantwortung diese Methode selbstständig erlernen. Entsprechende Kurse werden in der Regel über VHS oder andere Träger angeboten.

- Die Entspannung/ das Lockern sollte immer abrupt geschehen. Dabei wird tief ausgeatmet. Der Atmung sollte allerdings keine Beachtung geschenkt werden.
- Der körperlichen Reaktion wird nachgespürt. Dafür sollten sich Zeit genommen werden: ca. 2 Minuten

Um die entspannenden Effekte zu Beginn des Trainings schneller erfahrbar machen zu können, kann es sinnvoll sein, die Übungen im Liegen durchzuführen. Um die Entspannung zu unterstützen, kann ein kleines Kissen in den Nacken gelegt werden. Grundsätzlich sollte aber auch in alltagsüblichen Körperhaltungen geübt werden. So lassen sich die entspannenden Effekte sehr schnell in allen Situationen abrufen. Auch dabei ist eine möglichst bequeme Haltung einzunehmen. Für die progressive Muskelrelaxation nach Jacobson werden eine Lang- und eine Kurzform für das regelmäßige Training beschrieben. Zwischendurch können auch einzelne Übungen daraus zur Entspannung verwendet werden.

Langform:

- Schreibhand: Faust ballen und zum Unterarm ziehen
- Oberarm (Schreibhand): Ellenbogen bei geöffneter Hand anwinkeln
- Andere Hand: Faust ballen und zum Unterarm ziehen
- Anderer Oberarm: Ellenbogen bei geöffneter Hand anwinkeln
- Zehenfaust: dazu werden die Zehen nach unten gezogen, als wenn man eine Krallen machen wollte. Alternativ können die Zehen auch gespreizt werden
- Füße strecken: Die Ferse steht auf dem Boden, die Fußspitze wird nach vorne gestreckt
- Zehen hochziehen: Die Ferse steht auf dem Boden, die Zehen werden zum Unterschenkel gezogen
- Schienbein spannen: Ferse leicht anheben
- Waden spannen: Ferse auf den Boden drücken
- Gesäßmuskel spannen
- Stirn: Augenbrauen hochziehen und Stirn runzeln
- Augen: Augen zusammenkneifen
- Kiefer und Mund: Zähne aufeinanderbeißen und Lippen zusammenpressen
- Nacken: Kinn Richtung Brust drücken
- Schultern: Richtung Ohren senkrecht hochziehen, oder nach hinten drücken
- Bauch: Bauchdecke hart machen oder einziehen

Kurzform:

- Arme: beide Hände zu Fäusten ballen und gleichzeitig Ellenbogen Anwinkeln
- Kopf: Augenbrauen hochziehen, Stirn runzeln, Zähne zusammenbeißen und gleichzeitig Lippen pressen
- Schultern und Bauch: Schultern nach hinten drücken und gleichzeitig Bauchdecke hart machen
- Beine: Beide Fersen auf den Boden drücken, die Zehen zum Unterschenkel anziehen, dabei die Oberschenkel und die Gesäßmuskeln anspannen.

Vor allem zu Beginn eines Trainings kann es zu körperlichen Irritationen in Form von Kribbeln, Muskelzuckungen, aber auch Schwindel oder Herzklopfen kommen. Die beiden erstgenannten Symptome weisen auf eine beginnende Entspannung hin, die letztgenannten können darauf hindeuten, dass die Person eventuell die Augen geschlossen hat und das zu Unwohlsein führt. Oft hilft es, wenn während der Übung die Augen geöffnet bleiben. Weil es, vor allem beim Trainieren der Langform, vor-

kommt, dass die Übenden einschlafen, kann diese Form sehr gut im Bett vor dem Einschlafen geübt werden.

1.2.9 Konflikte moderieren

Sehr häufig kommen Schüler anlässlich von Streitigkeiten in die Beratung. Sie leiden darunter und benötigen Hilfe bei der Konfliktlösung. Zunächst sei festgestellt, dass Konflikte etwas Normales im Zusammenleben von Menschen sind und der Entwicklung einer Gesellschaft sowohl in technischer als auch in sozialer Hinsicht dienen. Trotz dieser offensichtlichen Normalität von Konflikten ist nur selten ein normaler Umgang mit ihnen erkennbar. Viele Menschen scheuen Konflikte, weil eine inadäquate Bearbeitung eines Konflikts häufig zu belastenden Beziehungen führt. Andere Menschen, so der Eindruck, suchen Konflikte geradezu und führen möglichst jede Situation in eine belastende Auseinandersetzung. Gerade bei Jugendlichen ist zu beobachten, dass sie noch kein konstruktives Konfliktmanagement kennen. Das kann auf fehlende Übung zurückgeführt werden. In der Erziehung werden Konflikte zwischen Kindern oder minderjährigen Jugendlichen und ihren Eltern oft mit Macht gelöst. Bis zu einem gewissen Grad ist das auch nachvollziehbar um die Jugendlichen vor unabsehbaren Gefahren zu schützen. Für Erwachsene, vor allem für Eltern, ist es schwierig, in der kontinuierlichen Entwicklung der Heranwachsenden immer den richtigen Zeitpunkt zu finden, ihnen mehr Selbstverantwortung zu geben. Als professionelle Berater sollte das mit den ratsuchenden Schülern eingeübt werden. So sind Kenntnisse über Konflikttheorie und mediative Streitschlichtung sehr hilfreich, damit Schüler sie für ihre erlebten Konflikte anwenden können.

1.2.9.1 Konflikttheorie

Wenn Menschen in Beziehung zueinander stehen, dann geschieht das niemals konfliktfrei. Unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung der gleichen Situation kann zu einem Dissens führen. Wenn zusätzlich noch differierende Bedürfnisse im Hintergrund mitschwingen, kann der Konflikt offen ausbrechen.

Beispiel:

Im Klassenraum steht das Fenster offen. Ruth steht auf und schließt das Fenster. In der folgenden Gruppenarbeitsphase weigert sich Simone, in einer Gruppe mit Ruth zusammenzuarbeiten. Der Lehrer ist irritiert, fragt warum Simone sich weigert und erfährt lediglich, dass Ruth doof sei, weil sie das Fenster geschlossen hat.

Was ist passiert?

Situation und Wahrnehmung, für alle offensichtlich: Ein geöffnetes Fenster wird durch eine Schülerin geschlossen.

Bewertung Ruth, für alle offensichtlich: Das Fenster zu schließen ist richtig.

Bewertung Simone, für alle offensichtlich: Das Fenster zu schließen ist falsch.

Bedürfnis Ruth, nicht offensichtlich: Mir ist kalt.

Bedürfnis Simone, nicht offensichtlich: Ich brauche Sauerstoff zum Denken.

Lassen wir zunächst die Gründe außer Betracht, warum Simone nicht gesagt hat, dass sie das Fenster gerne geöffnet haben will (da liegt vermutlich noch ein Beziehungs-, bzw. Machtproblem in der Luft), zeigt das Beispiel deutlich, welche Effekte sich durch die unterschiedliche Wahrnehmung von Situationen ergeben können. Allerdings spielt gerade der Machtaspekt in der Beziehung zwischen Menschen eine bedeutsame Rolle, in der zwischen Ausbilder und Auszubildendem besonders.

Der Ausgang unseres Beispiels ist typisch im Konfliktverhalten von Menschen. Es zeigen sich Effekte in Situationen, die mit der Ausgangssituation nichts zu tun haben.

Für das Verständnis von Konflikten ist zunächst wichtig, dass sie in der Regel von dieser unterschiedlichen Bewertung von Situationen im Zusammenhang mit jeweils verschiedenen Bedürfnissen ausgehen. Weiterhin ist bedeutsam, dass Konflikte sich in unterschiedlicher Form zeigen. Als heiße oder kalte Konflikte. Heiße Konflikte sind daran erkennbar, dass offen miteinander gekämpft wird. Der kalte Konflikt ist eher unscheinbar und undurchsichtig. Manchmal wechselt ein Konflikt im Verlauf der Eskalationsstufen auch seine Erscheinungsform. Für Berater ist es bedeutsam, kalte Konflikte zu erkennen und entsprechend zu reagieren. Sie sind in der Regel Ausdruck von Ohnmacht, Schutzbedürfnis und zumindest angeknackstem Selbstwertgefühl.³⁶ Ein entsprechend vorsichtiges Ansprechen und Vertrauen schaffen ist dann in besonderem Maß erforderlich.

Der Psychologe und Organisationswissenschaftler Friedrich Glasl hat durch ausführliche Forschungen neun Eskalationsstufen zur Konfliktanalyse ausmachen können³⁷.

1. Verhärtung: gelegentlich prallen unterschiedliche Meinungen aufeinander, es kommt zu Spannungen zwischen den Konfliktparteien
2. Polemik und Debatte: Die Parteien finden Strategien und Argumente um den anderen zu überzeugen. Erstes schwarz-weiß-Denken ist zu erkennen.
3. Taten statt Worte: Die andere Partei wird vor vollendete Tatsachen gestellt. Reden führt ja zu nichts.
4. Koalitionen und Sorge um Image: Durch Aufbau eines negativen Feindbildes und Werbung um Anhänger wird der Gegner in die Defensive gebracht. Nicht mehr nur die Ausgangssituation ist im Blick, sondern der Andere wird generell negativ gesehen und dargestellt.
5. Gesichtsverlust: Direkte und häufig auch öffentliche Angriffe werten den Gegner weiter ab. Ziel ist vor allem, dessen moralische Integrität zu destabilisieren.
6. Drohstrategien und Erpressung: Ultimaten werden im Zusammenhang mit Drohungen gestellt. Das geschieht meistens gegenseitig.
7. Begrenzte Vernichtungsschläge: Verdinglichung des Gegners. Deshalb sind begrenzte Vernichtungsschläge und die Umkehr von Tugenden auch legitim.
8. Zersplitterung, totale Zerstörung: Es geht nur noch um die Zerstörung des anderen, alle Energie wird dafür benötigt.
9. Gemeinsam in den Abgrund: Im Unterschied zur Eskalationsstufe 8 nimmt man jetzt auch in Kauf, dass man selber, ebenso wie der Gegner, durch die Handlungen völlig zerstört wird.

Während der Eskalation eines Konflikts haben die streitenden Parteien schnell die Fähigkeit verloren, gemeinsam nach Auswegen und Lösungen zu suchen. In der Eskalationssystematik wird dies bereits ab Stufe 3 angenommen. Eine Moderation durch eine neutrale Person kann die Streitschlichtung ermöglichen. Dazu wird der Konflikt sorgsam auf die nächste niedrigere Eskalationsebene geführt.

1.2.9.2 Streitschlichtung und mediative Grundsätze

Konflikte können auf unterschiedliche Weise gelöst werden. Weit verbreitet ist es, einen Schuldigen ausfindig zu machen, der sein Verhalten dann ändern soll, damit es zukünftig zu einer tragfähigen Beziehung kommt. Vor Gericht ist das das übliche Verfahren. Am Ende gibt es einen Gewinner und einen Verliere. Dieses Verfahren wird allerdings vielen Situationen menschlicher Beziehungen nicht gerecht. Wie die Systemtheorie erkennen lässt, lebt jeder Mensch mit einer eigenen Wirklichkeitskonstruktion der Realität. Nimmt also Situationen so wahr und interpretiert sie entsprechend, wie es mit den eigenen Vorerfahrungen und Prägungen möglich ist. Durch diese unterschiedliche Interpreta-

³⁶ (Ballreich, et al., 2011), S. 76f.

³⁷ (Ballreich, et al., 2011), S. 82

tion derselben Situation kommt es zu mehr oder weniger heftigen Auseinandersetzungen darüber. Um in der Konfliktbearbeitung dieser Erkenntnis Rechnung zu tragen, hat sich neben dem Gerichtsverfahren auch die Mediation als eigenständiges außergerichtliches Verfahren etabliert. Mediation basiert auf der Annahme, dass die Ursache jeden Konflikts bei allen Beteiligten zu finden ist. Eine einseitige Schuldzuweisung ist in der Regel unangemessen. Folglich kann eine nachhaltige Konfliktlösung auch nur durch das Zusammenwirken der daran beteiligten Personen geschehen. Das Ziel jeder Konfliktmoderation, die zu nachhaltigen Lösungen führen will, muss es sein, dass die streitenden Parteien sich auf Augenhöhe begegnen.

Das Grundmodell der Mediation³⁸ beschreibt sieben Phasen, in denen die Person des Mediators den neutralen oder allparteilichen Moderator und Prozessbegleiter übernimmt.

1. Vorphase, Einleitung der Mediation (die Bereitschaft zur Streitschlichtung wird erklärt, die Streitthemen werden benannt)
2. Sichtweisen (die verschiedenen Perspektiven werden dargestellt, verstanden und nach Möglichkeit anerkannt)
3. Gefühle (auch die damit verbundenen Empfindungen sind gegenseitig mitzuteilen, Versuch des sich Einfühlens in die andere Partei - Empathie zeigen)
4. Bedürfnisse (hinter jeder Position steckt ein Bedürfnis, dieses muss der andere zur Kenntnis nehmen)³⁹
5. Handlungsoptionen (gemeinsame Suche der Parteien nach Lösungen, möglichst viele finden)
6. Übereinkunft (Entscheidung für eine Lösung wird getroffen, Verabredungen werden getroffen, nächste konkrete Schritte zur Umsetzung werden vereinbart)
7. Umsetzung (evtl. unter Begleitung des Mediators zur Sicherung)

Wie zu erkennen ist, gibt es durchaus einige Gemeinsamkeiten mit einer „normalen“ Beratung. Die Anforderungen an die Neutralität⁴⁰ des Streitschlichters sind vergleichbar zu den Grundhaltungen von Beratern, keine Ratschläge zu geben oder Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Stattdessen wird der Prozess gesteuert. In der Mediation geht es, anders als in der bisher beschriebenen Beratung, nicht nur darum, dass ein Ratsuchender seine eigene Sichtweise und sein Handeln reflektiert. Es geht darum, zwei konträren Parteien diese Reflektion zu ermöglichen und zum gegenseitigen Verständnis und damit der Erweiterung der jeweiligen „Landkarte“ beizutragen. Schließlich wird mit Motivierung und Anregung zu kreativem Denken eine möglichst vielfältige Lösungsfindung herbeigeführt.

1.2.10 Ziele formulieren

Ziele sind keine Wünsche. „Ich wünsche mir, dass ich am Berufskolleg mein Abitur bekomme“ von einem Hauptschüler gesagt wirkt wie der Wunsch, zu Weihnachten einen Computer geschenkt zu bekommen. Ohne eigenes Zutun, wie durch ein Wunder soll das Gewünschte ihm zufliegen. So lan-

³⁸ Nach (Ballreich, et al., 2011), S. 250.

³⁹ Vorbild ist das Harvard-Konzept. Mit dessen Hilfe gelang es 1978 den Sinai-Konflikt in Camp David zu lösen. Die Ägypter hatten das Bedürfnis, als souveräner Staat, der sie erst seit kurzem waren, nichts von ihrem Hoheitsgebiet abzugeben. Der Staat Israel hatte das Bedürfnis nach erhöhter Sicherheit und wollte keine Waffenpräsenz in unmittelbarer Nähe, deshalb hatten sie den Sinai besetzt. Nachdem die Bedürfnisse benannt waren, lag die Lösung fast auf der Hand. Die Sinai-Halbinsel blieb weiterhin ägyptisches Staatsgebiet, allerdings ohne militärische Präsenz der Ägypter.

⁴⁰ In der Mediation wird häufig auch der Begriff „Allparteilichkeit“ verwendet. Damit soll der Mediator als jemand profiliert werden, der ein Interesse daran hat, allen Konfliktparteien gleichermaßen zur Interessenvertretung zur Verfügung zu stehen.

ge in der Beratung nur Wünsche und keine Ziele formuliert sind, ist deren Realisierung auch vom Zufall abhängig. Jede professionelle Beratung kann da nicht weiter helfen.

Gute Ziele sind wie Leuchttürme es für die Schifffahrt sind (im Zeitalter von GPS eher waren). Man braucht sie um sich zu orientieren, muss sie allerdings nicht wirklich erreichen. Manches Schiff wäre sonst zerbrochen, wenn es den auf dem Land befindlichen Leuchtturm wirklich versuchte zu erreichen.

Gut formulierte Ziele haben die Eigenschaft, die Motivation zu stärken. Wann aber ist ein Ziel gut formuliert? In der Lebenssituationsberatung hat man es oft mit Schülern zu tun, die sich mit dem Schulbesuch schwer tun. Wenn man sie danach fragt, welches Ziel sie mit dem Besuch des Bildungsganges verfolgen, dann hört man oft, dass sie den Abschluss machen wollen. Das ist aber zunächst nur ein Stück Papier. Sicherlich ein Papier das Türen öffnet, aber reicht das als Zielvorstellung aus?

Die einschlägige Literatur zum Selbstmanagement beschreibt die Kriterien für Ziele mit dem Akronym SMART⁴¹.

Sie sind

S = spezifisch

M= messbar

A = aktionsorientiert oder affirmativ

R = realistisch

T = terminiert

Spezifisch meint in diesem Zusammenhang, dass es erlebbar ist. Kann es in der Beratung gelingen, dass sich der Schüler die Übergabe des Abschlusszeugnisses lebendig vorstellt, dass er genau die damit zusammenhängenden Umstände haben möchte, wie es dann riecht, wer alles dabei ist und so weiter, dann kann das ein Ziel werden. Häufig erlebe ich jedoch, dass das Ziel hinter der Zeugnisübergabe liegt. In der Ausbildung, oder besser noch, wenn die beendet wurde, wenn das „echte“ Leben losgeht. Das Zeugnis wird so zu einem Zwischenziel, das man eben haben muss. Aber die Motivation das große Ziel zu erreichen reicht dann, um die Lasten auf sich zu nehmen, das nahe Ziel zu erreichen.

Messbar ist ein Ziel dann, wenn man es so konkret beschreiben kann, dass das überprüft werden kann. „Ich möchte abnehmen“ ist kein gutes Ziel, es ist zu wenig messbar. „Ich möchte 4 Kilo abnehmen“ ist dagegen messbar. Und wenn ich 3 Kilo geschafft habe, dann sind das immerhin schon 75%. Ich bin also auf dem besten Weg zur Zielerreichung.

Mit *aktionsorientiert* wird die positive Formulierung eines Ziels verbunden. Es reicht nicht, wenn der Schüler weniger am Computer spielen will. Was will er stattdessen positiv machen ist doch die Frage. Mehr lernen wäre zwar positiv, aber wieder nicht messbar. Manchen Menschen fällt es schwer, positiv zu formulieren was sie wollen, zum Beispiel in ihrem Beruf. Dann kann es sinnvoll sein, das zu benennen was am Schlimmsten vorstellbar ist und in der Umkehrung zu überprüfen, ob dort das Positive zu finden ist.

Eigentlich ist es klar, dass Ziele *realistisch* sein sollten. Der Hauptschüler, der als Ziel formuliert, er möchte das Abitur machen, wird sich überschätzen, wenn er das in einem Jahr machen will. Aber warum soll das nicht in 5 Jahren geschehen können? Um den Realitätsgehalt zu überprüfen eignet sich die Frage nach den Ressourcen, die den Schüler zu dieser Einschätzung bringen.

⁴¹ Z.B. (Seiwert, 2002), S. 118f.

Beispiel:

So führt das Ziel Millionär zu werden unmittelbar zu der Frage, wann und auf welchem Weg. Wenn der Ratsuchende ernst genommen wird und es in der Lösungsformulierung auch möglichst kein Tabu geben sollte, kommen dann etwas abwegige Ideen auf den Tisch wie: Bank ausrauben oder Lotto spielen. Bisher habe ich noch keinen Schüler in der Beratung erlebt, der dann an dem Wunsch festgehalten hat, Millionär zu werden. Es wird sehr schnell aus dem Spiel der notwendige Ernst und die Vorstellungen werden korrigiert und damit zum Ziel.

Schüler: Naja, nicht unbedingt Millionär, aber ich will so viel Geld verdienen, dass man davon gut leben kann.

Lehrer: Wie viel ist das denn?

Schüler: Etwas mehr als mein Vater verdient.

Lehrer: Weißt du denn, wie viel das ist?

Terminiert sollte ein Ziel deshalb sein, damit man eine Grundlage zur Überprüfung hat. Wer nicht weiß bis wann er etwas erledigt haben will, kann sich eben auch ewig Zeit lassen. Wer bis zu den Osterferien ein Referat fertig haben will, mit dem kann überprüft werden, wie viel von dem Referat schon geschafft wurde, wenn es noch nicht ganz fertig ist. Es kann dann überlegt werden, woran die volle Erreichung gescheitert ist und dann nachbessern (natürlich wieder mit einer konkreten Terminierung).

1.2.11 Tod und Trauer in der Schule

Schüler an Berufskollegs machen auf Grund ihres Alters deutlich häufiger Erfahrungen mit den Themen Tod und Trauer in ihrem Umfeld, als das bei jüngeren Schülern der Fall ist. Der Schulwegunfall zählt da ebenso dazu wie Todesfälle durch Unfall oder Krankheit bei Mitschülern oder Lehrern. Auch schwerste Erkrankungen von Familienangehörigen oder Mitschülern oder vielleicht sogar ein Suizid führen in eine besondere Belastungssituation. An einen normalen Schulbetrieb ist in so einem Fall nicht zu denken. Schulpsychologen oder auch die qualifizierten Notfallseelsorger stehen als externe Helfer in der Regel der Institution Schule zur Verfügung. Für eine unverzügliche „Erstversorgung“ und auch für die nachhaltige Trauerarbeit ist es sinnvoll, wenn Beratungslehrer für diese Thematik geschult sind.

Die angeführten Beispiele – darüber hinaus gibt es aber noch weitere, wie sexueller Missbrauch, Gewalterfahrungen, Erpressung, usw. – sind sogenannte extrem belastende Ereignisse. Man spricht dann davon, wenn Menschen durch eine solch unerträgliche Situation in Todesnähe kommen. Es wird damit gerechnet, dass 30-60% aller Menschen im Laufe ihres Lebens eine solche extrem belastende Situation erleiden.⁴² Eine solche Erfahrung löst bei Menschen ein sogenanntes akutes Trauma aus. Damit werden bestimmte körperliche Reaktionen und Verhaltensweisen bezeichnet, die ein Schutzmechanismus des Körpers sind. Ganz normale posttraumatische Belastungsreaktion sind beispielsweise

- Angstzustände und erhöhte Schreckhaftigkeit
- Alpträume und Schlafstörungen
- häufiges Wiedererleben von Teilen des Traumas
- Vermeidung von Reizen, die mit dem Trauma zu tun haben
- Gefühle von Empfindungslosigkeit, losgelöst sein von anderen, Einsamkeit, Entfremdung von Nahestehenden, Kontaktunwilligkeit
- Beeinträchtigung der Wahrnehmung der Umwelt, des eigenen Körpers, eigener Gefühle

⁴² (Huber, 2009), S. 67.

- Konzentrations- und Leistungsstörungen

Es ist keineswegs so, dass diese körperlichen Symptome durch willentliche Steuerung vermieden, geschweige denn abgestellt werden können. Sie gehören, in individuell unterschiedlicher Weise, zum Erleben eines belastenden Ereignisses dazu. Die Weltgesundheitsorganisation weist deshalb einer akuten Traumatisierung keinen Krankheitswert zu. Zwei Drittel aller Betroffenen kommen ohne langfristige Schäden aus. Damit aus einer akuten traumatischen Erfahrung keine Posttraumatische Belastungsstörung PTB(S) (auch Post-Traumatic-Stress-Disorder, PTSD genannt) wird, sollten bei der ersten Hilfe in solchen Situation einige Grundsätze beachtet werden:

- Betroffene dürfen sich als Opfer fühlen und nicht in irgend einer Weise als mitschuldig oder gar alleinschuldig; das ist zum Beispiel möglich durch Aufklärung über Trauma
- Stabilisierungsprozess
- Informationsaustausch der Helfer

auf gar keinen Fall:

- so tun als ob nichts geschehen ist oder dass es der betroffenen Person nichts ausmachen darf („Stell dich nicht so an“ - „ein Indianer kennt keinen Schmerz“)
- so tun, als sei das Trauma die ultimative Katastrophe („Darunter wirst du dein Leben lang leiden“ - „So was verschwindet nie“)

Zu den erprobten Hilfen nach einer traumatischen Erfahrung zählt auch das Debriefing, ein Gesprächsangebot unmittelbar nach dem Ereignis, bei dem über die erlebten Gefühle gesprochen wird. Allerdings muss dieses Angebot sehr sorgsam eingesetzt werden und ist nicht in jeder Situation hilfreich. Der Laie sollte es deshalb nicht verwenden. Besser ist es, den Betroffenen in Ruhe zu lassen, wenn er es will, aber aufmerksam bleiben und sich immer wieder als Begleiter anbieten.

Da die Schule zum stabilen Umfeld eines Jugendlichen zu zählen ist, sollten betroffene Schüler nicht vorschnell nach Hause entlassen werden, wenn das Thema Tod oder tiefe Trauer die Schule oder eine Klasse betrifft. Hilfreicher ist es, eine Betreuung an der Schule zu organisieren.

Ist eine größere Gruppe von einem tragischen Ereignis betroffen, sind besondere Maßnahmen zu ergreifen. Sollte das Ereignis an der Schule eingetreten sein, ist zunächst für eine Abschirmung der Betroffenen zu sorgen. Gibt es einen Verletzten, wird zunächst die übliche erste Hilfe geleistet. Zusätzlich sollte sich auch um die Zeugen gekümmert werden. Handelt es sich um ein externes Ereignis, von dem eine Schülergruppe betroffen ist, zum Beispiel durch den Unfalltod eines Mitschülers, ist mit dieser Gruppe wie mit der Zeugengruppe ein Gespräch zu führen:

- Alle Schüler werden möglichst gleichzeitig offiziell und persönlich informiert, dazu werden sie in einem Raum versammelt.
- Personen stellen sich in ihren Funktionen vor (z.B. Moderator, Berater, Vertreter der Schulleitung, Schriftführer). Verlässlichkeit wird demonstriert: „Was wir hier tun, ist ein bewährtes Konzept, das Ihnen helfen wird, die Situation zu überstehen“. Hoffnung und Zuversicht werden als Haltung durch die Begleiter oder Helfer ausgedrückt. Ruhige Sprache und Aufmerksamkeit sind sehr wichtig.
- Es wird darauf hingewiesen, dass nur gesicherte Informationen erteilt werden. Damit werden Gerüchte verhindert. Es werden auch nur gesicherte Informationen gegeben.
- Erläuterungen zu den möglichen normalen (!) posttraumatischen Reaktionen werden gegeben.
- Möglichkeiten der Bewältigung werden benannt oder miteinander besprochen. Dazu gehören das Gespräch miteinander, Musik, Malen, Briefe schreiben, Erinnerungen austauschen, Ker-

ze anzünden, Foto aufstellen, Trauerrituale besprechen. Es kann auch sinnvoll sein, wenn es sich um eine überschaubare Gruppe handelt, mit Bewältigungsstrategien anzufangen: Gemeinsam spazieren gehen bewegt auch das Denken und fördert das Gespräch untereinander.

- Zum Abschluss sollten Hinweise auf Schulpsychologen (evtl. Vermittlung nötig), Beratungseinrichtungen, weitere Gesprächsangebote, usw. an der Schule gegeben werden.

Weil die körperlichen Reaktionen im Normalfall bis zu vier Wochen andauern können, ist in jedem Fall eine Information an die Erziehungsberechtigten zu geben⁴³.

Da auch die schulischen Helfer sich in der gleichen belastenden Situation befinden, ist auch bei ihnen von einer hohen Betroffenheit auszugehen. Deshalb ist zu empfehlen, dass solche Situationen, möglicherweise im Krisenteam, vorbereitet sind. Papiere mit Abläufen wie in der Situation verfahren werden soll, dienen der Entlastung. Auch qualifizierte Helfer sind in solchen Fällen sehr stark gefordert und sollten über ein gutes Stressbewältigungsmanagement verfügen. Ein kollegialer Austausch ist in jedem Fall geboten.

Auch in den Tagen nach dem Erleben des belastenden Ereignisses sollte eine besondere Aufmerksamkeit gegenüber den Betroffenen herrschen. Hilfsangebote können wiederholt gemacht werden.

Wenn nach etwa vier Wochen immer noch Symptome auftreten, kann es sich um eine Posttraumatische Belastungsstörung PTB(S). Lehrer sind keine Therapeuten und sollten deshalb keine Diagnose stellen und auch in diesem Fall darauf verzichten. Jedoch sollten Betroffenen entsprechende Spezialisten empfohlen werden. Die klassische PTB (S) kann sich in diesen Symptomen äußern:

- quälendes Wiedererleben von traumatischen Sequenzen, Flashbacks, Pseudohalluzinationen
- Übererregung (z.B. Schlafstörung, Konzentrationsstörung, Reizbarkeit)
- Vermeidungssymptome, an alles was an das Trauma erinnert (bis zur Amnesie)
- Gefühl der Losgelöstheit von der Umgebung (Derealisierung) bzw. vom Körper

Chronisch traumatisierte Menschen zeigen darüber hinaus komplexere Symptome: Bindungsstörungen, Depression, motorische Beeinträchtigungen, Lernbeeinträchtigungen, Essstörungen, Persönlichkeitsstörungen ...

In jedem Fall ist eine Heilung durch entsprechende Experten möglich. Das sollte Betroffenen immer wieder deutlich gemacht werden.

1.2.12 Rollen und ihre Widersprüchlichkeit

Beratungslehrer können durch ihre Funktion sehr schnell in widersprüchliche Rollen geraten. Angenommen ein Fachlehrer schickt einen Schüler zum Beratungslehrer, damit der mit dem Schüler dessen Disziplinprobleme im Unterricht bespricht und nach Möglichkeit eine Veränderung herbeiführt. Der Beratungslehrer kann dadurch in unterschiedliche Rollen geraten, je nach Situation:

- Ist er der Arzt, der mit der Beratung einen Schaden heilen soll?
- Ist er der Handlanger des Fachlehrers, der dem Schüler als weitere Instanz seine Defizite bescheinigt und damit den Druck erhöht?
- Wird er der Verantwortungsträger, weil der Fachlehrer die Verantwortung nicht mehr übernehmen will?

⁴³ Formulierungsbeispiele auf CD finden sich in dem zu diesem Thema sehr zu empfehlenden Arbeitsmaterial „Wenn der Notfall eintritt“ – Handbuch für den Umgang mit Tod und anderen Krisen in der Schule (Ev. Luth. Kirche in Bayern, et al., 2007).

- Ist er der ungeliebte Kollege, dem der Fachlehrer mit diesem schwierigen Fall mal richtig Mühe machen will?
- Ist er der Diagnostiker, mit dessen „Fachurteil“ endlich objektive Gründe dafür vorliegen, gegen den Schüler disziplinarisch vorzugehen?

Aus der Sicht eines Schülers können weitere problembehaftete Rollen für den Berater ins Spiel kommen:

- Ist er der Postbote des Schülers, der bei dem Fachlehrer um Verständnis bitten soll für eine schwierige persönliche Situation?
- Ist er der Fachmann, dessen Urteil der Schüler den Eltern gegenüber verwenden kann, damit die sich nachsichtig zeigen?

Besonders kompliziert wird die Rollenkonfusion, wenn neben dem Fachkollegen und einem betroffenen Schüler noch weitere Akteure mitspielen.

- Die Schulleitung zum Beispiel, die mit Hilfe des Urteils des Beratungslehrers gegen den Fachlehrer vorgehen kann.
- Die Eltern, die den Beratungslehrer als Bündnispartner in ihrem Konflikt mit dem Fachlehrer nutzen wollen.
- Die Eltern, die das Urteil des Beratungslehrers nutzen, um alle „Schuld“ von sich zu weisen, damit sie sich nicht ändern müssen.

Der systemisch-konstruktivistische Ansatz sieht einen Schüler nicht nur als das Individuum, das er in der Tat eigentlich ist, sondern betrachtet immer auch die Einflüsse, die durch die Systeme, zu denen er gehört, auf ihn als Individuum einwirken. Ein Beratungslehrer wird also nach Möglichkeit die relevanten Systemkomponenten beteiligen. Sie „sitzen“ sowieso mit am Beratungstisch. Berater sollten Kenntnis von den beschriebenen Rollen haben, in die sie durchaus beabsichtigt gedrängt werden können. Nur ein bewusstes Umgehen damit kann davor schützen, ins offene Messer zu laufen. Vermutet der Berater eine Instrumentalisierung in einer der beschriebenen Rollen, sollte er das ansprechen und klären. Unter Umständen könnte ein erweitertes oder auch ein gesondertes Gespräch mit den relevanten Systemparametern geführt werden. Die Vertraulichkeit des Beratungsgesprächs muss natürlich gewahrt bleiben. Dazu kann dem Ratsuchenden vermittelt werden, welche Bedeutung ein solches Gespräch haben könnte und um Erlaubnis gebeten werden.

Werden Berater von Kollegen um Rat gebeten, wie sie mit schwierigen Schülern umgehen sollen, und ob sie nicht mal mit denen sprechen könnten, sollten sie in ihrer Haltung gegenüber diesen Kollegen nicht als Profis auftreten. Das schwächt den Betroffenen unnötig. Hilfreicher ist Bescheidenheit und ein Angebot der Zusammenarbeit. Für eine individuelle Lösung ist neben dem Schüler auch die Klassensituation inklusive des Fachlehrers in den Blick zu nehmen.

1.2.13 Rechtspflichten und Rechte eines Beratungslehrers

Damit eine Beratung die notwendige Tiefe erreichen kann, sollte sie immer unter dem Grundsatz der Vertraulichkeit geschehen. Nur dann kann es gelingen, dass ein Ratsuchender sich in Bezug auf seine Situation dem Berater gegenüber möglichst weit öffnet. So stellt sich die Frage nach der Verschwiegenheit bzw. der Schweigepflicht. Sie erhält vor allem darin ihre Brisanz, weil es in der Lebenssituationsberatung hin und wieder vorkommt, dass ein Schüler von mehr oder weniger kriminellen Handlungen berichtet oder berichten will. Das bezieht sich sowohl auf Taten in die er als Opfer oder auch als Täter involviert ist. Beratungslehrer befinden sich deshalb häufig in der Spannung zwischen dem Gebot der Verschwiegenheit und der Offenbarungspflicht. In diesem Kapitel geht es darum, einen rechtlichen Rahmen zu beschreiben, der bei der Entscheidung eine Hilfe bieten soll. Deutsches Recht zeichnet sich dadurch aus, dass es nicht starr und verbindlich für jeden Einzelfall

formuliert ist. Eine römische Redewendung weiß schon, „vor Gericht und auf hoher See sei man in Gottes Hand“. Auch für Beratungslehrer gibt es dementsprechend keine klare Lösung, sondern einen Ermessensspielraum, der eigenverantwortlich ausgefüllt werden muss.

1.2.13.1 § 203 Strafgesetzbuch: Schweigepflicht

Die Schweigepflicht bindet nach § 203 (STGB) Angehörige verschiedener Berufsgruppen, fremde Geheimnisse, die ihnen bei der Berufsausübung anvertraut worden sind, nicht unbefugt zu offenbaren. Die Verletzung der Schweigepflicht kann eine Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr auslösen.

Diese tätigkeitsbezogene Schweigepflicht gilt für Erziehungs- und Jugendberater in Beratungseinrichtungen oder Behörden und somit auch für Lehrer. Strafbar ist dabei das unbefugte Offenbaren eines Geheimnisses. Als schutzwürdiges Interesse gelten gesundheitliche, familiäre und finanzielle Tatsachen. Unter die Verschwiegenheitspflicht fallen auch Akten und Unterlagen. Allerdings gilt die Schweigepflicht nicht unbedingt innerhalb einer Institution. So kann die Schulleitung aus sachlich begründetem Anlass (z.B., weil gegen den Beratungslehrer Beschwerde erhoben wurde) Einblick in Unterlagen nehmen.

Außerdem besteht eine Mitteilungspflicht gegenüber den Eltern, denn Schule und Elternhaus sind zur Zusammenarbeit verpflichtet. Aber auch diese grundsätzliche Regelung kennt Ausnahmen. In Fällen der Beratung von minderjährigen Schülern ohne Elternbeteiligung stellt sich die Frage der Beurteilung der Grundrechtsmündigkeit des Schülers. Die ist im Allgemeinen ab dem 14. Lebensjahr gegeben, hängt aber sehr von dem Entwicklungsstand des Jugendlichen ab und ergibt sich meistens aus dem Beratungsgespräch. Es liegt also im Ermessen des Beraters, die Eltern einzubeziehen oder eben nicht. Der Berater kann sich von den Ratsuchenden von der Schweigepflicht schriftlich entbinden lassen.

Wegen der existierenden Grauzone ist es dringend zu empfehlen, sich mit Kollegen in der Beratung auszutauschen. Hilfreich ist auch oft eine Einschätzung durch die Schulpsychologen. Im Zweifelsfall sollte auch die Schulleitung einbezogen und um eine Stellungnahme gebeten werden. Die trägt schließlich die Verantwortung für das Schulleben.

1.2.13.2 § 138 Strafgesetzbuch: Offenbarungspflicht

Das Gesetz sieht in einigen Fällen vor, dass der Berater als Amtsperson verpflichtet ist, das Geheimnis auch gegen (!) den Willen des Ratsuchenden zu offenbaren. Danach macht sich auch derjenige strafbar, der von dem Vorhaben oder der Ausführung hoch krimineller Aktivitäten zu einer Zeit, wo die Ausführung noch verhindert werden kann, eine Anzeige unterlässt. Unterschieden wird dabei zwischen Officialdelikten und sogenannten absoluten oder relativen Antragsdelikten. Officialdelikte und absolute Antragsdelikte sind in jedem Fall zur Anzeige zu bringen. Es handelt sich dabei um Verbrechen, die Haftstrafen von mehr als einem Jahr nach sich ziehen werden und von Amts wegen verfolgt würden. Für Nichtjuristen ist diese Differenzierung nur schwerlich zu treffen. Im Zweifelsfall sollte ein vertrauliches Gespräch mit der Schulleitung gesucht werden. Verantwortlich für die Anzeige einer Straftat durch die Schule ist der Schulleiter.

Das gleiche gilt auch für bereits vollzogene strafbare Handlungen. Einer Vereitelung der Strafverfolgung darf nicht Vorschub geleistet werden.

Beispiel: Ein 17-jähriger Schüler berichtet dem Beratungslehrer, dass er hin und wieder Haschisch raucht. Eigentlich handelt es sich um eine Straftat, allerdings nicht um ein Officialdelikt. Zumindest solange nicht, wie der Konsum lediglich für sich alleine vorgenommen wird und nicht erkennbar andere Schüler betroffen sind, bzw. mit Haschisch an der Schule gehandelt wird. Wünscht der Schüler

die Vertraulichkeit gegenüber seinen Eltern dürfte in diesem Fall die Schweigepflicht des Beratungslehrers gelten, da es sich um einen 17jährigen Schüler handelt. Ebenso besteht keine Offenbarungspflicht. Allerdings kann es im Rahmen der Beratung, wenn der Haschischkonsum der Gegenstand ist, durchaus angezeigt sein, mit dem Schüler zu überlegen, ob eine Information der Eltern zur Lösung seines Problems beitragen könnte. Das hängt natürlich sehr stark davon ab, wie die Eltern vermutlich reagieren werden.

Hat der Berater den Eindruck dass ein Schüler über eine Situation berichten will, die aus den besagten juristischen Gründen unter Umständen von ihm nicht vertraulich behandelt werden kann, sollte er den Schüler vorher (!) darüber informieren. Man darf jedoch davon ausgehen, dass ein Schüler der bewusst von einer solchen Tat berichten will, ein Interesse an einer Offenlegung hat. Im Beratungsgespräch kann deshalb die Erzählung zum Anlass genommen werden gemeinsam darüber nachzudenken, welchen Grund der Bericht hat und in welcher sinnvollen Weise eine weitere Verfolgung möglich ist. Eventuell sollte einem Schüler in einer solchen Situation, wenn er noch nicht (!) von der Straftat berichtet hat, der Kontakt zu einem Geistlichen nahe gelegt werden. Das Beichtgeheimnis ist absolut unverbrüchlich und damit deutlich umfassender als die Schweigepflicht bzw. enthält keine Offenbarungspflicht.

1.2.13.3 § 53 Strafprozessordnung: Zeugnisverweigerungsrecht

Ein Zeugnisverweigerungsrecht existiert für Lehrer in gleicher Weise nicht, wie für jeden Bürger. Lediglich für approbierte Psychotherapeuten, Geistliche, Rechtsanwälte, Ärzte und ähnliche Berufsgruppen in entsprechender Tätigkeit gibt es ein solches verbrieftes Recht. Das Zeugnisverweigerungsrecht ist nicht identisch mit der Schweigepflicht nach dem Strafgesetzbuch. Derjenige, der unter die Schweigepflicht fällt, kann also nicht schon daraus ein Zeugnisverweigerungsrecht ableiten. So geht in Strafverfahren die Pflicht zur Aussage dem Schweigerecht vor, wenn ein Zeugnisverweigerungsrecht nicht besteht.

Bevor ein Lehrer als Amtsperson vor einem Gericht eine Zeugenaussage tätigt, sollte er sich eine entsprechende Aussagegenehmigung durch die Rechtsabteilung der Bezirksregierung erteilen lassen.

1.2.13.4 § 65 Landesbeamtengesetz: Aussagegenehmigungserteilung

Für Beamte oder Angehörige des öffentlichen Dienstes gilt bezüglich dessen, was sie im Dienst erfahren, stets der Schweigepflicht. Wie bereits beschrieben, sollten sich Lehrer, die eine Zeugenaussage tätigen sollen, zuvor eine Aussagegenehmigung erteilen lassen. Eine Aussagegenehmigung darf dann verweigert werden, wenn dadurch dem Staat Nachteile entstehen oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährdet oder erheblich erschwert würde. Die Erteilung der Aussagegenehmigung ist anfechtbar.

1.2.14 Beratung und die Grenze zur Therapie

Die Lebenssituationsberatung an Schulen versteht sich als niederschwelliges Angebot der Hilfe für belastete Schüler, eventuell auch für Lehrerkollegen oder Eltern. In vielen Fällen erweist sich das qualifizierte Beratungsangebot als eine psychologische Hilfe für den Ratsuchenden. Die professionellen Dienste der psychosozialen Hilfe schätzen die Beratung an Schulen deshalb auch als eine Entlastung ihrer Arbeit. Trotz aller Qualifikation ist das Beratungshandeln von Lehrern keine Therapie.

Schulz von Thun zieht die Grenze der Beratung zur Therapie da, wo Fragen, von alten, eigentlich längst verschütteten Geschichten aufbrechen. Das soll dann der therapeutischen Arbeit vorbehalten sein. Die Grenze zwischen Beratung und Therapie bleibt damit dennoch schwammig. Schulz von

Thun versteht es als eine Gratwanderung, ob Beratung ein unangemessenes Herumwühlen wird. Seiner Meinung nach hängt die in einer Beratung anzustrebende und erlaubte Tiefe von dem Ausbildungsstand der Berater ab, aber auch vom Vertrauen zwischen Berater und Ratsuchendem. Erläutert ein Berater dem Ratsuchenden, dass es eine Grenze zwischen Beratung und Therapie gibt und dass ein Lehrer aus juristischen Gründen keine Therapie machen darf, entscheidet letztlich der Ratsuchende, ob die Beratung eine solche bleibt. Indem er sich wissentlich auf ein weiteres Gespräch einlässt, kann weiterhin von einer Beratung statt von Therapie ausgegangen werden.

Ein untrügliches Zeichen ist auch die Empfindung des Beraters. Spürt er Zeichen von Überforderung ist es ratsam, dass eine professionelle Hilfe empfohlen wird. Man kann es auch das Bauchgefühl, bzw. Intuition nennen, an eine eigene Grenze gelangt zu sein.

1.2.14.1 Beratungs-Netzwerk

Um Schülern eine langwierige Suche nach geeigneten Hilfsangeboten zu ersparen und um selbst mehr Sicherheit für die eigene Beratung zu erlangen ist ein stabiles Beratungsnetzwerk wichtig. Es reicht jedoch nicht aus, lediglich Adresslisten vorzuhalten. Ein regelmäßiger Kontakt zu den relevanten externen Beratungsstellen ist unerlässlich. Wenn Menschen sich persönlich kennen, wird eine Zusammenarbeit deutlich leichter. Insbesondere ein intensiver Kontakt zur schulpsychologischen Beratungsstelle sollte selbstverständlich sein. Neben der Einzelfallberatung von betroffenen Schülern haben die Schulpsychologen in der Regel die Aufgabe der Begleitung und Beratung der Schulen. Können sich die Schulpsychologen von der Kompetenz der beratenden Lehrer einer Schule überzeugen, sind sie erfahrungsgemäß gerne bereit, diese bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Eine Verweisung eines Schülers an den schulpsychologischen Dienst gelingt häufig deutlich schneller, wenn sich die verantwortlichen Personen persönlich kennen.

Als weitere staatliche Netzwerkpartner sollten in jedem Fall persönliche Kontakte zum Jugendamt und zur Polizei aufgebaut werden.

Darüber hinaus gibt es ein beinahe unübersehbares Angebot von Anbietern in der freien Wohlfahrtspflege und von freien Trägern mit sehr unterschiedlichen Angeboten. Es ist mir kein Fall bekannt, in dem einer dieser Anbieter das Beratungsangebot einer Schule als Konkurrenz empfunden hat. Vielmehr wird ein attraktives und qualifiziertes Angebot von Lebenssituationsberatung an Schulen als mögliche Schnittstelle zu den professionellen Hilfen verstanden.

1.2.14.2 Die Verzweiflung

Manchmal haben Berater einem Ratsuchenden gegenüber den Eindruck, verzweifeln zu müssen. Geht dieses Gefühl einher mit der Überzeugung etwas in der Beratung falsch gemacht zu haben, kann es dazu führen, dass der Berater glaubt, es sei sein Problem, dass diesem Schüler nicht geholfen werden kann. Eine Möglichkeit ist es dann, dass der Berater tatsächlich verzweifelt. Dann erhält der Ratsuchende dadurch den Eindruck, es gibt tatsächlich keine Lösung. Er wird dann darin bestätigt, dass niemand ihm helfen kann. Die andere, weitaus bessere Möglichkeit ist die, dass der Berater die Verzweiflung des Klienten (!) erkennt und benennt. Damit wird nur eine relative Ausweglosigkeit, nämlich die des Ratsuchenden, benannt. Der Berater demgegenüber behält noch Lösungsmöglichkeiten im Blick. So schafft er den Grund für die Eröffnung einer neuen Chance. Zwar führen alle bisher überlegten Ansätze nicht zu einer guten Lösung, zum Beispiel weil das ganze Denkgebäude das der Ratsuchende lebt, immer wieder in die Verzweiflung führt. Eine Neudefinition wäre notwendig, damit sich auch neue konstruktive Lösungen ergeben können. Die kann aber in dieser Beratung nicht geleistet werden. Dazu wäre eine andere Institution, zum Beispiel der Therapeut hilfreich. Damit verzweifelt der Berater nicht, aber er führt den Ratsuchenden in die Verzweiflung. Der Berater benötigt dazu die Zuversicht, dass irgendetwas noch möglich ist.

Der hinter dieser kurzen Darstellung stehende Ansatz ist das Zwickmühlenkonzept, das allerdings nur von Therapeuten zu einer Erarbeitung von neuen Lösungsmöglichkeiten geführt werden sollte. Die Kategorie der Verzweiflung hingegen ist ein lohnenswertes Denkmuster für Beratungssituationen in der Schule. So kann dem Ratsuchenden unter Umständen deutlich gemacht werden, dass eine professionelle Hilfe erforderlich ist.

1.2.14.3 Warnsignale eines drohenden Selbstmordes

Manche Situationen werden von den Betroffenen als so gravierende Einschränkungen ihres Lebens empfunden, dass sie glauben, nicht weiter leben zu können. Sie können zu Selbstmordabsichten führen. Für Lehrer in der Beratung, vor allem wenn sie einen Schüler schon etwas besser kennen können folgende Beobachtungen auf einen eventuellen Suizid hinweisen. Es handelt sich dabei nur um Warnsignale. Die Liste ist nicht im Sinne eines zwingenden Umstands zu verstehen:

- „Ein plötzlicher Wechsel von großer Traurigkeit, innerer Unruhe oder Depression zu einer ‚Besserung‘ und äußerer Ruhe oder sogar zu einer Euphorie: Quälend ist für einen Betroffenen nämlich häufig die Frage: ‚Soll ich – oder soll ich nicht?‘ Diese Ambivalenz ist schwer zu ertragen. Entscheidet sich ein Selbstmörder dann für den Tod, wirkt er plötzlich gelassen. Die Probleme dieser Welt brauchen ihn nicht mehr zu sorgen, da er sie bald verlässt.
- Plötzlich einsetzende Entschiedenheit und Zielstrebigkeit mit leicht zwanghaft angespannten Zügen und vielleicht einem starren Lächeln. Ein solcher Mensch konzentriert sich auf den richtigen Augenblick und die Selbstmordmethode. Sein Hass auf einen bestimmten Menschen verdichtet sich. Daher weiß er, was zu tun ist, und zeigt nach außen hin nur noch eine Fassade.
- Der Betroffene nimmt seine ursprünglich geäußerten Selbstmordabsichten wieder zurück, bagatellisiert seine Äußerungen und wirkt vielleicht stumpf oder empfindungslos. Darauf sollte man nicht hereinfallen.
- Ein Mensch spricht darüber, sich das Leben zu nehmen.
- Unentwegtes Reden oder Nachdenken über den (eigenen) Tod.
- Äußerungen, die auf Hilflosigkeit und Nutzlosigkeit hinweisen.
- Äußerungen wie: ‚Es wäre besser, ich wäre gar nicht mehr hier.‘
- Große Traurigkeit, Verlust jedes Interesses, Schlafprobleme, Appetitverlust.
- Emotionaler Rückzug aus der Familie und ‚Desinteresse‘ an Situationen oder Gesprächen, die vorher zu Konflikten geführt haben.
- Ungewöhnlich riskante Verhaltensweise, wie zu schnelles Fahren.
- Interessenverlust an Hobbys oder Personen, die einem vorher bedeutsam waren.
- Abschiedsbriefe, Abschiedsbesuche bei Freunden und Bekannten.“⁴⁴

Hat ein Berater Angst, dass ein Schüler gefährdet ist, sollte er ihn nicht mehr alleine lassen. Man kann ihm sein eigenes Empfinden und die damit verbundene Verantwortung erklären, die man als Lehrer nicht mehr alleine tragen kann und besser mit einem Fachmann teilt. Dann sollte der schulp-psychologische Dienst um Hilfe gebeten werden, eventuell der Schüler auch zu einem Facharzt begleitet (!) werden. Auch die Polizei ist für solche Situationen gut vorbereitet und kann zur Hilfe gebeten werden, vor allem dann, wenn der Schüler sich trotz aller Bedenken aus der Beratung entfernt.

1.2.15 Dokumentation

Über jedes Beratungsgespräch sollte ein Protokoll angefertigt werden. Unabhängig von der Möglichkeit, sich bei einem Folgegespräch leichter an die bisherigen Gespräche erinnern zu können, zählt eine Dokumentation zu den Prinzipien des staatlichen Verwaltungshandelns. Nur auf diese Weise

⁴⁴ Entnommen aus dem Lehrbuch (Migge, 2005), S. 448.

kann zu jedem Zeitpunkt nachvollzogen werden, wie gehandelt wurde. Damit dienen Protokolle zu einem gewissen Grad auch dem Schutz des Beratungslehrers vor Missdeutungen und dem Vorwurf unkorrekten Verhaltens. Bei der Erstellung von Beratungsdokumentationen ist der Datenschutz zu beachten. Eine digitale Speicherung personenbezogener Daten ist demnach nicht erlaubt. Ebenso ist der Mitschnitt von Beratungsgesprächen auf Video zum Schutz des Beratungslehrers vor Übergriffen oder späteren Falschanschuldigungen nicht erlaubt. Hat ein Lehrer Bedenken, dass eine Beratung durch einen Ratsuchenden missbräuchlich genutzt werden könnte, sollte er auf die Durchführung des Beratungsgesprächs an einem öffentlichen Ort drängen oder die Hinzuziehung eines Kollegen überlegen.

1.2.16 Der Lehrer als Berater

Lehrer haben durch ihre pädagogische Lehrtätigkeit eine große Rollenaffinität zum Berater, allerdings auch eine Menge Eigenschaften, die dem entgegenstehen.

- Eine gewisse Schnittmenge ergibt sich daraus, dass Lehrer Lernziele in kleinschrittige Einheiten, die kurzfristig zu erreichen sind, aufzuteilen verstehen. Das kennen sie aus dem Unterricht. In der Beratung geht es darum Veränderungsziele in kleinere Unterziele aufzuteilen.
- Lehrer sind es gewohnt, das Lerntempo an die konkrete Lerngruppe anzupassen. In der Beratung wird ebenfalls eine Anpassung des Veränderungs-Tempos an den jeweiligen Gesprächspartner benötigt.
- Ebenso sind Lehrer es gewohnt, Motivation herzustellen. Das gelingt ihnen durch die Anknüpfung des Themas an der Lebenswirklichkeit der Schüler. Für die Beratung ist dieser systemische Blick auf die Ressourcen wertvoll. Es gilt auch in diesem Zusammenhang die Frage zu beantworten, was ist an Energie, Kraft und Möglichkeiten vorhanden?
- Lehrern ist es aus der Lerntheorie bekannt, dass neues Wissen auf vorhandenem aufbauen muss. Die Beratung knüpft an der Wirklichkeitskonstruktion des jeweiligen Schülers an und muss beachtet werden. Berater müssen sich in der Landkarte des Ratsuchenden bewegen.
- Lehrer begegnen Schülern als Menschen, zum Beispiel auf Ausflügen, Exkursionen oder außerschulischen Veranstaltungen. Auch vom Berater wird verlangt, dass er authentisch ist, also persönlich erkennbar.

Generell sind Lehrer sehr geeignet für die Beratung. Wenn es da nicht auch noch die andere Seite der Medaille gäbe.

- Lehrer haben studiert und sind damit im Besitz von Wissen, das sie durch Belehrung an die Schüler weitergeben sollen. Damit wird eine Hierarchie festgeschrieben, die für Beratungssituationen ineffektiv ist.
- Lehrer kennen ihre Schüler und können sie da abholen wo die in ihrem Lebensalltag stehen, aber sie kennen sie eben manchmal auch zu gut. Sie wissen also auch um deren Schwachpunkte. Im Eifer des Gesprächs kann dieses Wissen auch zu Ungunsten des Ratsuchenden ausgelegt werden. „Das ist mal wieder typisch, dass Helena das nicht hin bekommt (wie in Englisch)!“ bestimmt leicht auch die Beratungshaltung.
- Lehrer müssen ihre Informiertheit im Unterricht zeigen. Auch wenn heute Unterricht mit konstruktivistischen Lerntheorien gestaltet wird, muss der Lehrer doch als eine Quelle des Wissens für die Schüler erkennbar bleiben.
- Mehr noch, gerade weil die Fülle der zugänglichen Informationen einen Wegweiser benötigt, damit Schüler sich kein falsches Weltbild konstruieren, ist der Lehrer für die Bewertung dieser Informationsfülle notwendig. Diese Aufgabe des Bewertens und Beurteilens im alltäglichen Unterricht und in besonderem Maße auch bei Klausuren, steht in der Beratung zwischen Lehrer und Schüler.

Mit diesem Verhalten kann Lehrern kein Vorwurf gemacht werden, es gehört schließlich im Unterricht zu ihren positiven Aufgaben.

Thomas Gordon hat bereits 1977 in seiner Lehrer-Schüler-Konferenz darüber hinaus festgestellt, dass viele Lehrer sogenannte Straßensperren in der Beziehung zu ihren Schülern aufbauen⁴⁵:

1. sie befehlen, kommandieren und ordnen an
2. sie warnen und drohen
3. sie moralisieren und predigen
4. sie raten, bieten Lösungen an und machen Vorschläge
5. sie belehren, halten Vorträge und kommen mit logischen Argumenten
6. sie verurteilen, kritisieren, widersprechen und beschuldigen
7. sie beschimpfen und verwenden Klischees
8. sie interpretieren, analysieren und diagnostizieren
9. sie loben und geben positive Bewertungen⁴⁶
10. sie beruhigen und trösten
11. sie fragen wie bei einem Verhör
12. sie lenken ab, wenn es ihnen zu heiß wird, heitern unangemessen auf, sind bisweilen sogar sarkastisch

Diese 12 Feststellungen stehen nicht nur bei der Beratung im Weg, sondern behindern auch den Unterricht. Sicherlich haben Lehrer seitdem gelernt, allerdings liegen neuere Studien nicht vor. Wer sich den Gefahren, denen er erliegen kann, bewusst ist, hat mehr Möglichkeiten sie zu umgehen. Deshalb macht es auch heute noch Sinn, an diese 12 Straßensperren zu erinnern.

Lehrer sind in der Lebenssituationsberatung am Berufskolleg in besonderer Weise gefordert. Sie gehören selbst einem Milieu an, in dem ein großer Teil ihrer Schüler in der Regel nicht leben wird und auch nicht leben will. Gerade deshalb müssen sie achtgeben, dass sie ihre eigenen Ziele und Werte nicht automatisch mit denen der zu beratenden Schüler gleich setzen. Lehrer am Berufskolleg müssen sich in der Regel auch keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, egal ob sie angestellt oder verbeamtet sind. Das hat in der Realität der Schüler eine ganz andere, deutlich existentiellere Bedeutung. Einige, nicht alle, Lehrer am Berufskolleg haben auch niemals ein anderes Unternehmen als Schule kennengelernt. Erstmals als Schüler, dann in etwas anderer Form in der Universität und schließlich als Lehrer. Bestimmte Erfahrungen aus dem beruflichen Umfeld der freien Wirtschaft sind ihnen damit fremd. Ihnen fehlt die Feldkompetenz um ihren Schülern nachvollziehbare Ratschläge für die Berufswahl zu geben. Umso wichtiger ist es, die Wirklichkeit der Schüler ernst zu nehmen und durch Hinterfragen zu klären. Fehlende Feldkompetenz hat durchaus ihre Stärken, wenn sie dazu dient, sich Sachverhalte erläutern zu lassen. Durch die notwendigen Erzählungen, damit der Berater sich ein Bild machen kann, gewinnt der Ratsuchende selber einen besseren Überblick über seine Situation. Er passt seine Landkarte an die Landschaft an, wie sie wirklich ist.

1.2.17 Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung, auch Intervision oder Kollegiales Coaching genannt, ist eine strukturierte Methode mit der Menschen einander zu beruflichen Themen beraten, ohne dass ein externer Berater

⁴⁵ Vgl. dazu (Gordon, 1977), S. 51ff.

⁴⁶ Die wertschätzende (oder auch gewaltfreie) Kommunikation nach Marshall Rosenberg unterscheidet zwischen Lob und Wertschätzung. Ein ausgesprochenes Lob setzt demnach den Gelobten in Relation zum Lobenden zurück. Häufig geschieht das mit Du-Botschaften. Wertschätzung wird dem gegenüber durch Ich-Botschaften und die Benennung dessen, woran genau der „Lobende“ Freude empfunden hat, ausgedrückt. Vgl. (Brüggemeier, 2010), S. 28f.

anwesend ist. Gerade bei Personen die mit Menschen arbeiten hat sich diese leiterlose Beratungsform als Alternative zur Supervision oder dem Teamcoaching etabliert. Da kein Mensch wie der andere ist, gibt es in der Arbeit mit Menschen auch keine Standardsituationen. Was einerseits eine gewünschte Herausforderung darstellt, kann ebenso in die Überforderung führen. Das Risiko zum Burnout-Syndrom betrifft immerhin ein Drittel der Lehrer.⁴⁷ Können in einer strukturierten Gesprächssituation die beruflichen Herausforderungen reflektiert werden, kommt es zu einer deutlichen Entlastung. Einerseits durch die sukzessive Kompetenzerweiterung durch Modelllernen. Andererseits führt die Bearbeitung der „Fälle“ oft zu einer neuen Bewertung, weil für die Zukunft alternative Handlungsoptionen klar werden. Außerdem führt der kollegiale Austausch zu der Erkenntnis, dass man nicht alleine mit den Herausforderungen ist. Geteiltes Leid ist schließlich halbes Leid weiß schon der Volksmund.

Durch das strukturelle Vorgehen und bewusste Anwenden eines bestimmten Ablaufs unterscheidet sich die Kollegiale Fallberatung grundlegend vom kollegialen Austausch, wie er in den meisten Lehrerkollegien in den Pausen stattfindet.

Die persönlichkeitsbezogenen Wirkungen dieser Methode sind überaus positiv, wie einige wissenschaftliche Studien belegen.⁴⁸ Sie beziehen sich vor allem auf das Problemlösen, Kompetenzen erweitern und die Minimierung von Beanspruchung. Erreicht wird das durch den Austausch in der Gruppe, der sich an einem klaren Modell orientiert. Eigentlich ist die Methode schon alt, Menschen beraten sich in Gruppen gegenseitig, geben sich einander Hilfestellung. Und doch ist es etwas anders: Damit die Beratung zielorientiert geschieht, sind gewisse Grundregeln anzuwenden. Damit die Mitglieder der Gruppe sich wirklich als Team miteinander beraten, und nicht an der Gruppendynamik scheitern, sind bestimmte Haltungen zu berücksichtigen. Es wird sich auf Augenhöhe begegnet. Wie bei jedem Feedback geht es um die Reflektion einer Situation, nicht um die Definition einer Person. Keiner der Teilnehmenden weiß etwas besser als ein anderer, aber jeder weiß etwas anderes.

Die Methode:

1. Sammlung von Themen und Auswahl
2. Bestimmung der Rollen: Moderator - Falleinbringer
3. Falldarstellung und Rückfragen
4. Formulierung einer Schlüsselfrage
5. Falleinbringer zieht sich zurück (am besten indem er sich aus dem Kreis entfernt und von außen zusieht)
6. Gruppe berät zu einer gemeinsam bestimmten Methode
7. Falleinbringer kommt zurück und gibt bekannt, mit welchen Gedanken er etwas anfangen kann
8. Beenden oder eine weitere Runde wird eröffnet

Erfahrungen mit der Methode der Kollegialen Beratung zeigen, wenn dieses Modell nach dem beschriebenen Schema strukturiert durchgeführt wird, kann ein "Fall" gut in 45 Minuten bearbeitet werden. Es ist eine ressourcenschonende Methode. Auch die Gruppenmitglieder die keinen Fall einbringen können „lernen“ am exemplarischen Beispiel, vor allem durch Schritt 7 des Schemas. Wichtig ist der räumliche Rückzug des Falleinbringers, denn oft geschieht es im Eifer der Beratung, dass der dann doch angefragt wird, bzw. noch eine Klärung herbeiführen will, was aber den Prozess blockiert. Das strukturierte Vorgehen führt zur effizienten Nutzung der Zeit und ist deshalb einem unstrukturierten Gespräch vorzuziehen.

⁴⁷ (Bauer, 2008)

⁴⁸ Eine gute Übersicht dazu bietet die Dissertation von Kim-Oliver Tietze (Tietze, 2010).

Die Methode während der Beratungsphase (6.) kann sehr unterschiedlich ausfallen. Je nachdem welche Methodenkenntnisse in der Gruppe vorhanden sind sollten verschiedene eingesetzt werden. Wenn möglich, sollte sich der Falleinbringer die Methode auswählen dürfen, sonst liegt es am Moderator, eine vorzuschlagen. Manchmal kann es sinnvoll sein, als Methode beispielsweise das Mitfühlen zu verwenden. Es geht das nicht um eine Lösung eines Falles, sondern nur darum, wie sehr die Gruppe das Gefühl des Einbringers nachvollzieht. Andere Methoden sind das Brainstorming, Rat-schlag geben (Wie würde ich das lösen) oder das Kopfstandbrainstorming. Sehr gute Übersichten über unterschiedliche Methoden bieten Lippmann,

Die Methoden der Kollegialen Fallberatung sind oft auch geeignet, um sie in der Beratung mit Schülern einzusetzen.

1.3 Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Hrsg. 2008. *Bildungs- und Erziehungskontrakte als Instrumente von Schulentwicklung. Bildungsforschung Band 21.* Berlin : Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2008.

Afrank99, und andere. Wikipedia. *Kommunikation (soziologische Systemtheorie).* [Online] [Zitat vom: 3. August 2011.]
http://de.wikipedia.org/wiki/Kommunikation_%28soziologische_Systemtheorie%29.

Aich, Gernot. 2011. *Professionalisierung von Lehrenden im Eltern-Lehrer-Gespräch. Entwicklung und Evaluation eines Trainingsprogramms.* Baltmannsweiler : Schneider Verlag Hohengehren, 2011.

ALPIKA, Arbeitsgruppe Berufliche Schulen der ALPIKA. 2005. Schülerinnen und Schüler im BRU - Lehrerinnen und Lehrer im BRU. [Buchverf.] Gesellschaft für Religionspädagogik und dem Deutschen Katechetenverein (Hrsg.). *Neues Handbuch Religionsunterricht an beruflichen Schulen (BRU-Handbuch).* Neukirchen-Vluyn : Neukirchener Verlag, 2005.

Bachmair, Sabine, et al. 2007. *Beraten will gelernt sein. Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene.* 8. Auflage. Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2007.

Ballreich, Rudi und Glasl, Friedrich. 2011. *Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen. Ein Lehr- und Übungsbuch mit Filmbeispielen auf DVD.* Stuttgart : Concadora Verlag, 2011.

Bauer, Joachim. 2008. Das richtige Maß finden. Der Freiburger Hirnforscher, Arzt und Psychotherapeut Joachim Bauer über die Ursachen von Burnout bei Lehrkräften und wie sich Pädagogen davor schützen können. [Hrsg.] Unfallkasse NRW. *forum schule. Magazin für Lehrerinnen und Lehrer.* 2008, 1, S. 22-23.

—. **2009.** *Prinzip Menschlichkeit. Warum wir von Natur aus kooperieren.* München : Wilhelm Heyne Verlag, 2009.

Berlin-Brandenburgische Akad. der Wissenschaften. Digitales Wörterbuch der Deutschen Sprache. *DWDS-Projekt.* [Online] [Zitat vom: 29. 8 2011.]
<http://www.dwds.de/?kompakt=1&qu=raten>.

Bertelsmannstiftung (Hrsg.). 2011. *Übergänge mit System. Rahmenkonzept für eine Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf.* Gütersloh : Verlag Bertelsmann Stiftung, 2011.

Bezirksregierung Münster. 2007. *Konflikte bearbeiten - Mobbing verhindern.* Münster : Bezirksregierung Münster (Hrsg.), 2007.

Brandau, Hannes und Schüers, Wolfgang. 1995. *Spiel- und Übungsbuch zur Supervision.* Salzburg : Otto Müller Verlag, 1995.

Brüggemeier, Beate. 2010. *Wertschätzende Kommunikation im Business. Wer sich öffnet, kommt weiter. Wie Sie die Gewaltfreie Kommunikation im Berufsalltag nutzen.* Paderborn : Junfermannsche Verlagsbuchhandlung, 2010.

Crazy1880. 2011. Wikipedia. [Online] 29. Juni 2011. [Zitat vom: 8. August 2011.] <http://de.wikipedia.org/wiki/Peergroup>.

Ellinger, Stephan. 2010. *Kontradiktische Beratung. Vom effektiven Umgang mit persönlichen Grenzen.* Stuttgart : Kohlhammer, 2010.

Ev. Luth. Kirche in Bayern und Kath. Schulkommissariat in Bayern. 2007. *"Wenn der Notfall eintritt". Handbuch für den Umgang mit Tod und anderen Krisen in der Schule.* Heilsbronn und München : Ev. Luth. Kirche in Bayern; Kath. Schulkommissariat in Bayern (Hg.), 2007.

Fallner, Heinrich und Pohl, Michael. 2005. *Coaching mit System. Die Kunst nachhaltiger Beratung.* 2. überarbeitete Auflage. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlage GmbH, 2005.

Fengler, Jörg. 2004. *Feedback geben. Strategien und Übungen.* 3., neu ausgestattete Auflage. Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2004.

Funcke, Amelie und Havenith, Eva. 2010. *Moderations-Tools. Anschauliche, aktivierende und klärende Methoden für die Moderationspraxis.* Bonn : managerSeminare, 2010.

George S. Everly, Jr., Ph.D. 2000. Crisis Management Briefings (CMB): Large Group Crisis Intervention in Response to Terrorism, Disasters, and Violence. *International Journal of Emergency Mental Health.* 2000, 2, S. 53-57.

Gordon, Thomas. 1977. *Lehrer-Schüler-Konferenz. Wie man Konflikte in der Schule löst.* Hamburg : Hoffmann und Campe Verlag, 1977.

Große Boes, Stefanie und Kaseric, Tanja. 2006. *Trainer-Kit. Die wichtigsten Trainingstheorien, ihre Anwendung im Seminar und Übungen für den Praxistransfer.* Bonn : managerSeminare Verlags GmbH, 2006.

Hinsch, Rüdiger und Pfingsten, Ulrich. 2002. *Gruppentraining sozialer Kompetenzen. GSK. Grundlagen, Durchführung, Anwendungsbeispiele.* 4. völlig neu bearbeitete Auflage. Weinheim : Beltz Verlagsgruppe, 2002.

Huber, Michaela. 2009. *Trauma und die Folgen. Trauma und Traumabehandlung.* 4. Auflage. Paderborn : Junfermann Verlag, 2009.

Johnen, Wilhelm. 2004. *Muskelentspannung nach Jacobson.* 6. Auflage. München : Gräfe und Unzer, 2004.

Jugert, Gert, et al. 2011. *Soziale Kompetenz für Jugendliche. Grundlagen und Training.* 7. korrigierte Auflage. Weinheim und München : Juventa Verlag, 2011.

Kauffeld, Simone. 2010. *Nachhaltige Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern.* Berlin, Heidelberg : Springer-Verlag, 2010.

Kindl-Beifuß, Carmen. 2011. *Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene.* 3. Auflage. Heidelberg : Carl-Auer-Systeme Verlag, 2011.

Klein, Zamyat M. 2003. *Kreative Seminarmethoden. 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare.* Offenbach : Gabal Verlag, 2003.

Kriz, Willa Christian und Nöbauer, Brigitta. 2006. *Teamkompetenz. Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis.* 3. Auflage. Göttingen : Vandenhoeck & Ruprecht GmbH, 2006.

Lahninger, Paul. 1998. *Leiten, präsentieren, moderieren. Lebendig und kreativ.* Münster : Ökotopia Verlag, 1998.

—. **2010.** *Reise zur Lösung. Coaching-Kompetenz in Beratung, Teamentwicklung, Führung, Lehrtätigkeit, Gesprächsführung.* Bonn : managerSeminare Verlag, 2010.

Landesinstitut für Schule und Weiterbildung. Schuleigenes Beratungskonzept und Kooperation. *Learnline. Erziehen, Unterrichten, Beurteilen, BERATEN.* [Online] [Zitat vom: 02. 10 2011.] http://bsrwn.lsr-noe.gv.at/www_bsr/Web/Service/www.learnline.nrw.de/angebote/schulberatung/main/medio/aufgabenfelder/af_bkonz_hrb.html.

Lippmann, Eric. 2005. *Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten.* Berlin Heidelberg New York : Springer Verlag , 2005.

Martin, Lothar R. 1993. The developmnt and structure of School counselling in Germany: The example of Northrhine-Westphalia. *International Journal for the Advancement of Counselling* 16. 1993, S. 169-188.

Migge, Björn. 2005. *Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen.* Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2005.

Minding-Geiger, Monika von, Lennartz, Wolfgang und Wilde, Horst te. 2009. *Individuelle Förderung in heterogenen Lerngruppen. Handreichung zu Grundlagen und Möglichkeiten der Umsetzung am Berufskolleg.* Münster : Bezirksregierung Münster. Dezernat 45, 2009. Download unter <http://www.bezirksregierung-muenster.de/startseite/abteilungen/abteilung4/>.

Mutzeck. 2008. *Kooperative Beratung. Grundlagen, Methoden, Training, Effektivität.* 6. überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2008.

Mutzeck, Wolfgang. 2008. *Methodenbuch Kooperative Beratung.* Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2008.

Neuschäfer, Reiner Andreas. 2007. *Alles aus!?! Kopiervorlagen zum Thema Trauer, Trost und Hoffnung.* Göttingen : Vandenhoeck & Ruprecht, 2007.

Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes. 2007. *Notfallpläne für die Schulen in Nordrhein-Westfalen. Hinsehen und Handeln.* Düsseldorf : Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit Landesunfallkasse NRW, et. al., 2007.

Pfeiffer, Dr. Iris und Kaiser, Simone. 2009. *Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung.* Bonn, Berlin : Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2009.

- Prior, Manfred unter Mitarbeit von Winkler, Heike. 2010.** *MiniMax für Lehrer. 16 Kommunikationsstrategien mit maximaler Wirkung.* 2. Auflage. Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2010.
- Schmidt, Thomas. 2008.** *Kommunikationstrainings erfolgreich leiten. Der Seminarfahrplan.* 4. Auflage. Bonn : managerSeminare, 2008.
- . **2009.** *Konfliktmanagement-Trainings. Der Seminarfahrplan.* 2. überarbeitete Auflage. Bonn : managerSeminare Verlags GmbH, 2009.
- Schnebel, Stefanie. 2007.** *Professionell beraten. Beratungskompetenz in der Schule.* Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2007.
- Schulministerium NRW.** Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 15. Februar 2005, zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. April 2011. *Schulministerium.nrw.de.* [Online] [Zitat vom: 29. Juli 2011.] http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulrecht/Gesetze/SchulG_Info/Schulgesetz.pdf.
- Schulz von Thun, Friedemann. 2011.** *Miteinander reden: 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation.* Sonderausgabe. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2011.
- Schwing, Rainer und Fryszer, Andreas. 2007.** *Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis.* 2. Auflage. Göttingen : Vandenhoeck & Ruprecht, 2007.
- Seiwert, Lothar. 2002.** *Das Bumerang Prinzip. Mehr Zeit fürs Glück.* München : Gräfe und Unzer Verlag, 2002.
- Shell Studie.** shell.de. *Shell Jugendstudie 2010.* [Online] [Zitat vom: 9. August 2011.] http://www.shell.de/home/content/deu/aboutshell/our_commitment/shell_youth_study/2010/.
- Simon, Fritz B. 2009.** *Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus.* 4. Auflage. Heidelberg : Carl-Auer Verlag GmbH, 2009.
- Stahl, Eberhard. 2002.** *Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung.* Weinheim, Basel, Berlin : Beltz Verlag, 2002.
- Tietze, Kim-Oliver. 2007.** *Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln.* 2. Auflage. Reinbek bei Hamburg : Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2007.
- . **2010.** *Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung. Theoretische Entwürfe und empirische Forschung.* Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.
- unbekannt.** sueddeutsche.de. *Süddeutsche Zeitung.* [Online] [Zitat vom: 23. 09 2011.] <http://jetzt.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/339794>.
- Weidenmann, Bernd. 2010.** *Handbuch Kreativität.* Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2010.
- . **2011.** *Update für Trainer. In 14 Lektionen zur didaktischen Meisterschaft.* Bonn : managerSeminare, 2011.
- Weinberger, Sabine und Lindner, Helga. 2011.** *Personenzentrierte Beratung.* Stuttgart : Kohlhammer GmbH, 2011.
- Willke, Helmut. 1996.** *Systemtheorie I: Grundlagen.* 5. überarbeitete Auflage. Stuttgart : Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft, 1996.

2 Differenzierung des Fortbildungsmoduls

2.1 Fortbildungseinheiten

Die beschriebenen Fortbildungseinheiten sollten im Themengebiet „Beratung“ nicht als ein starres Curriculum verstanden werden. Die Lernprozessgestaltung ist sehr stark abhängig von den jeweiligen Teilnehmern einer Fortbildungsmaßnahme. Systemisch-konstruktivistische Erkenntnisse können auch bei der Fortbildungsgestaltung nicht unberücksichtigt bleiben. In diesem Sinne sind die folgenden Fortbildungseinheiten eher als Bausteine zur flexiblen Gestaltung von Fortbildungen auf der Grundlage der Erwartungen der Teilnehmer zu verstehen.

Um die im theoretischen Teil geforderte Grundhaltung eines Beraters nach dem personenzentrierten Kommunikationsmodell zu erlernen ist ein ständiges reflektiertes Anwenden erforderlich. Alle Fortbildungseinheiten werden dazu die Möglichkeit geben.

Bei der Konzeption der Fortbildungseinheiten wird jeweils von einer Tagesveranstaltung im Umfang von 7 Stunden ausgegangen. Darin sind 15 Minuten Kaffeepause am Vormittag, 45 Minuten Mittagspause und weitere 15 Minuten Kaffeepausen am Nachmittag enthalten.

Die Auswahl der Übungen sollte sich daran orientieren, dass sie nach Möglichkeit auch im Schulunterricht verwendet werden können. Auf diese Weise lernen die Teilnehmer auch für ihr Kerngeschäft.

2.1.1 Den Anfang machen – Systemtheorie

Der erste Eindruck ist der wichtigste. Und der kann schon entstehen, lange bevor ein Seminar beginnt. Wie finden die Teilnehmer zum Seminarraum? Wie werden sie dort empfangen? Stehen Getränke bereit? Wie ist der Raum vorbereitet? Was macht der Trainer/ Moderator? Um eine positive Arbeits- und Lernatmosphäre zu schaffen ist es nicht unerheblich, wie diese Fragen beantwortet werden.

Wenn es möglich ist, sollte den Teilnehmern vor Seminarbeginn mitgeteilt werden, wie sie die Seminarräume erreichen können. Der Trainer/ Moderator sollte mit seinen Vorbereitungen in diesen Räumen vor der Ankunft der ersten Teilnehmer fertig sein, damit er sie empfangen kann. Wegweiser sind in einem unübersichtlichen Seminar- oder Schulgebäude natürlich angebracht. Getränke stehen bereit. Ich plädiere bei Fortbildungen im hier beschriebenen Kontext für einen offenen Stuhlkreis. So können sich die Teilnehmer gegenseitig besser wahrnehmen. Sie sind unmittelbarer beteiligt, als wenn sie sich hinter Tischen „verstecken“ können. Im Raum verteilt sind Impulsplakate zum jeweiligen Thema. Sie bieten Randstimuli, ohne dass während des Seminars auf sie eingegangen werden muss. Namensschilder sind vorbereitet, denn sie erleichtern am Anfang die persönliche Ansprache.

Für den Lernerfolg der Gruppe ist die vertrauensvolle Beziehung untereinander ebenso wichtig wie die zum Trainer/ Moderator. Der wird sich zu Beginn als Person und in seiner Verbindung zum Thema vorstellen.

Die Frage nach der Ansprache der Teilnehmer beschäftigt mich als Gruppenleiter so lange ich denken kann. „Du“ oder „Sie“ sollte mit den Teilnehmern gemeinsam besprochen werden. Bei mehrtägigen Seminaren mit hohen Selbsterfahrungsanteilen, wie es Fortbildungen zum Thema Beratung sind, bietet sich das „Du“ an. Oft wird es im Kollegium einer Schule auch selbstverständlich verwendet.

Damit die Gruppe laufen lernt ist es notwendig, dass die Teilnehmer sich kennen lernen. Entsprechende Übungen sind weit verbreitet und häufig gut bekannt. Die Auswahl sollte berücksichtigen, dass Anknüpfungen zu weiteren Gesprächen in den informellen Phasen möglich sind. Da es man-

chen Personen schwer fällt, sich in einer neuen Gruppe zu präsentieren, sollte eine Methode gewählt werden, die das zunächst nicht erfordert.

Auf die obligatorische Vorstellungsrunde folgt die Klärung der Erwartung an die Fortbildung. Unter den verschiedenen kreativen Methoden sind solche zu wählen, die mit dem zentralen Thema des Tages in Verbindung stehen. Die Systemtheorie wird die Eingebundenheit und Abhängigkeit eines Individuums darstellen. Es macht also Sinn, die Erwartungen aus der Perspektive einer anderen Person an der Schule beschreiben zu lassen. Gleichzeitig kann so ein Impuls gegeben werden, der für den Transfer der Ergebnisse wichtig ist.

Damit in der Gruppe Übungen zur Selbsterfahrung gemacht werden können, ist ein weiteres Kennenlernen notwendig. Unterschiede in der Weltsicht können durch Metaphern dargestellt und hinsichtlich des systemischen Denkens nutzbar gemacht werden.

Eine erste persönliche Reflektion von Erfahrungen und Einstellungen zu dem was Beratung ist folgt. Die Methode der „Landkarte der Beratung“ kann in abgewandelter Form auch in der Beratung in der Schule verwendet werden.

Um erfahrungsorientiertes Lernen zu ermöglichen, sollten in Fortbildungen alle Theorieanteile mit Hilfe von Übungen erläutert werden. Für das systemisch-konstruktivistische Denken gibt es dazu einige passende Methoden. Theoretische Phasen sollten nicht zu Vorlesungen durch den Trainer/ Moderator missbraucht werden. Besser ist es, auf Fragen der Teilnehmer zu reagieren. Hintergrundwissen kann ebenso gut im Handout nachgelesen werden. Wer von den Teilnehmern tiefer in eine Theorie einsteigen will, dem sollten entsprechende Literaturhinweise gegeben werden.

Im systemischen Kontext ist der Berater nach dem personenzentrierten Modell nur Beobachter eines Systems. Die entsprechende Haltung ist die der bloßen Wahrnehmung im Gegensatz zur Interpretation. Da Menschen es gelernt haben, alle Wahrnehmungen unmittelbar zu interpretieren – um deren Relevanz zu klären – ist es notwendig, den Unterschied zu beschreiben.

Erste Selbsterfahrungsübungen runden den Seminartag ab.

2.1.2 Professionelle Beratung – Kommunikationsmodelle

Jeder Seminartag sollte mit einer kurzen Einstimmung beginnen. Die Teilnehmer kommen aus unterschiedlichen Situationen wieder zusammen und sollten sich bewusst auf die gemeinsame Gruppensituation einstellen können. Die Einstimmung kann eine Geschichte sein, zu der die Teilnehmer sich austauschen.

Eine Auseinandersetzung mit den Kommunikationsmodellen von Thuns und Rogers findet statt. Auch in diesem Zusammenhang ist systemisch-konstruktivistisches Denken erlebbar zu machen.

Verschiedene Übungen zum Aktiven Zuhören vertiefen diese für die Beratung zentrale Gesprächstechnik.

Eingebettet werden diese Techniken in weitere Selbsterfahrungsübungen um auch weiterhin die Grundhaltung als Berater zu reflektieren und zu klären.

An diesem Fortbildungstag wird auch die professionelle oder formelle Beratung in Abgrenzung zur informellen und halbformellen Beratung thematisiert.

2.1.3 Beratungsgesprächen Struktur geben

Nachdem die Grundlagen für die Beratung an den beiden ersten Seminartagen geklärt wurden und erste Erfahrungen mit beratenden Gesprächen gemacht werden konnten, wird im nächsten Schritt die konkrete Beratungssituation an der Schule thematisiert. Dazu wird die Struktur eines gelingenden

Beratungsgesprächs mit der Hausmetapher erläutert. Auch die dazu gehörigen Rahmenbedingungen wie Raumgestaltung, Sitzposition usw. ist zu thematisieren.

Gemeinsam wird überlegt, wie eine Eingangssituation gestaltet werden kann. Zentrale Fragen sind in diesem Zusammenhang wie man motivierend begrüßt.

Die Theorie der verschiedenen Fragetypen wird erläutert und gemeinsam werden Muster als Beispiele für offene Fragen erarbeitet. Skalierungsfragen werden in Übungen verwendet und für die Beratung nutzbar gemacht.

Die lösungsorientierte Wunderfrage wird an eigenen Beispielen ausprobiert.

Weiterhin wird mit Wahrnehmungs- und Selbsterfahrungsübungen gearbeitet.

2.1.4 Rollenklärung

Ein Berater setzt sich durch die Beratung in seinem Umfeld einer gewissen Rollenkonfusion oder Widersprüchlichkeit aus. Die mögliche Betroffenheit und die Konsequenzen sollten bewusst gemacht werden. Ein adäquater Umgang damit ist anzustreben.

Die Rolle eines Beraters hängt eng mit der Ethik der Beratung zusammen. Diese ist ausführlich zu thematisieren. Ein Berater wird die an ihn herangetragenen Herausforderungen auf Dauer nur mit einer ethisch klaren Position meistern können. Die Rollenreflektion und ethische Betrachtungen dienen einer gesunden Berufsausübung.

Zur Rollenklärung ist auch die Betrachtung der Genderthematik zu zählen. Zu diskutieren ist die Bedeutung für die Beratung. Sind bestimmte Themen abhängig vom Geschlecht des Beraters zu bearbeiten? Welche Konsequenzen hat das für die Gestaltung von Beratung an einer Schule?

Das Kommunikationsmodell der Transaktionsanalyse befasst sich sehr stark mit den Rollenmodellen „Eltern“, „Erwachsener“ und „Kind“. Um die theoretischen Kommunikationsmodelle zu vervollständigen, ist es notwendig, dieses Modell kennenzulernen. Die praktischen Auswirkungen können an der Rollendiskussion gut festgemacht werden. Deshalb scheint es sinnvoll, das Thema an diesem vierten Seminartag zu behandeln.

Systemische Beratung arbeitet mit Hypothesen. Diese zu formulieren und als Arbeitsgrundlage zu verwenden wird in diesem Kursabschnitt erarbeitet. An praktischen Beispielen aus dem eigenen Schulalltag wird die Hypothesenbildung angewendet. Auf eine mögliche Ergebnisveränderung durch unterschiedliche Hypothesen ist acht zu geben.

2.1.5 Kollegiale Fallberatung

Vermutlich haben die Teilnehmer an der Fortbildung bis zu diesem fünften Seminartag bereits einige Erfahrungen mit der zu erlernenden Beraterhaltung machen können. Um mögliche Schwierigkeiten zu klären, bietet sich die Methode der Kollegialen Beratung sehr an.

Zudem habe ich im theoretischen Teil dieser Darstellung auf die grundsätzliche Notwendigkeit von Kollegialer Fallberatung im Zusammenhang von Qualifizierung und Qualitätssicherung hingewiesen.

Kollegiale Fallberatung basiert auf der Technik des Feedbackgebens. Auch wenn diese Technik weithin bekannt ist, dürfte eine Auffrischung nicht schaden. Kleine Übungen zum Feedback sollten die Theorie untermauern. Auf dem Feedback als Hintergrundtechnik wird die Bedeutung der Methode „Kollegiale Beratung“ erläutert und nach dem Kennenlernen des Ablaufs in mehreren Durchläufen trainiert. Dazu sollten unterschiedliche Methoden der Beratung verwendet werden. Der Werkzeugkoffer für die Einzelfallberatung in der Lebenssituationsberatung in der Schule wird auf diese Weise weiter gefüllt.

2.1.6 Schwierige Gespräche führen

Was macht ein Beratungsgespräch eigentlich zu einem schwierigen Gespräch? Die Bezeichnung ist relativ und so bietet es sich an, zunächst gemeinsam zu klären, wann Gespräche als schwierig erlebt werden.

Häufig werden solche Gespräche als problematisch erlebt, die unfreiwillig, zum Beispiel durch Verordnung nach einer Klassenkonferenz, stattfinden. In diesen Fällen geht es in der Regel darum, bei dem „Ratsuchenden“ – ist er das eigentlich? – ein notwendiges Problembewusstsein für seine Situation zu erzeugen. Es geht darum, scheinbar Unbeteiligte zu Beteiligten zu machen. Der Umgang mit der „ja-aber“ Position gehört auch in diesen Zusammenhang.

Schwierig werden Gespräche auch dann, wenn mit sehr emotionalen Äußerungen umgegangen werden muss oder Kollegen betroffen sind.

Oft wird ein Gespräch auch als schwierig empfunden, wenn eine früher gefundene Lösung nicht umgesetzt wurde oder werden konnte. Der Berater könnte den Eindruck gewinnen, in der Beratung versagt zu haben. Fehlerfreundlichkeit ist ein Schlüsselwort im Beratungskontext. Wie in solchen Fällen ein Gespräch geführt werden kann ist zu erarbeiten.

Ebenso wird es meist als schwierig empfunden, wenn ein Berater die Lösung eines Ratsuchenden nicht mit tragen kann oder wenn man ihm kritisch begegnen will. Wie man das trotzdem schafft, ohne das Vertrauen zu zerstören, sollte geübt werden.

Wie geht man als Lehrer damit um, wenn ein Gespräch zwischen Tür und Angel entsteht? Oder bei einem scheinbar belanglosen Kontakt, Hinweise auf mögliche Probleme gegeben werden? Auch solche Situationen können als „schwierige Gespräche“ bezeichnet werden. Das lösungsorientierte Kurzgespräch ist eine Technik, die weiter helfen kann.

2.1.7 Tod und Trauer

Um den Themen Tod und Trauer in der Schule angemessen in der Beratung begegnen zu können, ist in besonderem Maß Achtsamkeit auf die eigene Befindlichkeit nötig. Mit entsprechenden Übungen wird gleich zu Beginn eine Sensibilität für positives Erleben angeregt. Der hilfreiche Umgang mit diesem Thema ist sehr individuell. Deshalb sollte die Vielfalt der Bearbeitungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Diese Vielfalt durch Betroffene kennen zu lernen bietet erweiterte Möglichkeiten, als Berater bei entsprechenden Herausforderungen in der Schule angemessen reagieren zu können.

Neben aller Individualität gibt es beim Erleben von Traumata bestimmte Reaktionen, die zu erwarten sind und auf die sich begleitende einstellen sollten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, der krisenhaften Situation den Beigeschmack der Katastrophe zu nehmen. Eine hoffnungsvolle und damit stabilisierende Haltung ist einzunehmen. Für Berater ist es auch wichtig zu erkennen, dass nicht nur die unmittelbar von einem traumatischen Ereignis Betroffenen im Blick zu behalten sind.

Gerade weil der Begriff des Traumas in jüngster Zeit beinahe inflationär gebraucht wird, soll die Theorie der Traumaforschung und die Entstehung einer posttraumatischen Belastungsstörung thematisiert werden.

Ist in der Schule mit einem belastenden Ereignis umzugehen, sind auch die begleitenden Berater persönlich emotional betroffen. Um dennoch eine stabilisierende und stärkende Funktion für die anderen Betroffenen einnehmen zu können, sind wirksame Entspannungsverfahren hilfreich. Die Wirksamkeit der Muskelentspannung nach Jacobson lässt sich so schnell zeigen, dass es in einem Seminar erlebt werden sollte. Eine Trainingsanleitung muss selbstverständlich darüber hinaus gegeben werden.

Eine besondere Schwierigkeit entsteht im schulischen Alltag dann, wenn eine belastende Nachricht einer Gruppe von Schülern zu überbringen ist. Zwar ist das Aufgabe der Schulleitung, aber es ist sehr hilfreich, wenn auch ein qualifizierter Berater in dieser Situation anwesend ist, der die Reaktion angemessen aufnehmen und weiter bearbeiten kann. Im Seminar kann durch ein Rollenspiel eine solche Situation trainiert werden. Dadurch entsteht mehr Sicherheit für den Ernstfall.

Für die Betreuung betroffener Schüler (und Lehrer) stehen vielfältige Materialien zur Verfügung. Diese werden vor- und zum Ausprobieren bereitgestellt.

2.1.8 In Konflikten moderieren

Beratung hat immer auch mit Konflikten zu tun. Dabei handelt es sich nicht nur um sogenannte äußere Konflikte, also der Streit mit anderen Personen, sondern möglicherweise auch um innere Konflikte. Die Lösung von Konflikten kann auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden. Manchmal reicht schon eine Änderung der eigenen Bewertung einer als konflikthaft erlebten Situation aus. In einem anderen Fall werden Kommunikationsmuster, also Reaktionen zu bedenken sein, die andere Personen betreffen. Manche Konflikte können ratsuchende Personen selbstständig lösen, bei anderen empfiehlt sich eine externe Moderation. Um die Eskalationsstufe einschätzen zu können, ist es wichtig, Übungen zur Konfliktdiagnose zu machen. Natürlich geht das nicht ohne entsprechende Vorstellung von Theorien zum Konflikt.

Um innere Konflikte lösen zu helfen ist die Aufstellungsarbeit des „inneren Teams“ eine wirkungsvolle Methode. Verwendet man dazu Symbole, können auch nichttherapeutische Berater diese Technik einsetzen.

Manchmal werden Berater in Konfliktsituationen mit mehreren Beteiligten als Mediatoren gebraucht. Um für möglichst viele unterschiedliche Situation vorbereitet und qualifiziert zu sein, ist eine Auseinandersetzung mit der Mediation erstrebenswert.

Rollenspiele vertiefen die methodischen Fähigkeiten.

2.1.9 Rechtliches

Nur scheinbar ist dieser Fortbildungstag sehr theoretisch. Zu behandeln sind neben den rechtlichen Aspekten auch die Fragen nach der Gestaltung eines Beratungsnetzwerks mit externen Netzwerkpartnern, die Erstellung eines Beratungskonzepts und die Grenze von Beratung und Therapie.

Passende Körperübungen leiten zum Thema hin und Fallbeispiele helfen dabei, die juristischen Kniffe zu diskutieren. Zwar kann in dieser Beziehung keine absolute Rechts-Sicherheit vermittelt werden, die Thematisierung hilft aber dabei, die notwendigen Überlegungen im Zweifelsfall anstellen zu können.

2.1.10 Transfer

Am Ende des Seminars steht keine Prüfung, aber die Teilnehmer können sich zur Ergebnissicherung gemeinsam ein Zertifikat erstellen aus dem hervorgeht, was sie alles „gelernt“ haben. Dazu ist es erforderlich, noch einmal auf die Inhalte der Fortbildung zurückzuschauen. Eine ausführliche Reflexion und Bewertung der unterschiedlichen Seminarteile wird in Kleingruppen erstellt.

Das Thema Transfer wird theoretisch dargestellt und es wird erarbeitet, wie der Transfer von Lösungen in der Beratung geschehen kann.

Am Schluss stehen Überlegungen dazu, wie es weiter geht. Können sich Regionalteams bilden, die sich gegenseitig in der Arbeit unterstützen? Gibt es Themenwünsche, die auf weiteren Fortbildungen oder jährlich stattfindenden Regionalkonferenzen der Bezirksregierung auf die Tagesordnung kommen können?

2.2 Schematische Darstellung

2.2.1 FB 1⁴⁹: Den Anfang machen – Systemtheorie

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Vorstellung Trainer/Moderator	Plenum		5
2	Organisatorisches: Pausen Anrede: Du oder Sie?	Plenum		5
3	Zirkuläres Kennenlernen	Plenum	Flipchart	10
4	Kennlernübung: Rasender Reporter	Plenum	Arbeitsblatt	30
5	Erwartungen der Teilnehmer klären	Kleingruppe/ Plenum	Arbeitsanweisung Moderationsstifte Moderationskarten	30
6	Erwartung des Trainers/ Moderators	Plenum	Flipchart	5
7	Pause			15
8	Was ist das, Leben? Diskussion	Plenum	Sätze, Tierbilder an der Wand, Geschichte	30
9	Skalierungsübung „Haltung zur Beratung“	Murmel- gruppe/ Plenum	Arbeitsblatt	30
10	Theorie (Input): Förderung der Beratungs- kompetenz	Plenum	Power-Point	15
11	Übung zur Systemtheorie	Plenum		20
12	Theorie (Input) zu „systemisches Denken“	Plenum	Power-Point	15
13	Mittagspause			45
14	Sensibilisierungsübung „Ich denke“	2er-Gruppe		20
15	Auswertung	Plenum	Flipchart	25
16	Übung „Auf die Decke, fertig ...“	Plenum	große Decke mit Platz für ca. 6 Personen	30
17	Pause			15
18	Wahrnehmung – Interpretation: Szene: Mann und Frau am Bahnhof	Plenum	Zeitung oder Buch, Flipchart zur Auswertung, Moderationsstifte	15
19	Theorie (Input): Komplexität reduzieren	Plenum	Flipchart	10
20	Wahrnehmungsübung	Einzelarbeit/ Plenum	Arbeitsblatt	20
21	Feedback: Zielwurf	Plenum		15

⁴⁹ Fortbildungseinheit

2.2.2 FB 2: Professionelle Beratung - Kommunikation

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: Energiekarten	Plenum/ Einzelarbeit/ 2er Gruppe	Kartenset „Unter freiem Himmel“, „Auf gutem Grund“ oder „Mit Feuer und Flam- me	30
2	Landkarte der Beratung	Einzelarbeit/ Kleingruppen	Farbige Modera- tionsstifte, Flip- chartpapier	60
3	Pause			15
4	Theorie (Input): Formen von Beratung	Plenum	Flipchart	20
5	Sensibilisierungsübung: Selbstbild – Fremdbild	Kleingruppe/ Plenum	Papier, Stifte	60
6	Mittagspause			45
7	Theorie (Input): Kommunikation, Watzlawick, Schulz von Thun	Plenum	Power-Point	20
8	Selbsttest zur Kommunikation	Einzelarbeit/ Kleingruppe Plenum	Arbeitsblatt	25
9	Stärken und Schwächen der 4 Ohren	Plenum	Moderations- karten	15
10	Gespräche vorbereiten	Plenum	Flipchart	15
11	Pause			15
12	Motivation als Berater	Kleingruppe	Arbeitsblatt	60
13	5-Finger-Feedback	Plenum	Flipchart	20

2.2.3 FB 3: Beratungsgesprächen Struktur geben

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: Symbol Schlüssel	Plenum	Schale, unterschiedliche Schlüssel	15
2	Kommunikationsübung: „Der Hahn ist nicht tot“	Plenum	Vorlage, Flipchart, Moderationsstifte	60
3	Theorie (Input) „Aktives Zuhören“	Plenum	Flipchart	15
4	Pause			15
5	Formulierungsübung zum „Aktiven Zuhören“	Einzelarbeit/ Plenum	Arbeitsblatt	60
6	Theorie (Input) Das Beratungshaus	Plenum	Seile, Moderationskarten, Bodenbild	45
7	Mittagspause			45
8	Eingangssituationen gestalten: Übung Begrüßungen	Plenum/ Triade		45
9	Theorie (Input) Fragetypen	Plenum	Power-Point	15
10	Fragen sammeln	Einzelarbeit/ Plenum	Moderationskarten, Moderationsstifte	30
11	Pause			15
12	Theorie (Input) Wunderfrage	Plenum	Flipchart	10
13	Übung: Anwendung der Wunderfrage	Kleingruppe	Arbeitsblatt	20
14	Theorie (Input) Skalierungsfrage	Plenum	Flipchart	10
15	Übung: Skalierungsfrage anwenden	Kleingruppe	Glassteine	20
16	Feedback mit „Soll und Haben“	Plenum	Bunte Glassteine, Stoffsäckchen	15

2.2.4 FB 4: Rollen klären

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: Im falschen Film?	Triade	Arbeitsblatt	60
2	Ethik der Beratung	Kleingruppe/ Plenum	Arbeitsblatt	45
3	Pause			15
4	Widersprüchlichkeit bei der Rolle und Auswertung	Gruppenarbeit/ Plenum	Rollenspiel- anweisung, Flip- chartpapier, Mode- rationsstifte	90
5	Mittagspause			45
6	Übung: Ich bin ok/ nicht ok?	Kleingruppe	Arbeitsblatt	30
7	Theorie (Input) Transaktionsanalyse	Plenum	Flipchart	15
8	Übung: Ich-Zustände erkennen	Plenum/ Kleingruppe	Arbeitsblatt	45
9	Pause			15
10	Gendereinflüsse auf die Beratung	Kleingruppe	Arbeitsblatt	30
11	Theorie (Input) Hypothesen	Plenum	Flipchart	10
12	Übung: Hypothesen bilden	Kleingruppe	Arbeitsblatt	30
13	Feedback: Fruchtkorb	Einzelarbeit/ Plenum	Moderationskarten, Moderationsstifte	15

2.2.5 FB 5: Kollegiale Fallberatung

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: Geschenke machen	Plenum	Moderationskarten, Moderationsstifte	30
2	Theorie (Input) JoHari-Fenster	Plenum	Flipchart	15
3	Feedbackübung: Mit dir würde ich gerne ...	Plenum	Moderationskarten, Moderationsstifte	30
4	Pause			15
5	Übung zum „Aktiven Zuhören“: Kugellager	Plenum		45
6	Übung: Feedback zu Gefühlszuständen	Plenum	Gefühlekarten	30
7	Mittagspause			45
8	Theorie (Input) Modell Kollegiale Beratung	Plenum	Power-Point, Flipchart	30
9	Übung: Kollegiale Beratung 1, Methode: Stakeholder-Analyse	Gruppenarbeit	Flipchart mit Ablauf, Anleitung	45
10	Pause			15
11	Übung: Kollegiale Beratung 2, Methode: Narr, Weiser, Hüter der Gerechtigkeit, Gute Geister	Gruppenarbeit	Flipchart mit Ablauf, Anleitung	45
12	Übung: Kollegiale Beratung 3, Methode: Ishikawa-Diagramm	Gruppenarbeit	Flipchart mit Ablauf, Anleitung	45
13	Feedback: Mir hat's geschmeckt wie ...	Plenum	Fotokarten	15

2.2.6 FB 6: Schwierige Gespräche führen

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: Das Runde im Eckigen	Triade	Moderationskarten, Moderationsstifte	30
2	Theorie (Input) Was macht ein Gespräch schwierig? Von „Kunden, Besuchern und Beklagenden“	Plenum	Power-Point	15
3	Übung: Besucher zu Kunden machen	Kleingruppe/ Plenum	Anleitung, Flipchart	45
4	Pause			15
5	Übung: Papierrelief	Triade	A3 Papier, Anleitung, Holzfigur	45
6	Übung: Systemnetzwerk visualisieren	Triade	Papier, Anleitung	45
7	Mittagspause			45
8	Übung: Komplexität managen	Plenum	3 farbige Bälle	30
9	Theorie (Input) Fragen zu inneren und äußeren Ressourcen	Plenum	Power-Point	10
10	Übung: Ressourcenperson finden	Triade	Anleitung	40
11	Pause			15
12	Theorie (Input) Lösungsorientierte Kurzberatung	Plenum	Power-Point	15
13	Übung: Lösungsorientierte Kurzberatung	Triade	Anleitung	40
14	Feedback: Lösungsorientierte Evaluation	Einzelarbeit/ 2er- Gespräch/ Plenum	Arbeitsblatt	15

2.2.7 FB 7: Tod und Trauer begleiten

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: Achtsamkeitsübung	Plenum	Samenkorn	15
2	Erwartungen klären: Geschichte vom Weisen	Plenum	Geschichte, Flipchart, Moderationsstifte	15
3	Beispiele finden: Scrabble	Gruppenarbeit	Flipchartpapier, Moderationsstifte	45
4	Theorie (Input) Krise und Trauma	Plenum	Bodenbild	25
5	Pause			15
6	Erarbeitung: Umgang mit selbst erlebten Krisen	Kleingruppen	Arbeitsblatt, Moderationskarten, Moderationsstifte	45
7	Vorstellung Notfallkoffer und Material zur Selbstbeschäftigung	Plenum	Notfallkoffer, Materialpaket	30
8	Theorie (Input) Überbringen einer Nachricht eines belastenden Ereignisses	Plenum	Power-Point	25
9	Mittagspause			45
10	Einstimmung: Geschichte von Eleonore	Plenum	Geschichte	30
11	Rollenspiel: Überbringen einer Nachricht eines belastenden Ereignisses	Gruppenarbeit	Rollenspielanweisungen, Verhaltenshinweise, Notfallkoffer	60
12	Pause			15
13	Entspannungstraining: Muskelrelaxation nach Jacobson	Plenum	Musik	40
14	Feedback: Blumenladen	Plenum	Blumen	15

2.2.8 FB 8: In Konflikten moderieren

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: Soziometrische Übung	Plenum		15
2	Persönliche Konfliktkompetenz	Einzelarbeit/ Kleingruppe	Arbeitsblatt	30
3	Stuhlübung	Plenum	Stühle	15
4	Theorie (Input) Konflikt: Entstehung, Verhalten, Eskalationsstufen	Plenum	Power-Point	15
5	Pause			15
6	Mit Selbstmanagement zur Konfliktlösung	Triade	Arbeitsblatt	60
7	Theorie (Input) Mediation	Plenum	Power-Point	30
8	Mittagspause			45
9	Mediation: Übung am Fallbeispiel	Gruppenarbeit		60
10	Pause			15
11	Theorie (Input) Inneres Team, Aufstellungsarbeit	Plenum	Flipchart	15
12	Übung: Aufstellung mit Symbolen	Kleingruppe	Moderationskarten, Moderationsstifte	60
13	Feedback: Aus der Sicht von ...	Kleingruppe/ Plenum	Moderationskarten, Moderationsstifte	15

2.2.9 FB 9: Beratung und das Recht

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: Seil und Stab	2er Gruppe	Seile, Stäbe, Arbeitsauftrag	30
2	Theorie (Input) Grenze von Therapie und Beratung	Plenum		20
3	Theorie (Input) Anzeichen für einen Suizid erkennen?	Plenum	Flipchart	20
4	Theorie (Input) In die Verzweiflung treiben?	Plenum		20
5	Pause			15
6	Theorie (Input) Schweigepflicht und Offenbarungspflicht; Zeugnisverweigerungsrecht und Aussagegenehmigungserteilung	Plenum	Power-Point	45
7	Fallübung 1	Kleingruppe/ Plenum	Arbeitsblatt	30
8	Mittagspause			45
9	Fallübung 2	Kleingruppe/ Plenum		45
10	Fallübung 3	Kleingruppe/ Plenum		45
11	Pause			15
12	Dokumentation	Plenum	Arbeitsblatt	15
13	Beratungskonzept: Hinweise zur Erarbeitung	Plenum/ Kleingruppe	Arbeitsblatt, Infomaterial, Beispiel	30
14	Feedback: Fischernetz	Plenum	Moderationskarten	15

2.2.10 FB 10: Transfer und Methodentraining

	Beschreibung	Sozialform	Material	Zeit
1	Einstimmung: z.B. Musik und Text	Plenum	Musik, Text	15
2	Übung: Der Aussichtsturm	Plenum	Bildkarten, Flipchartpapier, Moderationsstifte	60
3	Übung: Fragebogen zum Transfer	Einzelarbeit/ Kleingruppe	Arbeitsblatt	30
4	Pause			15
5	Theorie (Input) Veränderung	Plenum	Power-Point	30
6	Übung zum Praxistransfer: Controller	Triade	Arbeitsblatt	60
7	Mittagspause			45
8	Übung zum Praxistransfer: Heldenreise	Kleingruppe	Anleitung	60
9	Pause			15
10	Abschied nehmen: Ressourcen-Komplimentekarten verteilen	Plenum	Komplimentekarten	60
11	Evaluationsbogen zur Fortbildung	Einzelarbeit	Arbeitsblatt	30

2.3 Methodisch-didaktische Erläuterung

2.3.1 Erfahrung und Training statt Vorlesung

Um Beratung zu erlernen ist es notwendig, sich die entsprechende Haltung anzueignen. Es reicht nicht aus, lediglich Gesprächstechniken zu erlernen. Das gelingt nur durch Selbsterfahrungen, die in Übungen vermittelt werden müssen. Eine Fortbildung zum Beratungslehrer hat auch die vielfältigen Anliegen, die in der Beratung zu bearbeiten sind, zu berücksichtigen. Dazu bietet es sich an, diese Themen in Praxisbeispielen zu bearbeiten. Idealerweise wird dazu an selbst erlebten Beispielen geübt. Auf diese Weise kann auch die emotionale Ebene in den Übungen reflektiert werden und die Fortbildung erfährt eine für die Veränderung der Grundhaltung erforderliche Tiefe. Um einen nachhaltigen Fortbildungserfolg zu gewährleisten, ist das Lernen in der Gruppe zu favorisieren. Die Teilnehmer bringen durch ihre eigenen Erfahrungen eine größere Bandbreite an Themen so in die Gruppe ein, dass eine sehr intensive Lernerfahrung und –transfer möglich ist. Dazu werden in der Regel Kleingruppen mit drei Personen (Triaden) gebildet, die Beratungssituationen durchspielen. Die Rollen „Berater“, „Ratsuchender“ und „Beobachter“ sind durch diese drei Personen zu besetzen. Zwar kann in Fortbildungen mit Selbsterfahrungscharakter auch anhand von Rollenspielen gelernt werden, selbst eingebrachte Beispiele bieten demgegenüber aber einen höheren Realitätsbezug. Die Lernenden kennen „ihr“ Beispiel ja bereits aus eigener Erfahrung. Damit verbunden ist eine ganzheitlichere Lernerfahrung als bei Rollenspielen, die durch den Trainer/ Moderator vorgegeben werden. Nur so kann es gelingen, dass Berater zu einer authentischen Haltung finden.

Das Lernen an selbst erfahrenen Praxisbeispielen setzt voraus, dass diese auch gemacht werden (können). Als Teilnehmer sind deshalb vorrangig berufserfahrene Lehrer im Blick.

Berater in der Lebenssituationsberatung haben es oft mit Themen zu tun, die sie in ihrem eigenen Leben selbst einmal erfahren haben. Damit es nicht zu Übertragungen kommt, sollten diese Themen abschließend bearbeitet sein. In der Fortbildung zu Beratungslehrern wird das immer wieder überprüft werden, weil die Beispiele an denen geübt wird, diese Selbstreflexion mit sich bringen. Damit das in der Fortbildungsgruppe möglich ist, sollten entsprechende Fortbildungen als Seminarreihen durchgeführt werden. Für eine tiefergehende Selbstreflexion ist schließlich ein gewisses Vertrauen zu den Gruppenmitgliedern nötig. Dem persönlichen Kennenlernen ist deshalb entsprechend Raum zu geben und damit ein gutes Vertrauensverhältnis entstehen kann, sollte die Gruppe 16 bis maximal 20 Personen groß sein.

Die Fortbildungen müssen gewährleisten, dass erlernte Kompetenzen sicher angewendet werden können. Fraktionierten Seminaren ist gegenüber mehrtägigen Fortbildungen deshalb der Vorzug zu geben. So kann das Gelernte in der Zwischenzeit in Beratungen vertieft und im kommenden Kursabschnitt überprüft werden. Selbstreflexive Übungen sind anstrengend. Nach Möglichkeit sind die Fortbildungen so zu organisieren, dass die Teilnehmer sich voll und ganz auf die Inhalte einlassen können. Idealerweise sind deshalb Tagesveranstaltungen andern Formen vorzuziehen.

Der Schwerpunkt der Fortbildungen zu Beratern liegt sicherlich auf diesen interaktiven Übungen. Vermittlung und Erarbeitung von allgemeinen Theorien oder Methodenlernen sollten sich aber damit abwechseln.

Letztlich stellt sich auch die Frage nach einer Zertifizierung. Lehrer wissen, dass alles was gelernt werden kann auch überprüfbar ist. Allerdings ist es schwierig, erworbene und veränderte Haltungen zu beurteilen. Zudem garantiert eine einmalige Zertifizierung nicht eine Sicherung der Qualität in die Zukunft, die nur durch weitere Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der Beratung erreicht werden kann. Für eine sachgemäße und ethisch vertretbare Beratung sind deshalb alternativ die Forderung nach einem Beratungsteam an einer Schule und die Einrichtung einer kollegialen Beratung für dieses

Team zu stellen. So kann sinnvollerweise eine sukzessive, selbstverantwortliche Weiterbildung und Qualitätssicherung an Stelle einer abschließenden Zertifizierung treten.

2.3.2 Transfer

Es wird oft beklagt, dass der Transfer von Fortbildungen in den schulischen Alltag schwer oder gar nicht gelingt. Durch eine konsequente Transferorientierung einer Fortbildung kann das Risiko minimiert werden, dass eine Fortbildung keinen oder nur einen geringen Ertrag für die Schule bringt.

Um einen Transfer von Fortbildungsinhalten zu ermöglichen, sind bereits vor Beginn einer entsprechenden Veranstaltung bestimmte Schritte notwendig. So ist es beispielsweise sehr wichtig, dass durch die entsprechenden Verantwortlichen an der Schule ein klarer Auftrag für die Teilnahme an einer Fortbildung erteilt wird. Nach Möglichkeit sollte dieser verbunden sein mit bestimmten Erwartungen an die Teilnehmer. So weiß ein Teilnehmer, dass und welche Rolle die Qualifikation im Prozess der Schulentwicklung spielt. Eine Fortbildung erhält auf diese Weise einem höheren Stellenwert, als wenn diese Beauftragung nicht stattfindet. Das hat Untersuchungen zu Folge eine hohe Bedeutung für die Motivation der Teilnehmer und damit auch auf den Transfer der Ergebnisse⁵⁰.

Zusätzlich motivierend wirkt auf die Teilnehmer eine Erwartungsabfrage zu Beginn einer Fortbildung. Das ist nicht mit einem „Wunschkonzert“ gleichzusetzen, dem der Trainer/ Moderator zu entsprechen hat. Doch wer sich bewusst darüber ist, welche Ergebnisse er erwarten will, wird auch aktiv darauf achten, dass diese angesprochen werden und wenn sie thematisiert werden, für sich die entsprechenden Ergebnisse sichern.

Idealerweise wird nach Beendigung einer Fortbildung durch den Verantwortlichen an der Schule eine Ergebnissicherung stattfinden. Es sollte miteinander besprochen werden, wie die (neuen) Erfahrungen im Schulalltag zu implementiert sind.

Selbstverständlich sollte es sein, jeden Seminartag zu protokollieren. Bewährt haben sich Fotoprotokolle, die die Arbeitsergebnisse zuverlässig dokumentieren. Zu Beginn der Fortbildung wird das geklärt und darauf hingewiesen, dass für den persönlichen Lernttransfer zusätzlich jeder seine eigenen Notizen machen sollte.

2.3.3 Evaluation

Zur Anpassung der Fortbildungsmodule an sich ständig verändernde Anforderungen ist eine regelmäßige Evaluation unerlässlich. In der Regel sollte jedes Fortbildungsmodul mit einem kurzen Feedback enden. Auf jeden Fall ist am Ende eines Seminars eine ausführliche Evaluation notwendig. Dabei ist ein möglicher Transfer in den schulischen Alltag anzuregen. Das kann durch Fragen zur Relevanz der Fortbildung für die Schulentwicklung geschehen.

2.3.4 Trainer/ Moderator

Von einem Trainer/ Moderator, der Fortbildungen für Lehrer anbietet, die sich für die Beratung qualifizieren wollen, muss erwartet werden, dass er selber die zu erlernende Grundhaltung lebt. Authentizität, unbedingte Wertschätzung und Empathie können die Teilnehmer durch Modelllernen für ihren eigenen Kompetenzgewinn nutzbar machen.

Außerdem muss ein Trainer/ Moderator über ein breites theoretisches, methodisches und praktisches Wissen verfügen. Da die Fortbildungen unbedingt teilnehmerorientiert zu gestalten sind, muss neben einer gründlichen Vorbereitung der Seminartage eine hohe Flexibilität in der Durchführung gefordert werden. Das Prinzip des Konstruktivismus als Grundsatz für die Fortbildungen zu berücksichtigen. Weil die Teilnehmer an eigenen Beispielen lernen sollten, muss ein Trainer/ Moderator in

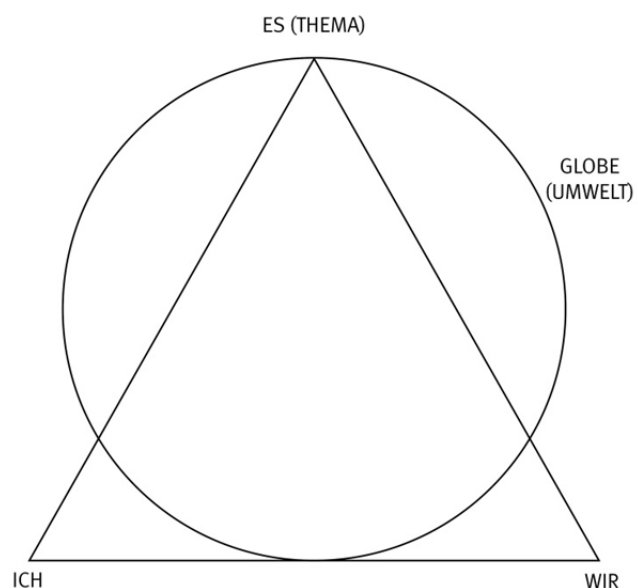
⁵⁰ Vgl. (Kauffeld, 2010).

der Lage sein, auch hierbei notwendige Hilfestellungen zu geben. Diese Forderung darf bei einem methodensicheren Trainer/ Moderator aber nicht dazu führen, dass er sich nicht auf die Fortbildungstage vorbereitet. Gestaltete Flipcharts mit Arbeitsanleitung haben eine ganz besondere Qualität. So gehört es zu den Aufgaben des Trainers/ Moderators, dass er seine Planung eines Semintages vor Beginn ankündigt. Neben einem möglichst gestalteten Begrüßungsplakat ist auch der geplante Ablauf darzustellen. Damit wird vor allem auch die Wertschätzung gegenüber den Teilnehmern deutlich gemacht. In ähnlicher Weise wird das von den angehenden Beratern gegenüber den Ratsuchenden auch erwartet. Zwar kann eine solche „Vorgabe“ auch einschränkend wirken, dem kann durch eine explizite Erwartungsabfrage aber entgegengewirkt werden.

Bewährt hat sich die Gruppenleitung nach dem TZI-Modell von Ruth Cohn. Danach befindet sich ein autonomes Individuum (ICH) wegen eines bestimmten Themas (ES) in einer Gruppe (von anderen autonomen Individuen) (WIR). Der damit initiierte Prozess findet in einer bestimmten Umwelt statt (GLOBE). ICH, WIR und ES (THEMA) sind in einer ständigen, dynamischen Interaktion. Bezüglich von Fortbildungen ist aus diesem Modell die Erkenntnis abzuleiten, dass ein Thema einen optimalen, nicht aber einen maximalen, Stellenwert in einer Semingruppe einzunehmen hat⁵¹.

Der Trainer/ Moderator hat darauf zu achten, dass die drei Bereiche ICH, WIR und THEMA in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Da das Modell sich aber über ein gemeinsames Thema definiert, ist diesem vom Trainer/ Moderator als dem Gruppenleiter ein größeres Augenmerk zu geben. Anderenfalls befindet sich eine Gruppe im Bereich der Therapie. Die Gestaltung der Umwelt sollte weitestgehend vom Trainer/ Moderator mit Blick auf eine unterstützende Lernatmosphäre vorgenommen werden. Dazu ist zum Beispiel die Raumausstattung, Verpflegung usw. zu zählen. Nach dem TZI-Modell wird für jedes Gruppenmitglied gefordert, dass es sein eigener „Chairman“, also „Vorsitzender“ ist, bzw. sein kann. Es ist also dem einzelnen Fortbildungsteilnehmer die Gelegenheit zu geben, die Fortbildung eigenverantwortlich mit zu gestalten. Dieses Grundprinzip führt wegen der unterschiedlichen Erwartungen der verschiedenen Teilnehmer unter Umständen zu Spannungen, die vom Trainer/ Moderator bearbeitet werden müssen. Zudem gilt das Prinzip, dass Störungen Vorrang haben. Auch darauf hat ein Trainer/ Moderator zu achten und wird unter Berücksichtigung des Gleichgewichts zwischen ICH, WIR und THEMA damit umzugehen haben.

TZI-Modell (nach Ruth Cohn)



⁵¹ Analog gilt das natürlich auch für die Lerngruppen in der Schule.

Durch das TZI-Modell wird auch die Stellung des Trainers/ Moderator klar. Er steht der Gruppe gegenüber, wird aber dennoch auch Teil des Fortbildungssystems. Für die Übungsphasen folgt daraus eine grundsätzliche Zurückhaltung des Trainers/ Moderators. Er steht als Wissensressource der Gruppe zur Verfügung, in Übungen mit Selbsterfahrungscharakter aber nicht als Sparringspartner. Nur in wenigen Ausnahmen kann es sinnvoll sein, dass der Trainer/ Moderator sich an den Übungen beteiligt. In der Ausformulierung der Fortbildungsmodule ist das dann ausdrücklich vermerkt.

Selbstverständlich muss von einem Trainer/ Moderator verlangt werden, dass er selber durch Supervision und/oder kollegiale Beratung für die Qualitätssicherung der Fortbildungen Sorge trägt.

2.3.5 FB⁵² 1: Den Anfang machen – Systemtheorie

Lfd. Nr. 3	Bezeichnung: Zirkuläres Kennenlernen
Sozialform: Plenum	Dauer: 10 Minuten
Material: Flipchart mit den 3 Punkten	

Beschreibung: Die Teilnehmer stellen sich mit drei Informationen im Plenum vor:

1. Name
2. Ort der Schule
3. Was denkt einer der Kollegen von der eigenen Schule, was der Teilnehmer in diesem Seminar lernen wird

Diese Kennlernübung nutzt systemisches Denken. Durch die Vermutung, was ein Kollege erwartet, welches Wissen vermittelt, wird die Zirkularität trainiert.

Lfd. Nr. 4	Bezeichnung: Rasender Reporter ⁵³
Sozialform: Plenum	Dauer:30 Minuten
Material: Arbeitsblatt mit Fragen	

Beschreibung: Die Grundregel leitet sich aus dem Spiel Bingo ab. In einem Raster von 4 x 4 Kästen sind 16 Fragen gestellt. Sind zu den Fragen einer Reihe oder einer Spalte Antworten gefunden, hat man „Bingo“ und kann sich setzen. Zum Ablauf: Die Teilnehmer erhalten das Arbeitsblatt. Sie gehen aufeinander zu und befragen sich gegenseitig, ob einer eines der auf dem Blatt angegebenen Fragen mit „ja“ beantworten kann. Finden sie einen, notieren sie sich dessen Namen und gehen zu einer weiteren Frage weiter auf die Suche. Hat jemand für eine Reihe oder eine Spalte für jede Frage einen „Paten“ gefunden, setzt er sich hin. Sitzen 3 Teilnehmer, wird diese Runde beendet. Im Plenum stellt derjenige, der als erster „Bingo“ hatte, einen seiner „Paten“ vor. Der berichtet etwas genauer, was sich hinter seinem „ja“ als Antwort verbirgt. Danach stellt er einen seiner gefundenen „Paten“ für eine Frage vor. Reihum wird jeder mit einem Beispiel vorgestellt. Es geht nicht um Vollständigkeit. Beispiel: Hat Hans auf drei Fragen eine positive Antwort geben können, dann muss er sich nicht mit allen drei Beispielen vorstellen.

Diese Vorstellungsrunde ist schnell und attraktiv. Es werden „Geheimnisse“ für einen Teil der Teilnehmer gelüftet, für einen anderen Teil bleiben es (vorläufig) weiterhin Geheimnisse. Das Interesse der Teilnehmer aneinander wird geweckt. Impulse für weitere Gespräche während der informellen Phasen sind gegeben. Im Verlauf der Fortbildung wird mit der Theorie des JoHari-Fensters an diese Übung angeknüpft.

⁵² Fortbildungseinheit

⁵³ Vgl. (Klein, 2003)

Lfd. Nr. 5	Bezeichnung: Erwartungen der Teilnehmer klären
Sozialform: Kleingruppe/ Plenum	Dauer:30 Minuten
Material: Arbeitsanweisung, Moderationsstifte, Moderationskarten	

Beschreibung: Die Teilnehmer klären zunächst für sich alleine ihre Erwartungen. Die Fragen sind systemisch-konstruktivistisch und am Transfer orientiert. Deshalb wird zunächst der Blick auf die Zeit nach dem Seminar gerichtet. Nach dem TZI-Modell ist die Bearbeitung eines Themas vom jeweiligen Gruppenprozess abhängig. Eine Fokussierung auf die individuellen Erwartungen an die Gruppe binden die einzelnen Mitglieder als Lernressource von Anfang an ein. Die Fragen sind:
Stellen Sie sich vor, Sie sind wieder in Ihrer Schule, die Fortbildung war für Sie erfolgreich und nutzbringend ...

- Was hat die Gruppe dazu beigetragen?
- Was hat der Trainer/Moderator dazu beigetragen?
- Welche Themen wurden für Sie zufriedenstellend bearbeitet?
- Welche Fragen konnten beantwortet werden?

In der Kleingruppe werden die Ergebnisse ausgetauscht, gebündelt und auf Moderationskarten geschrieben.

Im Plenum werden die Moderationskarten den entsprechenden Themen zugeordnet.

Lfd. Nr. 6	Bezeichnung: Erwartungen des Trainers/ Moderators
Sozialform: Plenum	Dauer:5 Minuten
Material: Flipchart	

Beschreibung: Der Trainer/ Moderator der Fortbildung verstärkt mit seinen Angeboten, bzw. Anforderungen die konstruktivistische Ausrichtung der Fortbildung und die Notwendigkeit der Beteiligung der Gruppe als Lernressource Lerngestaltung.

Der Trainer/ Moderator beschreibt sein Angebot:

- Den Rahmen zu gestalten
- Impulse zu geben
- Möglichkeiten zu bieten für neue Erfahrungen
- Als Ressource zu dienen

und erwartet von der Gruppe:

- Verantwortung für ihr Denken, Fühlen und Handeln zu übernehmen
- Die Gruppe selbstorganisiert als Ressource zu nutzen
- Sich eingeladen zu fühlen, eigene Erfahrungen zu machen
- Den eigenen Lerntransfer zu sichern

Lfd. Nr. 8	Bezeichnung: Was ist das, Leben ⁵⁴
Sozialform: Plenum	Dauer:30 Minuten
Material: Tierbilder an der Wand, Sätze dazu, Geschichte	

Beschreibung: Während der Trainer/ Moderator das schwedische Märchen vorliest, gehen die Teilnehmer durch den Raum und ordnen sich den Bildern/Sätzen an der Wand zu, mit denen sie sich identifizieren (können). Anschließend kommen sie aus ihrer Position heraus ins Gespräch miteinander.

Impuls:

- Welche Sätze könnten Sie auch (noch) unterstreichen)?
- Welche Positionen könnten Sie auf gar keinen Fall einnehmen?

⁵⁴ Nach einer Idee von (Lahninger, 1998).

- Warum kann aber jemand anderes diese Meinung vertreten?
- Können Sie die Zuordnung des Satzes zu dem Tier nachvollziehen?

Die Teilnehmer lernen sich noch besser in ihren Charakteren kennen. Sie erfahren, welche anderen Sichtweisen auf das Leben auch möglich sind – systemische Erweiterung der eigenen „Landkarte“. Tiermetaphern werden eingeführt und in ihrer Wirkung reflektiert. Eine Möglichkeit, in der Beratung Fortschritte zu erzielen, wenn Ratsuchende nicht sehr sprachmächtig sind.

Lfd. Nr. 9	Bezeichnung: Skalierungsübung „Haltung zur Beratung“
Sozialform: Einzelarbeit, Murrelgruppe, Plenum	Dauer:30 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Die Teilnehmer werden gebeten, auf dem Arbeitsblatt Positionen zu Behauptungen zu kennzeichnen, die ihre Haltung in der Beratung deutlich machen. Durch die Möglichkeit, eine Position zwischen 5 und -5 zu beziehen, wird einem oft vorhandenen schwarz-weiß-Denken eine Abstufung als Denkmuster zugefügt. In der Diskussion im Plenum wird deutlich gemacht, dass grundsätzlich jede Position eine nachvollziehbare Haltung ist. Für die Beratung in der Schule, auf der Basis der im Theorieteil geschilderten Annahmen und Vorgaben durch den Gesetzgeber, sind allerdings bestimmte Tendenzen sinnvoller.

Lfd. Nr. 11	Bezeichnung: Übung zu Systemtheorie
Sozialform: Plenum	Dauer:20 Minuten
Material: Flipchart mit Anleitung	

Beschreibung: Um zu verdeutlichen und erfahrbar zu machen, was es heißt, sich in komplexen Systemen zu befinden – im Gegensatz zu trivialen Systemen wie einer Maschine – versuchen die Teilnehmer, einen gleichen Abstand von ca. 3 m zu zwei anderen, willkürlich gewählten, Teilnehmern herzustellen und über einen kurzen Zeitraum zu halten. Um welche zwei Teilnehmer es sich handelt, wird nicht mitgeteilt, bleibt also das Geheimnis jedes Einzelnen. Anschließend wird die Erfahrung reflektiert und auf Beratungssituationen übertragen.

Lfd. Nr. 14/15	Bezeichnung: Sensibilisierungsübung „Ich denke“
Sozialform: 2er-Gruppe/ Plenum	Dauer:20 Minuten
Material:	

Beschreibung: Die Teilnehmer bilden Paare, die sich nach Möglichkeit vor der Fortbildung noch nicht gut kannten. Gegenseitig stellen sie abwechselnd 10 Minuten übereinander Vermutungen an, was sie auf Grund von Wahrnehmungen über den anderen denken. Es können alle Wahrnehmungen verwendet werden, die jemand im Laufe dieses ersten Seminartages gemacht hat. Die Vermutungen werden zunächst nicht kommentiert.

Beispielsweise:

A: „Ich denke, dass du sehr ordentlich bist. Ich habe bemerkt, dass du deine Sachen während der Pause immer gleich in deine Tasche packst.“

B: „Ich glaube du bist sportlich, wenn ich dich so ansehe.“

Anschließend sprechen sie über ihre Empfindung, wenn einer eine Vermutung über sie angestellt hat. Vor allem, wenn die Zuordnung falsch war.

Diese Übung dient der Erkenntnis, dass wir immer (!) schon eine „Schublade“ haben, in die wir einen Menschen stecken. Niemand ist in der Begegnung mit einem noch so unbekanntem Menschen unvoreingenommen.

In der Auswertung im Plenum soll das erarbeitet werden und nach Möglichkeiten gesucht werden, dass diese unumgängliche Tatsache bei Beratungen nicht im Weg steht. Wenn man erkennt, dass

rennt Richtung Straße. Die unmittelbare Interpretation dieser Situation als gefährlich vor einer Abwägung aller möglichen Interpretationen wird wohl bei jedem Beobachter vorrangig geschehen, um das Kind vor Schaden zu bewahren. Weitere Beispiele werden gesucht, z.B. im Straßenverkehr ...

Lfd. Nr. 20	Bezeichnung: Wahrnehmungsübung	Dauer: 20 Minuten
Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum		
Material: Arbeitsblatt		

Beschreibung: Das Arbeitsblatt mit Begriffen und Äußerungen wird ausgeteilt. Die Teilnehmer schreiben ihre Assoziationen, auch die emotionalen, in Stichworten dazu. Anschließend wird sich im Plenum darüber ausgetauscht. Es wird festgestellt, dass gleiche Begriffe zu unterschiedlichen Bewertungen führen. Dabei spielen Vorerfahrungen, Prägungen, und aktuelle Stimmungen oder Sympathien eine wichtige Rolle. Wenn möglich, kann eine Übertragung auf Beratungsgespräche vorgenommen werden. Die Subjektivität der eigenen Wahrnehmung prägt das Verhalten von Beratern im Beratungsgespräch. Für Berater ist diese Selbsterfahrungsübung eine wichtige Voraussetzung, um damit bewusst umgehen zu können.

Lfd. Nr. 21	Bezeichnung: Zielwurf	Dauer: 15 Minuten
Sozialform: Plenum		
Material: eigene Gegenstände, Symbolgegenstände		

Beschreibung: Jeder Teilnehmer nimmt einen für ihn typischen Gegenstand, wenn er ihn dabei hat, sonst wählt er ein zu ihm passendes Symbol aus einer Sammlung aus. Die Mitte des Stuhlkreises stellt das Zentrum einer Zielscheibe dar. Die Teilnehmer beurteilen den ersten Seminartag und werfen oder legen ihren Gegenstand in dem Abstand zur Mitte (100% Zufriedenheit) entsprechend hin. Vor die Füße entspricht 0% Zufriedenheit. Wer möchte, kann das Bild noch konkretisieren. Bildhafte Methoden haben den Vorteil, dass sie auch von Personen genutzt werden können, die mit Sprache schwer umgehen können. Das trifft auf Schüler an Berufskollegs nicht selten zu. Aber auch in dieser neuen Gruppe fühlen sich auch nach einem Seminartag nicht alle Teilnehmer sofort wohl und trauen sich, differenziert ihre Meinung kund zu tun. Hinter der eher „missverständlichen“ Zuordnung eines Gegenstandes in einer Zufriedenheitsskala kann jeder sich mit seiner konkreten, aber anfechtbaren Meinung, „verstecken“. Der Trainer bekommt dennoch eine ungefähre Rückmeldung zur Zufriedenheit, die unter Umständen durch weitere Wortbeiträge konkreter wird. Im Anschluss gibt es außerdem noch die Möglichkeit zum Einzelgespräch, in dem die Teilnehmer mit dem Trainer/ Moderator über ihre Befindlichkeiten sprechen können.

2.3.6 FB 2: Professionelle Beratung – Kommunikation

Lfd. Nr. 1	Bezeichnung: Energiekarten	Dauer: 30 Minuten
Sozialform: Plenum/ Einzelarbeit/ 2er-Gruppe		
Material: Kartenset „Unter freiem Himmel“, „Auf gutem Grund“, Mit Feuer und Flamme ⁵⁵ (Dieter Barth, Tilman Kugler-Weigel)		

Beschreibung: Die Karten liegen vorbereitet in der Mitte des Stuhlkreises mit der Bildseite nach oben. Die Teilnehmer werden gebeten, sich durch die Bildmotive ansprechen zu lassen und sich eine Karte auszusuchen, die sie in ihrer jetzigen Verfassung oder Situation besonders anspricht. Erst im zweiten Schritt wird das aufgedruckte Wort beachtet. Nur wenn das zur Befindlichkeit oder Situation absolut unpassend ist, sollte eine andere Karte gewählt werden. Oft ist es spannend, sich nur durch das Bildmotiv leiten zu lassen und die weiteren Gestaltungen der Karte als Provokation oder

⁵⁵ Erhältlich zum Beispiel im Robin-Hood-Versand oder im Buchhandel

Impuls wirken zu lassen. Der nächste Schritt nach der Auswahl einer Karte besteht darin, den Text auf der Rückseite zur Kenntnis zu nehmen und auf die zugrunde gelegte Befindlichkeit oder Situation zu beziehen. Die damit verbundenen Fragen sind:

- Wie (be)stärkt mich die Karte und der Text?
- Wo gibt es Spannungen, die ich empfinde?
- Wo erlebe ich Widerspruch zum Text?
- Welche Herausforderungen kann ich feststellen?

Es bilden sich 2er Gruppen, die sich über ihr Erleben austauschen und möglicherweise zusätzliche Impulse geben. Interessant ist dabei die Beschreibung des Erlebens von möglichen Differenzen zwischen den Erwartungen an den Text durch das Bildmotiv und dem tatsächlichen Text.

Es handelt sich bei den angegebenen Kartensets um sogenannte „spirituelle“ Kartenspiele. Je nach Verwendung sollten bestimmte, eventuell zu „fromm“ erscheinende Karten, aussortiert werden.

Durch diese Übung werden die Teilnehmer aus ihrem Alltag sanft in die Seminarsituation geleitet.

Über die Bild- und Textebene können tiefere Empfindungen angesprochen werden. Das 2er-Gespräch taut die Teilnehmer für die anschließende Gruppensituation an. Diese Karten lassen sich auch in Beratungssituationen in der Schule gut nutzen, um die emotionale Bedeutung einer Situationsbeschreibung in Erfahrung zu bringen. Manchmal kann es notwendig sein, einen Unterschied zu machen, z.B. wie es noch schlimmer sein könnte, oder wie eine Situation alternativ empfunden werden könnte. Dann kann man zwei Karten auswählen lassen, deren Unterschied beschrieben und für die Beratung nutzbar gemacht wird. Nicht bei jedem Ratsuchenden muss die Rückseite ins Spiel gebracht werden. Texte bauen bei manchen darin ungeübten Schülern eine zu große Distanz auf.

Lfd. Nr. 2	Bezeichnung: Landkarte der Beratung
Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum	Dauer: 60 Minuten
Material: Flipchartpapier, farbige Moderationsstifte oder Pastellkreiden	

Beschreibung: Jeder Teilnehmer erhält die Aufgabe, sich für unterschiedliche Altersstufen an eine erlebte Beratungssituation zu erinnern. Folgende „Alter“ sind zu berücksichtigen:

- Kleinkind
- Schüler
- Student/ Heranwachsender
- Junger Erwachsener
- Letzte Zeit (ca. 5 Jahre)

Es geht dabei nicht um Vollständigkeit oder um eine als besonders gelungen empfundene Beratungssituation. Oft sind die Beispiele, die einem unmittelbar einfallen, die wichtigsten. Die sind deshalb noch nicht so tief im Unterbewusstsein verschwunden, weil sie eine besondere Bedeutung erlangt haben und mit Emotionen – positiven oder negativen – besetzt sind. Dennoch wird es schwierig sein, sich an eine Beratung im Kleinkindalter zu erinnern. Es sollte aber unbedingt versucht werden. Mit einem Stichwort werden die fünf Situationen notiert.

Für jede Beratungssituation wird als nächstes ein Symbol gewählt und zum Stichwort ergänzt. Die Einzelarbeit sollte 10 Minuten nicht überschreiten.

Jetzt setzen sich vier-fünf Personen in einer Kleingruppe zusammen. Jeder wählt sich einen Stift nach Farbe aus. Alle zeichnen/malen ihre Symbole auf das Flipchart. Immer mit der gleichen Farbe und nur die Symbole. So kann eine Zuordnung zu einer bestimmten Person vorgenommen werden, aber nicht zu einer konkreten Altersstufe. Die Gruppe einigt sich auf ein Symbol, das sie am meisten anspricht, bzw. am spannendsten erscheint. Derjenige beginnt und erzählt die zugehörige Geschichte. Nachfragen der Gruppe sind erwünscht. Es geht in dieser Übung darum, unterschiedliche Beratungssituationen kennenzulernen und deren Bedeutung für die betreffende Person. Das kann eine hilfreiche, aber auch weniger hilfreiche Bedeutung sein. Die Person, die begonnen hat, wählt sich

dann ein anderes, ihn ansprechendes Symbol. Es ist darauf zu achten, dass pro Bericht ca. zwei Minuten zur Verfügung stehen. Die anschließende Pause ermöglicht im Einzelfall eine Ausdehnung der Übung.

Lfd. Nr. 4	Bezeichnung: Theorie (Input) Formen von Beratung
Sozialform: Plenum	Dauer:20 Minuten
Material: Flipchartpapier, Moderationsstifte	

Beschreibung: Aus den Kleingruppen wird kurz unter der Fragestellung berichtet, ob eine Systematisierung der Beratungsanlässe und –formen möglich ist. Ferner sollte über die Bewertung der unterschiedlichen Formen diskutiert werden.

Die drei zu unterscheidenden Beratungsformen

- Informell
- Halbformell
- Formell

werden differenziert und mit ihren Vor- und Nachteilen betrachtet. Als Ziel für die Fortbildung wird die formelle Beratung benannt.

Lfd. Nr. 5	Bezeichnung: Sensibilisierungsübung Selbstbild - Fremdbild
Sozialform: Kleingruppe/ Plenum	Dauer:60 Minuten
Material: Arbeitsblatt, Stifte	

Beschreibung: In Kleingruppen zu vier oder fünf Personen schreibt jeder zu allen anderen Kleingruppenmitgliedern in einer Liste auf, was ihm an denen auffällt. Das können die Kleidung, Schmuckstücke, das Aussehen, aber auch das Verhalten, bestimmte Worte oder Ähnliches sein. Es ist auch denkbar, dass Assoziationen mit Berufen (natürlich anderen als der des Lehrers) oder Personen gemacht werden. Die Assoziationen werden reihum mitgeteilt, ohne dass die betroffene Person sich rechtfertigt. Ist diese Phase beendet, suchen alle gemeinsam nach einer Figur aus der Geschichte oder Gegenwart, die für jeden Einzelnen passen könnte. Die vorher benannten Assoziationen sollten dabei berücksichtigt werden. Die Gruppe erfindet eine Geschichte, in der die gefundenen Protagonisten eine Rolle spielen. Die wird anschließend im Plenum vorgetragen.

Lfd. Nr. 8	Bezeichnung: Selbsttest zur Kommunikation
Sozialform: Einzelarbeit/ Kleingruppe/ Plenum	Dauer:25 Minuten
Material: Arbeitsblatt, Stifte	

Beschreibung: Die Teilnehmer kreuzen aus einer Auswahl von Möglichkeiten die ihnen nahe liegenden Reaktionen in einer beschriebenen Situation an. Anschließend werten sie ihre persönlichen Ergebnisse hinsichtlich bestimmter Schwerpunkte aus. Es kann erkannt werden, welches „Kommunikationsohr“ stärker ausgeprägt ist. In einer soziometrischen Aufstellung zeigen die Teilnehmer sich den anderen. Dazu liegen auf dem Boden Moderationskarten mit der Bezeichnung der vier „Kommunikationsohren“: Sachohr, Beziehungsohr, Selbstoffenbarungsohr und Appellohr. Es wird darüber gesprochen, ob das Ergebnis als stimmig empfunden wird. Ein weiterer Gesprächsimpuls wird hinsichtlich der Notwendigkeit, bzw. Möglichkeit gegeben, auch auf den anderen „Ohren“ achtsam zu sein bzw. zu werden.

Lfd. Nr. 9 Bezeichnung: Stärken und Schwächen der 4 Ohren
 Sozialform: Plenum Dauer: 15 Minuten
 Material: Moderationskarten, Moderationsstifte

Beschreibung: Aus der vorhergehenden Übung stehen die Teilnehmer den vier Ohren zugeordnet. Ist die Verteilung einigermaßen gleichmäßig, kann unmittelbar begonnen werden. Anderenfalls werden die Teilnehmer gebeten, sich möglichst gleichmäßig den vier Karten auf dem Boden zuzuordnen. Die Teilnehmer überlegen für ihr Kommunikationsohr die zugehörigen Stärken und Schwächen. Die Ergebnisse werden auf einer Moderationswand festgehalten.

Lfd. Nr. 10 Bezeichnung: Gespräche vorbereiten
 Sozialform: Plenum Dauer: 15 Minuten
 Material: Moderationstafel aus Übung Lfd. Nr. 9

Beschreibung: In einer gemeinsamen Diskussion wird erarbeitet, wie Gespräche auf dem theoretischen Hintergrund der vier Seiten einer Nachricht gezielt vorbereitet werden können. Die zugehörigen Fragen werden den vier „Ohren“ zugeordnet:
Sachohr: Welche Themen will ich ansprechen? Ist eine bestimmte Reihenfolge einzuhalten? Welche Argumente oder Gründe habe ich?
Beziehungsohr: Was kann ich für eine gute Atmosphäre beitragen? Kann ich Kritik äußern, ohne zu verletzen? Kann ich mich in den anderen versetzen?
Appellohr: Was will ich erreichen (minimal/maximal)? Welche Wünsche, bzw. Forderungen habe ich?
Selbstoffenbarungsohr: Was empfinde ich selbst in dieser Situation? Was sind meine eigenen Bedürfnisse? Welche Gefühle verbinde ich mit der Situation? Was davon will ich im Gespräch mitteilen?

Lfd. Nr. 12 Bezeichnung: Motivation als Berater
 Sozialform: Einzelarbeit/ Kleingruppe Dauer: 60 Minuten
 Material: Arbeitsblatt, Stifte

Beschreibung: Die Teilnehmer setzen sich zunächst in Einzelarbeit mit ihren Beweggründen auseinander, warum sie Beratung machen wollen (oder müssen?). Dazu geben sie sich Rechenschaft darüber,

- was ihre Motivation ist, Berater zu sein,
- welche Befriedigung sie sich davon versprechen, als Berater tätig zu sein
- welches egoistische Motiv sich hinter der Tätigkeit als Berater verbirgt
- welche Eigenschaften sie vermuten, dass sie ein Berater haben muss.

Anschließend werden die Ergebnisse in der Kleingruppe – vier bis fünf Personen – vorgestellt und diskutiert. Zum Beispiel auch darüber, ob egoistische Motive schädlich sind oder nicht.

Ein Austausch im Plenum schließt sich an. Dort wird der Text „Anleitung zum Unglücklichsein für Berater und Beraterinnen“ verteilt und ebenfalls ausgewertet.

Lfd. Nr. 13 Bezeichnung: 5-Finger-Feedback
 Sozialform: Plenum Dauer: 20 Minuten
 Material: Flipchart mit der Anleitung

Beschreibung: Die fünf Finger einer Hand dienen der Strukturierung einer Feedbackrunde. Die Teilnehmer geben zu den Themen, Methoden und der Gruppe entsprechend der Zuordnung zu den Fingern ihr Feedback. Das muss nicht in jedem Fall fünfschrittig sein.

- Daumen: das war TOP
- Zeigefinger: Darauf will ich in Zukunft achten
- Mittelfinger: Das hat mir gestunken

- Ringfinger: Dem will ich zukünftig treu bleiben
- Kleiner Finger: Das kam zu kurz

2.3.7 FB 3: Beratungsgesprächen Struktur geben

Lfd. Nr. 1	Bezeichnung: Symbol Schlüssel	Dauer: 15 Minuten
Sozialform: Plenum		
Material: Schale mit unterschiedlichen Schlüsseln		

Beschreibung: Die Teilnehmer werden gebeten sich einen Schlüssel auszuwählen, mit dem sie beschreiben könne, was sie an diesem Seminartag aufschließen wollen. In der Schale befinden sich sehr unterschiedliche Schlüssel in verschiedenen Größen, unterschiedlichen Techniken und aus diversen Zeiten. Die Teilnehmer assoziieren ihre Erwartungen mit der Größe, Form, ... des gewählten Schlüssels.

Wie bereits wiederholt beschrieben, erleichtern symbolhafte Zugänge den Einstieg in reale Beratungssituationen. Vor allem Schüler mit einem geringen Sprachvermögen erhalten auf diese Weise die Möglichkeit, sich dennoch ausdrücken zu können.

Lfd. Nr. 2	Bezeichnung: Kommunikationsübung „Der Hahn ist nicht tot“ ⁵⁶	Dauer: 60 Minuten
Sozialform: Plenum		
Material: Flipchart, Vorlage, Moderationsstifte		

Beschreibung: Fünf Freiwillige werden benötigt. Vier davon verlassen den Raum. Sie sollen darauf achten, dass sie nicht zuhören oder zusehen könne, was im Seminarraum passiert. Der fünften Person und der Gruppe als Beobachter wird die Bildvorlage „Der Hahn ist nicht tot“ (oder ein anderes einfaches Bild) gezeigt.

Die Aufgabe für die im Raum verbliebene Person lautet:

Prägen Sie sich das Bild bitte genau ein. Ihre Aufgabe ist es, Ihrem Nachfolger das Bild so zu beschreiben, dass eine möglichst exakte Kopie entsteht. Dabei ist alles erlaubt. Sie dürfen jedoch nichts vorzeichnen oder mit den Händen eingreifen. Hat die Person sich die Vorlage genau eingepägt, wird diese so zur Seite gelegt, dass sie nicht sichtbar ist.

Die Beobachter haben die Aufgabe, vor allem auf die Worte die verwendet werden zu achten.

Eine erste außerhalb des Raumes wartende Person wird hereingebeten. Ihr wird erläutert, dass sie jetzt das Bild zeichnen soll, das ihr beschrieben wird. Alles sei erlaubt, nur nicht das Eingreifen oder Vorzeichnen mit den Händen durch den, der beschreibt. Die Zeichnung ist fertig, wenn die beschreibende Person das feststellt. Jetzt nimmt die zeichnende Person die Rolle der beschreibenden Person ein. Sie prägt sich ihr selbst gemaltes, nicht das Ausgangsbild, ein. Das wird dann ebenfalls verdeckt zur Seite gelegt und die nächste Person wird von draußen in den Seminarraum gebeten. So geht das weiter, bis die letzte draußen verbliebene Person ihr Bild gezeichnet hat. Dann werden alle Bilder, auch die Vorlage, nebeneinander gehängt.

Es folgt die Auswertung. Zunächst berichten die Akteure. Was konnten sie an sich beobachten? Welche Aufgabe war einfacher zu lösen, zeichnen oder beschreiben. Danach tauschen auch die Beobachter sich darüber aus, was sie feststellen konnten.

Typische Ergebnisse sind: In der Reihenfolge der ersten Beschreibung erfolgen auch die anderen Beschreibungen. Wird mit dem Rahmen begonnen, beginnen die anderen auch mit dem Rahmen. Die komplexen Bildteile werden in einfachere Muster zerlegt und beschrieben. Diese Muster werden von allen in gleicher Weise verwendet. Beschreibt einer das Gesicht als Smiley, wird es in der Regel von allen als Smiley beschrieben. Wird die Form aber als Kreis beschrieben, benutzen auch die nachfolgenden Personen die Bezeichnung „Kreis“. Der Satz unter dem Bild wird häufig vergessen,

⁵⁶ (Große Boes, et al., 2006), S. 20f.

weil er scheinbar nichts mit dem Bild zu tun hat. Wird er nicht vergessen, legt aber kaum jemand Wert auf die korrekte Übertragung. Großbuchstaben, den Satz in einer Reihe schreiben oder ähnliches wird sehr selten beschrieben. Es ist darüber hinaus in der Auswertung auch oft festzustellen, dass die zeichnende Person sich ganz auf das Zeichnen konzentriert und nur selten durch Rückfragen mögliche Missverständnisse ausräumt. Allerdings kommt es durchaus vor, dass durch Korrekturmerkungen dessen der beschreibt, ein Fehler behoben wird und in der nachfolgenden Version erst gar nicht gemacht wird. Manchmal sind diejenigen, die beschrieben zwar mit dem Ergebnis nicht zufrieden, man merkt das sehr deutlich in entsprechenden Bemerkungen, wollen aber keine Verbesserung – vermutlich, weil sich das mit Worten nur schwer ausdrücken lässt.

Im Anschluss an die Auswertung des Zeichenvorgangs findet eine Übertragung auf Gesprächssituationen statt. Betont werden sollte die Klärung von Missverständnissen durch Rückfragen und zwar möglichst frühzeitig. Andererseits ist eine Kommunikation durch einen Fehler zwar belastet, aber nicht gleich unmöglich geworden. In einer Gesprächssituation verwenden die beteiligten Personen die gleiche(n) Sprach(muster)e. So werden auch Missverständnisse ausgeräumt.

Lfd. Nr. 5	Bezeichnung: Formulierungsübung zum „Aktiven Zuhören“
Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum	Dauer: 60 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Die Teilnehmer erhalten das Arbeitsblatt mit Sätzen, die im schulischen Kontext auftreten können. Sie sollen unter Berücksichtigung von „Aktivem Zuhören“ eine mögliche Reaktion schriftlich formulieren. Im Plenum wird sich über die gefundenen Formulierungen ausgetauscht. Aktives Zuhören ist eine Gesprächstechnik, die lange trainiert werden muss, damit sie sicher angewandt werden kann. Zu Beginn ist es notwendig, sich bei der Formulierung der Reaktionen Zeit zu lassen. Eine schriftliche Übung ist dazu sehr angemessen. Damit kann jeder selbstständig überprüfen, wie weit ihm das „Aktive Zuhören“ bereits gelingt. Durch den Austausch im Plenum werden die Möglichkeiten zum Formulieren durch die Beispiele der anderen Teilnehmer erweitert.

Lfd. Nr. 6	Bezeichnung: Theorie (Input) Das Beratungshaus
Sozialform: Plenum	Dauer:45 Minuten
Material: Seile, Moderationskarten, Bodenbild	

Beschreibung: Anhand der Metapher „Haus“ können die im theoretischen Teil⁵⁷ vorgestellten Eckpunkte für Beratung dargestellt werden. Als Alternative zu Power-Point bietet sich die Gestaltung eines Bodenbildes an. Mit Hilfe von Seilen wird ein Haus in der Mitte des Stuhlkreises gelegt. Während der theoretischen Erarbeitung werden Moderationskarten an die entsprechenden Stellen gelegt.

Lfd. Nr. 8	Bezeichnung: Eingangssituationen gestalten: Begrüßungen
Sozialform: Plenum/ Triade	Dauer:45 Minuten
Material:	

Beschreibung: Die Teilnehmer bewegen sich durch den Raum. Wenn sie einer anderen Person begegnen, begrüßen sie sich. Es sollen unterschiedliche Formen der Begrüßung probiert werden. In der Auswertung wird überlegt, welche Begrüßungen für Beratungssituationen nutzbar sind. Im Anschluss probieren die Teilnehmer in Triaden Begrüßungssituationen für ein Beratungsgespräch aus. Dazu übernimmt eine Person die Rolle des Beraters, einer übernimmt die Rolle des Ratsuchenden und die dritte Person ist Beobachter. Der „Ratsuchende“ überlegt sich einen Beratungsanlass und stellt sich vor, wie er in dieser Situation in den Beratungsraum kommt. Der Berater befindet sich

⁵⁷ Vgl. Kapitel 1.2.4 Was ist eigentlich Beratung?

in einem Beratungsraum, angedeutet durch Tisch und Stühle. Eine Begrüßungssituation wird simuliert. Der Beobachter achtet darauf, wie der Berater sich verhält. Geht er auf eine eventuell erkennbare Haltung des Ratsuchenden ein? Wie gelingt eine Öffnung des Gesprächs? Das Rollenspiel dauert ca. 5 Minuten, es handelt sich nur um die Begrüßungssituation.

In der Auswertung geben zuerst die Rollenspieler ihre Eindrücke wieder. Der Ratsuchende berichtet davon, ob er sich wohl gefühlt, eingeladen und angenommen gefühlt hat. Er kann seinen Eindruck wieder geben, ob er durch diese Form der Begrüßung tatsächlich über seinen Beratungsanlass mit dem Berater gesprochen hätte. Der Berater teilt mit, welchen Eindruck er von der Begrüßung hatte. Wenn möglich, sollten weitere Begrüßungen mit anderen Rollenaufteilungen gespielt werden, so dass jeder einmal jede Rolle innehatte.

Lfd. Nr. 10 Bezeichnung: Fragen sammeln

Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum

Dauer:30 Minuten

Material: Moderationskarten, Moderationsstifte

Beschreibung: Im vorangehenden Input wurden die Fragetypen „geschlossene“ und „offene“ Frage vorgestellt. Jetzt geht es um die Konkretisierung. Mit offenen Fragen können unterschiedliche Ebenen des Beratungsgesprächs gesteuert werden. Es ist hilfreich, für diese verschiedenen Intentionen Beispiele kennen gelernt zu haben. Es ist deutlich zu machen, dass es sich dabei nur um Beispiele handeln kann. Jeder Berater wird einen individuellen Fragenset kreieren. Es werden Fragen gesammelt zu den Kategorien:

- Klären und konkretisieren helfen
- Die Wahrnehmung erweitern
- Feste Vorstellungen aufweichen
- Visionen anregen
- Ressourcen entdecken
- Beziehungen und Gefühle ansprechen
- Unterschiede verdeutlichen

Erst überlegen die Teilnehmer sich Beispiele die sie auf Moderationskarten notieren und tragen diese anschließend im Plenum zusammen.

Lfd. Nr. 12/13 Bezeichnung: Die Wunderfrage

Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum

Dauer:30 Minuten

Material: Flipchart/ Arbeitsblatt

Beschreibung: Die Wunderfrage ist nicht einfach vergleichbar mit den vorher erörterten offenen Fragen. Sie ist eine besondere Methode und bedarf deshalb auch der gesonderten Platzierung im Seminar. Die Wunderfrage, die Steve de Shazer und seiner Frau Insoo Kim Berg zugeschrieben werden, ist streng lösungsorientiert. Es wird davon ausgegangen, dass sogenannte Glaubenssätze der Lösungsfindung im Weg stehen. Mit der Wunderfrage wird diese Hürde einfach übersprungen.

Am Flipchart wird die klassische Form der Wunderfrage präsentiert: „Wenn Sie am Abend ins Bett gehen und fest einschlafen und morgen früh aufwachen und ein Wunder wäre in dieser Zeit passiert, sie wissen aber nichts davon. Woran würden Sie merken, dass dieses Wunder tatsächlich passiert ist. Was wäre am Morgen anders, wenn wirklich ein Wunder alle Probleme aus dem Weg geräumt hat? Woran würden Sie das als erstes merken? Und woran noch? Und was wäre noch anders?“

Es ist wichtig, nicht bei einem Beispiel stehen zu bleiben, woran man das Wunder erkennen könnte. Alternative Formulierungen können sein: „Stellen Sie sich einmal vor, in dieser Nacht erscheint eine gute Fee. Die weiß, dass Sie _____ (konkretes Beispiel einfügen, das vorher erarbeitet wurde)

wollen. Mit ihrem Zauberstab sorgt sie dafür, dass das am Morgen Wirklichkeit ist. Wer würde als Erster merken, dass die Fee gezaubert hat? Wer noch? Was wäre anders? Und was noch?“
Im Anschluss an die Wunderfrage wird erarbeitet, welche der konkreten Vorstellungen auch ohne das Wunder oder die Fee erfahrbar gemacht werden können. Durch eigenes Zutun oder mit Hilfe von Ressourcenpersonen aus dem Umfeld des Ratsuchenden.

Lfd. Nr. 14/ 15	Bezeichnung: Die Skalierungsfrage	Dauer:30 Minuten
Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum		
Material: Flipchart/ Glassteine		

Beschreibung: Die Skalierungsfrage macht den Unterschied. Es geht nicht um schwarz und weiß, sondern um die Realität mit allen grauen und farbigen Anteilen. Dazu soll in Ratsuchender seine Situation auf einer Skala von z.B. 1 bis 10 oder 1% bis 100% einschätzen. Das kann auf Papier geschehen oder mit Hilfe von kleinen Glaskugeln. Bevor die empfundene Position benannt wird, müssen noch die Pole beschrieben werden. In der Regel wird das sein:

0 = völlig unbefriedigend 10 = Idealzustand

Es ist anzuraten, sich vor allem den Idealzustand kurz beschreiben zu lassen. Wenn der Ratsuchende seine Einschätzung gegeben hat, wird mit ihm erarbeitet was notwendig ist, damit sich die Situation nur um einen (!) Punkt verbessern würde. Es gilt das Prinzip „Weniger ist mehr“. Die Verwendung von alternativen Materialien zu Papier und Stift in der Beratung ist anzuraten, weil Schüler sich dann weniger an den Unterricht erinnert fühlen. Dadurch kann das Gespräch deutlich offener verlaufen. Verwendet man Glassteine, dann sollten die ausgelegten und zurückgehaltenen deutlich voneinander unterschieden aber sichtbar sein.

Die Skalierungsfrage kann auch eingesetzt werden, um zu Beginn eines Gesprächs eine Momentaufnahme zu machen und zum Schluss eine mögliche Veränderung festzustellen. Dazu sollten die ausgelegten Steine während des Gesprächs nicht weggenommen werden.

In der auf die Theorie folgenden Übung wird die Anwendung der Skalierungsfrage geübt. Dazu bilden die Teilnehmer wieder Triaden.

Lfd. Nr. 14	Bezeichnung: Feedback mit „Soll und Haben“	Dauer:15 Minuten
Sozialform: Plenum		
Material: Bunte Glassteine (zwei Farben), Stoffsäckchen		

Beschreibung: Eine Alternative zur Verwendung von einfarbigen Glassteinen bei der Skalierung ist diese Übung, die hier als Feedback eingesetzt wird. Jeder Teilnehmer erhält ein Stoffsäckchen, in dem jeweils fünf grüne und fünf rote Glassteine enthalten sind. Jeder legt vor sich so viele grüne Steine, wie er den Tag als gut empfunden hat, so viele rote Steine, wie er den Tag als weniger gut empfunden hat. Auf diese Weise kann eine sehr differenzierte Rückmeldung gegeben werden. Es handelt sich im Grunde um eine mehrschichtige Skalierung. Es wird gut und schlecht dargestellt und die auch noch im Verhältnis zueinander.

Wer möchte, kann sein optisches Feedback durch Wortbeiträge noch spezifizieren.

2.3.8 FB 4: Rollen klären

Lfd. Nr. 1	Bezeichnung: Einstimmung „Im falschen Film?“	Dauer:60 Minuten
Sozialform: Kleingruppe		
Material: Arbeitsblatt		

Beschreibung: Die Teilnehmer werden gebeten, sich an ein beeindruckendes Erlebnis – egal ob positiv oder negativ – der vergangenen Woche zu erinnern. Sie sollen sich vorstellen, sie würden

jetzt gerade an einem Kino vorbeilaufen und auf einem Filmplakat sich selber entdecken. Sie sind erstaunt, das beeindruckende Erlebnis wurde verfilmt. Welchen Titel hat der Film erhalten, bzw. würden sie ihm geben? Welche Rollen wären zu besetzen? In welchem Genre würde die Handlung verfilmt worden sein? Welche Stars, außer ihnen selbst, würden besetzt worden sein?

In Triaden stellen sich die Teilnehmer einander ihren „Film“ vor. Dabei werden wieder die bereits bekannten Rollen „Ratsuchender“, „Berater“ und „Beobachter“ besetzt. Das „Beratungsgespräch“ sollte mit einer Begrüßung beginnen und dann die beschriebene Methode verwenden. Der Berater soll durch aktives Zuhören und offene Fragen das Gespräch führen und sich von dem Ratsuchenden den „Film“ erzählen lassen. Dabei spielen vermutlich auch die Schauplätze, die Ausleuchtung usw. eine Rolle. Das Gespräch sollte nicht länger als 10 Minuten dauern. Es erfolgt eine Reflektion, zunächst durch die Rolleninhaber „Ratsuchender“ und „Berater“ und anschließend durch den Beobachter. Nach Möglichkeit sollen alle Rollen einmal erlebt, also drei Gespräche geführt werden.

Lfd. Nr. 2	Bezeichnung: Ethik der Beratung
Sozialform: Kleingruppe/Plenum	Dauer: 45 Minuten
Material: Arbeitsblatt, Flipchartpapier, Moderationsstifte	

Beschreibung: Die Teilnehmer setzen sich in Kleingruppen mit vier Aussagen zur Beratung auseinander und entwickeln eigene ethische Regeln. Im Plenum werden die Ergebnisse zusammengetragen, diskutiert und nach Möglichkeit ein Katalog ethischer Standards erstellt.

Lfd. Nr. 4	Bezeichnung: Widersprüchlichkeit bei der Rolle
Sozialform: Gruppenarbeit/Plenum	Dauer: 90 Minuten
Material: Rollenspielanweisung, Flipchartpapier, Moderationsstifte	

Beschreibung: In Gruppen zu ca. 6-7 Personen wird die Übung zur Auseinandersetzung mit Widersprüchlichkeiten in der Rollenausübung von Beratungslehren durchgeführt. Dazu wird die Geschichte im Plenum eingeführt, die auch auf den Rollenspielanweisungen abgedruckt ist. Es geht darum, sich mit dem System der Schule auseinanderzusetzen und mögliche Rollenüberschneidungen, Abhängigkeiten und andere Schwierigkeiten in den Blick zu bekommen und Möglichkeiten zu erarbeiten, sich diese bewusst zu machen und zu umgehen. Nach der Gruppenarbeit werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und diskutiert.

Lfd. Nr. 6	Bezeichnung: Ich bin ok / nicht ok?
Sozialform: Kleingruppe	Dauer: 30 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Die Teilnehmer erhalten das Arbeitsblatt. Sie sollen sich an eine Situation der jüngsten Vergangenheit erinnern, in der sie sich nicht wohl gefühlt haben. Mit einem Stichwort wird die Situation beschrieben. Anschließend schätzen die Teilnehmer ein, in welchem Feld sie sich, bezogen auf die erinnerte Situation, einordnen würden.

In der Kleingruppe (vier bis fünf Personen) wird sich darüber ausgetauscht. Eine kurze Diskussion wird über die Frage geführt, was sich ändern würde, wenn man mit einer der anderen Haltungen die Situation erlebt hätte?

Lfd. Nr. 8	Bezeichnung: Ich-Zustände erkennen 1
Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Vor dieser Übung wurde die Theorie der Ich-Zustände erläutert. Damit Berater mit den unterschiedlichen Ich-Zuständen souverän in Gesprächen umgehen können ist es wichtig, ein

Gefühl für die Unterscheidung zu erhalten. Dazu werden zunächst vorgegebene Sätze analysiert. Die schriftliche Übung ist leichter zu schaffen, da zur Analyse theoretisch so viel Zeit zur Verfügung steht, wie der Teilnehmer benötigt.

Lfd. Nr. 9	Bezeichnung: Ich-Zustände erkennen 2
Sozialform: Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: Rollenspielanweisung	

Beschreibung: In der sich nun anschließenden echten Gesprächssituation ist das schwieriger. Dazu werden sechs Teilnehmer benötigt, die jeweils einen Ich-Zustand darstellen. Als Erwachsene, aber aus dem jeweiligen Ich-Zustand heraus, wird eine Diskussion geführt. Die Rollen sollen also nicht übertrieben dargestellt werden. Zunächst wird sich jeder versuchen in seine Rolle einzufinden. Dann begeben sich die sechs Personen in die Mitte des Stuhlkreises und diskutieren eine Situation, zum Beispiel eine Nachbarschaftsversammlung, die sich getroffen hat wegen des häufigen Grillens eines nicht anwesenden Nachbarn. Die verbleibenden Teilnehmer sind die Beobachter, die die Rollen erkennen sollen.

Lfd. Nr. 11	Bezeichnung: Gendereinflüsse auf die Beratung
Sozialform: Kleingruppe/ Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: Arbeitsblatt, Flipchart, Moderationsstifte	

Beschreibung: In Kleingruppen werden Einschätzungen zur Genderfrage in der Beratung diskutiert. Dadurch werden eigene Erfahrungen der Teilnehmer und Klischees reflektiert und für die eigene Beratung nutzbar gemacht. Die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit werden im Plenum vertieft.

Lfd. Nr. 13	Bezeichnung: Hypothesen bilden
Sozialform: Kleingruppe	Dauer: 30 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: In Kleingruppen versuchen die Teilnehmer, zu selbst gewählten Situationsbeschreibungen Hypothesen zu bilden. Dazu beschreibt einer eine erlebte Situation. Gemeinsam werden Vermutungen angestellt, was sich dahinter verbergen könnte. Eine möglichst große Anzahl von Hypothesen zu finden ist das Ziel der Übung. Es geht nicht darum eine Einschätzung zu geben, ob irgendeine der Hypothesen realistischer ist als eine andere.

Für Berater ist es eine Grundkompetenz, möglichst viele Hypothesen als Arbeitsgrundlage für die Beratung zu finden. Hypothesen bestätigen sich im Verlauf der Beratungsgespräche oder aber es werden neue verwendet. Je mehr ein Berater davon im Kopf hat, desto mehr ist er geschützt, den Ratsuchenden in eine Schublade zu stecken und eventuell nur in eine Richtung zu beraten. Hypothesen dienen der Offenheit des Beratungsgesprächs zur Lösungsfindung.

Lfd. Nr. 14	Bezeichnung: Fruchtkorb
Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Moderationskarten/ Moderationsstifte	

Beschreibung: Im Rückblick auf den Fortbildungstag schreiben die Teilnehmer ihr positives Feedback auf gelbe oder grüne Karten. Grün und gelb kann noch differenziert werden in „sehr positiv“ (grün) und „war gerade noch so ok“ (gelb). Für negatives Feedback sind blaue Karten vorhanden. An der Moderationswand ist ein skizzierter Baum mit Wurzelbereich, Stamm und Ästen gepinnt. Gemäß dem Titel „Fruchtkorb“ werden die positiven Rückmeldungen, grün und gelb, in den Astbereich, das negative Feedback in den Wurzelbereich gehängt. Da ein Feedback keine Diskussion erlaubt wird

das Bild vom Trainer/ Moderator dankend zur Kenntnis genommen. Möchte jemand seine Äußerung noch näher erläutern, sollte das in jedem Fall möglich sein.

2.3.9 FB 5: Kollegiale Fallberatung

Lfd. Nr. 1	Bezeichnung: Geschenke machen
Sozialform: Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: Moderationskarten, Moderationsstifte	

Beschreibung: Zur Einstimmung machen die Teilnehmer sich gegenseitig Komplimente. Sie schreiben auf Moderationskarten Wörter oder kurze Sätze zu einem oder mehreren Teilnehmern, die sie denen dann zum Geschenk machen. Dazu bewegen sich die Teilnehmer durch den Raum. Der Trainer/ Moderator kann sich daran beteiligen, wenn er der Eindruck hat, dass einzelne Teilnehmer kein positives Feedback erhalten.

Nach ca. 20 Minuten folgt eine Auswertung. Impulsfrage: Wie hat sich Ihre Stimmung durch die Übung verändert?

Diese Übung ist für die Teambildung in Schulklassen sehr empfehlenswert. Auf diese Weise erhalten Schüler überraschend eine positive Rückmeldung zu ihrer Person. Eine gewisse Anonymität bleibt dadurch gewahrt, dass die Gruppe nicht auf den Plätzen sitzt und mitbekommt, wie einer dem anderen „ein Geschenk macht“, sondern im Gewimmel der Gruppe geschieht manche Begegnung zumindest unspektakulär.

Lfd. Nr. 3	Bezeichnung: „Mit dir würde ich gerne..“
Sozialform: Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: Moderationskarten, Moderationsstifte	

Beschreibung: Diese Feedbackrunde ist vergleichbar mit der Einstimmungsübung. Die Gruppe ist im Raum in Bewegung. Bewusst werden Paare gebildet, wenn einer jemand anderem mitteilen will, wenn er mit ihm gerne „Pferde stehlen“, oder etwas anderes gerne tun würde. Im Unterschied zur Einstimmung begründet die Person ihren Wunsch, „weil du/ Sie ...“. Die Moderationskarten dienen dazu, dass sich derjenige der angesprochen wurde Notizen machen kann. Die Paare bleiben nur so lange zusammen stehen, bis das Kurzgespräch beendet wurde. So können sich neue Paare bilden. Nach ca. 20 Minuten findet eine Auswertung statt.

Die Übung bietet den Teilnehmern ein weiteres Fremdbild, das zur Selbsterfahrung hilfreich ist. Es verdeutlicht auch den subjektiven Charakter eines jeden Feedbacks. Es kann auch dargestellt werden, wie der Feedbacknehmer die Möglichkeit hat, ein Feedback nicht anzunehmen.

Lfd. Nr. 5	Bezeichnung: Übung zum „Aktiven Zuhören“ Kugellager
Sozialform: Plenum in zwei Gruppen	Dauer: 45 Minuten
Material:	

Beschreibung: Es werden zwei gleich große Gruppen gebildet. Eine Gruppe bildet einen „inneren“ Stuhlkreis und blickt nach außen. Die andere Gruppe bildet ebenfalls einen Stuhlkreis um diesen inneren Kreis. Die äußere Gruppe blickt nach innen. Auf diese Weise bilden sich 2er-Gruppen, die miteinander ins Gespräch kommen können. Dazu sollte ein Abstand zwischen zwei Paaren eingehalten werden, der eine ungestörte Unterhaltung bei leisem Sprechen möglich macht. Jede Person des Innenkreises überlegt sich eine Situation, zu der sie durch den Partner im Außenkreis durch aktives Zuhören beraten wird. Nach vier Minuten rücken die Personen des Innenkreises einen Stuhl weiter. Der Beratungsanlass bleibt der Gleiche, sie erzählen also wieder die gleiche Situation wie im ersten Paargespräch, aber der Berater ist ein anderer. Nach 20 Minuten wechseln die Rollen „Ratsuchen-

der“ und „Berater“. Die Person im Außenkreis schildert eine Situation zu der die Person im Innenkreis durch aktives Zuhören eine Beratung macht. Wieder wechseln die Paare durch Weiterrücken nach vier Minuten.

Eine Auswertung im Plenum erfolgt nach weiteren 20 Minuten. Die Gruppe macht die Erfahrung, dass unterschiedliche Personen ganz andere, also subjektive, Rückmeldungen geben. Die unterschiedliche Wirkung von Feedback wird erfahrbar gemacht. Zusätzlich wird die Gesprächstechnik des Aktiven Zuhörens trainiert.

Lfd. Nr. 6	Bezeichnung: Feedback zu Gefühlszuständen
Sozialform: Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: Gefühlkarten	

Beschreibung: Es werden zwei gleich große Gruppen gebildet. Jeweils eine Gruppe stellt pantomimisch einen Gefühlszustand dar, den die andere Gruppe erkennen soll. Eine Begründung, woran das Gefühl erkannt wurde, sollte gegeben werden. Die darzustellenden Gefühle teilt der Trainer/Moderator auf Karten der Gruppe mit.

Diese Übung soll die Sensibilität der Teilnehmer für Gefühlsäußerungen trainieren. Durch die Gestaltung als Gruppenübung wird die Wahrnehmungsfähigkeit des Einzelnen geschult. Gefühle werden körperlich/ mimisch auf verschiedene Weise angedeutet. Um beim Aktiven Zuhören eine entsprechende Rückmeldung der vermuteten Gefühle geben zu können, sollten möglichst viele Facetten der Gefühlsäußerungen erkennbar sein.

Lfd. Nr. 9	Bezeichnung: Kollegiale Fallberatung
	Methode: Stakeholder-Analyse
Sozialform: Gruppenarbeit	Dauer: 45 Minuten
Material: Flipchart mit Ablaufplan Kollegiale Fallberatung, Anleitung zur Methode	

Beschreibung: Um die Methode der Kollegialen Fallberatung einzuüben, bilden sich Gruppen zu 6-8 Personen. Als Beratungsmethode innerhalb der Kollegialen Beratung wird die Stakeholder-Analyse vorgeschlagen.

Als „Stakeholder“ wird eine Person bezeichnet, die ein Interesse am Verlauf eines Prozesses, bzw. daran hat, dass eine Situation so ist, wie sie ist. Für jede Beratungssituation können diese Stakeholder analysiert werden. Es werden im ersten Schritt durch die Berater Personen identifiziert, die ein wie auch immer geartetes Interesse an der Situation haben könnten. Im zweiten Schritt wird überlegt, welche Bedeutung oder welchen Einfluss sie auf den Prozess haben könnten. Manchmal ist es hilfreich, wenn die Berater sich in die Rolle eines ermittelten Stakeholders hineindenken. Da es sich bei der Kollegialen Beratung um ein Setting handelt, bei dem der Ratsuchende nicht in den zentralen Beratungsprozess involviert ist, sollten die Formulierungen in der Möglichkeitsform gehalten bleiben. Die Methode Stakeholder ist auch für Beratungsgespräche in der Schule geeignet. Dann sollte der Berater aber zurückhaltend mit der Analyse möglicher Stakeholder sein und das dem Ratsuchenden überlassen.

Lfd. Nr. 11	Bezeichnung: Kollegiale Fallberatung Methode: Narr, Weiser, Hüter, Gute Geister
Sozialform: Gruppenarbeit	Dauer: 45 Minuten
Material: Flipchart mit Ablaufplan Kollegiale Fallberatung, Anleitung zur Methode, Flipchartpapier und Moderationsstifte zur Dokumentation	

Beschreibung: Um die Methode der Kollegialen Fallberatung einzuüben, bilden sich Gruppen zu 6-8 Personen. Als Beratungsmethode innerhalb der Kollegialen Beratung wird die Methode „Narr, Weiser, Hüter der Gerechtigkeit, Gute Geister des Mutes“ vorgeschlagen.

In einem Vierfeld-Schema geben die Berater ihre Vermutungen zur geschilderten Beratungssituation aus der Sicht von „Weisen“, „Guten Geistern“, „Narren“ und „Hütern der Gerechtigkeit“ wider. Die Rollen sind den Werten „Stärken und Stützen“ und „Konfrontation“ zugeordnet. In der Beratungssituation kann jeder Berater seine Einfälle nennen und den bezeichneten Rollen zuordnen. Eine Diskussion der Ideen ist durchaus erwünscht, solange der Falleinbringer sich nicht daran beteiligt. Der Moderator oder ein anderer Teilnehmer der Beratungsrunde übernimmt die Schriftführung.

Auch diese Methode lässt sich in Beratungssituationen in der Schule sehr gut verwenden. Sie ermöglicht eine manchmal sehr hilfreiche Distanzierung des Ratsuchenden von der Situation.

Lfd. Nr. 12	Bezeichnung: Kollegiale Fallberatung Methode: Ishikawa-Diagramm
Sozialform: Gruppenarbeit	Dauer: 45 Minuten
Material: Flipchart mit Ablaufplan Kollegiale Fallberatung, Anleitung zur Methode, Flipchartpapier und Moderationsstifte zur Dokumentation	

Beschreibung: Um die Methode der Kollegialen Fallberatung einzuüben, bilden sich Gruppen zu 6-8 Personen. Als Beratungsmethode innerhalb der Kollegialen Beratung wird die Methode „Ishikawa-Diagramm“, auch „Fischgräten-Diagramm“ genannt, vorgeschlagen. Der Name leitet sich vom japanischen Chemiker und Erfinder der Qualitätskontrolle Ishikawa Kaoru ab.

In einem Diagramm, das einem Fisch mit Gräten ähnelt, wird zunächst im „Kopf“ das Ziel beschrieben. Ein Stichwort reicht. Als Gräten werden das Ziel unterstützende (nach oben zeigend) und hemmende (nach unten zeigend) Ursachen und Einflüsse beschrieben. Mit einer zusätzlichen Farbe können die Energien der einzelnen Ursachen und Einflüsse bestimmt werden. Dazu werden die vorhandenen Linien entsprechend ihrer Wertigkeit mehr oder weniger lang nachgezeichnet. So lässt sich auf einen Blick erkennen, welche Ressourcen zur Zielerreichung besonders förderlich sind und welche Ursachen einen hohen Einfluss auf die Erreichung des Ziels haben. Im Beratungsgespräch sollte da angesetzt werden. Die besonders starken Einflüsse gilt es zu verstärken und zu sichern, die besonders negativen Ursachen sind in erster Linie zu minimieren.

Theoretisch lässt sich dieses Modell auch einsetzen, um Einflussgrößen zum Problemverständnis darzustellen. Dies fördert aber den Problemblick und kann deshalb nur bedingt empfohlen werden.

Lfd. Nr. 13	Bezeichnung: „Mir hat's geschmeckt“
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Fotokarten mit unterschiedlichen Gerichten	

Beschreibung: In der Mitte des Stuhlkreises liegen unterschiedliche Bilder mit Essensmotiven im Kreis. Das kann vom einfachen Glas Wasser über Tablettenkost und Grillfleisch bis hin zu Gemüseteller und vollständigem Menü die ganze Bandbreite darstellen. Die Bilder dienen lediglich als Anregung für die Feedbackmethode. Die Teilnehmer werden gebeten, im Rückblick auf den Tag zu sagen, wie es ihnen dieses Mal „geschmeckt“ hat. Dabei dürfen auch Menü-Kombinationen zusammengestellt werden. Wer möchte, kann seinen „Geschmack“ auch noch spezifizieren. Das wird in der

Regel gerne gemacht, denn die Wahl der Gerichte zur Bestimmung einer Bewertung ist sehr subjektiv. So kann ein Teller Spaghetti für den einen eine Leibspeise sein, für den anderen eine trockene Angelegenheit, von der man nur mehr Hunger bekommt. Dennoch haben sich solche kreativen Methoden im Einsatz im Seminar sehr bewährt.

2.3.10 FB 6: Schwierige Gespräche führen

Lfd. Nr. 13	Bezeichnung: „Das Runde im Eckigen“
Sozialform: Triade	Dauer: 30 Minuten
Material: runde und eckige Moderationskarten, Moderationsstifte	

Beschreibung: Die Teilnehmer werden gebeten, eine unangenehme Situation der letzten Zeit zu erinnern. In Stichworten wird diese Situation auf eckigen Moderationskarten beschrieben. In Triaden wird weiter gearbeitet. Es werden die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ bestimmt, die dritte Person ist Beobachter. Das Beratungsgespräch findet zu der Situation des jeweils Ratsuchenden statt, die auf dessen eckiger Karte steht. Im Beratungsgespräch wird versucht „das Runde im Eckigen“ zu finden. Es geht darum, die positiven Anteile einer schwierigen Situation zu entdecken. In der Fachsprache auch Reframing genannt wird auf diese Weise versucht, einer als unangenehm erlebten Erfahrung die Dramatik zu nehmen. Beispiel: Ein Schüler klagt darüber, dass er es wieder einmal nicht geschafft hat, pünktlich zur Schule zu kommen. Das „Runde“, also das Angenehme daran, könnte zum Beispiel sein, dass er sich ausreichend Zeit für ein gesundes Frühstück genommen hat, oder mit seiner Mutter noch ein gutes Gespräch geführt hat, oder einfach nur die Wärme des Bettes genossen hat.

Für Berater ist das Reframing, das Umdeuten einer Situation, eine Grundkompetenz. Menschen können nur dann kreativ an neuen Lösungsentwürfen arbeiten, wenn sie nicht zu sehr bedrückt sind. Mit diesen Worten wird bildhaft die Problematik zum Ausdruck gebracht: Wer bedrückt ist, auf wessen Schultern schwere Lasten lagern, der ist tatsächlich nicht gut in der Lage, sich frei zu bewegen. Das Umdeuten oder wenigstens das Entdecken von angenehmen Seiten einer schweren Situation ist eine große Entlastung. Die sollte genutzt werden. Berater können mit dieser Einstimmungsübung an eigenen Beispielen erfahren, wie diese Entlastung wirkt. Für den Fortbildungstag ist es eine Bereicherung, wenn eventuell vorhandene, bedrückende Ereignisse gleich zu Beginn angesprochen und, möglicherweise, umgedeutet werden können.

Lfd. Nr. 3	Bezeichnung: Besucher zu Kunden machen
Sozialform: Triade/ Plenum	Dauer: 45 Minuten
Material:	

Beschreibung: Steve de Shazer, der Erfinder der Lösungsorientierten Kurzberatung, hat die Ratsuchenden differenziert in die Gruppe der

- Kunden, das sind die, die aktiv an ihrer Situation etwas ändern wollen,
- Klagenden, das sind die, die ihre Verantwortung für die eigenen Anliegen auf andere abwälzen wollen (typischer Satz: „wenn X sich ändert, dann löst sich mein Problem von ganz alleine“)
- Besucher, das sind die, die noch gar kein Problem entdeckt haben und von einer Lösung folglich noch meilenweit entfernt sind, zum Beispiel weil sie von einem Lehrer zum Berater geschickt wurden.

In Triaden werden die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Mit den „Kunden“ umzugehen ist relativ leicht, deshalb sollte in dieser Übung der Umgang mit den beiden anderen Kategorien geübt werden. Der Ratsuchende wählt sich aus, ob er den „Klagen-

den“ oder den „Besucher“ spielt. Er überlegt sich ein kurzes Anliegen. Der Berater und der Beobachter überlegen sich mögliche Strategien, im Beratungsgespräch den Ratsuchenden „aufzutauen“. Das Gespräch wird als Rollenspiel für ca. vier Minuten geführt. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben. Als erfolgreich erlebte Strategien werden auf einem Flipchart festgehalten.

Im Plenum wird sich über die erlebten Möglichkeiten ausgetauscht und die Strategien gesammelt.

Lfd. Nr. 5	Bezeichnung: Papierrelief
Sozialform: Triade	Dauer: 45 Minuten
Material: A3-Papier, Anleitung, Holzfigur (z.B. Spielfigur)	

Beschreibung: Häufige haben Ratsuchende die Schwierigkeit, ihr Anliegen in Worte zu fassen. Einige der bereits beschriebenen Methoden sind dazu geeignet, die leichte Sprachlosigkeit durch Analogien zu überwinden. Das Papierrelief hat noch einen anderen Ansatz, der leicht als esoterisch abgetan werden kann, aber dennoch seine Berechtigung hat. Lässt man einen Teil der Herleitung weg, ist die Methode auch nicht mehr so esoterisch.

Um die Methode zu üben, bilden sich Triaden. Die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Der Ratsuchende überlegt sich ein Anliegen, vielleicht ein selbst erlebtes. Der Berater beginnt das Beratungsgespräch und reicht dem Ratsuchenden ein DIN A-3 Blatt und bittet ihn, es zu zerknüllen. Dann wird es, leicht auseinandergebreitet, auf den Tisch gelegt. Der Ratsuchende betrachtet die „Landschaft“ aus Hügeln und Tälern. Er überlegt, wohin er die Holzfigur stellen soll, um sein Anliegen beschreiben zu können. Umliegende Hügel und Täler können durch einen Stift Namen erhalten. Das können Personen sein oder andere Einflüsse. Der Berater fragt nach den Bedeutungen, er lässt sich vom Ratsuchenden erläutern, welche Wertung ein Hügel oder Tal hat. Auf diese Weise wird das Systemumfeld mit möglichen Ressourcen und Einflüssen erkennbar. Von diesem Systembild kann ein Foto gemacht werden, das dem Ratsuchenden mitgegeben wird – oder dem Protokoll zugefügt wird (sehr zu empfehlen).

Die Übung eines Beratungsgesprächs dauert in diesem Fall ca. 8 Minuten. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.

Zum Hintergrund der Methode: Die Energien des Ratsuchenden fließen beim Zerknüllen des Papiers in dieses und bestimmen die entstehende Form. Dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das Papierrelief mit dem tatsächlichen Bild der Situation gut übereinstimmt. Das kann, muss man aber nicht glauben. Die Methode funktioniert auch so sehr gut.

Lfd. Nr. 6	Bezeichnung: Systemnetzwerk visualisieren
Sozialform: Triade	Dauer: 45 Minuten
Material: Papier, Anleitung	

Beschreibung: In Triaden wird eine weitere Form der Systemvisualisierung erprobt. Die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Der Ratsuchende überlegt sich ein Anliegen, vielleicht ein selbst erlebtes. Der Berater leitet den Ratsuchenden an, mit Hilfe der auf dem Anleitungsblatt aufgeführten Symbole und grafischen Muster eine Landkarte des Systems zu skizzieren. Es hat sich bewährt, die graphischen Darstellungen aus der Familienberatung von Salvador Minuchin zu verwenden. Es ist darauf zu achten, nur solche Personen aufzuzeichnen, die eine Relevanz für das Anliegen haben, sonst wird die Visualisierung leicht unübersichtlich. Mit Hilfe der erstellten Visualisierung können mögliche Änderungen hypothetisch erarbeitet und deren Auswirkungen auf das System diskutiert werden.

Die Übung eines Beratungsgesprächs dauert in diesem Fall ca. 8 Minuten. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.

Lfd. Nr. 8	Bezeichnung: Komplexität managen
Sozialform: Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: drei verschiedenfarbige Bälle	

Beschreibung: Die Gruppe stellt sich im Kreis auf. Der Trainer gibt einen Ball in die Runde, der mit dem Fuß zu hin und her gespielt wird. Dazu wird der Name der angespielten Person von der abspielenden genannt. Nach kurzer Zeit gibt er einen zweiten Ball in die Runde, der von Hand zu Hand weiter gereicht wird. Die Richtung kann jederzeit gewechselt werden. Nach einiger Zeit kommt ein dritter Ball ins Spiel, der hin und her geworfen wird. Schließlich sind die drei Bälle auf unterschiedlichen Ebenen gleichzeitig im Spiel.

In der Auswertung werden die Herausforderungen benannt und wie damit umgegangen wird. Es wird das Theoriemodell der Erweiterung und Einschränkung von Komplexität erläutert.

Lfd. Nr. 10	Bezeichnung: Ressourcenperson finden
Sozialform: Triade	Dauer: 40 Minuten
Material: Anleitung	

Beschreibung: Es werden Triaden gebildet. Die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Der Ratsuchende überlegt sich ein Anliegen. Der Berater leitet den Ratsuchenden an, fünf Personen der Weltgeschichte, egal aus welcher Zeit, zu benennen, die ihn beeindruckten. Er soll zunächst erläutern, warum ihm diese Personen imponieren. Dann sollen diese fünf Personen sich als betätigen. Welche positiven Eigenschaften stellen die fünf Protagonisten am Ratsuchenden fest? Was würden die ihm in Bezug auf sein Anliegen raten?

Die Übung eines Beratungsgesprächs dauert in diesem Fall ca. 7 Minuten. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.

Lfd. Nr. 13	Bezeichnung: Lösungsorientierte Kurzberatung
Sozialform: Triade	Dauer: 40 Minuten
Material: Anleitung	

Beschreibung: Die Übung wird in Triaden durchgeführt. Die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Während der Ratsuchende sich auf eine Beratungssituation vorbereitet indem er ein Anliegen überlegt, prägt der Berater sich die Merkmale des Lösungsorientierten Kurzgesprächs ein.

Es wird ein Gespräch simuliert, das die Besonderheiten berücksichtigt:

- Auf die Sprache des Ratsuchenden achten, seine Sprachebenen nutzen (visuelle, auditive, olfaktorische und kinästhetische Muster erkennen)
- Gespräch auf Augenhöhe
- Mit Fragen ganz strikt nach Lösungen suchen, weniger auf das Problem zurückblicken
- Die Ressourcen erfragen
- Bei der Lösung sehr kleinschrittig denken
- Zusammenfassung, dabei positives Feedback geben (innere Ressource stärken), Entdeckung des Lösungsweges „feiern“

Die Übung eines Beratungsgesprächs dauert ca. 7 Minuten. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.

Lfd. Nr. 14	Bezeichnung: Lösungsorientierte Evaluation
Sozialform: Einzel-/ Paarbeit und Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Arbeitsblatt, Flipchart, Moderationsstifte	

Beschreibung: Die Teilnehmer erhalten das Arbeitsblatt. Zunächst werden zu den einzelnen Arbeitsanweisungen in Einzelarbeit entsprechende Überlegungen angestellt und Notizen dazu gemacht. Im zweiten Schritt tauschen sich zwei Teilnehmer als Paar über ihre Ergebnisse aus und vertiefen sie gegenseitig. Im Plenum werden schließlich Rückmeldungen zu den Highlights und den drei Wünschen gegeben, die als qualitatives Feedback vom Trainer notiert werden.

Mit der Überlegung zum ersten Anzeichen dafür, dass etwas Positives aus dem Seminar mitgenommen wurde und wie das zu erkennen sein wird, wird an die Wirkung der Wunderfrage angeknüpft. Auch wird damit der Transfer der Seminarinhalte in den schulischen Alltag angeregt.

2.3.11 FB 7: Tod und Trauer begleiten

Lfd. Nr. 1	Bezeichnung: Achtsamkeitsübung
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Samenkörner	

Beschreibung: Die Teilnehmer erhalten ein Samenkorn. Sie sollen sich zu Beginn des Seminartages an eine Kleinigkeit erinnern, die sie an diesem Tag erlebt haben und die sie als eine angenehme Überraschung bezeichnen würden. Es findet ein Austausch über das Erlebte statt. Der Trainer/ Moderator leitet von den Erzählungen zum Thema Achtsamkeit über. So wie in einem Samenkorn eine beinahe unglaubliche Energie steckt, schließlich wird einmal eine Pflanze daraus, die um ein Vielfaches größer ist als der Samen, so kann aus einer kleinen positiven Erfahrung ein großes, gutes Gefühl werden, wenn die Erfahrung überhaupt wahrgenommen wird.

Lfd. Nr. 2	Bezeichnung: Erwartungen klären, Die Geschichte vom Weisen
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Geschichte vom Weisen, Flipchart, Moderationsstifte	

Beschreibung: Der Trainer/ Moderator liest die „Geschichte vom Weisen“ vor. Es findet ein kurzer Austausch über die Erzählung statt.

Um selber die positiven Erwartungen an den Seminartag zu schärfen, tragen die Teilnehmer ihre Erwartungen zusammen. Der Trainer/ Moderator notiert diese auf dem Flipchart, das während des Tages sichtbar aufgehängt wird. So kann am Ende des Tages eine Überprüfung stattfinden.

Lfd. Nr. 3	Bezeichnung: Scrabble
Sozialform: Gruppenarbeit/ Plenum	Dauer: 45 Minuten
Material: Flipchart mit Aufschrift „NOTFALL“, Moderationsstifte	

Beschreibung: Es werden Gruppen zu 5-6 Personen gebildet. Jede erhält ein Flipchart, auf dem das Wort „NOTFALL“ mittig von oben nach unten geschrieben steht. Die Aufgabe in den Gruppen ist es, Beispiele für Notfälle im schulischen Kontext zu finden, die dann in Form eines Scrabbles, ausgehend von dem vorgegebenen Wort, auf das Flipchart geschrieben werden.

Im Plenum werden die Arbeitsergebnisse präsentiert. Für den Trainer/ Moderator besteht auf diese Weise die Möglichkeit, diese Beispiele bei den theoretischen Inputs anzusprechen.

Lfd. Nr. 4	Bezeichnung: Theorie (Input) Krise und Trauma
Sozialform: Plenum	Dauer: 25 Minuten
Material: Bodenbild	

Beschreibung: Die Theorie zu Krise und Trauma, die im theoretischen Teil dieser Arbeit ausführlich dargestellt wurde, wird mit Hilfe eines Bodenbildes erläutert. Auf diese Weise entsteht langsam ein vollständiges Bild, das bei den Teilnehmern länger in Erinnerung bleibt, als wenn immer die gleichen Präsentationsformen wie Power-Point oder Flipchart verwendet werden. Das Bodenbild ist im Materialteil abgedruckt.

Lfd. Nr. 6	Bezeichnung: Umgang mit selbst erlebten Krisen
Sozialform: Einzelarbeit/ Kleingruppe	Dauer: 45 Minuten
Material: Arbeitsblatt, Moderationskarten, Moderationsstifte	

Beschreibung: Die Teilnehmer sollen sich zunächst mit einer selbst erlebten kleinen (!) Krise, bzw. einem Notfall auseinandersetzen. Dazu erinnern sie sich. Die Fragen des Arbeitsblattes leiten durch den Notfall hindurch und berücksichtigen auch das Umfeld der eigentlich betroffenen Person. Die Fragen lauten:

1. Was zeichnet diese Situation als Krise aus?
2. Was war problematisch?
3. Was habe ich als gut erfahren?
4. Wie habe ich aus dieser Situation herausgefunden?
5. Wer waren die Betroffenen in dieser Krise?
6. Welche Rolle haben die Betroffenen gespielt?

In der Kleingruppe werden die Ergebnisse der 3., 4. und 5. Frage zusammengetragen und auf Flipchartpapier festgehalten.

Im Plenum findet eine Präsentation statt. Am Ende haben die Teilnehmer eine große Bandbreite von hilfreichen Verhaltensmustern erfahren, die bei einem Notfall im schulischen Kontext ebenfalls zum Tragen kommen können. Je mehr Möglichkeiten bekannt sind, desto besser kann auf die individuellen Bedürfnisse im Fall einer Notsituation reagiert werden. Wichtig ist zu betonen, dass es nicht das eine, beste Verhalten gibt.

Die Fokussierung auf mögliche weitere Betroffene Personen als die sich unmittelbar im Blickfeld befindlichen ist für die schulische Situation äußerst wichtig. Sehr schnell werden sonst Personen vergessen, die bei einer Notsituation aber ebenso berücksichtigt werden müssen wie die unmittelbar Betroffenen. Dazu gehören beispielsweise Schüler in Nachbarklassen.

Lfd. Nr. 7	Bezeichnung: Vorstellung Notfallkoffer und Material zur Selbstbeschäftigung
Sozialform: Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: Inhalt Notfallkoffer; Buch: Neuschäfer, Alles aus!? ⁵⁸	

Beschreibung: Um für den Notfall in der Schule gerüstet zu sein, ist es sinnvoll, einen „Notfallkoffer“ vorbereitet zu haben. Da hinein gehören zum Beispiel Trauerkarten, Stifte, leere Blätter, Kerzen, Streichhölzer nicht vergessen, Tücher, ein Ablaufplan, wie z.B. mit der Methode „Group Crisis Intervention“ vorzugehen ist, Notfalltelefonnummern, Taschentücher, bunte Glaskugeln, Bildkarten und was einem sonst noch so einfällt.

Empfehlenswert ist das Buch „Alles aus!?“, das viele Anregungen zur Beschäftigung der Schüler im Umgang mit Trauer enthält. Bevor dieses Material eingesetzt wird, sollte unbedingt eine Auswahl

⁵⁸ (Neuschäfer, 2007)

getroffen werden. Das Buch ist auch als Download erhältlich. Damit lassen sich die Materialien gezielter für den Gebrauch ausdrucken als bei der Buchform.

Im Zusammenhang der Materialsichtung ist der Hinweis auf den Ordner „Notfallpläne für die Schulen in Nordrhein-Westfalen. Hinsehen und Handeln“⁵⁹ ebenso obligatorisch wie die Erwähnung des ausgezeichneten Ordners „Wenn der Notfall eintritt“ Handbuch für den Umgang mit Tod und anderen Krisen in der Schule“⁶⁰. Dem letztgenannten Werk ist eine CD-ROM beigelegt, die Vorlagen für Eltern-Anschreiben und andere Vorlagen für sehr unterschiedliche Notfälle bereitstellt.

Lfd. Nr. 8	Bezeichnung: Geschichte von Eleonore
Sozialform: Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: Geschichte von Eleonore	

Beschreibung: Die Geschichte wird erzählt und die Teilnehmer tauschen sich anschließend über die mögliche Bedeutung für Beratungssituationen bei Notfällen aus. Der Narr in der Geschichte kann Vorbild für das Verhalten in Notfällen sein. Er hat durch sein Amt eine unabhängige Stellung gegenüber dem König. Die erlaubt es ihm, flexibler mit der Situation umzugehen. Es kann überlegt werden, wie sich für Berater das Narr-Sein, also der Umgang mit Nähe und Distanz zum Ratsuchenden und zur Situation, ausdrücken kann.

Lfd. Nr. 11	Bezeichnung: Rollenspiel: Überbringen einer Nachricht eines belastenden Ereignisses
Sozialform: Gruppenarbeit/ Plenum	Dauer: 60 Minuten
Material: Rollenspielanweisungen, Verhaltenshinweise, Notfallkoffer	

Beschreibung: Bei dieser Übung wird ein Rollenspiel angeregt, weil nicht vorausgesetzt werden kann, dass einer der Teilnehmenden aus eigener Erfahrung ein Beispiel zum Üben beitragen kann. Außerdem kann auf diese Weise ein Verhalten der Schülerrollen gesteuert werden, das für die Rolle des Beraters überraschend ist. Das im Materialteil verwendete Rollenspiel ist keine Fiktion, es wurde aber gegenüber der Realsituation abgewandelt, um keine Rückschlüsse zu ermöglichen. Es werden Gruppen zu ca. 6 Personen gebildet. Die Rollen des Beratungslehrers und des Klassenlehrers werden bestimmt. Die anderen Personen sind Schüler, von denen zwei eine besondere Rolle spielen, die aus der Rolleninstruktion hervorgeht. Mit diesem Setting wird bereits verdeutlicht, dass es in jedem Fall ratsam ist, als Berater in eine solche Situation nicht alleine zu gehen. Die Situation ist, dass Thomas, der Bruder eines Klassenkameraden, am vorhergehenden Abend bei einem Unfall getötet wurde. Thomas ist deshalb zum Zeitpunkt des Rollenspiels nicht anwesend ist. Auch für die Rolle des Beraters und Klassenlehrers sind Rollenanweisungen vorbereitet. Der Berater bereitet sich zusätzlich mit dem Arbeitsblatt „Vorbereitung für das Gespräch mit der Klasse“ vor. Für das Rollenspiel inklusive der Vorbereitung ist ein Zeitrahmen von 40 Minuten vorgesehen. Bevor der anschließende Austausch im Plenum stattfindet, ist ein bewusster Ausstieg aus der Rolle empfehlenswert. Das kann zum Beispiel geschehen, indem die Teilnehmer sich vor ihre Stühle stellen und sich während einer Drehung um die eigene Achse bewusst von ihrer Rolle im Spiel verabschieden und dann vom Trainer/ Moderator wieder im Teilnehmerkreis der Fortbildung begrüßt werden.

⁵⁹ (Nordrhein-Westfalen, 2007)

⁶⁰ (Ev. Luth. Kirche in Bayern, et al., 2007)

Lfd. Nr. 13	Bezeichnung: Entspannungstraining nach Jacobson
Sozialform: / Plenum	Dauer: 40 Minuten
Material: Musik	

Beschreibung: Die Teilnehmer lernen die Muskelentspannung nach Jacobson in der Theorie kennen. Sie erfahren, warum es wichtig ist, dass eine aktive Entspannungsmethode bekannt ist. Dann wird die Entspannungsmethode geübt. Hintergrundmusik unterstützt die aktive Entspannung. Die Methode und ihr Ablauf ist im Theorieteil hinreichend beschrieben (vgl. Seite 38), sodass an dieser Stelle darauf verzichtet werden kann.

Lfd. Nr. 14	Bezeichnung: Feedback „Blumenladen“
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Vase mit großen und kleinen Blumen	

Beschreibung: Die Teilnehmer blicken auf den Fortbildungstag zurück und geben eine Bewertung ab, indem sie sich spontan für eine große oder eine kleine Blume entscheiden, die sie sich in die Hand nehmen. Die Größe der Blume entspricht der Gesamtbewertung des Tages. Das Bild wird ohne weitere Wortbeiträge so zur Kenntnis genommen. Die Teilnehmer erhalten dann noch einmal die Möglichkeit, eine weitere Bewertung vorzunehmen und wählen sich noch eine Blume. Das kann wieder die gleiche Größe, oder auch eine andere Größe sein. Wer möchte, kann dann seine Auswahl noch erläutern, zum Beispiel, warum er die eine Blume als Erstwahl und eine andere als Zweitwahl getroffen hat.

2.3.12 FB 8: In Konflikten moderieren

Lfd. Nr. 1	Bezeichnung: Einstimmung „Soziometrische Übung“
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material:	

Beschreibung: Zur Einstimmung wird als Methode die Soziometrie verwendet. Im weiteren Verlauf des Fortbildungstages soll es um die Aufstellungsarbeit mit dem inneren Team gehen. Die Soziometrie kann als eine (Vor-)Form der Aufstellungsarbeit bezeichnet werden.

Die Teilnehmer sollen sich im Raum nach bestimmten Kriterien aufstellen. Dazu erhalten zwei gegenüberliegende Seiten des Raums entgegengesetzte Positionen. Die Teilnehmer werden dann gebeten, sich im Raum zwischen den Polen so zu postieren, wie es zu ihrer Meinung passt. Beispiele für Themen sind:

- Aufstellung nach dem Geburtsort: eine Raumseite ist Flensburg, die andere ist Garmisch-Partenkirchen
- Aufstellung nach den Hörgewohnheiten: WDR 1 – WDR 2 - ... - WDR 5
- Aufstellung nach dem Dienstalder als Lehrer
- Aufstellung nach dem Interesse für z.B. Fußball: eine Raumseite bezeichnet den Fan mit Jahreskarte, die andere Seite bezeichnet Desinteresse
- Aufstellung nach der Häufigkeit, Konflikte zu erleben
- Aufstellung nach der Lust, Konflikte einzugehen

Hat die Gruppe sich aufgestellt, kann exemplarisch jemand um eine kurze Erzählung gebeten werden, z.B. beim Thema Konflikt, warum er sich selbst so einschätzt.

Lfd. Nr. 2	Bezeichnung: Persönliche Konfliktkompetenz
Sozialform: Einzelarbeit/ Kleingruppe	Dauer: 30 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Es werden Kleingruppen zu 5-6 Personen gebildet. Nach kurzer Selbsteinschätzung der Fragen auf dem Arbeitsblatt tauschen sich die Teilnehmer in der Gruppe aus. Das sollte möglichst mit konkreten Beispielen geschehen.

Die Übung dient dazu, sich über sein Konfliktverhalten bewusst zu werden. Der Austausch in der Gruppe ist wichtig um zu erkennen, welche verschiedenen Formen als normal anzusehen sind.

Lfd. Nr. 3	Bezeichnung: Stuhlübung
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Stühle	

Beschreibung: Der Trainer/ Moderator macht diese Übung mit. Die Teilnehmer stellen sich hinter ihre Stühle. Die werden in Kreisform so nah zusammengestellt, dass sie sich gerade nicht berühren. Die Sitzfläche zeigt nach innen. Die Stühle werden an der Rückenlehne nach hinten gekippt. Es wird der Punkt gesucht, an dem sie möglichst ausgewogen und ruhig „stehen“. Nach Aufforderung durch den Trainer/ Moderator gehen die Teilnehmer im Uhrzeigersinn um den Stuhlkreis herum. Die Stühle sollen dabei gekippt bleiben. Es ist darauf zu achten, dass die Stühle nicht nach hinten umkippen, aber auch nicht nach vorne auf alle vier Beine kommen. Es werden keine weiteren Hinweise gegeben. Die Übung wird nach kurzer Zeit unterbrochen. Vermutlich sind doch ein paar Stühle zurück- oder umgekippt. Zunächst soll jeder für sich Rückblick halten, wie er die Übung bis zu diesem Zeitpunkt erlebt hat. Darüber findet ein kurzer Austausch statt. Es wird mit der Gruppe überlegt, woran es gelegen haben könnte, dass es nicht „rund“ lief. Kann man etwas über die „Schuldfrage“ sagen? Als Impuls gibt der Trainer/ Moderator weiterhin zu überlegen, ob beim Rundlauf eher darauf geachtet wurde, den nächsten Stuhl sicher zu erfassen, oder ob die Priorität darauf lag, seinen eigenen Stuhl sicher an den nächsten zu übergeben. In der Regel achten Menschen auf ihren eigenen Vorteil und schauen nach vorne. Es kann überprüft werden, ob der zusätzliche Blick nach hinten, das sichere Übergeben des Stuhls an den Hintermann, zu einem besseren Ergebnis führt. Ein neuer Versuch wird gestartet. Wieder findet eine kurze Auswertungsrunde statt. Der Trainer/ Moderator kann an dieser Stelle zur Theorie zum Entstehen, Verhalten und den Eskalationsstufen im Konflikt überleiten. Die Stuhlübung kann auch noch weitere Facetten des Gruppen-, bzw. Teamverhaltens aufdecken und erarbeiten helfen. Für das Thema dieses Fortbildungstages ist das aber unerheblich⁶¹.

Lfd. Nr. 6	Bezeichnung: Mit Selbstmanagement zur Konfliktlösung
Sozialform: Triade	Dauer: 60 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Die meisten Konflikte lassen sich zum Glück ohne externe Hilfe lösen. In der Beratung ist es dann nötig, mit dem an einem Konflikt beteiligten Ratsuchenden das Konfliktgespräch vorzubereiten, damit er das dann selbstständig führen kann. Eine Möglichkeit dazu ist die Konfliktlösung durch Selbstmanagement. In diesem Fall werden die mögliche Konfliktursache und die Beteiligung der Konfliktpartner betrachtet. Die gründliche Vorbereitung eines Konfliktgesprächs fördert die souveräne Gestaltung dieses schwierigen Gesprächs. Einer Konflikteskalation wird auf diese Weise vorgebeugt. Da die Beratung nur mit einem Konfliktpartner stattfindet, wird der angeleitet, den Konflikt aus der Perspektive des anderen Konfliktpartners anzusehen. Über die Ebene der Bedürfnisbeschreibung beider Konfliktpartner kann erreicht werden, dass mehrere Lösungen beschrieben

⁶¹ Im Modul Lernberatung wird diese Übung ausführlicher vorgestellt.

werden können. Danach wird eine Planung des konkreten Gesprächs vorgenommen. Menschen sind in Konfliktsituationen häufig nicht sehr kreativ. Wer befürchtet, dass seine eigenen Bedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt werden, denkt zunächst sehr egozentrisch. In der zu übenden Beratungssituation ist ein Berater deshalb gefordert, die Position des nicht anwesenden Konfliktpartners vorsichtig einzunehmen. Beratung geschieht in diesem Fall etwas provokativ. Das funktioniert dann gut, wenn ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Ratsuchendem und Berater existiert. In jedem Fall sollte der Berater um Erlaubnis bitten, in der Beratung wenigstens hin und wieder die Rolle des anderen Konfliktbeteiligten einnehmen zu dürfen.

Um ein solches Beratungsgespräch zu üben, bilden sich Triaden. Wie bereits gewohnt, übernimmt eine Person den Ratsuchenden, einer wird zum Berater und einer ist Beobachter. Am besten wird an selbst erlebten Beispielen geübt. Es kann also ein Beratungsgespräch mit Begrüßung und Konfliktberatung simuliert werden. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben. Als erfolgreich erlebte Strategien werden auf einem Flipchart festgehalten.

Lfd. Nr. 9	Bezeichnung: Mediation, Übung am Fallbeispiel
Sozialform: Kleingruppe	Dauer: 60 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Im Unterschied zur Beratung einer einzelnen ratsuchenden Person findet die Mediation mit allen konfliktbeteiligten Personen statt. Dadurch sind weitere Aspekte für den Berater zu berücksichtigen. Eine besondere Herausforderung ist in jedem Fall dafür zu sorgen, dass die Konfliktparteien einander zuhören. Es sollte darauf hin gearbeitet werden, dass sie sich gegenseitig in ihren Bedürfnissen verstehen können. Das geschieht am besten, wenn die jeweils andere Position mit eigenen Worten wiedergegeben werden kann. Vorab sollte der Berater als Mediator seine Rolle vorstellen: Ein Mediator ist kein Richter und es geht nicht um Schuldzuweisung. Mediatoren sind vermittelnde Moderatoren, die die Lösungsfindung anregen wollen und die Konfliktpartner gesprächsfähig machen werden. Der Mediator wird immer wieder darauf hinweisen, dass beide Parteien eigentlich ein gemeinsames Ziel haben. Mögliche Gemeinsamkeiten sind deshalb ausfindig zu machen, zum Beispiel, dass doch beide den Bildungsgang erfolgreich abschließen wollen. Ein Mediator wird versuchen, einzelne Aspekte beider Parteien lobend und positiv verstärkend zu erwähnen. Der Berater wird möglichst viele Lösungsideen erfragen und visualisieren. Die verschiedenen Entwürfe werden miteinander auf ihre Konsequenzen hin untersucht. Es werden Vereinbarungen getroffen. Es sollte auch überlegt werden wie mit möglichem Fehlverhalten umgegangen werden soll, was durchaus normal wäre. Ein Berater sollte auf die menschliche Schwäche hinweisen, dass Vereinbarungen nicht immer gleich zu 100% eingehalten werden. „Das ist doch ganz normal.“ Ein Gespräch zur Überprüfung wird festgelegt.

Geübt wird in Kleingruppen mit 4-5 Personen. Es werden möglichst selbst erlebte Konfliktfälle berichtet, an denen man nicht selbst als Konfliktpartner, aber eventuell als Vermittler beteiligt war. Die Gruppe einigt sich auf einen Fall. Zwei Personen übernehmen die Rolle der Konfliktpartner. Sie erfragen weitere Informationen. Es geht nicht um Genauigkeit der tatsächlichen Situation. Die Rollenspieler können ihre Rolle eigenständig weiter ausfüllen. Eine weitere Person übernimmt die Rolle des Beraters. Die anderen Personen sind Beobachter. Das Beratungsgespräch wird geführt und anschließend ausgewertet. Dazu geben zuerst die Rollenspieler ihre Eindrücke wieder. Wenn die Zeit ausreicht, wird ein weiteres Gespräch geübt.

Lfd. Nr. 12	Bezeichnung: Aufstellung mit Symbolen
Sozialform: Triade	Dauer: 60 Minuten
Material: Moderationskarten, Moderationsstifte	

Beschreibung: Es werden Triaden gebildet. Die Rollen des Ratsuchenden und Beraters werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Das Beratungsgespräch wird geführt und anschließend ausgewertet. Dazu geben zuerst die Rollenspieler ihre Eindrücke wieder. Wenn möglich, sollen alle Personen jede Rolle geübt haben.

Der Ratsuchende überlegt sich ein Anliegen, bei dem ihm die Entscheidung schwer fiel. Er sich in einem inneren Konflikt befand. Der Berater erfragt beim Ratsuchenden die „Personen“ des inneren Teams. Welche verschiedenen Stimmen konnte er wahrnehmen. Manchmal kann die Herkunft dieser Stimmen ausgemacht werden. Da tauchen „Freunde“, „Eltern“, „ehemalige Mitschüler“ und ähnliches auf. Manchmal kann man den inneren Stimmen Namen geben. Die für das Anliegen relevanten Stimmen werden identifiziert und mit jeweils einer Moderationskarte auf dem Tisch ausgelegt. Anschließend wird das innere Team ins Verhältnis gesetzt. Dazu werden leise Stimmen weiter weg gelegt, laute Stimmen näher zur ratsuchenden Person. Die Stimmen können auch untereinander in Relation zueinander gelegt werden: wer ist wem näher, wer verstellt welchem anderen die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen? Es kann dann überlegt werden, welche Stimme man gerne noch hören würde, wen würde der Ratsuchende gerne einladen? Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Veränderungen an der Aufstellung vorzunehmen. Wie wünscht sich der Ratsuchende sein inneres Team? Das kann gelegt werden. Zu jeder Zeit der Aufstellung kann über Einsichten reflektiert werden, die sich durch das entstehende, bzw. veränderte Bild ergeben. Das Gespräch wird mit Vereinbarungen für den Ratsuchenden beendet. Man kann sich auch von den Stimmen „verabschieden“.

Lfd. Nr. 13	Bezeichnung: „Aus der Sicht von ...“
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Moderationskarten, Moderationsstifte	

Beschreibung: Die Teilnehmer überlegen, welche bekannte Person der Geschichte oder Gegenwart ein Feedback zu diesem Tag geben soll. Sie schreiben die Person auf eine Moderationskarte und legen diese vor sich auf den Boden. Anschließend wird aus der Perspektive dieser Person ein Blick auf den Seminartag geworfen.

2.3.13 FB 9: Beratung und das Recht

Lfd. Nr. 1	Bezeichnung: Einstimmung: Seil und Stab
Sozialform: Paare	Dauer: 30 Minuten
Material: Seile, Stäbe, Anleitung	

Beschreibung: Die Teilnehmer bilden Paare. Sie erhalten pro Person ein Seil und einen Stab pro Paar. Die Seile werden als Gerade auf den Boden gelegt. Im ersten Durchgang gehen alle neben ihrem Seil her. Im zweiten Durchgang balancieren alle Personen auf ihrem Seil und gehen vom Anfang bis zum Ende. Kann ein Unterschied festgestellt werden? Im dritten Durchgang verschließt eine Person eines jeden Paares die Augen. Die andere Person legt mit beiden Seilen hintereinander einen Parcours – auch mit Kurven. Der den Parcours gelegt hat, hält den Stab an einem Ende mit beiden Händen und reicht ihn der Person, die die Augen geschlossen hat (und auch während der ganzen Übung geschlossen hält). Die fasst am anderen Ende ebenfalls mit zwei Händen an. Die Person mit offenen Augen führt die andere Person so über den ausgelegten Parcours, dass die auf den Seilen balancieren kann. Danach wird gewechselt, jeder bekommt die Möglichkeit, einmal mit geschlossenen Augen am Stab über einen Parcours geführt zu werden. Anschließend findet ein Aus-

tausch im Paar statt. Impuls: Welche Erfahrungen konnte ich in den drei Durchgängen machen? Wofür steht der Stab in Bezug auf Beratung? Welche Netzwerkpartner sind bekannt, die für die Beratung nutzbar gemacht werden können?

Lfd. Nr. 7	Bezeichnung: Fallübung 1	Dauer: 30 Minuten
Sozialform: Kleingruppe/ Plenum		
Material: Arbeitsblatt		

Beschreibung: Die Teilnehmer setzen sich mit konkreten Fallbeispielen zu rechtlichen Fragen auseinander. Zunächst geht es um die Schweige- und Geheimhaltungspflicht. Sie überlegen in Kleingruppen mit 4 oder 5 Personen, wie sie sich aus juristischer Perspektive korrekt zu verhalten haben. Die Diskussion dauert 15 Minuten, anschließend wird im Plenum darüber gesprochen.

Lfd. Nr. 9	Bezeichnung: Fallübung 2	Dauer: 45 Minuten
Sozialform: Kleingruppe/ Plenum		
Material: Arbeitsblatt		

Beschreibung: Die Teilnehmer setzen sich mit weiteren konkreten Fallbeispielen zu rechtlichen Fragen auseinander. In diesen Beispielen geht es um die Offenbarungspflicht. Sie überlegen in Kleingruppen mit 4 oder 5 Personen, wie sie sich aus juristischer Perspektive korrekt zu verhalten haben. Die Diskussion dauert 15 Minuten, anschließend wird im Plenum darüber gesprochen.

Lfd. Nr. 10	Bezeichnung: Fallübung 3	Dauer: 45 Minuten
Sozialform: Kleingruppe/ Plenum		
Material: Arbeitsblatt		

Beschreibung: Die Teilnehmer setzen sich mit konkreten Fallbeispielen zu rechtlichen Fragen auseinander. In diesen Beispielen geht es um weitere juristische Themen im Kontext von Schule. Sie überlegen in Kleingruppen mit 4 oder 5 Personen, wie sie sich aus juristischer Perspektive korrekt zu verhalten haben. Die Diskussion dauert 15 Minuten, anschließend wird im Plenum darüber gesprochen.

Lfd. Nr. 12	Bezeichnung: Dokumentation	Dauer: 15 Minuten
Sozialform: Plenum		
Material: Beispiel		

Beschreibung: Jedes Beratungsgespräch ist zu dokumentieren. Das ist ein unumstößlicher Grundsatz. Im Plenum wird darüber gesprochen, welche Informationen sinnvollerweise in der Dokumentation festzuhalten sind. Die Frage nach dem Datenschutz wird noch einmal aufgegriffen. Ein Beispiel für eine Dokumentation dient als Grundlage für das Gespräch.

Lfd. Nr. 13	Bezeichnung: Beratungskonzept, Hinweise zur Erarbeitung	Dauer: 30 Minuten
Sozialform: Kleingruppe/ Plenum		
Material: Arbeitsblatt, Infomaterial, Beispiel einer Konzeption		

Beschreibung: Beratungskonzepte dokumentieren die Form der Beratung an einer Schule. Sie sind Ergebnis der ausführlichen Diskussion über die Ziele, Schwerpunkte und Form der Beratung, die eine Schule umsetzen will. Konzepte sorgen dafür, dass ein verlässlicher Rahmen beschrieben wird. Lehrer mit Beratungsaufgaben sind dadurch nicht exotische Einzelkämpfer, sondern erhalten den für die professionelle Beratung notwendigen Rückhalt. Sie sind vor Beliebigkeit geschützt. Gleichzeitig ist ein Beratungskonzept eine Marketingmaßnahme, wird Beratung dadurch auch strukturell erkennbar. Die Erstellung eines Beratungskonzepts ist eine sehr individuelle Angelegenheit einer jeden

Schule und würde den Rahmen jeglicher Fortbildung sprengen. Damit die wichtige Arbeit an einer Konzeption, die das Schulprogramm ergänzt, an den jeweiligen Schulen durchgeführt werden kann, können grundsätzliche Hinweise hilfreich sein. Diese sollen in diesem Fortbildungsteil gegeben werden. Dazu wird ein Arbeitsblatt zur Hinführung auf die persönlichen Bilder und Ziele von Beratung verwendet. Weitere Hinweise gibt es durch Informationsmaterial, das über das Portal „Learnline.de“ publiziert wird⁶². Als Beispiel wird das Beratungskonzept eines Berufskollegs verteilt. Schulen, die ein eigenes Beratungskonzept erarbeiten wollen, sollten über eine externe Beratung bei der Erarbeitung nachdenken.

Lfd. Nr. 14	Bezeichnung: Feedback Fischernetz
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Moderationskarten, Moderationsstifte	

Beschreibung: Auf eine Moderationstafel wird ein Fischernetz gezeichnet. Die Teilnehmer schreiben auf Moderationskarten, was ihnen an diesem Fortbildungstag positiv in Erinnerung ist, was bei ihnen „hängen geblieben“ ist. Ebenfalls wird auf Karten notiert, was besser „durch die Maschen fallen würde“, was als nicht so gelungen empfunden wurde. Auf das „Netz“ werden die Karten gepinnt, die positive Äußerungen beinhalten. Die negativen Äußerungen werden auf den Boden vor die Moderationstafel gelegt, die sind „durchgefallen“.

2.3.14 FB 10: Transfer und Methodentraining

Lfd. Nr. 1	Bezeichnung: Musik und Text
Sozialform: Plenum	Dauer: 15 Minuten
Material: Musik, AB mit Zitaten zur Selbststeuerung	

Beschreibung: Die Teilnehmer erhalten das Arbeitsblatt mit verschiedenen Zitaten zur Selbststeuerung. Während Musik gespielt wird, zum Beispiel das Lied „Eigentlich bin ich ganz anders“ von Udo Lindenberg, wählen sie ein oder zwei Zitate aus, die mit ihrer Ansicht übereinstimmen. Ein kurzer Austausch wird angeregt.

Lfd. Nr. 2	Bezeichnung: Aussichtsturm
Sozialform: Plenum/ Kleingruppe	Dauer: 60 Minuten
Material: Bildkarten mit Leuchtturmmotiven, Flipchartpapier, Moderationsstifte	

Beschreibung: Die Teilnehmer suchen sich eine Bildkarte aus, die sie hinsichtlich der Themen „Abschied nehmen“ oder „Transfer“ besonders anspricht. Die Karten werden mit in die Gruppenarbeit genommen. Es werden Gruppen mit 5-6 Personen gebildet. Die Teilnehmer erzählen sich, warum sie „ihren“ Leuchtturm gewählt haben. Was verbinden sie mit über das Bildmotiv mit dem angegebenen Thema „Abschied“ oder „Transfer“. Auf Flipchartpapier werden einige Äußerungen festgehalten. Gemeinsam wird in der Kleingruppe auf die gesamte Fortbildung zurück geblickt. Oberthemen und Details werden erinnert und als Übersicht notiert. Diese Angaben sollen als Beschreibung auf einem „Zertifikat“ stehen können. Auf einem Aussichtsturm blickt man nicht nur zurück, sondern auch nach vorne. Jeder Teilnehmer teilt den anderen mit, was er mit den Kenntnissen aus der Fortbildung machen wird. Es wird eine Vision der (persönlichen) Zukunft erstellt. Äußerungen werden exemplarisch als Stichworte festgehalten.

Im Plenum werden die Ergebnisse präsentiert.

⁶² (Landesinstitut für Schule und Weiterbildung), siehe auch im Materialteil 2.4.9 FB 9: Beratung und das Recht.

Lfd. Nr. 3	Bezeichnung: Fragebogen zum Transfer
Sozialform: Einzelarbeit/ Plenum	Dauer: 30 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Die Teilnehmer befassen sich mit den Fragen zum Transfer. Dabei spielt auch wieder ein Blick aus der Perspektive der Verantwortlichen der Institution eine Rolle. Damit wird die Sicherung des Transfers angeregt. Wenn die Herkunfts-Institution eines Fortbildungsteilnehmers ein Interesse an den Inhalten der Fortbildung zeigt, ist die Umsetzung von Fortbildungs-Wissen und möglicher Veränderungen innerhalb der Institution sichergestellt. Anderenfalls gilt ein Fortbildungsteilnehmer, der mit neuen Ideen den standardisierten Alltag einer Institution „stört“ schnell als Exot. Scheitern ist dann wahrscheinlicher als Erneuerung. Der Fragebogen vertieft auch die Frage nach der Netzwerkbildung von Menschen mit gleichem Interesse. Hier kann sich die Überlegung zur Planung von Regionalgruppen oder Regionalkonferenzen zur gegenseitigen Unterstützung anschließen. Nach der selbstständigen Beschäftigung mit den Fragen findet ein Austausch im Plenum statt.

Lfd. Nr. 6	Bezeichnung: Transferübung Controller
Sozialform: Triade	Dauer: 60 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Es werden Triaden gebildet. Die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Die Triaden beraten sich hinsichtlich der Frage, wie sie selber ihre zukünftigen Vorhaben aus der Fortbildung realisieren können oder wollen. Als Methode wird die Transferübung Controller verwendet. Die Ratsuchenden werden dazu angeregt, überprüfbare Schritte für jeweils kurze Zeiträume zu bestimmen. Das geschieht durch mögliche Fragen, die ein fiktiver Berater ihnen jeweils am Wochenende stellen würde und die Ideen, die sich möglicherweise ergeben. Die Ergebnisse werden dokumentiert. Idealerweise wird auch eine Person bestimmt, die an Stelle des Beraters die Aufgabe des Controllings übernehmen könnte. Es wird überlegt, ob diese Person informiert werden soll, so dass sie Funktion auch tatsächlich ausübt, oder ob das als kreatives Instrument ausreicht, dass sie sich lediglich vorgestellt wird. Die Entscheidung wird davon abhängig sein, wie zuverlässig sich ein Ratsuchender selber einschätzt, bzw. wie zuverlässig er dem Berater erscheint. Über provokative Fragen kann das abgefragt werden. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.

Lfd. Nr. 8	Bezeichnung: Transferübung Heldenreise
Sozialform: Triade	Dauer: 60 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Menschen lieben Geschichten und Geschichten können Menschen verändern. Die Geschichte des Storytelling ist so alt wie die Geschichte des Menschen. In Mythen, Sagen und Märchen findet man bis heute Orientierung und wegweisende Verdichtung von menschlichen Entwicklungsprozessen. Auf Beratung übertragen, bietet Storytelling eine ausgezeichnete Möglichkeit, einen vielschichtigen Entwicklungsprozess auf einprägsame Weise zu verdichten und dem Klienten auf diese Weise eine Art „Abschiedsgeschenk“ zu machen, von dem dieser oft noch lange Zeit profitieren kann. Zunächst erklärt der Berater dem Ratsuchenden, dass er sich jetzt als „Schriftsteller“ betätigen wird und eine Geschichte seines Entwicklungsprozesses erzählen soll. Zur Unterstützung und Fokussierung der Geschichte werden einige Hinweise gegeben:

- Was die Elemente einer guten Story sind
- Die Auswahl eines möglichen Genres
- Checkliste für die Geschichte: Umwelt, Rettung oder Sieg, Krise, Happy end

Es werden Triaden gebildet. Die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Die Triaden beraten sich hinsichtlich der Frage, wie sie selber ihre zukünftigen Vorhaben aus der Fortbildung realisieren können oder wollen. Als Methode wird die Transferübung Heldenreise verwendet. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.

Lfd. Nr. 10	Bezeichnung: Abschied nehmen
Sozialform: Plenum	Dauer: 60 Minuten
Material: Komplimentekarten	

Beschreibung: Zum Schluss der Fortbildung stärken die Teilnehmer sich noch einmal gegenseitig. Dazu liegen in der Mitte des Stuhlkreises verdeckt eine große Anzahl von Komplimentekarten. Reihum nimmt jeder Teilnehmer eine dieser Karten, liest sie und legt sie einem Teilnehmer verdeckt vor die Füße. Sind alle Karten verteilt, werden die Karten zur Kenntnis genommen. Diese Form eines Feedbacks stärkt die Ressourcen der Teilnehmer, macht sie selbstbewusster. Gleichzeitig wird die Anonymität gewahrt. Es muss einem also nicht peinlich sein, zum Beispiel die Karte mit dem Kompliment „sexy“ jemand anderem zu überreichen.

Sind Teilnahmezertifikate vorgesehen, können die an dieser Stelle verteilt werden. Angemessen ist es, wenn die Übergabe feierlich gestaltet wird. Dazu kann beispielsweise ein Glas Sekt, es gibt auch alkoholfreien, und eine Blume gereicht werden.

Auf diese formalisierte Form der Verabschiedung sollte noch eine informelle Verabschiedung folgen. Dazu stehen die Teilnehmer auf und verabschieden sich persönlich voneinander.

Lfd. Nr. 10	Bezeichnung: Evaluation zur Fortbildung
Sozialform: Einzelarbeit	Dauer: 30 Minuten
Material: Arbeitsblatt	

Beschreibung: Nachdem die Teilnehmer zu Beginn des Tages einen Rückblick auf die ganze Fortbildung unternommen haben, dürfte eine differenzierte Evaluation möglich sein. Die wertet die einzelnen Fortbildungstage mit den verwendeten Methoden aus. Mögliche Auswirkungen auf die Institution werden abgefragt. Damit wird ein systemischer Blick auf die Institution und die Relevanz der Fortbildung geworfen.

2.4 Anhang: Materialien

Der Materialteil enthält sämtliche verwendete Arbeitsblätter und weitere hilfreiche Materialien. Es wurde bewusst auf die Wiedergabe der Power-Point-Präsentationen verzichtet. Die detaillierten Inhalte können relativ leicht dem theoretischen Teil dieser Arbeit entnommen werden und eigenständig in entsprechenden Präsentationen verwendet werden. Ein Abdruck würde lediglich den Umfang ungebührlich vergrößern.

2.4.1 FB⁶³ 1: Den Anfang machen – Systemtheorie

Zu Nr. 4

Übung: Rasender Reporter

frei Räume

Wer war dieses Jahr schon einmal auf einer Fortbildung?	Wer hat schon einmal gefastet?	Wer hat Kontakt zu Beratungsstellen?	Wer hat schon einmal Bungee Jumping gemacht??
Wer hat kein Auto?	Wer setzt im Unterricht schon mal ungewöhnliche Methoden ein?	Wer fotografiert gerne?	Wer hat seinen liebsten Urlaubswunsch in die Tat umgesetzt?
Wer spielt ein Instrument?	Wer kann andere für etwas begeistern?	Wer war schon einmal im Radio?	Wer spielt gerne?
Wer ist jünger als 35?	Wer hat einen oder mehrere Menschen zum Vorbild?	Wer hat schon einmal etwas Ungewöhnliches getan?	Wer hat eine Entspannungsmethode erlernt?

Anleitung:

Gehen Sie durch den Raum und sprechen andere TeilnehmerInnen an. Die Aufgabe besteht darin, zu jeder Frage eine/n Teilnehmer/in zu finden, die die Frage mit Ja beantworten kann und dazu mit dem Namen unterschreibt. Für jede Frage muss ein neuer Mitspieler gesucht werden.

Wer zuerst eine senkrechte, waagerechte oder die diagonalen Zeilen mit Unterschriften voll hat, ruft „Bingo“.

Haben drei Personen „Bingo“ gerufen, kommt die Gruppe im Stuhlkreis zusammen. Jetzt wird nachgefragt, warum jemand mit „Ja“ geantwortet hat.

Zu Nr. 8 Was ist das, Leben
Ein schwedisches Märchen⁶⁴

An einem schönen Sommertage war um die Mittagszeit eine Stille im Wald eingetreten. Die Vögel steckten ihre Köpfe unter die Flügel. Alles ruhte. Da steckte der Buchfink sein Köpfchen hervor und fragte: "Was ist das Leben?"

Die Rose entfaltete gerade ihre Knospe und schob behutsam ein Blatt beiseite. Sie sprach: "Das Leben ist eine Entwicklung."

Weniger tief veranlagt war der Schmetterling. Lustig flog er von einer Blume zur anderen, naschte da und dort und sagte: "Das Leben ist lauter Freude und Sonnenschein."

Drunten am Boden schleppte sich eine Ameise mit einem Strohalm, zehnmal länger als sie selbst, und sagte: "Das Leben ist nichts anderes als Mühe und Arbeit."

Geschäftig kam eine Biene von einer honighaltigen Blume zurück und meinte dazu: "Das Leben ist ein Wechselspiel von Arbeit und Vergnügen".

Die weisen Reden hörte der Maulwurf und steckte seinen Kopf aus der Erde. Er sagte: "Das Leben ist ein Kampf im Dunkeln."

Es hätte fast einen Streit gegeben, wenn nicht ein feiner Regen eingesetzt hätte, der sagte: "Das Leben besteht aus Tränen, nichts als Tränen."

Dann zog er weiter zum Meer. Dort brandeten die Wogen und warfen sich mit aller Gewalt gegen die Felsen und stöhnten: "Das Leben ist ein stets vergebliches Ringen nach Freiheit"

Hoch über ihnen flog majestätisch ein Adler seine Kreise, der frohlockte: "Das Leben, ja, es ist in Streben nach oben!"

Nicht weit davon stand eine Weide, die hatte der Sturm schon gebogen. Sie sagte: "Das Leben ist ein Sichneigen unter eine höhere Macht."

Dann kam die Nacht. Mit einem lautlosen Flug glitt ein Uhu durch das Geäst des Waldes und krächste: "Das Leben heißt: Die Gelegenheit nutzen, wenn andere schlafen."

Und schließlich ging ein junger Mann durch den menschenleeren Wald. Er kam von einer Lustbarkeit nach Hause und sagte vor sich hin: "Das Leben ist die ständige Suche nach Glück und eine Kette von Enttäuschungen."

⁶⁴ (unbekannt) in Süddeutsche Online

Zu Nr. 9



Welches sind Ihre Erwartungen/Einstellungen an die Beratung Ihrer Schüler?

- 1) Viele Schüler brauchen jemanden, der sie an die Hand nimmt und aus dem Wald ihrer Probleme führt:

←----->
 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5
 Stimmt Stimmt nicht

- 2) Ein Berater baut beim Beratungssuchenden fehlende Kompetenzen auf, mit deren Hilfe dieser seine Ziele erreichen kann:

←----->
 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5
 Stimmt Stimmt nicht

- 3) Schüler bringen alles mit, was sie brauchen, um ihre Ziele zu erreichen. Der Berater hilft ihnen, diese Ressourcen zu entdecken und zu nutzen.

←----->
 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5
 Stimmt Stimmt nicht

- 4) Der Berater wirft dem Beratungssuchenden in schwierigen Situationen einen Rettungsring zu. Aber sobald diese den ergriffen haben, können sie sich selbst freischwimmen.

←----->
 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5
 Stimmt Stimmt nicht

- 5) Der Berater ist wie ein Dienstleister, und seine erste Aufgabe besteht darin, die Wünsche seiner „Kunden“ zu erfüllen.

←----->
 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5
 Stimmt Stimmt nicht

- 6) Ein Berater ermutigt den Schüler, neue Denkwege zu gehen, neues Verhalten zu probieren und somit den menschlichen Drang nach Weiterentwicklung konstruktiv zu befriedigen.

←----->
 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5
 Stimmt Stimmt nicht

Zu Nr. 20

frei Räume

Wahrnehmungsübung

Es geht nur um Ihre persönlichen Wahrnehmungen.

Was empfinden Sie, wenn Sie folgende Begriffe lesen, bzw. sich folgende Sätze vorstellen.
Schreiben Sie Ihre Assoziationen in Stichworten auf. Notieren Sie auch Ihre Emotionen:

Schau mal da, der Hund:

Ich weiß nicht was mit mir los ist:

Noch zehn Tage bis zu den Ferien:

Der Postbote kommt heute Nachmittag:

Der Sprechtag dauert von 17.30 Uhr bis 21.00 Uhr:

Der Tank ist leer:

2.4.2 FB 2: Professionelle Beratung – Kommunikation

Zu Nr. 5



Selbstbild – Fremdbild

Notieren Sie was Ihnen an den anderen auffällt. Das können die Kleidung, Schmuckstücke, das Aussehen, aber auch das Verhalten, bestimmte Worte oder Ähnliches sein. Es ist auch denkbar, dass Assoziationen mit Berufen (natürlich anderen als der des Lehrers) oder Personen gemacht werden.

Person 1 (Name) _____

Assoziierte Person aus der Geschichte/Gegenwart:

Person 2 (Name) _____

Assoziierte Person aus der Geschichte/Gegenwart:

Person 3 (Name) _____

Assoziierte Person aus der Geschichte/Gegenwart:

Person 4 (Name) _____

Assoziierte Person aus der Geschichte/Gegenwart:

Die Assoziationen werden reihum mitgeteilt, ohne dass die betroffene Person sich rechtfertigt.

Ist diese Phase beendet, suchen alle gemeinsam nach einer Figur aus der Geschichte oder Gegenwart, die für jeden Einzelnen passen könnte. Die vorher benannten Assoziationen sollten dabei berücksichtigt werden. Die Gruppe erfindet eine Geschichte, in der die gefundenen Protagonisten eine Rolle spielen. Die wird anschließend im Plenum vorgetragen.

Zu Nr. 8

Selbsttest zur Kommunikation (nach Thomas Schmidt)

Bitte überlegen Sie beim Auswählen Ihrer Reaktion nicht lange. Kreuzen Sie ganz spontan an, wie Sie jetzt in der beschriebenen Situation reagieren würden.

Situation 1: Sie treffen in der Stadt eine Person, mit der Sie vor einem Jahr auf einer Fortbildung gewesen sind. Der andere grüßt Sie nicht.

- (1) Sie denken, dass er Sie wohl nicht gesehen hat.
- (2) Sie finden das normal, dass man sich nach so einer langen Zeit nicht mehr erkennt.
- (3) Sie finden den andern ziemlich unfreundlich.
- (4) Sie glauben, dass der andere einfach nur in Ruhe gelassen werden will.

Situation 2: Sie sind auf dem Markt. Es ist ziemlich voll am Gemüsestand. Als Sie endlich an der Reihe sind und ohne lange Vorrede Ihre Wünsche nennen, sagt die Verkäuferin zu Ihnen: „Nicht so schnell. Heute ist es sowieso schon viel zu hektisch.“

- (1) Sie stimmen ihr zu, dass wirklich ziemlich viel los ist.
- (2) Sie sind verärgert, dass die Verkäuferin so unfreundlich zu Ihnen ist und Ihnen nicht prompt Ihre Wünsche erfüllt.
- (3) Sie teilen der Frau am Stand mit, dass Sie es eigentlich gar nicht so eilig haben.
- (4) Sie denken darüber nach, dass es für die Verkäuferin wirklich ziemlich anstrengend sein muss.

Situation 3: Auf der Jahreshauptversammlung Ihres Sportvereins kommt eine Ihnen unbekannte Person des anderen Geschlechts auf Sie zu. Sie ist ungefähr genauso alt wie Sie. Sie spricht Sie an: „Sind Sie auch hier im Verein?“

- (1) Sie denken, dass die andere Person scheinbar sehr kontaktfreudig ist.
- (2) Sie fühlen sich geschmeichelt, weil die andere Person Sie scheinbar attraktiv findet.
- (3) Wahrscheinlich ist die andere Person noch neu hier und kennt niemand. Sie werden sich um sie kümmern.
- (4) Sie beantworten die Frage indem Sie der anderen Person mitteilen, welchen Sport Sie ausüben.

Situation 4: Beim Elternsprechtag sagt ein Elternteil, nachdem es in Ihrem Klassenzimmer Platz genommen hat: „Mensch, Sie haben hier aber eine schlechte Luft!“

- (1) Sie bemerken, dass Sie tatsächlich das Fenster den ganzen Tag noch nicht geöffnet hatten.
- (2) Wahrscheinlich will das Elternteil Sie auffordern, das Fenster zu öffnen.
- (3) Sie denken, dass das Elternteil viel Wert auf frische Luft legt.
- (4) Sie ärgern sich über solche Eltern und denken, die müssen sich ja auch nicht wohl fühlen.

Situation 5: Als Sie an einem heißen Sommertag nach der Schule zu Hause sind, begrüßt Sie Ihr Partner: „Na, willst du duschen?“

- (1) Sie vermuten, dass Sie schlecht riechen.
- (2) Sie freuen sich über das Mitgefühl Ihres Partners, der sich um Ihr Wohlergehen kümmert.
- (3) Sie schlagen vor, ins Freibad zu gehen, das erfrischt noch besser.
- (4) Sie denken, dass Sie duschen gehen sollen.

Situation 6: Sie werden in der Pause ans Telefon gerufen. Ein Meister aus einem Ausbildungsbetrieb fährt Sie an: „Unglaublich, ich habe schon den ganzen Vormittag versucht Sie zu erreichen, aber immer ist besetzt.“

- (1) Gereizt antworten Sie: „Und, worum geht es?“
- (2) Sie verstehen die Verärgerung und sagen das auch.
- (3) Sie entschuldigen sich und fragen freundlich nach worum es geht.
- (4) Sie bleiben ruhig und fragen warum es geht.

Selbsttest zur Kommunikation (nach Thomas Schmidt)

Situation 7: Sie müssen mit dem Rektor der Schule über einen Schüler sprechen. Als Sie sein Zimmer betreten, sitzt er noch am PC, bittet Sie aber, schon mal zu berichten.

- (1) Sie beschließen, sich kurz zu fassen, um den Chef nicht zu lange von seiner scheinbar wichtigen Arbeit abzuhalten.
- (2) Sie gewinnen den Eindruck, dass der Rektor ziemlich viel zu tun hat und deshalb versucht, zwei Dinge gleichzeitig zu machen.
- (3) Sie ärgern sich über das Verhalten des Rektors.
- (4) Sie erzählen von ihrem Anliegen, dass der Chef noch etwas anders nebenbei macht, ist Ihnen egal.

Situation 8: In der Bildungsgangkonferenz wird heftig über die Unterrichtsverteilung diskutiert. Plötzlich sagt ein Kollege im scharfen Ton zu Ihnen: „Jetzt ist aber mal gut, ständig unterbrichst du mich!“

- (1) Sie verstehen die Verärgerung und entschuldigen sich.
- (2) Sie denken nach, ob das stimmt, was der Kollege Ihnen vorwirft.
- (3) Sie achten darauf, dass Sie im weiteren Gespräch den Kollegen nicht mehr unterbrechen.
- (4) Sie sind verärgert, weil der Kollege Sie vor allen anderen bloß gestellt hat.

Situation 9: Sie arbeiten im Beratungsteam seit einem Jahr am Beratungskonzept der Schule, das das Schulprogramm ergänzen soll. In der Abteilungsleiterkonferenz geben Sie einen Zwischenbericht. Einer der Abteilungsleiter sagt: „Dafür haben Sie jetzt also ein Jahr gebraucht?“

- (1) Sie antworten: „Ja, das dauert leider länger als erwartet.“
- (2) Sie können nachvollziehen, dass der Abteilungsleiter ungeduldig ist: „Ich denke, dass es ab jetzt schneller geht und wir bald die endgültige Fassung vorlegen können.“
- (3) Sie merken, dass die Abteilungsleiter selbst unter Druck stehen. Schließlich steht die Qualitätsanalyse an: „Ich weiß, es ist dringend. Ich kann verstehen, dass Sie sich die Ergebnisse früher gewünscht hätten.“
- (4) Sie ärgern sich insgeheim über die Bemerkung. Das ist wieder typisch für die Abteilungsleiter: Haben keine Ahnung, tun aber so, als ob sie alles genau einschätzen können.

Situation 10: Als die Aufgabenliste der Schule ausgehängt wird, stellt ein Kollege Ihnen gegenüber fest, dass Sie da gar nicht drauf stehen, also auch keine Aufgaben außer dem Unterricht übernehmen. Das hat sich in diesem Jahr zufällig so ergeben.

- (1) Sie bestätigen die Feststellung, erklären, dass es sich in diesem Jahr zufällig so ergeben hat und bieten dem Kollegen an, ihm eine Aufgabe abzunehmen, wenn er das wünscht.
- (2) Sie sind verärgert, dass der Kollege Ihnen Unkollegialität unterstellt.
- (3) Sie bestätigen seine Feststellung und erklären, dass sich das eben in diesem Jahr so ergeben hat.
- (4) Sie geben dem Kollegen zu verstehen, dass Sie dessen Verärgerung drüber verstehen können, dass er zusätzliche Aufgaben übernimmt und Sie nicht. Sie erklären ihm auch, wie es dazu gekommen ist.

Situation 11: Es ist Samstag, sie sitzen mit Ihrem Partner am Frühstückstisch und lesen die Zeitung. Der sagt auf einmal: „Sag mal, was liest du da eigentlich?“ Sie antworten:

- (1) „Es stört dich, dass ich die Zeitung lese, oder?“
- (2) „Ich lese gerade den Kulturteil. Da steht etwas über eine spannende Ausstellung. Ich überlege, ob ich dir nicht vorschlagen soll, dass wir die am Wochenende besuchen?“
- (3) „Ich werde doch wohl noch lesen dürfen?“
- (4) „Ich bin gleich fertig.“

Selbsttest zur Kommunikation (nach Thomas Schmidt)

Auswertung:

Übertragen Sie die Zahlen der angekreuzten Antworten aus den Situationen in die Liste (ankreuzen).
Addieren Sie die Zahl der Kreuze und tragen Sie die Zahl in die letzte Spalte ein.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kommunikationsohr	Anzahl
2	1	4	1	3	4	4	2	1	3	2	Sachohr	
3	2	2	4	1	1	3	4	4	2	3	Beziehungsohr	
4	3	3	2	4	3	1	3	2	1	4	Appellohr	
1	4	1	3	2	2	2	1	3	4	1	Selbstoffenbarungsohr	

Welches Kommunikationsohr ist bei Ihnen besonders gut ausgeprägt (höchste Anzahl von Kreuzen)?

- Sachohr
- Beziehungsohr
- Appellohr
- Selbstaussageohr

Zu Nr. 12



Meine Motivation als Berater /Beraterin

Geben Sie sich Rechenschaft über die folgenden Fragen. Schreiben Sie in Stichworten Ihre Motivation auf:

Was war oder ist Ihre Motivation, Berater, bzw. Beraterin zu werden/ sein:

Welche persönliche Befriedigung erhoffen Sie sich durch die Tätigkeit als Berater/ Beraterin an der Schule:

Welches egoistische Motiv stellen Sie bei sich im Zusammenhang mit Beratung fest:

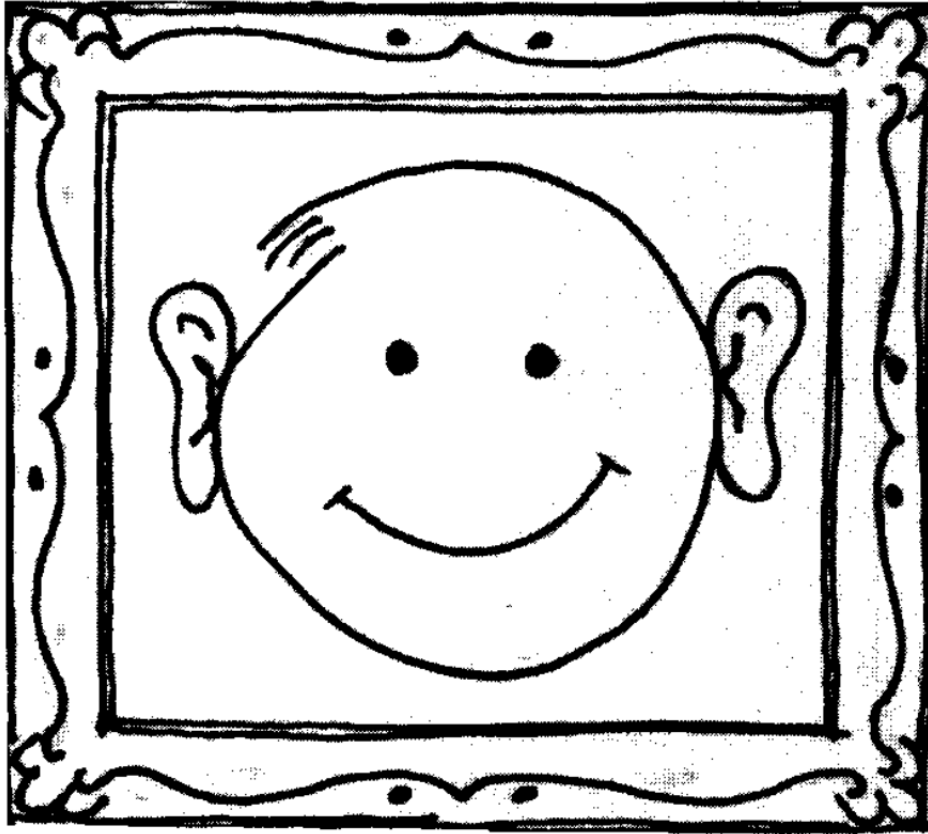
Welche Eigenschaften muss ein Berater/ eine Beraterin haben?

Welche dieser Eigenschaften können Sie bei sich schon feststellen?

Anleitung zum Unglücklichsein für Berater und Beraterinnen (nach Brandau/Schüers)

1. Berate jeden und jede, egal zu welchem Thema. Nur so kannst du zeigen, wie gut du bist.
2. Erfrage bloß nicht die genauen Umstände der zu beratenden Situation. Du könntest Angst bekommen.
3. Außerdem reicht dir ein Stichwort sowieso aus, du bist so erfahren, du hast immer einen Ratschlag.
4. Schenke bloß nicht dem Umfeld der ratsuchenden Person zu viel Aufmerksamkeit. Das macht alles nur noch komplizierter für diese.
5. Lass als männlicher Berater gegenüber weiblichen Ratsuchenden deinen John Wayne Charakter erkennen, sei als weibliche Beraterin gegenüber männlichen Ratsuchenden der Alice Schwarzer Typ.
6. Mach durch ausführliche Berichte über deine Beratung transparent, wie erfolgreich du bist. Spare dabei keine Details aus.
7. Zum Überleben an der Schule braucht es Beratung. Leiste deshalb Überzeugungsarbeit zu jeder Zeit.
8. Wenn du als Berater die Übersicht verlierst, dann tue wenigstens so, als ob du die noch hast.
9. Orientiere dich bloß nicht an den Bedürfnissen der Ratsuchenden. Die sind durch ihr Problem so durcheinander, die wissen doch schon gar nicht mehr, was sie wirklich brauchen. Du aber bist der Profi und kennst dich aus. Also kümmere dich intensiv um jeden Ratsuchenden.
10. Beratung ist wie das Reparieren einer Maschine. Man muss nur die richtigen Techniken beherrschen und schon läuft es wieder.
11. Je fauler der Ratsuchende ist, desto mehr strengst du dich an.
12. Man kann jede Situation schön reden. Also tu es, dann fühlt sich der Ratsuchende wenigstens besser. Positives Denken ist alles.

2.4.3 FB 3: Beratungsgesprächen Struktur geben
Zu Nr. 2⁶⁵



DER HAHN IST NICHT TOT

⁶⁵ Aus (Große Boes, et al., 2006), S. 21. Mit freundlicher Genehmigung des Verlags managerSeminare.

Zu Nr. 5



Übungen zum Aktiven Zuhören

1 Kläre durch Rückfragen, ob das Anliegen richtig verstanden wurde!

Ein Elternteil sagt:

„Wenn ich ihm morgens sein Taschengeld gebe, ist er mittags wieder blank. Das hat doch keinen Zweck!“

Als Berater/in fragen Sie nach:

Ein Schüler sagt:

„Die Idee ist gut, aber das umzusetzen, da gehört für mich schon ganz schön viel Mut dazu.“

Als Berater/in fragen Sie nach:

Ein Schüler sagt nach der Stunde:

„Sie reden immer so schnell, dass ich nicht mitkomme.“

Als Lehrer/in fragen Sie nach:

2 Arbeite die eigentliche Botschaft des Gesagten heraus!

Ein Schüler sagt:

„Ich finde es richtig toll, dass Sie so viel Zeit für mich haben. Das hätte ich gar nicht erwartet.“

Als Berater/in antworten Sie:

Ein Elternteil sagt:

„Wir haben zu Hause überhaupt keine Schwierigkeiten mit dem Kind. Ich verstehe nicht, warum das in der Schule anders ist.“

Als Berater/in antworten Sie:

3 Finde die positive Formulierung für das Gehörte!

Ein Schüler sagt:

„Wenn ich an die Arbeit denke, wird mir jetzt schon ganz schlecht. Ob ich das schaffe, mich gut vorzubereiten?“

Als Berater/in antworten Sie:

Ein Schüler sagt:

„Ich arbeite ja gerne mit, aber als Sie mich vor der ganzen Gruppe gefragt haben, da hab' ich nicht mehr gewusst, was ich sagen soll. Was soll ich da tun?“

Als Berater/in antworten Sie:

Ein Schüler sagt:

„Ich habe Schwierigkeiten mit dem Lernen, es fällt mir schwer mich zu konzentrieren. Das geht nicht.“

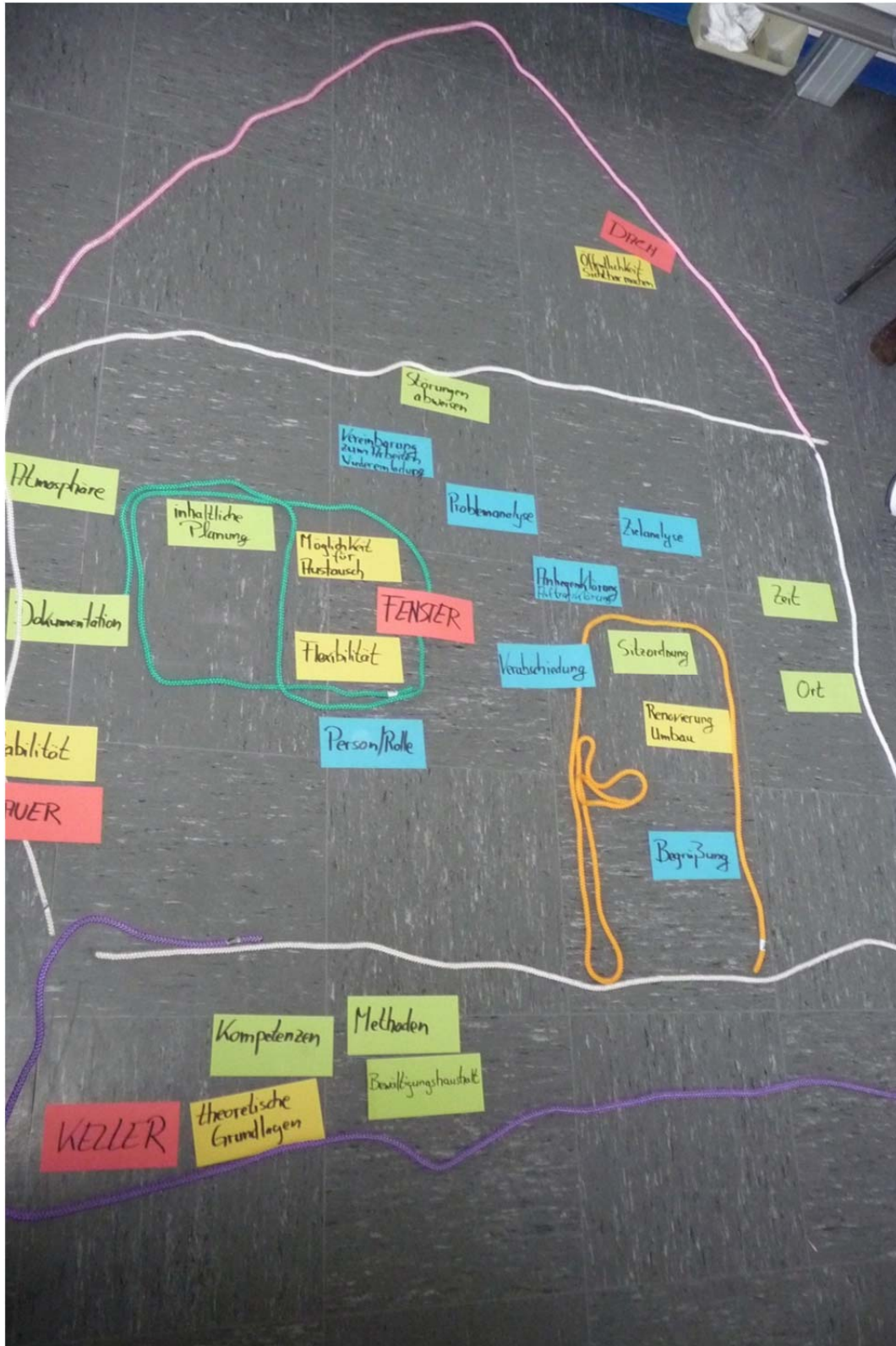
Als Berater/in antworten Sie:

Ein Elternteil sagt:

„Wir kommen auch gar nicht mehr an Sven heran. Der macht doch was er will. Da kann man nichts machen.“

Als Berater/in antworten Sie:

Zu Nr. 6



Zu Nr. 13

Wunderfrage

Die **Formulierung** der Wunderfrage könnte lauten:

„Wenn Sie am Abend ins Bett gehen und fest einschlafen und morgen früh aufwachen und ein Wunder wäre in dieser Zeit passiert, sie wissen aber nichts davon. Woran würden Sie merken, dass dieses Wunder tatsächlich passiert ist. Was wäre am Morgen anders, wenn wirklich ein Wunder alle Probleme aus dem Weg geräumt hat? Woran würden Sie das als erstes merken? Und woran noch? Und was wäre noch anders?“

oder

„Stellen Sie sich einmal vor, in dieser Nacht erscheint eine gute Fee. Die weiß, dass Sie _____ (konkretes Beispiel einfügen, das vorher erarbeitet wurde) wollen. Mit ihrem Zauberstab sorgt sie dafür, dass das am Morgen Wirklichkeit ist. Wer würde als Erster merken, dass die Fee gezaubert hat? Wer noch? Was wäre anders? Und was noch?“

Es ist wichtig, nicht bei einem Beispiel stehen zu bleiben, woran man das Wunder erkennen könnte. Es kann auch nachgefragt werden, was genau man anders machen würde, als jetzt, oder woran man die gute Laune erkennen würde, die sicherlich eintritt, wenn das Wunder wahr wird.

Üben Sie in Triaden die „Wunderfrage“. Einer übernimmt die Rolle des Beraters, einer die des Ratsuchenden, einer ist Beobachter. Als Vorschlag: Lassen Sie sich doch mittels der Wunderfrage mal zum Urlaubswunsch beraten. Oder verwenden Sie ein reales Beispiel aus dem schulischen Alltag. Der Ratsuchende begibt sich dann in die Rolle eines Schülers, dessen Problem er kennt.

Probleme, die auftreten können:

- Manche Ratsuchende „sehen“ lediglich, dass andere sich verändern. Dann kann trotzdem nachgefragt werden, was sich dadurch bei der ratsuchenden Person verändert.
- Das Wunder wirkt zunächst völlig unrealistisch. Die Illusion sollte dennoch nicht zerstört werden. Nehmen Sie als Berater den Ratsuchenden sehr ernst. In der Konkrektion, welche Schritte jetzt als nächste zu gehen sind, damit das Wunder wirklich eine Chance hat, geschehen zu können, werden überhöhte Ziele automatisch angepasst. Und es werden auch zunächst die ersten Schritte beschrieben. Dafür gilt die Weisheit, dass der weiteste Weg mit dem ersten Schritt beginnt.

2.4.4 FB 4: Rollen klären

Zu Nr. 1



Im falschen Film?

Erinnern Sie sich an ein beeindruckendes Erlebnis – egal ob positiv oder negativ – der vergangenen Woche. Stellen Sie sich vor, sie würden jetzt gerade an einem Kino vorbeilaufen und auf einem Filmplakat sich selber entdecken. Sie sind erstaunt, das beeindruckende Erlebnis wurde verfilmt. Machen Sie sich Gedanken und Notizen zu den folgenden Fragen:

Welchen Titel hat der Film erhalten, bzw. würden sie ihm geben?

Welche Rollen wären zu besetzen?

In welchem Genre würde die Handlung verfilmt worden sein?

Welche Stars, außer ihnen selbst, würden besetzt worden sein?

Was ist noch zu notieren?

Gesprächs-Anleitung:

In Triaden stellen Sie sich einander ihren „Film“ vor. Dabei werden wieder die bereits bekannten Rollen „Ratsuchender“, „Berater“ und „Beobachter“ besetzt. Das „Beratungsgespräch“ sollte mit einer Begrüßung beginnen und dann die beschriebene Methode verwenden. Der Berater soll durch aktives Zuhören und offene Fragen das Gespräch führen und sich von dem Ratsuchenden den „Film“ erzählen lassen. Dabei spielen vermutlich auch die Schauplätze, die Ausleuchtung usw. eine Rolle. Das Gespräch sollte nicht länger als 10 Minuten dauern. Es erfolgt eine Reflektion, zunächst durch die Rolleninhaber „Ratsuchender“ und „Berater“ und anschließend durch den Beobachter. Nach Möglichkeit sollen alle Rollen einmal erlebt, also drei Gespräche geführt werden.

Zu Nr. 2

freiräume

Ethik der Beratung

„Ich glaube, wenn man es fertig brächte, voll zu einer konstruktivistischen Auffassung durchzubrechen, nämlich, dass wir die Architekten unserer eigenen Wirklichkeit sind, dann würde sich eine solche Haltung durch drei wesentliche Merkmale auszeichnen:

Freiheit, denn wenn ich weiß, dass ich der Konstrukteur meiner eigenen Wirklichkeit bin, dann steht es mir frei, diese anders zu gestalten.

Verantwortlichkeit, denn dieser Mensch wäre im tiefsten ethischen Sinn verantwortlich, denn wer weiß, dass er der Konstrukteur seiner Wirklichkeit ist, dem steht das bequeme Ausweichen in das Schuldzuschreiben an andere, oder an das Sosein der Umstände nicht mehr offen.

Toleranz, denn wer weiß, dass er seine eigene Wirklichkeit konstruiert, würde dann dasselbe Recht auch anderen geben.“

(Watzlawick, Berufskrankheiten von Psychotherapeuten, Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg, 1994)

„Watzlawick und andere radikale Konstruktivisten setzten das Individuum munter von seiner geschichtlichen, geschlechtlichen und gesellschaftlichen Abhängigkeit ab und machten es zum Zentrum des Lebens schlechthin. ‚Der Geist hilft unserer Schwachheit auf‘ – dieser wunderbar tröstende Satz aus der Bachkantate wird verbogen zur Doktrin des wirklich autonomen Subjekts in einem unbedeutenden gesellschaftlichen Kartenhaus. Falls dieses Subjekt als Frau z.B. zu müde, zu arm oder zu verstört ist, um ihre Welt jeden Morgen neu zu erfinden, liegt dies an ihrer mangelhaften Wahrnehmung oder den falschen Konstruktionen, nicht aber an den politischen oder sozialen Bedingungen ihrer Lebenswelt.!

(Rosemarie Welter-Enderlin, Macht der Gefühle, Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg 1994)

Systemisch orientierte Beratung kann letztlich nur politisch sein, da sie in Institutionen unseres Gemeinwesens stattfindet. Ausbeutungsverhältnisse gegenüber Menschen oder ökologischen Ressourcen lassen keine neutrale Beraterposition zu, sondern fordern zu eindeutiger Stellungnahme und Handlungsbedarf heraus.

Eine inhaltliche Beraterethik mit ewig gültigen Werten wie etwa die zehn Gebote, kann es in einer posttraditionellen Gesellschaft nicht geben. Beratungsethik heißt, immer wieder neu dialogische Verständigung mit allen Betroffenen eines Konflikts oder Problems anzuregen, die dann im Sinne einer gemeinsam erarbeiteten Selbstverpflichtung der Kunden als handlungssteuernd gilt.

Texte aus: Hannes Brandau / Wolfgang Schüers, Spiel- und Übungsbuch zur Supervision, Verlag Otto Müller, Salzburg/Wien, 2. Auflage 1995, S. 32f.

Zu Nr. 4

Auseinandersetzung mit dem Rollenverständnis als Beratungslehrer/in

Situationsbeschreibung

Stefan besucht Ihre Schule, seine Versetzung scheint gefährdet. In den Augen der Klassenlehrerin, Frau Abelein, tut er viel zu wenig. Außerdem fällt er ihr dadurch auf, dass er bei Streitereien und Störaktionen die Anführerschaft übernimmt. Frau Abelein ist eine Lehrerin, die – gemessen an den Lernerfolgen der Schüler - sehr erfolgreich ist. Sie glaubt, dass die Mutter von Stefan ihren Sohn deckt und sich in unverantwortlicher Weise vor ihn stellt.

Die Mutter von Stefan, Frau Schwörer, hat ein gutes Verhältnis zu ihrem Sohn. Sie entdeckt in ihm einige Züge von sich selbst wieder („Er ist halt sehr lebhaft und lässt sich nichts so schnell gefallen“). Sie hat sich mit Stefans Freunden unterhalten und für sich den Schluss gezogen, dass Stefan von Frau Abelein falsch beurteilt wird und als „Sündenbock“ dasteht.

Auf Empfehlung einer Bekannten setzt Frau Schwörer, die Mutter, sich mit Herrn Grüner, dem Beratungslehrer der Schule in Verbindung.

Aufgabe:

Überlegen Sie, wie Sie als Beratungslehrer/in ein Gespräch/die Gespräche führen würden?
Zeigen Sie in groben Zügen auf, mit wem Sie in welcher Reihenfolge Kontakt aufnehmen würden?
Was erwarten Sie für den Verlauf der Gespräche – ebenfalls nur in groben Zügen skizzieren?

Welche Fallen könnten auf Sie lauern?

Zu Nr. 6

freiräume

Ich-Zustände

Erinnern Sie sich bitte an eine Situation der jüngsten Vergangenheit, in der Sie sich nicht wohl gefühlt haben. Beschreiben Sie mit einem Stichwort die Situation. Anschließend schätzen Sie ein, in welchem Feld Sie sich, bezogen auf die erinnerte Situation, einordnen würden.

Stichwort, die die Situation beschreibt, charakterisiert:

Ich bin ok/ du bist nicht ok	Ich bin nicht ok/ du bist ok
Ich bin ok/ du bist ok	Ich bin nicht ok/ du bist nicht ok

In welchem Feld ordnen Sie sich, bezogen auf die schwierige Situation, ein?

Tauschen Sie sich in der Kleingruppe darüber aus. Führen Sie eine kurze Diskussion über die Frage, was sich ändern würde, wenn Sie mit einer der anderen Haltungen die Situation erlebt hätte?

Zu Nr. 8

freiräume

Ich-Zustände erkennen

Analysieren Sie die folgenden Sätze. Entscheiden Sie sich, aus welchem Ich-Zustand heraus dieser Satz gesprochen sein könnte. Verwenden Sie Abkürzungen.

kE: kritisches Eltern-Ich

fE: fürsorgliches Eltern-Ich

Er: Erwachsenen-Ich

aK: angepasstes Kind-Ich

rK: rebellisches Kind-Ich

fK: freies Kind-Ich

Im Kollegium der Schule:

- Also, das war echt klasse, wie du dieses Gespräch geführt hast. _____
- Wohin geht eigentlich unser Lehrerausflug? _____
- Wir müssen unbedingt mal reden! _____
- Eigentlich könntest du mir auch selbst die Noten geben. _____
- Hast du schon die Klausur nachgesehen? _____

Im Restaurant:

- Ist das nicht niedlich, diese Dekoration hier? _____
- Ober, zahlen! _____
- Machen Sie 32,- €.
- Sagen Sie dem Koch, das Essen war lecker. _____
- Möchtest du noch ein Glas Wein? _____

Mit dem Partner/ der Partnerin:

- Wirst du noch mal fertig? _____
- Oh, ja, so ist gut, du machst mich ganz wild. _____
- Wie geht der BH auf? _____
- Darf ich dich mal ganz sanft ins Ohr beißen? _____
- Wie komme ich denn zu der Ehre, dass du mir Blumen mitbringst? _____

Auf dem Markt:

- Könnten Sie mir vielleicht nur die roten Äpfel geben? _____
- Hier, 20 €.
- Normal ist das aber nicht. _____
- Gibt's hier auch Grünkohl? _____
- Ich bin aber dran. _____

Zu Nr. 11

AUSWIRKUNGEN VON PRÄMISSEN AUF DIE BERATERISCHE ARBEIT

Arbeitsauftrag (Einzelarbeit):

Welche nachteiligen Auswirkungen könnten die genannten Prämissen auf Ihre Arbeit als Beratungslehrerin/ Beratungslehrer haben?

- ➔ Probleme werden durch die Unfähigkeit, Gefühle auszudrücken, verursacht.
- ➔ Probleme bei Menschen werden durch einen Konflikt auf einer höheren hierarchischen Ebene (Eltern, Lehrer, Betrieb) verursacht.
- ➔ Sie können mit einer zu beratenden Person nicht arbeiten, weil Sie selber Beratung nötig hätten, Ihnen das aber nicht bewusst ist.
- ➔ Erst wenn Sie selber die Probleme/ Themen bei sich durchgearbeitet haben, können Sie ähnliche in Ihrer Beratung bearbeiten.

Vertiefungsauftrag:

Diskutieren Sie die Ergebnisse in der Kleingruppe. Erarbeiten Sie gemeinsam weitere nicht hinterfragte Vorannahmen für Beratungssituationen.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE PERSPEKTIVEN

Kreuzen Sie an (Einzelarbeit) und nehmen Sie begründet Stellung (Kleingruppe). Skizzieren Sie das Ergebnis für das Plenum.

Männlich und weibliche Berater unterscheiden sich in der Art und Bewertung der Beziehungsgestaltung

stimmt total stimmt nicht

Bei den Anfragen zur Beratung spielt das Geschlecht des/der Beraters/in eine entscheidende Rolle für einen erfolgreichen Verlauf

stimmt total stimmt nicht

Frauen als Beraterinnen sind einfühlsamer, während Männer als Berater strukturierter sind.

stimmt total stimmt nicht

Männliche Berater definieren sich mehr über Abgrenzung und Hierarchisierung, weibliche über stärkere Einbeziehung von Nähe und intimer Vertrautheit.

stimmt total stimmt nicht

Wenn Frauen in die Beratung kommen, ist es oft wichtig, dass sie ihre Gefühle von Wut, Zorn, Protest und Ablehnung äußern können, für Männer ist die Entwicklung ihrer weichen Seiten wichtig: Zulassen von Nähe und Schwäche.

stimmt total stimmt nicht

Ein Thema wie Schuldgefühle, nicht gut genug zu sein, können nur weibliche Beraterinnen wirklich verstehen.

stimmt total stimmt nicht

Texte nach: Hannes Brandau / Wolfgang Schüers, Spiel- und Übungsbuch zur Supervision, Verlag Otto Müller, Salzburg/ Wien, 2. Auflage 1995, S. 32f.

Zu Nr. 13

freiäume

Hypothesen bilden

Überlegen Sie eine Situation, die Sie entweder selbst erlebt haben, oder die Ihnen in einem Beratungsgespräch in der Schule erzählt wurde.

Beschreiben Sie es in Stichworten:

Überlegen und finden Sie möglichst viele Hypothesen, wie es zu dieser Situation gekommen sein kann, bzw. was sich dahinter verbirgt. Notieren Sie Stichworte dazu:

1)

2)

3)

4)

2.4.5 FB 5: Kollegiale Fallberatung

Zu Nr. 6



Gefühlszustände Gruppe 1

- Erstaunt
- Traurig
- Gelingweilt
- Ängstlich
- Unterwürfig
- Selbstsicher
- Voller Scham
- Hilfsbedürftig

Gefühlszustände Gruppe 2

- Unsicher
- Verliebt
- Mutig
- Neugierig
- Ärgerlich
- Freudig
- Euphorisch
- Gerührt

Zu Nr. 9

Ablaufplan der Methode „Kollegiale Beratung“

1. Sammlung von Themen und Auswahl
2. Bestimmung der Rollen: Moderator - Falleinbringer
3. Falldarstellung und Rückfragen
4. Formulierung einer Schlüsselfrage
5. Falleinbringer zieht sich zurück (am besten indem er sich aus dem Kreis entfernt und von außen zusieht)
6. Gruppe berät zu einer gemeinsam bestimmten Methode
7. Falleinbringer kommt zurück und gibt bekannt, mit welchen Gedanken er etwas anfangen kann
8. Beenden oder eine weitere Runde wird eröffnet

Methode Stakeholder-Analyse (zu Punkt 6. Im Ablaufplan):

Als „Stakeholder“ wird eine Person bezeichnet, die ein Interesse am Verlauf eines Prozesses, bzw. daran hat, dass eine Situation so ist, wie sie ist. Für jede Beratungssituation können diese Stakeholder analysiert werden. Es werden im ersten Schritt durch die Berater Personen identifiziert, die ein wie auch immer geartetes Interesse an der Situation haben könnten. Im zweiten Schritt wird überlegt, welche Bedeutung oder welchen Einfluss sie auf den Prozess haben könnten. Manchmal ist es hilfreich, wenn die Berater sich in die Rolle eines ermittelten Stakeholders hineinendenken. Da es sich bei der Kollegialen Beratung um ein Setting handelt, bei dem der Ratsuchende nicht in den zentralen Beratungsprozess involviert ist, sollten die Formulierung in der Möglichkeitsform gehalten bleiben.

Zu Nr. 11

Ablaufplan der Methode „Kollegiale Beratung“

1. Sammlung von Themen und Auswahl
2. Bestimmung der Rollen: Moderator - Falleinbringer
3. Falldarstellung und Rückfragen
4. Formulierung einer Schlüsselfrage
5. Falleinbringer zieht sich zurück (am besten indem er sich aus dem Kreis entfernt und von außen zusieht)
6. Gruppe berät zu einer gemeinsam bestimmten Methode
7. Falleinbringer kommt zurück und gibt bekannt, mit welchen Gedanken er etwas anfangen kann
8. Beenden oder eine weitere Runde wird eröffnet

Methode Narr, Weiser, Hüter der Gerechtigkeit, Gute Geister des Mutes (zu Punkt 6. Im Ablaufplan):

In einem Vierfeld-Schema geben die Berater ihre Vermutungen zur geschilderten Beratungssituation aus der Sicht von „Weisen“, „Guten Geistern“, „Narren“ und „Hütern der Gerechtigkeit“ wider. Die Rollen sind den Werten „Stärken und Stützen“ und „Konfrontation“ zugeordnet. In der Beratungssituation kann jeder Berater seine Einfälle nennen und den bezeichneten Rollen zuordnen. Eine Diskussion der Ideen ist durchaus erwünscht, solange der Falleinbringer sich nicht daran beteiligt. Der Moderator oder ein anderer Teilnehmer der Beratungsrunde übernimmt die Schriftführung.

Stärken / Stützen

Weise

Gute Geister

sehen das

des

Ganze

Mutes

Narren

Hüter der

Gerechtigkeit

Konfrontation

Zu Nr. 12

Kollegiale Beratung 1 – Methode Ishikawa

Ablaufplan der Methode „Kollegiale Beratung“

1. Sammlung von Themen und Auswahl
2. Bestimmung der Rollen: Moderator - Falleinbringer
3. Falldarstellung und Rückfragen
4. Formulierung einer Schlüsselfrage
5. Falleinbringer zieht sich zurück (am besten indem er sich aus dem Kreis entfernt und von außen zusieht)
6. Gruppe berät zu einer gemeinsam bestimmten Methode
7. Falleinbringer kommt zurück und gibt bekannt, mit welchen Gedanken er etwas anfangen kann
8. Beenden oder eine weitere Runde wird eröffnet

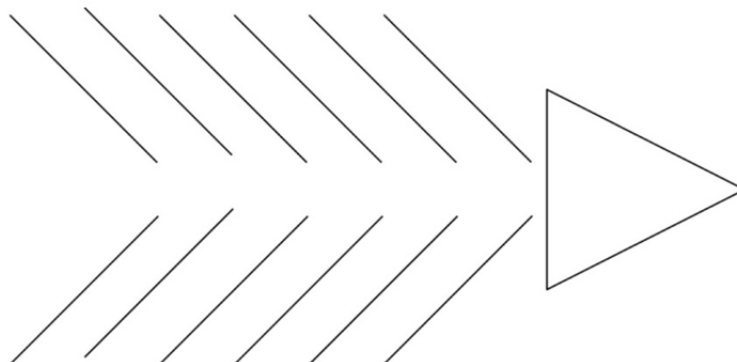
Methode Ishikawa Diagramm/ Fischgräten-Diagramm (zu Punkt 6. Im Ablaufplan):

Das unten abgebildete Diagramm, das einem Fisch mit Gräten ähnelt, wird auf ein Flipchart oder A3 Papier übertragen. Zur Not geht auch ein A4-Blatt im Querformat.

1. Dann wird im „Kopf“ das Ziel beschrieben. Ein Stichwort reicht.
2. Als Gräten werden das Ziel unterstützende (nach oben zeigend) und hemmende (nach unten zeigend) Ursachen und Einflüsse beschrieben.
3. Mit einer zusätzlichen Farbe können die Energien der einzelnen Ursachen und Einflüsse bestimmt werden. Dazu werden die vorhandenen Linien entsprechend ihrer Wertigkeit mehr oder weniger lang nachgezeichnet. So lässt sich auf einen Blick erkennen, welche Ressourcen zur Zielerreichung besonders förderlich sind und welche Ursachen einen hohen Einfluss auf die Erreichung des Ziels haben.

Im Beratungsgespräch sollte bei den besonders starken und besonders schwachen Einflüssen angesetzt werden. Die besonders starken Einflüsse gilt es zu verstärken und zu sichern, die besonders negativen Ursachen sind in erster Linie zu minimieren.

Theoretisch lässt sich dieses Modell auch einsetzen, um Einflussgrößen zum Problemverständnis darzustellen. Dies fördert aber den Problemblick und kann deshalb nur bedingt empfohlen werden.



2.4.6 FB 6: Schwierige Gespräche führen

Zu Nr. 3



Besucher zu Kunden machen

Steve de Shazer, der Erfinder der Lösungsorientierten Kurzberatung, hat die Ratsuchenden differenziert in die Gruppe der

- Kunden, das sind die, die aktiv an ihrer Situation etwas ändern wollen,
 - Klagenden, das sind die, die ihre Verantwortung für die eigenen Anliegen auf andere abwälzen wollen (typischer Satz: „wenn X sich ändert, dann löst sich mein Problem von ganz alleine“)
 - Besucher, das sind die, die noch gar kein Problem entdeckt haben und von einer Lösung folglich noch meilenweit entfernt sind, zum Beispiel weil sie von einem Lehrer zum Berater geschickt wurden.
1. In Triaden werden die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter.
 2. Der Ratsuchende wählt sich aus, ob er den „Klagenden“ oder den „Besucher“ spielt. Er überlegt sich ein kurzes Anliegen.
 3. Der Berater und der Beobachter überlegen sich mögliche Strategien, im Beratungsgespräch den Ratsuchenden „aufzutauen“.
 4. Das Gespräch wird als Rollenspiel für ca. vier Minuten geführt.
 5. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt.
 6. Als erfolgreich erlebte Strategien werden auf einem Flipchart festgehalten.

Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.

Zu Nr. 6

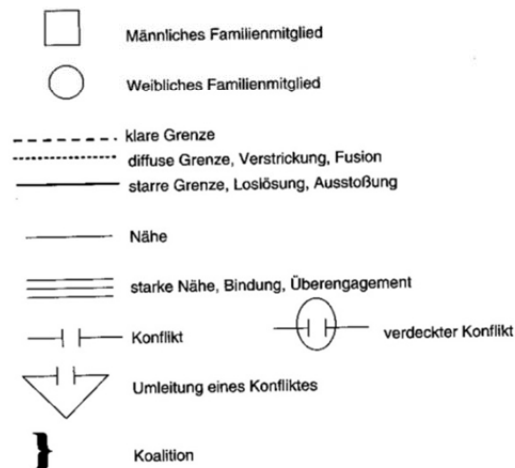
Systemnetzwerk visualisieren

Die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter. Der Ratsuchende überlegt sich ein Anliegen, vielleicht ein selbst erlebtes. Der Berater leitet den Ratsuchenden an, mit Hilfe der unten aufgeführten Symbole und grafischen Muster eine Landkarte des Systems zu skizzieren. Es handelt sich dabei um die graphischen Darstellungen aus der Familienberatung von Salvador Minuchin.

Es ist darauf zu achten, nur solche Personen aufzuzeichnen, die eine Relevanz für das Anliegen haben, sonst wird die Visualisierung leicht unübersichtlich.

Mit Hilfe der erstellten Visualisierung können mögliche Änderungen hypothetisch erarbeitet und deren Auswirkungen auf das System diskutiert werden.

Die Übung eines Beratungsgesprächs dauert in diesem Fall ca. 8 Minuten. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.



Aus (Schwing, et al., 2007), S. 68

Zu Nr. 13

Lösungsorientierte Kurzberatung

frei Räume

Die Übung wird in Triaden durchgeführt. Die Rollen „Ratsuchender“ und „Berater“ werden bestimmt. Die dritte Person ist Beobachter.

Der Ratsuchende bereitet sich auf eine Beratungssituation vor. Ein Anliegen wird überlegt und skizziert:

Der Berater prägt sich die Merkmale des Lösungsorientierten Kurzgesprächs ein:

- Auf die Sprache des Ratsuchenden achten, seine Spracheben nutzen (visuelle, auditive, olfaktorische und kinästhetische Muster erkennen)
- Gespräch auf Augenhöhe
- Mit Fragen ganz strikt nach Lösungen suchen, weniger auf das Problem zurückblicken
- Die Ressourcen erfragen
- Bei der Lösung sehr kleinschrittig denken
- Zusammenfassung, dabei positives Feedback geben (innere Ressource stärken), Entdeckung des Lösungsweges „feiern“

Die Übung eines Beratungsgesprächs dauert ca. 7 Minuten. Anschließend geben die Rollenspieler ihre Eindrücke und Empfindungen wieder, bevor der Beobachter zu Wort kommt. Nach Möglichkeit sollten alle Personen jede Rolle einmal übernommen haben.

Zu Nr. 14



Abschluss

Lösungsorientierte Evaluation (nach Felix Hirschburger)

Aufgabe: Einzelarbeit, dann 2er Gruppe

Fragen zunächst alleine überlegen, Notizen machen:
Erzähl mir dein Highlight dieses Seminartages.

Falls wir uns noch einmal in einem Seminar treffen würden und du hättest dafür drei Wünsche frei, was würdest du dir wünschen?

Was wird morgen das erste kleine Zeichen sein, woran du merkst, dass an dem heutigen Seminartag etwas Nützliches entstanden ist?

Und was noch?

Wir treffen uns nach 10 Minuten wieder im Plenum und tauschen uns aus.

2.4.7 FB 7: Tod und Trauer begleiten

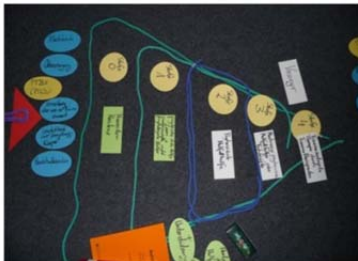
Zu Nr. 2

Zu einem weisen Mann kam ein Fremder, um sich in dessen Stadt niederzulassen. Er fragte ihn: „Was für Leute wohnen hier?“ Der Weise aber wollte aber, bevor er eine Antwort gab, zuerst wissen: „Was für Leute wohnen in deiner Heimatstadt?“ „Ach, unfreundliche und egoistische Menschen!“ „So“, entgegnete der Weise, „die gleiche üble Sorte wohnt auch hier!“ Bald kam ein anderer Mann zu ihm mit derselben Frage. Auch diesem stellte der Weise die Gegenfrage: „Was für Menschen wohnen in der Stadt, in der du bisher wohntest?“ Der Fremde sagte: „Ich ziehe nur ungern hier hin, denn dort wohnen sehr liebenswürdige Menschen.“ Da beruhigte ihn der Weise: „Solch prächtige Menschen warten auch hier auf dich!“

Zu Nr. 4

Theorie zu Krise und Trauma

freiräume



ein kleiner dürrer Mann mit einem hageren Gesicht. Er hatte einen roten Tüthenhut mit silbernen Sternen auf dem Kopf und trug einen langen blauen Mantel mit goldenen Eulen. Sein Gesicht wurde bleich wie ein Leintuch, als der König ihm befahl, den Mond für Leonore vom Himmel herunterzuholen. „Ich habe in meinem Leben schon viele atemberaubende Kunststücke fertiggebracht“, sagte der Zauberer, „aber den Mond kann niemand haben. Er ist 150.000 Meilen entfernt, aus grünem Käse und doppelt so groß wie das Schloss“. Der König schnaubte abermals vor Zorn und ließ den Obermathematiker kommen. Er war kurzsichtig, hatte eine Glatze, ein Käppchen auf dem Hinterkopf und einen Bleistift hinter dem Ohr. Er trug einen langen schwarzen Mantel, der mit lauter weißen Zahlen bestickt war. „Du sollst“, befahl der König, „auf der Stelle den Mond herbeischaffen, damit meine Tochter endlich wieder gesund werden kann.“ „Ich fühle mich sehr geehrt, aber der Mond ist 300.000 Meilen von hier entfernt“, sagte der Obermathematiker, „er ist rund und flach wie eine Münze, besteht aber im Gegensatz zu Münzen aus Asbest und ist halb so groß wie dieses Königreich. Außerdem ist er am Himmel festgeklebt, und deshalb kann man ihn auch nicht herunterholen.“ Der König raste vor Zorn und warf den Obermathematiker hinaus.

Dann rief er nach dem Hofnarren, um sich von ihm aufmuntern zu lassen. Der Hofnarr eilte in seinem buntscheckigen Gewand herbei, dass die Glöckchen nur so klingelten, die an seiner Kapuze angenäht waren, und ließ sich zu Füßen des Throns nieder. „Was kann ich für Euch tun?“ fragte er den König. „Mir kann niemand helfen“, sagte der König niedergeschlagen, „meine kleine Tochter wünscht sich den Mond, und wenn sie ihn nicht bekommt, dann wird sie nicht wieder gesund. Aber niemand kann mir den Mond vom Himmel holen. Wenn ich jemanden darum bitte, so wird der Mond immer größer und entfernt sich immer weiter von hier. Niemand kann mir helfen. Spiel mir etwas auf deiner Laute, aber etwas recht Trauriges.“ Wie groß soll der Mond denn sein und wie weit entfernt?“ fragte der Hofnarr. „Der Lordkanzler sagte, er sei 35.000 Meilen weit weg und größer als das Zimmer der Königstochter“, antwortete der König, „der Zauberer hingegen meint, er sei 150.000 Meilen entfernt und doppelt so groß wie das Schloss. Und der Obermathematiker behauptet, er sei 300.000 Meilen entfernt und halb so groß wie das Königsreich.“ „Das sind alles sehr kluge Männer, also muss es stimmen, was sie sagen“, entgegnete der Hofnarr, „und wenn sie recht haben, dann ist der Mond gerade so groß und so weit entfernt, wie es sich jeder einzelne vorstellt. Weiß man denn aber, für wie groß die Königstochter den Mond hält? Denn das allein wäre doch wichtig.“ „Daran hab ich noch gar nicht gedacht“, sagte der König.

„Ich werde zu ihr gehen und sie danach fragen“, sagte der Hofnarr und schlich sich auf Zehenspitzen in das Zimmer des kleinen Mädchens. Leonore war aber noch wach und freute sich über den Besuch des Hofnarren. Sie sah sehr blass aus, und ihre Stimme klang schwach und matt. „Hast du mir den Mond mitgebracht?“ fragte sie. „Noch nicht“, antwortete der Hofnarr, „ich bin gerade damit beschäftigt, ihn für dich zu besorgen. Was meinst du wohl, wie groß er ist?“ „Er ist kleiner als mein Daumennagel, denn wenn ich den gegen den Himmel halte, verdeckt er den Mond“. Da lief der Hofnarr sofort zum Goldschmied. Er bat ihn, ein kleines rundes Goldplättchen anzufertigen, um eine Winzigkeit kleiner als der Daumennagel der Königstochter. Und daraus sollte er einen Anhänger machen, den Leonore an einer Kette um den Hals tragen konnte. Als der Goldschmied mit der Arbeit fertig war, fragte er: „Und was soll das Ganze bedeuten?“ „Du hast den Mond gemacht“, entgegnete der Hofnarr. „Aber der Mond ist 500.000 Meilen entfernt und besteht aus Bronze, und er ist kugelrund wie eine Murmel“, rief der Goldschmied. „Das meinst du“, sagte der Hofnarr und ging mit seinem kleinen goldenen Mond davon.

Er brachte ihn der Königstochter, und sie war überglücklich darüber. Am nächsten Tag war sie wieder gesund und konnte im Hofgraten spielen.

Die Sorgen des Königs waren damit aber noch nicht vorüber. Er wusste, dass der Mond in der Nacht wieder am Himmel stehen würde, und er wollte nicht, dass seine Tochter ihn dort entdeckte, denn dann würde sie dahinter kommen, dass es nicht der richtige Mond wäre, den sie am Kettchen trug.

Der König fragte all seine Ratgeber, was er machen sollte, aber keinem fiel etwas Gescheites ein. „Mir kann keiner mehr helfen!“ klagte der König. „Und jetzt geht der Mond auch noch auf!“ Der Hofnarr schlug eine heitere Melodie an. „Eure gelehrten Männer sind allwissend“, sagte er, „und wenn sie den Mond nicht verstecken können, dann kann man ihn auch nicht verstecken.“

Der König seufzte tief. Da unterbrach der Hofnarr sein Spiel und rief „Wer könnte sagen, wie man den Mond holt, als Eure klugen Männer erklärten, er sei zu groß und viel zu weit entfernt? Das war die Königstochter. Also ist die Königstochter klüger als die gelehrtesten Männer und weiß mehr vom Mond als sie alle zusammen. Also werde ich sie fragen!“

Bevor der König ihn aufhalten konnte, war der Hofnarr aus dem Thronsaal gesprungen und lief zum Zimmer der Königstochter hinauf. Leonore lag hellwach im Bett und schaute zum Fenster hinaus zum Mond, der am Himmel stand und leuchtete, und in ihrer Hand glänzte ihr eigener kleiner Mond. Der Narr schien Tränen in den Augen zu haben. „Königstochter, sag mir nur, wie kann der Mond noch am Himmel stehen, wenn er doch jetzt an deiner Kette hängt?“ fragte er verwirrt. Leonore blickte ihn lächelnd an. „Das ist doch ganz einfach, du Dummkopf. Wenn ich einen Zahn verliere, wächst doch ein neuer nach, oder nicht?“ „Natürlich!“ sagte der Hofnarr und lachte. „Und wenn ein Einhorn sein Horn im Walde verliert, wächst ihm auf der Stirn ein neues.“ „Siehst du“, sagte die Königstochter, „und wenn der Gärtner im Hofgarten die Blumen schneidet, wachsen andere nach.“ „Dass ich darauf nicht von allein gekommen bin!“ rief der Hofnarr. „Schließlich ist es mit dem Tageslicht dasselbe.“ „Ja, und genauso ist es mit dem Mond“, erklärte Leonore, „und ich glaube, dass es mit allem so ist.“ Ihre Stimme wurde immer leiser, und der Hofnarr merkte, dass sie eingeschlafen war. Behutsam deckte er sie zu.

Über den Autor: James Thurber (1894 – 1961) ist einer der bekanntesten amerikanischen Humoristen. Neben seiner jahrzehntelangen Mitarbeit am „New Yorker“ als Autor von zeitkritischen Kurzgeschichten, Essays und Cartoons, die er zum großen Teil auch selbst mit spitzer Feder illustrierte, schrieb er mehrere Kinderbücher.

Zu Nr. 11

Vorbereitung für das Gespräch mit der Klasse



Bevor Sie der Klasse nach einem Krisenereignis zum ersten Mal gegenüber treten, nehmen Sie sich kurz Zeit für dreierlei:

- Legen Sie sich Ihre ersten Worte zurecht.
- Gestatten Sie sich ein paar tiefe Atemzüge — das versorgt das Gehirn mit Sauerstoff und zwingt zur Ruhe. Spüren Sie den festen Boden unter Ihren Füßen. Das gibt Standfestigkeit.
- Überlegen Sie sich eine Struktur für das Gespräch mit der Klasse.

Im Gespräch mit der Klasse

- Reaktionen von Trauer und Wut sind oft schwer zu ertragen. Man fühlt sich hilflos und möchte gerne etwas tun. Es wird von Ihnen jetzt nur erwartet, da zu sein und diese Klage oder Anklage mit auszuhalten.
- Als Lehrer/in stehen Sie vor der Klasse und sind doch vielleicht selbst zutiefst betroffen und traurig. Sie haben das Recht, Ihren Schülern auch Ihre Gefühle zu zeigen.
- Werten Sie Reaktionen nicht nach Kategorien wie „richtig“ oder „falsch“. Das gibt es in diesem Kontext nicht.
- Gestehen Sie sich Grenzen zu. Wenn Sie sich einer Situation nicht gewachsen fühlen, holen Sie Hilfe. Besser ist es i. d. R. zu zweit das Gespräch mit der Klasse zu führen.
- Denken Sie nicht, Sie müssten auf alle Fragen eine Antwort wissen. Geben Sie Ratlosigkeit zu.
- Sprechen Sie mit anderen darüber, wie es Ihnen in der Klasse gegangen ist: Was gut lief, wo Sie glauben, falsch reagiert zu haben etc. Ein solches Gespräch entlastet!
- Gestehen Sie sich zu, Fehler zu machen. Nur wer nichts tut, macht keine Fehler. In Krisensituationen/ bleiben wir nie fehlerfrei.

Aus: „Wenn der Notfall eintritt“ Handbuch für den Umgang mit Tod und anderen Krisen in der Schule. Bezug über: Religionspädagogisches Zentrum Heilsbronn (materialstelle.rpz-heilsbronn@elkb.de)

Rollenspielkarte Schüler/in 1

Herr/Frau Müller ist dein/e Klassenlehrer/in. Du hast bei ihm/ihr auch Mathe. Er/Sie ist ganz nett und macht einen interessanten Unterricht.

Heute kommt sie mit Frau/Herr Hermler in den Unterricht.

Euch wird mitgeteilt, dass Thomas gestern Abend bei einem Unfall getötet wurde. Thomas ist der Bruder eines Klassenkameraden, der deshalb heute nicht anwesend ist. Du kennst Thomas auch.

Du bist sehr betroffen und möchtest gerne mit deiner Trauer alleine sein. Am liebsten möchtest du jetzt auch nach Hause gehen.

Rollenspielkarte Schüler/in 2

Herr/Frau Müller ist dein/e Klassenlehrer/in. Du hast bei ihm/ihr auch Mathe. Er/Sie ist ganz nett und macht einen interessanten Unterricht.

Heute kommt sie mit Frau/Herr Hermler in den Unterricht.

Euch wird mitgeteilt, dass Thomas gestern Abend bei einem Unfall getötet wurde. Thomas ist der Bruder eines Klassenkameraden, der deshalb heute nicht anwesend ist. Du kennst Thomas auch.

Du bist sehr betroffen und fängst an zu weinen.

Rollenspielkarte Herr/Frau Müller

Du bist Klassenlehrer/in und erteilst in der Klasse Mathe. Du bist nett und machst einen interessanten Unterricht.

Heute morgen erfährst du von der Schulleitung, dass gestern Abend Thomas bei einem Unfall ums Leben gekommen ist. Thomas ist der Bruder eines der Schüler in deiner Klasse. Er wird heute deshalb nicht in die Schule kommen. Du willst die Klasse darüber unterrichten, bist dir aber unsicher, ob du das schaffst. Herr/Frau Hermler ist Beratungslehrer/in an deiner Schule. Du sprichst sie an und bittest sie, dich in die Klasse zu begleiten.

Rollenspielkarte Herr/Frau Hermler

Du bist Beratungslehrer/in.

Heute morgen spricht dich Herr/Frau Müller an. Sie hat von der Schulleitung erfahren, dass gestern Abend Thomas bei einem Unfall ums Leben gekommen ist. Thomas ist der Bruder eines der Schüler in ihrer Klasse. Er wird heute deshalb nicht in die Schule kommen. Herr/Frau Müller will ihre Klasse davon unterrichten, ist aber unsicher, ob sie das schafft. Sie bitte dich, sie in die Klasse zu begleiten.

2.4.8 FB 8: In Konflikten moderieren

Zu Nr. 2



Mein Konfliktverhalten

Beantworten Sie zunächst die folgenden Fragen für sich.

Anschließend tauschen Sie sich in der Kleingruppe darüber aus. Begründen Sie Ihre Antworten mit kurzen Beispielen. Überlegen Sie auch, ob andere Personen Sie ebenso einschätzen, wie Sie das selber tun.

Was sind Ihre Stärken in Konfliktsituationen?

Wann lohnt es sich für Sie einen Konflikt zu beginnen?

Welche Kompetenzen haben Sie, um Konflikte beizulegen?

Was können Sie zur Eskalation von Konflikten beitragen?

Gibt es etwas, was Sie immer schon anders machen wollen, wenn Sie einen Konflikt haben?
Worauf wollen Sie bei Ihrem nächsten Konflikt achten?

Zu Nr. 6

Konfliktlösung durch Selbstmanagement

Arbeiten Sie in Triaden. Einer übernimmt die Rolle des Ratsuchenden in einem Konflikt. Dazu erinnert sich die Person an einen selbst erlebten Konflikt.

Der Berater führt ein Beratungsgespräch. Dazu können die folgenden Fragen zum Selbstmanagement hilfreich sein. Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor, indem Sie Fragen zur Kenntnis nehmen.

- Wenn Sie an den Konflikt denken, worum ging es dabei? Um Macht oder Status, oder um Verteilung von materiellen Gütern, oder ...?
- Ist der Konfliktpartner auch der Konfliktverursacher, oder tragen Sie nur einen Konflikt aus, der eigentlich auf einer ganz anderen Ebene und von anderen Personen verursacht wurde?
- Wenn man Ihren Konfliktpartner austauschen würde, wäre der Konflikt damit beendet?
- Wer profitiert eigentlich von Ihrem Konflikt? Gibt es „Gewinner“, die gar nicht unbedingt Beteiligte sind?
- Wenn Sie sich in Ihren Konfliktpartner versetzen können, was vermuten Sie, sind dessen Bedürfnisse, weswegen er den Streit für nötig hält?
- Wenn Sie sich in Ihren Konfliktpartner versetzen können, was vermuten Sie, sind dessen Gefühle in dem Streit?
- Gibt es eventuell Zwänge, weswegen sich Ihr Konfliktpartner so verhält, wie er es tut? Kann er eventuell nicht anders?
- Was haben Sie eigentlich dazu beigetragen, dass der Konflikt eskaliert ist?
- Was haben Sie bereits probiert, damit der Konflikt gelöst wird?
- Welche Bedürfnisse werden bei Ihnen erfüllt, wenn Sie den Streit gewinnen?
- Könnten die Bedürfnisse auch ganz anders erfüllt werden?
- Können Sie mit Ihrem Konfliktpartner über Ihre Bedürfnisse sprechen?
- Unter welchen Umständen hätte der Verständnis für Ihre Bedürfnisse?
- Welche neuen Erkenntnisse haben Sie nach diesen Vorüberlegungen?
- Welche anderen Lösungen könnte es geben, wenn alles möglich wäre?
- Zu welchen Zugeständnissen wären Sie bereit? Welche Kompromisse könnten Sie eingehen?
- Was werden Sie in einem nächsten Gespräch mit dem Konfliktpartner ansprechen?
- Wie kann das Gespräch konkret geführt werden?
- Was befürchten Sie, was auch passieren könnte?
- Wie wollen Sie sich dann verhalten?

Zu Nr. 9

Mediation

Überlegen Sie möglichst selbst erlebte Konfliktfälle, an denen Sie nicht selbst als Konfliktpartner, aber eventuell als Vermittler beteiligt waren. Die Gruppe einigt sich auf einen Fall.

Zwei Personen übernehmen die Rolle der Konfliktpartner. Sie erfragen weitere Informationen. Es geht nicht um Genauigkeit der tatsächlichen Situation. Die Rollenspieler können ihre Rolle eigenständig weiter ausfüllen.

Eine weitere Person übernimmt die Rolle des Beraters. Die anderen Personen sind Beobachter. Das Beratungsgespräch wird geführt und anschließend ausgewertet. Dazu geben zuerst die Rollenspieler ihre Eindrücke wieder.

Der Berater sollte bei der Mediation beachten:

Arbeitsvereinbarung

Vorab sollte der Berater als Mediator seine Rolle vorstellen: Ein Mediator ist kein Richter und es geht nicht um Schuldzuweisung. Mediatoren sind vermittelnde Moderatoren, die die Lösungsfindung anregen wollen und die Konfliktpartner gesprächsfähig machen werden. Die Mediation ist freiwillig. Der Mediator ist allparteilich.

Ressourcen aktivieren

Eine besondere Herausforderung ist dafür zu sorgen, dass die Konfliktparteien einander zuhören. Es sollte darauf hin gearbeitet werden, dass sie sich gegenseitig in ihren Bedürfnissen verstehen können. Das geschieht am besten, wenn die jeweils andere Position mit eigenen Worten wiedergegeben werden kann. Der Mediator wird immer wieder darauf hinweisen, dass beide Parteien eigentlich ein gemeinsames Ziel haben. Mögliche Gemeinsamkeiten sind deshalb ausfindig zu machen, zum Beispiel, dass doch beide den Bildungsgang erfolgreich abschließen wollen. Ein Mediator wird versuchen, einzelne Aspekte beider Parteien lobend und positiv verstärkend zu erwähnen.

Zielarbeit

Der Berater wird möglichst viele Lösungsideen erfragen und visualisieren. Die verschiedenen Entwürfe werden miteinander auf ihre Konsequenzen hin untersucht.

Entscheidung begleiten

Es werden Vereinbarungen getroffen. Es sollte auch überlegt werden wie mit möglichem Fehlverhalten umgegangen werden soll, was durchaus normal wäre. Ein Berater sollte auf die menschliche Schwäche hinweisen, dass Vereinbarungen nicht immer gleich zu 100% eingehalten werden. „Das ist doch ganz normal.“ Ein Gespräch zur Überprüfung wird festgelegt.

Verstärkung

Eine positive Rückmeldung zum Gespräch sollte den Abschluss bilden.

2.4.9 FB 9: Beratung und das Recht

Zu Nr. 1



Seil und Stab

Sie erhalten pro Person ein Seil und einen Stab pro Paar.

1. Die Seile werden als Gerade auf den Boden gelegt. Im ersten Durchgang gehen alle neben ihrem Seil her.
2. Im zweiten Durchgang balancieren alle Personen auf ihrem Seil und gehen vom Anfang bis zum Ende. Kann ein Unterschied festgestellt werden?
3. Im dritten Durchgang verschließt eine Person eines jeden Paares die Augen. Die andere Person legt mit beiden Seilen hintereinander einen Parcours – auch mit Kurven. Der den Parcours gelegt hat, hält den Stab an einem Ende mit beiden Händen und reicht ihn der Person, die die Augen geschlossen hat (und auch während der ganzen Übung geschlossen hält). Die fasst am anderen Ende ebenfalls mit zwei Händen an. Die Person mit offenen Augen führt die andere Person so über den ausgelegten Parcours, dass die auf den Seilen balancieren kann.
4. Dann wird gewechselt, jeder bekommt die Möglichkeit, einmal mit geschlossenen Augen am Stab über einen Parcours geführt zu werden.
5. Anschließend findet ein Austausch im Paar statt.
Impuls: Welche Erfahrungen konnte ich in den drei Durchgängen machen? Wofür steht der Stab in Bezug auf Beratung? Welche Netzwerkpartner sind bekannt, die für die Beratung nutzbar gemacht werden können? Notieren Sie die Beispiele:

Zu Nr. 7

Beratung und Recht: Fallübung 1

1. Ein Lehrer führt mit der Schülerin S. ein Beratungsgespräch. Dabei vertraut sie ihm an, dass ihre Mutter ein Alkoholproblem hat. Die Schülerin fühlt sich deshalb verstärkt für die Familie verantwortlich und vernachlässigt deshalb die Schule. Sie fehlt häufig.

Der Schulleiter sieht die Schülerin S. aus dem Beratungsraum kommen und fragt den Beratungslehrer bei Gelegenheit, welches Problem denn die Schülerin S. habe. Der Beratungslehrer erklärt, dass er eine Schweigepflicht habe und deshalb aus diesem Gespräch nichts berichten wird. Der Schulleiter erklärt, dass alle Informationen, die ein Lehrer in Ausübung seines Dienstes erhält, von Interesse für die Abläufe an der Schule sind. Deshalb würde er ihn jetzt anweisen, aus dem Gespräch zu berichten.

Frage: Wie hat sich der Beratungslehrer zu verhalten. Begründen Sie Ihre Entscheidung.

2. Der Schulleiter erteilt den Beratungslehrern die Weisungen:

- Eine Auflistung aller Beratungsfälle zu führen. Dabei sind Datum, Name des Ratsuchenden, Beratungsanlass und Ablauf der Beratung zu notieren. Die Liste sei unter Verschluss zu halten.
- Die genannte Liste im Netzwerk der Schule zu speichern und dafür zu sorgen, dass der Schulleiter jederzeit darauf zugreifen kann.
- Eine Liste aller Beratungsfälle zu führen, die den Zeitaufwand der Beratungen erkennen lässt und dem Schulleiter diese halbjährlich vorzulegen. Die Namen der Ratsuchenden seien dabei unerheblich.

Frage: Welchen der Weisungen können die Beratungslehrer nachkommen, welche sollten sie ablehnen, bzw. verändern. Begründen Sie Ihre Entscheidung.

Zu Nr. 9

Beratung und Recht: Fallübung 1

1. Eine 17-jährige Schülerin M. berichtet der Beratungslehrerin, dass sie durch Verwandte sexuell missbraucht würde. Sie verlangt absolutes Schweigen. Die Beratungslehrerin ist der Auffassung, dass es sich um eine Straftat handele, die sie nicht für sich behalten darf, auch wenn die Schülerin das aus Angst vor möglichen Konsequenzen von ihr erwarte. Die Beratungslehrerin spricht mit der Schulleiterin und informiert sie über den Fall.

Fragen:

- Hat sich die Beratungslehrerin richtig verhalten?
- Muss die Beratungslehrerin auch die Eltern informieren?

Begründen Sie Ihre Entscheidung.

2. Ein 17-jähriger Schüler K. lässt sich vom Beratungslehrer ausdrücklich versichern, dass dieser seine Aussagen vertraulich behandelt. Nach einigen Beratungen teilt der Schüler dem Lehrer mit, dass er hin und wieder in seiner Freizeit Haschisch konsumiere.

Fragen:

- Muss der Beratungslehrer die Schulleitung informieren, da es sich dabei um eine strafbare Handlung handelt?
- Muss der Beratungslehrer die Eltern informieren, da es sich ja um einen minderjährigen Schüler handelt?

Begründen Sie Ihre Entscheidung.

3. Der in 2. genannte Schüler K. ist in ein Jugendstrafverfahren verwickelt. Der Beratungslehrer soll als Zeuge aussagen. Der Beratungslehrer beruft sich auf seine Schweigepflicht und verweigert die Aussage.

Fragen:

- Darf der Beratungslehrer vom Zeugnisverweigerungsrecht Gebrauch machen?
- Wie muss der Beratungslehrer vorgehen?

Begründen Sie Ihre Entscheidung.

Zu Nr. 10

Beratung und Recht: Fallübung 1

1. Der Beratungslehrer beobachtet durch Zufall, dass der Schüler P. in einer abgelegenen Ecke des Schulhofes Haschisch raucht. Er bestellt den Schüler in die Beratung und bespricht den Fall mit ihm. P. versichert ihm, dass es sich um einen einmaligen Vorfall handle und er in Zukunft davon absehen will. Da er Beratungslehrer ist und die Schweigepflicht für ihn gilt, berichtet er den Vorfall nicht der Schulleitung.

Fragen:

- Hat sich der Beratungslehrer richtig verhalten?
- Müsste der Beratungslehrer darüber nachdenken auch Anzeige bei der Polizei zu stellen?

Begründen Sie Ihre Entscheidung.

2. Der Schüler W. berichtet dem Beratungslehrer davon, dass er und einige andere Jugendliche in ihrer Freizeit hin und wieder mit Haschisch handeln um das Taschengeld aufzubessern. Er versichert glaubhaft, dass das nicht an der Schule geschieht. Die Namen der anderen Jugendlichen will er aber nicht nennen. Der Beratungslehrer entscheidet darauf hin, niemandem davon zu erzählen. Er will stattdessen versuchen, das Vertrauensverhältnis zu W. zu nutzen, um die Jugendlichen zukünftig vom Haschischhandel abzubringen. Vielleicht gelingt es ihm ja, dass es zu einem gemeinsamen Gespräch kommt und er der Gruppe Alternativen aufzeigen kann.

Frage:

- Handelt der Beratungslehrer richtig, oder macht er sich selber strafbar, weil er eine strafbare Handlung nicht zur Anzeige bringt?

Begründen Sie Ihre Entscheidung.

Zu Nr. 12



Gesprächs-Dokumentation

Datum:

Ort:

Teilnehmer (Verschlüsselung?):

Berater/Beraterin:

Anlass:

Ziel/Anliegenklärung/Auftragsklärung:

Verlauf:

Ergebnis/Abmachung:

Notiz:

Zu Nr. 13



Beratungskonzept: Pictorius Berufskolleg, Coesfeld

Funktion des Beratungskonzepts

Beratungstätigkeit an unserer Schule findet auf verschiedenen Ebenen statt. Dieses Konzept hat die Funktion, in Ergänzung zu Punkt 7.3 des Schulprogramms „Beratung in und außer Haus“ die besondere Aufgabe der Beratung in persönlichen Fragen und Krisen mit den Schwerpunkten Intervention, Kooperation und Prävention zu beschreiben.

Wer berät am Pictorius-Berufskolleg

Alle Lehrerinnen und Lehrer beraten ihre Schülerinnen und Schüler und deren Eltern in Schullaufbahn-, Fach- und Berufswahlfragen sowie bei Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten. Sie alle bilden das Beratungsnetzwerk. Die besonders qualifizierten Beratungslehrer und Beratungslehrerinnen verstehen sich als professionalisierte Ergänzung innerhalb dieses Netzwerkes.

Wer wird beraten

Das Beratungsangebot richtet sich in erster Linie an alle interessierten Schülerinnen und Schüler und deren Eltern, sowie unter Umständen an die dualen Partner. Darüber hinaus stehen die Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer als Ansprechpartner für Lehrerinnen und Lehrer zur Verfügung.

Die Beratung setzt Freiwilligkeit und Offenheit voraus. Die ist besonders dann von Bedeutung, wenn einer/m zu Beratenden durch Empfehlung/ Beschluss einer Klassenkonferenz die Beratung nahe gelegt, bzw. empfohlen wird.

Die Beratung findet als Einzelfallberatung, aber auch als Gruppenberatung statt.

Grundsätze der Beratung

- Die Beratung ist eine schulische Dienstleistung.
- Die Beratung findet durch das zusätzlich qualifizierte Beratungsteam statt und bietet damit eine erweiterte psychologische Beratungskompetenz.
- Die Beratung findet unter Zusage absoluter Vertraulichkeit (Verschwiegenheitspflicht) unter Berücksichtigung des entsprechenden gesetzlichen Rahmens (§ 203, § 138 und § 53 StGB) statt.
- Beratung ist grundsätzlich freiwillig. Die zu Beratenden entscheiden selbst, ob und wann sie Beratung wünschen. Die Berater entscheiden ebenfalls selbst, ob sie einen Beratungsauftrag annehmen können, oder ob eine Vermittlung erfolgt. Beide Seiten können die Beratung jederzeit abbrechen.
- Die Beratung durch das Beratungsteam bietet Hilfe zur Selbsthilfe durch Stärkung der Selbstreflexionsfähigkeit und Problemlösungskompetenz des/der Ratsuchenden.
- Beratung findet statt in einer Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung, sie ist abhängig von einem vertrauensvoll-offenen und respektvoll-toleranten Umgang. Beratung geschieht in einem von Einfühlungsvermögen, Bestätigung und Anregung geprägten Rahmen.
- Die Beratung bezieht nach Möglichkeit das gesamte soziale Umfeld des/der Ratsuchenden in den Beratungsprozess ein (systemische Beratung). Ihr Ziel ist das gemeinsame Finden einer einvernehmlichen Problemlösung.
- Die Beratung findet zu einem akzeptierten Zeitpunkt und an einem verlässlichen Ort statt.
- Zur Qualitätssicherung der Beratung installiert das Beratungsteam für sich ein Angebot kollegialer Beratung, nach Möglichkeit unter Beteiligung des schulpsychologischen Dienstes. Das Beratungsteam nimmt an entsprechenden Fortbildungsangeboten teil.

Beratungskonzept: Pictorius Berufskolleg, Coesfeld

Ziele und Aufgaben der Beratung

- Intervention (Beratung in Konfliktsituationen, bei besonderen Lern- und Verhaltensstörungen)
 - Einzelfallberatung bei persönlichen Krisen
 - Störungen und Konflikte in der Schule
 - Gruppen: z.B. Teamtraining
 - kooperative Entscheidungsfindung
 - Konfliktmoderation von Klassen
 - Reflektionsraum/Trainingsraumkonzept
- Kooperation
 - Kontakt zum schulpsychologischen Dienst
 - Zusammenarbeit mit Beratungsstellen
 - Überleitung an Beratungsstellen und Dienste
 - Kollegiale Fallberatung
- Prävention
 - Unterstützung und Koordinierung, zum Beispiel folgender Themen:
 - Gewalt
 - Verkehr
 - Suchtmittel
 - Finanzen
 - 1. Hilfe
 - Lernschwierigkeiten
 - Streitschlichtung/Mediation

Organisation der Beratung

Lehrerinnen und Lehrer, die Beratung im Rahmen des Beratungskonzeptes erteilen, sind Mitglieder der AG Beratung. Neben den besonders qualifizierten Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern sind das die SV-Lehrer, Beauftragte für Sucht und Drogenprävention und weitere interessierte Lehrerinnen und Lehrer.

Die AG-Beratung hat vorrangig die Aufgabe, die Beratungsarbeit am Pictorius Berufskolleg zu begleiten und zu unterstützen. Das beinhaltet Fortschreibung des Beratungskonzeptes, Entwicklungsziele, konkrete Arbeitsvorhaben, Fortbildungsplanung und Evaluationsmaßnahmen zur Beratungsarbeit zu beraten und zu beschließen.

Für die Beratung steht in der Schule ein jederzeit nutzbarer, störungsfreier und angenehm eingerichteter Raum zur Verfügung. Hier werden Informationen der Kooperationspartner – Beratungsstellen und Dienste – strukturiert aufbewahrt. Es besteht die Möglichkeit, die Beratungsdokumentation sicher aufzubewahren (abschließbarer Stahlschrank).

Die Beratung am Pictorius Berufskolleg findet an jedem Unterrichts-Tag in der 3. und 4. Unterrichtsstunde, zu den Sprechtagen und nach Vereinbarung statt. Die Fachlehrer ermöglichen den Schülerinnen und Schülern den Besuch der Beratung. Über den Zeitrahmen der Beratung wird eine Bescheinigung zur Vorlage beim Fachlehrer erstellt.

Für die Beratungstätigkeit stehen gemäß Beratungserlass vom 8.12.1997 Punkt 1.4 pro angefangene 200 Schülerinnen und Schüler je 1 Anrechenstunde zur Verfügung.

Die AG-Beratung unterhält eine e-mail-Adresse (beratung@pictorius.de) um Beratung möglichst niederschwellig zu ermöglichen.



Beratungskonzept: Pictorius Berufskolleg, Coesfeld

Öffentlichkeitsarbeit

Der Beratungsraum erhält einen markanten Namen: Die Insel.

Auf die Beratungsmöglichkeiten und deren Rahmenbedingungen am Pictorius Berufskolleg wird ausdrücklich und ausführlich hingewiesen durch:

- Plakate
- Infolyer
- Darstellung im Info-Heft zum Schulbeginn
- Vorstellung am 1. Schultag

Das Beratungskonzept wird durch die Lehrerkonferenz beraten und von der Schulkonferenz beschlossen. Es ist ein Element im Schulprogramm.

Grenzen der Beratung

Das Beratungsteam übernimmt keine Fachberatung und Therapie bei z.B. Drogenberatung, Beratung bei sexuellem, körperlichem oder seelischem Missbrauch, Sektenzugehörigkeit, Essstörungen, spezifischen psychiatrisch relevanten Problemen usw. sondern stellt in solchen Fällen Kontakte zu Fachberatungsstellen her, bzw. begleitet die Ratsuchenden zu diesen Diensten.

Die Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer geben keine Lösungen vor und garantieren nicht für messbare „Erfolge“.

Das Beratungsteam ist nicht identisch mit dem Team für Gewaltprävention und Krisenintervention.

Beschluss der Schulkonferenz vom 15.5.2008

Zu Nr. 13

Schuleigenes Beratungskonzept und Kooperation

Beratungskonzeptentwicklung in der Schule erfordert Zeit, die aber gut investiert ist, da sie zu einer verbesserten Beratungs- und Beziehungskultur in der Schule beiträgt. Beratende Lehrerinnen und Lehrer, die sich als Einzelkämpfer definieren, stehen in der Gefahr, sich zu überfordern, indem sie sich durch fehlende Grenzen oder unterentwickelte Kooperation zu viel selbst zumuten oder - oft als Folge dieser Überforderung - gegenüber berechtigten Beratungsbedürfnissen abschotten und erfüllbare Beratungsanliegen nicht mehr wahrnehmen. Beratungskonzeptentwicklung in der Schule wirkt dieser Gefahr entgegen, indem sie Unterstützungsmöglichkeiten erschließt, Kooperation entwickelt und damit auch Entlastung für die Lehrerinnen und Lehrer herstellt.

Für die Entwicklung eines schuleigenen Beratungskonzeptes ist es wichtig, möglichst alle beratend tätigen Personen und alle Adressaten von Beratung in den Konsensbildungsprozess mit einzubeziehen. So können die verschiedenen Beraterinnen und Berater in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld anerkannt werden und die Beratungsbedürfnisse von Schülerinnen und Schülern, Erziehungsberechtigten und anderen Kooperationspartnern der Schule mitberücksichtigt werden.

Die Beratungskonzeptentwicklung sollte ein Teil der Schulprogrammentwicklung der Schule sein, viele grundsätzliche Überlegungen für das Vorgehen lassen sich wechselseitig übertragen. So gilt für die Beratungskonzeptentwicklung wie für andere Schulentwicklungsprozesse auch, dass die Schule entscheiden kann, ob sie sich hierfür ergänzende externe Unterstützung sichert oder aus eigenen Kräften den Entwicklungsprozess gestaltet.

Externe Unterstützung bei der Entwicklung eines schuleigenen Beratungskonzeptes könnte bestehen in:

Prozessunterstützung	z. B. Moderation und Beratung von Konferenzen, Arbeitsgruppen zum Thema "Beratungskonzeptentwicklung an unserer Schule"
Fachlich-inhaltlicher Unterstützung	z. B. Bereitstellen von Erfahrungen anderer Schulen (deren schuleigene Beratungskonzepte) oder Fortbildungsangebote im Bereich "Erweiterung von Beratungskompetenz"

Unterstützung für den Entwicklungsprozess des schuleigenen Beratungskonzeptes können die Schulen bei folgenden Ansprechpartnern erhalten:

- Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern anderer Schulen
- Regionalen Schulberatungsstellen und Schulpsychologischen Diensten, die zunehmend den Bedarf nach Unterstützung der Schulen bei der Beratungskonzeptentwicklung sehen und entsprechende Angebote machen
- Schulaufsicht
- Lehrerfortbildung
- externe Expertinnen und Experten

Neben der Erweiterung der eigenen Sichtweise kann die Zusammenarbeit mit externen Beraterinnen und Beratern im Rahmen der Beratungskonzeptentwicklung auch zur dauerhaften Vernetzung von inner- und außerschulischen Beratungsaktivitäten beitragen.

Phasen der Entwicklung eines schuleigenen Beratungskonzeptes im Rahmen der Schulprogrammentwicklung und Fragen, die sich dabei stellen:
Die Entwicklung eines schuleigenen Beratungskonzeptes vollzieht sich wie alle

Schuleigenes Beratungskonzept und Kooperation

Schulentwicklungsprozesse in verschiedenen Phasen. Die folgende Übersicht beschreibt einige wesentliche Phasen mit den sich jeweils für die Schule stellenden Fragen.

Phasen	Fragen
Bestandsaufnahme zur Beratung	<p>Können alle Mitglieder der Schulgemeinde einbezogen und berücksichtigt werden!</p> <p>Brauchen wir Hilfe, wer könnte uns bei der Entwicklung des Beratungskonzeptes helfen?</p> <p>Wer berät wen, wann, wie und wozu?</p> <p>Mit wem arbeitet er dabei innerhalb und außerhalb der Schule zusammen?</p>
Zieldiskussion	Welche bewährten Beratungsprozesse sollen beibehalten werden?
Schwerpunkte	Wo gibt es Entwicklungsnotwendigkeiten?
Konsensbildung	<p>Welche Besonderheiten der Schule müssen berücksichtigt werden (Schulform, Standort, Schülerinnen und Schüler, Schulprogramm...)?</p> <p>Wo wollen wir anfangen?</p> <p>Wer soll an der Entwicklung des Beratungskonzeptes im Einzelnen beteiligt werden?</p>
Formulierung des Beratungskonzeptes	<p>Welcher Bezug besteht zu anderen schulischen Entwicklungen (z. B. Schulprogramm)?</p> <p>In welchen Gremien wird das Beratungskonzept diskutiert?</p> <p>Wie wird der Schulkonferenzbeschluss vorbereitet?</p> <p>Wer schreibt es auf?</p>
Umsetzung unter gegebenen personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen	<p>Wer macht was mit wem bis wann?</p> <p>Zu welchen außerschulischen Institutionen muss ein Kooperationsverhältnis aufgebaut werden?</p> <p>Welches Gremium kann innerhalb der Schule den Entwicklungsprozess begleiten?</p>
Evaluation	<p>Was hat sich bewährt, was nicht?</p> <p>Haben sich wesentliche Bedingungen geändert?</p> <p>Müssen wir zu bestimmten Stellen des Entwicklungsprozesses zurück?</p>

Die Bestandsaufnahme über die Beratung in der einzelnen Schule ist eine Gelegenheit, sich die aktuell bestehenden Formen von Beratung an der Schule in ihrem Umfang und ihrer Bandbreite zu vergegenwärtigen.

Die Bestandsaufnahme kann erarbeitet werden im Rahmen von Konferenzen des gesamten Kollegiums (evtl. unter Einbeziehung von Eltern, Schülerinnen und Schülern, externen

Schuleigenes Beratungskonzept und Kooperation

Kooperationspartnern). Das Kollegium kann diese Arbeit aber auch teil- oder zeitweise an eine Arbeitsgruppe Schulberatung delegieren (unter Einbeziehung aller für Beratung in der Schule wichtigen Personengruppen: Wer muss auf jeden Fall in die Gruppe, wer hat noch Interesse?). Diese Arbeitsgruppe gibt dann Rückmeldung über die Bestandsaufnahme an das Gesamtkollegium.

Bewährte Beratungsformen sollen durch eine solche Beschreibung im Rahmen der Bestandsaufnahme gesichert und fortgeschrieben werden. Den Lehrkräften soll dabei auch Anerkennung für ihre alltäglich geleistete gute Beratungsarbeit gezollt werden.

Allerdings wird auch deutlich, welche weitere Planungsarbeit auf dem Weg zu einem schuleigenen Beratungskonzept noch zu leisten ist:

- Welche Entwicklungsnotwendigkeiten ergeben sich für die einzelne Schule auf Grund von
 - besonderen Merkmalen und Bedürfnissen der Schülerschaft
 - gesellschaftlichen Veränderungen
 - dem spezifischen Umfeld dieser Schule
 - Außenanforderungen an die Schule
 - Veränderungen der Schule selbst?
- Wie kooperieren die verschiedenen inner- und außerschulischen Beraterinnen und Berater?
- Werden die Beratungsbedürfnisse erfüllt oder zeigen sich Aufgabengebiete, in denen weitere Angebote sinnvoll wären?

Im Rahmen der Festlegung von Entwicklungsnotwendigkeiten stellt sich dann auch die Frage nach dem "Bedarf für eine Ergänzung und Intensivierung der Beratungstätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer" durch die Beauftragung von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern.

Die einzelne Schule hat also die Möglichkeit zu entscheiden, ob die Funktion der Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer in ihrem Beratungskonzept eine sinnvolle Ergänzung darstellt. Die Entscheidung über den Bedarf für die Tätigkeit von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern wird in der Schulkonferenz getroffen, was das Gewicht dieser organisatorischen Entscheidung verdeutlicht. Eine Unterstützung der Schulkonferenz erscheint für die zukünftige Rolle einer Beratungslehrerin oder eines Beratungslehrers förderlich, da sie einen breiten Konsens der Schulgemeinde über seine innerschulische Expertenrolle signalisiert.

Quelle: Landesinstitut für Schule und Weiterbildung (Hrsg.) (2001). Beratungstätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern in der Schule. Bönen.

http://bsrwn.lsr-noe.gv.at/www_bsr/Web/Service/www.learn-line.nrw.de/angebote/schulberatung/main/medio/aufgabenfelder/af_bkonz_hrb.html
(2.10.2011)

2.4.10 FB 10: Transfer und Methodentraining

Zu Nr. 1

Selbststeuerung

freiräume

Zitate zum Einstieg

Was ist das Schwerste im Leben: Sich selbst erkennen! Was das Leichteste: Andere tadeln.

(Bias)

Warum können wir uns an die kleinste Einzelheit eines Erlebnisses erinnern, aber nicht daran, wie oft wir es ein und derselben Person erzählt haben?

(Francois Duc de la Rochefoucauld)

Eine schlechte Angewohnheit kann man nicht einfach aus dem Fenster werfen. Man muss sie die Treppe hinunterprügeln, Stufe für Stufe.

(Mark Twain)

Was stört mich mein Geschwätz von gestern, wenn ich heute klüger bin ...

(Konrad Adenauer)

Wenn wir Ratschläge wie Schläge geben, werden sie selten befolgt.

(Alfred Rademacher)

Deine Einstellung musst du ändern, nicht deinen Aufenthaltsort.

(Seneca)

Wende dein Gesicht der Sonne zu, dann lässt du die Schatten hinter dir.

(afrikanisches Sprichwort)

Nicht wollen ist der Grund, nicht können nur der Vorwand.

(Seneca)

Es gibt nur ein Leben für jeden von uns: unser eigenes.

(Euripides)

Lernen ist wie Rudern gegen den Strom; sobald man aufhört, treibt man zurück.

(Lao-Tse)

Die Erfahrungen sind die Samenkörner, aus denen die Klugheit emporwächst.

(Konrad Adenauer)

In der Politik ist es wie im täglichen Leben: Man kann eine Krankheit nicht dadurch heilen, dass man das Fieberthermometer versteckt.

(Yves Montand)

Auf das menschliche Gedächtnis ist kein Verlass. Leider auch nicht auf die Vergesslichkeit.

(Stanislaw Jerzy Lec)

Wenn du immer wieder das tust, was du immer schon getan hast, dann wirst du immer wieder das bekommen, was du immer schon bekommen hast. Wenn du etwas anderes haben willst, musst du etwas anderes tun! Und wenn das, was du tust, dich nicht weiterbringt, dann tu etwas völlig anderes – statt mehr vom gleichen Falschen.

(Paul Watzlawick)

Zu Nr. 3



Fragebogen zum Transfer

Welche konkreten Erfahrungen/Methoden aus dem bisherigen Seminar haben Sie in Ihrer schulischen Praxis bisher umgesetzt?

Welche Bedingungen haben Sie dabei unterstützt?

Wer hat Sie dabei unterstützt?

Welche Bedingungen behindern Sie in der Umsetzung von Erfahrungen/Methoden aus dem Seminar?

Wem haben Sie von dem Seminar bisher erzählt?

Welche Inhalte aus dem Seminar haben Sie anderen erzählt?

Was wollte Ihr Abteilungsleiter/Chef von dem Seminar wissen?

Zu welchem anderen Teilnehmenden aus dem Seminar hatten Sie in der Zwischenzeit Kontakt?
Telefonisch, per Mail?

Was haben Sie mit einem dieser anderen Teilnehmenden besprochen? Welche Fragen haben Sie geklärt?

Haben Sie parallel zur Fortbildung weitere Bücher als Informationsquelle verwendet? Welche?

Welche Ideen haben Sie, damit die Ideen, das neu erworbene Wissen aus dem Seminar besser in Handlungen umgesetzt wird?

Zu Nr. 6



Übung: Controller

Damit eine Beratung auch effektiv ist, d.h. die gefundenen Ziele vom Ratsuchenden auch umgesetzt werden, kann die Übung „Controller“ hilfreich sein. Natürlich können wir die Ratsuchenden in regelmäßigen Abständen zu einem weiteren (Kurz-)Gespräch einladen und das Controlling miteinander übernehmen.

Es könnte aber auch so gehen:

Ich schlage vor, dass die Ratsuchenden sich am Ende jeder Woche (oder einer anderen Zeiteinheit) vorstellen, ich würde sie als Controller besuchen/anrufen.

1. „Welche Frage/n müsste ich dir dann stellen um herauszufinden, ob Sie Ihr Ziel weiter im Blick haben?“

Fragen aufschreiben

2. „Haben Sie eine Vorstellung davon, wie sich die Zielerreichung ohne meine direkte Mitwirkung überprüfen lassen kann?“

Ideen aufschreiben

(3. „Wer kann an meiner (BeraterIn) Stelle die Überprüfung übernehmen?“)

Zu Nr. 8

Heldenreise

Menschen lieben Geschichten und Geschichten können Menschen verändern. Die Geschichte des Storytelling ist so alt wie die Geschichte des Menschen. In Mythen, Sagen und Märchen findet man bis heute Orientierung und wegweisende Verdichtung von menschlichen Entwicklungsprozessen.

Auf Beratung übertragen, bietet Storytelling eine ausgezeichnete Möglichkeit, einen vielschichtigen Entwicklungsprozess auf einprägsame Weise zu verdichten und dem Klienten auf diese Weise eine Art „Abschiedsgeschenk“ zu machen, von dem dieser oft noch lange Zeit profitieren kann.

Zunächst erklärt der Berater dem Ratsuchenden, dass er sich jetzt als „Schriftsteller“ betätigen wird und eine Geschichte seines Entwicklungsprozesses erzählen soll. Zur Unterstützung und Fokussierung der Geschichte werden einige Hinweise gegeben:

Elemente einer guten Story

1. Ein Held
2. Ein Problem
3. Ein Gegner, der das Problem noch schlimmer werden lässt
4. Krise
5. Happy End

Auswahl eines möglichen Genres

1. Kriminalgeschichte
2. Märchen
3. Science-Fiction
4. Western

Checkliste für eine „Heldenreise“

1. Wie sieht die Welt aus, in der der Held sich bewegt?
2. Wie erhält er den „Ruf des Abenteurers“ und warum weigert er sich zunächst?
3. Was überzeugt den Helden schließlich, was wird seine Mission?
4. Wer sind seine Gefährten?
5. Wer sind seine Gegner und wo kommt es zum Kampf?
6. Warum kommt es zur Krise und wie wird sie bewältigt?
7. Was ermöglicht schließlich die Rettung/den Sieg?
8. Und die „Moral von der Geschichte“? Wie geht es weiter?

Insbesondere die Checkliste für die Heldenreise erlaubt es auch ungeübten Schreibern, innerhalb kurzer Zeit eine Geschichte über sich selbst zu schreiben, die oft originell und auch für den Berater überraschend ist. Als Basis für ein Abschlussgespräch zeigt die Heldenreise meist noch einmal ganz neue Perspektiven des Beratungs-Prozesses – und zwar auf spannende und oft tiefgründige Weise.

Zu Nr. 10

Beispiele: „rassig“, „fleißig“, „stark“, „klug“, „erotisch“, „jungenhaft“, „aufrichtige Haut“, „einfallsreich“, „spielerisch“, „sensibel“, „gemütlich“, „mütterlich“, „väterlich“, „aufgeschlossen“, „elegant“, „mutig“, „sinnlich“, „humorvoll“, „freundlich“, „attraktiv“, „gut strukturiert“, „ehrlich“, „geduldig“, „souverän“, ...⁶⁶

Zu Nr. 11

A Wie habe ich den Verlauf des Seminars erlebt?

1. Diese Themen und Inhalte haben mich betroffen

++										
+										
+/-										
-										
--										
o										
	1. Tag	2. Tag	3. Tag	4. Tag	5. Tag	6. Tag	7. Tag	8. Tag	9. Tag	10. Tag

O = kann ich keine Aussage machen, z.B. weil ich an dem Tag nicht teilnehmen konnte

Diese Themen und Inhalte waren für mich besonders hilfreich:

2. Die eingesetzten Methoden haben mich beim Lernen unterstützt:

++										
+										
+/-										
-										
--										
o										
	1. Tag	2. Tag	3. Tag	4. Tag	5. Tag	6. Tag	7. Tag	8. Tag	9. Tag	10. Tag

Diese Methoden waren für mich besonders hilfreich:

⁶⁶ (Funcke, et al., 2010)

B Wie stark treffen diese Annahmen zu?

1. Ergebnisse der Fortbildung für meine Arbeit:

	++	+	+/-	-	--	0
Ich konnte mich an den Gesprächen beteiligen						
Mit dem Ergebnis der Fortbildung bin ich zufrieden						
Meine Selbst- und Fremdwahrnehmung hat sich verbessert						
Ich konnte meine Probleme offen ansprechen						
Die Gruppe hat meinen Lernprozess verstärkt						
Meine Stärken sind mir deutlicher geworden						
Ich teile meine Kräfte besser ein						
Ich habe meinen Lernbedarf erkannt						
Meine berufliche Rolle ist mir klarer geworden						
Die Fortbildung hat meine Bedürfnisse und Interessen berücksichtigt						
...						

2. Ergebnisse für die Zielgruppe meiner Arbeit:

	++	+	+/-	-	--	0
Ich verstehe die Anliegen der Menschen besser						
Ich fühle mich im Umgang mit ihnen sicherer						
Mein Auftrag ist deutlicher geworden						
Ich habe mehr Sympathie für sie entwickelt						

3. Ergebnisse für die Zusammenarbeit im Kollegium:

	++	+	+/-	-	--	0
Wir reden mehr miteinander						
Unsere Zuständigkeiten sind klarer						
Die kollegiale Unterstützung hat sich verbessert						
...						

4. Ergebnisse für die Institution „Meine Schule“:

	++	+	+/-	-	--	0
Mein Auftrag für das Gesamte ist mir bewusst						
Ich finde mich auf meinem Platz besser zurecht						
Unsere gemeinsamen Ziele sind klarer						
Das Verhältnis zu den Vorgesetzten hat sich verbessert						

5. Ergebnisse für die persönliche Kompetenz:

	++	+	+/-	-	--	0
Ich lernte meine Fähigkeiten und Möglichkeiten zu erweitern						
Ich kann besser mit meinen Grenzen umgehen						
Ich habe neue Sichtweisen bekommen						
Es konnten konkrete Lösungen erarbeitet werden						
Es wurden Entwicklungen angestoßen						
Ich kann meinen Auftrag besser erfüllen						
Meine Kompetenzen sind deutlicher						

6. Die Organisation der Fortbildung

	++	+	+/-	-	--	0
Wie bewerten Sie die Organisation und Vorbereitung der Fortbildung						
Wie hilfreich waren die eingesetzten Materialien						
In welchem Maße waren praktisches Training und Anwenden von Fortbildungsinhalten möglich?						
Wie beurteilen Sie den Moderator der Fortbildung?						

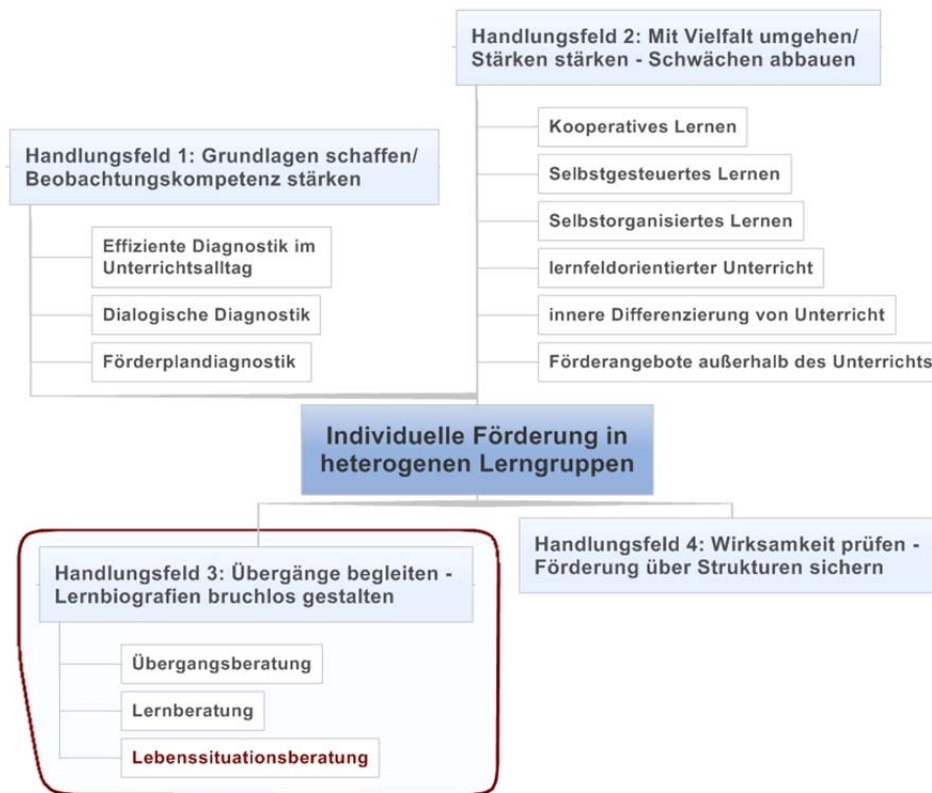
C Sonstiges:

Meine wichtigsten Erkenntnisse:

Was ich noch sagen möchte:

Was zu kurz kam:

3 Schematische Darstellung des Gesamtverlaufs der Fortbildung Individuelle Förderung



Das Handlungsfeld 3, dem die Lebenssituationsberatung zugeordnet ist, darf in einer Gesamtdarstellung des Fortbildungsangebotes zur Individuellen Förderung nicht als isolierter Baustein verstanden werden. Vor allem die Themenbereiche Kommunikation, Systemtheorie und Konstruktivismus sind für die Handlungsfelder 1 und 2 ebenso konstitutiv.

Die drei im Handlungsfeld 3 genannten Beratungsfelder sind inhaltlich stark miteinander verschränkt. Es sind die Themen

- Kommunikation
- Beratungsablauf
- Systemtheorie und Konstruktivismus
- Ethik des Beraters
- Kollegiale Beratung
- Transfer

die für jede Beratung eine ganz zentrale Bedeutung haben und deshalb in einer umfassenden Fortbildung unerlässlich sind. Gerade weil die Beratungsmethoden mächtig sind, ist der Umgang des Beraters mit dieser Macht zu bedenken. Professionelle Beratung zu lernen besteht in erster Linie in

der Aufgabe, seine bisherige Haltung zu reflektieren. Wenn die genannten Themen in den Fortbildungen zu den Handlungsfeldern 1-4 wiederholt bearbeitet werden, dann dient das der Schulung dieser Haltung und ist keineswegs überflüssig. Erfahrungsgemäß⁶⁷ muss gerade das Aktive Zuhören ständig trainiert werden, damit es nicht als schwerfällige Technik wirkt, sondern tatsächlich vom Berater authentisch angewendet werden kann.

Die auf 18 Fortbildungstage konzipierte Gesamtbildung zum Handlungsfeld 3 hat folgendes Schema:

Fortbildungstag 1:

- Den Anfang machen
- einander Kennenlernen
- Organisatorisches
- Erwartungen klären
- Systemtheorie
- Wahrnehmung – Interpretation

Fortbildungstag 2:

- Beratungsformen
- Selbsterfahrung
- Kommunikationstheorien
- Motivation als Berater

Fortbildungstag 3:

- Aktives Zuhören
- Ablauf von Beratungsgesprächen
- Fragen als Schlüsselfunktion in Beratungsgesprächen
- Offene und geschlossene Fragen
- Wunderfrage
- Skalierungsfrage

Fortbildungstag 4:

- Ethik in der Beratung
- Rolle des Beraters – Widerspruch zur Rolle als Lehrer?
- Transaktionsanalyse: Ich-Zustände
- Gendereinflüsse
- Hypothesen bilden

Fortbildungstag 5:

- Theorie zum Feedback
- Übungen zum Feedback
- Kollegiale Beratung mit unterschiedlichen Methoden einüben

⁶⁷ Der Autor hat eine von der Unfallkasse NRW durchgeführte und durch die Universität Lüneburg evaluierte Fortbildungsreihe für Beratungslehrer mit konzipiert und durchgeführt. Dabei wurde von verschiedenen Referenten wiederholt das Aktive Zuhören thematisiert und geübt, ohne dass es die Teilnehmenden gelangweilt hat.

Fortbildungstag 6:

- Teamentwicklung in der Klasse
- Teamdynamik verstehen
- Kooperation zerstrittener Teams

Fortbildungstag 7:

- Kreatives Denken
- Kreativitätsmethoden
- Beratungsmethoden einüben

Fortbildungstag 8:

- Übungstag
- Meine Beratung an der Schule, eine erste Bilanz

Fortbildungstag 9:

- Lernberatung und Kommunikation
- Lernstrategien spielerisch kennen- und vermitteln lernen
- Die Motivation der Schüler als Motor für Lernerfolge
- Tools für Lernberatung: Eingangsinterview und Entwicklungsprotokoll

Fortbildungstag 10:

- Das Programm „Gruppentraining sozialer Kompetenzen“
- Mentorenprogramme

Fortbildungstag 11:

- Psychologie der Entscheidung
- Entscheiden lernen
- Ziele S.M.A.R.T. machen
- Entscheidungsmethoden

Fortbildungstag 12:

- Schwierige Gespräche führen
- Ressourcenpersonen finden
- Innere und äußere Ressourcen
- Lösungsorientierte Kurzberatung

Fortbildungstag 13:

- Übungstag
- Meine Beratung an der Schule, eine weitere Bilanz

Fortbildungstag 14:

- Tod und Trauer begleiten
- Krise und Trauma
- Notfallkoffer
- Überbringen einer Nachricht eines belastenden Ereignisses
- Entspannungstraining nach Jacobson

Fortbildungstag 15:

- Konflikte: Entstehung, Verhalten, Eskalationsstufen
- Mit Selbstmanagement zur Konfliktlösung
- Mediation

Fortbildungstag 16:

- Mobbing: Theorie und Hinweise zum Erkennen
- No blame approach

Fortbildungstag 17:

- Grenze von Therapie und Beratung
- Anzeichen eines Suizid
- Rechtsthemen: Schweigepflicht, Offenbarungspflicht, Zeugnisverweigerungsrecht
- Beratungskonzept an der Schule im Schulprogramm

Fortbildungstag 18:

- Transfer in der Beratung ermöglichen
- Transfer der Fortbildung „Beratung“
- Theorie zur Veränderung
- Abschied der Fortbildungsteilnehmer und des Trainers/ Moderators
- Zertifikatsübergabe
- Evaluation der Fortbildung

Mit 18 Fortbildungstagen verlangt die Gesamtfortbildung ein ca. 14-tägiges Treffen der Fortbildungsteilnehmer. Um diesen hohen Aufwand auch schulintern auffangen zu können, sollte über eine entsprechende Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung nachgedacht werden, wie sie bei anderen Zertifikatskursen auch erfolgt.

4 Alternative Fortbildungsformate

4.1 Halbtagsveranstaltung

Die einzelnen Fortbildungstage sind als Ganztagsveranstaltungen geplant. Dadurch ergeben sich informelle Phasen, die gerne für den kollegialen Austausch genutzt werden. Das dient der Vertiefung der Lerninhalte und dem Transfer der Lerninhalte in die jeweilige Schulsituation.

Dennoch ermöglicht es der Schulalltag nicht immer, Lehrer für 11, bzw. 18 Fortbildungstage ganztägig vom Unterricht freizustellen. Deshalb ist eine Organisation der Fortbildung auch als Halbtagsveranstaltung denkbar. Der Umfang wäre entsprechend zu verdoppeln. Im Falle der Gesamtfortbildung würde ein wöchentliches Treffen der Fortbildungsteilnehmer erfolgen.

4.2 Fragmentierte Fortbildungen

Grundsätzlich eignen sich alle in diesem Fortbildungsmodul beschriebenen Fortbildungseinheiten auch zur Durchführung als Einzelveranstaltung. Es wird dann zu berücksichtigen sein, wie weit die Teilnehmer mit Grundhaltungen der Kommunikation und Systemtheorie vertraut sind. Insbesondere die Fortbildungseinheiten 5 „Kollegiale Fallberatung“, 7 „Tod und Trauer begleiten“ und 8 „In Konflikten moderieren“ sind als Einzelveranstaltung ohne große Änderungen zu organisieren, vor allem wenn sie als SchiLf durchgeführt werden sollen. Kommen Lehrer unterschiedlicher Schulen zusammen, ist eine Kennlernphase unerlässlich.

Die im eigentlichen Programm vorgeschlagenen Fortbildungseinheiten können als fragmentierte Fortbildungen auch deutlich umfassender gestaltet werden. Die vorgelegte Fassung ist der zeitlichen Praktikabilität geschuldet. Der Gesamtumfang der Fortbildung im Handlungsfeld 3 ist mit 18 Fortbildungstagen sehr umfangreich. Um eine möglichst breite Behandlung relevanter Themen zu ermöglichen, musste ein Kompromiss hinsichtlich der Vertiefung einzelner Themen eingegangen werden.

Es ist zum Beispiel möglich, dem Thema Transaktionsanalyse, das in der Fortbildungseinheit 3 in ca. zwei Stunden behandelt wird, eine oder sogar zwei ganze Fortbildungseinheiten zu widmen. Dadurch besteht die Möglichkeit, sich intensiver mit den Ich-Zuständen oder offenen und versteckten Transaktionen auseinanderzusetzen. Die Modelle Verträge und Drama-Dreieck können ebenfalls trainiert werden.

Das gleiche gilt für das Thema der Fortbildungseinheit 7, Tod und Trauer begleiten. Eine mehrtägige Fortbildung würde sich intensiver mit Gruppeninterventionen befassen können und die Zusammenarbeit im Krisenteam einer Schule thematisieren

Das Thema der Fortbildungseinheit 8 „In Konflikten moderieren – Mediation“ kann sinnvoll ergänzt werden mit einer Fortbildungseinheit zum Thema Mobbing. Hier spielt der Ansatz des „No blame approach“ eine wichtige Rolle. Die Fortbildung würde dann an mindestens zwei Fortbildungstagen durchgeführt. Allerdings ist alleine das Thema Mediation so umfangreich, dass auch hierzu eine deutlich intensivere Fortbildungsmaßnahme vorstellbar ist. Möglich wäre eine Kombination aus Seminartagen und Praxistagen. Dazu wäre es notwendig, die Fortbildung zunächst an zwei Tagen mit theoretischen Inputs und Übungen als Grundlage stattfinden zu lassen. Dann gäbe es die Möglichkeit, über ein halbes Jahr Praxiserfahrungen zu sammeln und in einem abschließenden Seminartag die Erfahrungen zu reflektieren und die erworbenen Kenntnisse zu erweitern.

Kollegiale Beratung kann ebenfalls sehr gut als gesonderte Fortbildungsmaßnahme durchgeführt werden. Wenn inhaltlich auch die kollegiale Hospitation dazukommt, dann wird daraus eine geeignete Fortbildung im Rahmen der Qualitätsentwicklung von Unterricht. Zu organisieren wären zunächst

zwei Tage für die theoretischen Inputs, bevor in einer längeren Phase eigene Erfahrungen im schulischen Alltag gemacht werden können. Eine abschließende Fortbildungseinheit würde die Erfahrungen mit der Methode reflektieren.

Das Thema der Fortbildungseinheit 10, Beratung und das Recht, ist auch ohne den Zusammenhang mit der Beratung für Kollegien interessant. Schweigepflicht und Offenbarungspflicht betreffen jeden Lehrer, da er in den alltäglichen Lernsituationen oder auch bei der Aufsicht mit Situationen konfrontiert werden kann, die diesen Themenbereichen zugeordnet werden können.

4.3 Pädagogische Tage

Pädagogische Tage stellen wegen der Menge der Teilnehmer eine besondere Herausforderung dar, wenn sie für alle Kollegen einer Schule geplant werden. Idealerweise sind auszeichnend Trainer/ Moderatoren zur Durchführung eingeplant, sodass die Gruppengrößen denen einer üblichen Fortbildung, maximal 16-20 Personen, entsprechen. Da das nicht immer ermöglicht werden kann, hat sich die Qualifikation von Multiplikatoren im Vorfeld eines pädagogischen Tages bewährt. Der Trainer/ Moderator führt mit einer entsprechenden Zahl von Kollegen der Schule ein Training durch, das zur Begleitung und Moderation von Kleingruppen am pädagogischen Tag qualifiziert.

Pädagogische Tage werden grundsätzlich durch den Trainer/ Moderator mit verantwortlichen Lehrern der Schule inhaltlich und organisatorisch vorbereitet. Die in diesem Fortbildungsmodul vorgeschlagenen Methoden dienen als Diskussionsgrundlage. Eine konkrete Programmplanung erfolgt während der Vorbereitung.

Es hat sich gezeigt, dass bei pädagogischen Tagen sehr gut im Plenum die Themen „Kommunikation“ und „Aktives Zuhören“ mit Power-Point-Präsentationen und Murmelgruppen bearbeitet werden und in der zweiten Tageshälfte Anwendungsübungen mit Reflektionen in Kleingruppen stattfinden können. Zu einem gemeinsamen Abschluss treffen sich alle Kollegen wieder im Plenum.

Beispiel:

	Plenum	
9:00	Begrüßung, Organisatorisches	
	Skalierungsübung zur Rolle in der Beratung	
	Power-Point: Grundlagen der Beratungstätigkeit	
	Kleingruppen: Lebenssituationsberatung Moderation Multiplikatoren	Kleingruppen: Lernberatung Moderation Multiplikatoren
10:15	Übung: Wahrnehmung und Wertung	Übung: Wahrnehmung und Wertung
	Tipps für Gesprächsführung: Aktives Zuhören (Power-Point) Aktives Zuhören (schriftliche Übung) Übung: Rund oder Eckig	Tipps für Gesprächsführung: Aktives Zuhören (Power-Point) Aktives Zuhören (schriftliche Übung) Übung: Rund oder Eckig
12:00	Vorbereitung eines Beratungsgesprächs	Vorbereitung eines Beratungsgesprächs
12:30	Mittagspause	Mittagspause
13:30	Lebenssituationsberatung:	Lernberatung:

	Simulation eines Gesprächs in Triaden	Entwicklungsprotokoll (Theorie)
	Rechtliche Grundlagen – Abgrenzung zur Therapie	Simulation eines Entwicklungsgesprächs
	Plenum	
15:30	Klären offener Fragen	
	Grenzen von Beratung	
	Feedback	

4.4 Beratung einzelner Teams

Einzelne Teams einer Schule können sich mit den Themen der Lebenssituationsberatung auch in Form von SchiLf-Veranstaltungen befassen. Hier ist unter anderem die Kollegiale Beratung besonders hervorzuheben. Diese Methode kann zwar auch ohne externe Begleitung praktiziert werden. Allerdings ist eine anfängliche Begleitung hilfreich. Wie in vielen anderen Fällen auch, sind es die kleinen Hinweise des erfahrenen Praktikers, die das Erlernen vereinfachen.

Der Vorteil der Begleitung kleiner Teams in der Fortbildung zum Thema Beratung liegt darin, sehr passgenaue Programme gestalten zu können. Je mehr Personen einer Fortbildungsgruppe angehören, desto breiter kann die Erwartungshaltung ausfallen, der dann nicht mehr in jedem Fall entsprochen werden kann. Allerdings sollten die Teams auch nicht kleiner als 6 Personen sein, sonst wird das Lernen durch andere Erfahrungen sehr eingeschränkt.

Teams einer Schule können auf diese Weise beispielsweise neue Beratungsmethoden kennenlernen, um sie dann in der Beratung einzusetzen.

4.5 Projektbegleitung

4.5.1 Beratungskonzept

Bei der Erarbeitung eines Beratungskonzepts ist eine externe Begleitung gut denkbar. Damit wird einer Rollenkonfusion und Interessenskonflikten vorgebeugt. Der externe Moderator kann auch die blinden Flecken einer Institution besser im Blick haben und beleuchten. Das Ergebnis ist eine verlässlichere Konzeption, die ihrem Anspruch auch gerecht wird.

4.5.2 Drogenberatung, Verkehrsberatung, ...

Für die Präventionsarbeit interessant sind Projektstage. Beispielsweise können durch unterschiedliche Workshop-Angebote Alternativen zur Freizeitgestaltung aufgezeigt werden. In der Suchtprävention geht man nach den relativ geringen Erfolgen durch reine Aufklärung oder Abschreckung aktuell diesen Weg. Kreative Workshops, z.B. zur Slackline, Drums, alkoholfreie Cocktails, Gitarre spielen, TaiChi können in Verbindung mit Kurzvorträgen etwas bewirken. Eine Zusammenarbeit mit örtlichen Drogenberatungen ist sehr hilfreich.

Ähnliche Projekte können zum Beispiel in Zusammenarbeit mit der Polizei auch zu den Themen Verkehrssicherheit oder ähnlichem geplant und durchgeführt werden.

4.6 Regionalkonferenzen

Um einen Blick über den eigenen Tellerrand zu ermöglichen, haben sich Regionalkonferenzen bewährt. Dazu verabreden sich entweder benachbarte Schulen für einen kollegialen Austausch, oder sie werden auf der Ebene von Bezirksregierungen durchgeführt. Das Programm sollte so geplant sein, dass eine Übersicht über aktuelle Entwicklungen, bzw. Themen, der kollegialen Austausch zwischen unterschiedlichen Schulen und Fortbildungsanteile, zum Beispiel das Kennenlernen und

Einüben neuer Beratungsmethoden möglich sind. Um zukünftige Regionalkonferenzen, die mindestens jährlich stattfinden sollten, planen zu können, ist eine Abfrage von Themenwünschen anzuraten.

4.7 Train-the-Trainer

Um Fortbildungen im Themenfeld Beratung als Trainer/ Moderator selbst durchführen zu können, ist eine, gegenüber dem dargestellten Programm, deutlich erweiterte Qualifikation erforderlich. Neben den erläuterten Übungen ist eine Auseinandersetzung mit der entsprechenden Fachliteratur ebenso unerlässlich, wie die Kenntnis und Übung von Moderationstechniken, der Gruppendynamik und Modellen zur Gruppenleitung. Dazu sollten für Interessierte mehrtägige Qualifikationen im Umfang von mindestens 180 Seminarstunden angeboten werden.

4.8 Referendariat

Die Fortbildungen zur Lebenssituationsberatung sind so konzipiert, dass die Teilnehmer möglichst Beispiele aus ihrem beruflichen Alltag bearbeiten. Referendare können noch nicht auf vielfältige Erfahrungen des schulischen Alltags blicken. Deshalb müssen Fortbildungen für diese Zielgruppe anders strukturiert werden. Es wird in erster Linie um das Einüben von Kommunikationshaltungen, wie Aktives Zuhören und Transaktionsanalyse, gehen. Dazu können Rollenspiele vorbereitet werden, in denen die angehenden Lehrer intensive Erfahrungen machen können.

Manche Themenfelder, wie Fortbildungseinheit 7 „Tod und Trauer begleiten“ oder 6 „In Konflikten moderieren“ können auch für Referendare interessant sein. Die Fortbildungseinheit 5 „Kollegiale Fallberatung“ macht dann Sinn, wenn nicht Themen der Beratung im Mittelpunkt stehen (müssen).

4.9 Vorträge

Zu sämtlichen Themen können auch Vorträge gehalten werden. Diese sollten, wenn möglich, kleine Übungen der Selbstreflektion beinhalten, um eine stärkere Betroffenheit den Zuhörern zu erzeugen. Vorträge können dazu dienen, sich einen Überblick über ein Themengebiet zu verschaffen. Sie können in der konkreten Planung von Projekten helfen, oder dienen der Vorbereitung von Fortbildungsmaßnahmen als SchiLf. Im Rahmen der Schulentwicklung haben sie eine Bedeutung, um ein Themenbewusstsein zu schaffen und zur Diskussion zu stellen.