

Manuskript: Lange, Joachim (2016). Anwärter erwerben Beratungskompetenz – Informationen über das Modul "Beratung" im Studienseminar Lüneburg für das Lehramt für Sonderpädagogik.  
 In: SEMINAR - Lehrerbildung und Schule 1/2016 BAK - Vierteljahresschrift 22. Jahrgang 2016  
 Reflektieren und Beraten - 49. Seminartag Oldenburg  
 Herausgegeben im Auftrag des BAK von Kerstin Riegel und Dietmar Seiffert

*Joachim Lange*

## **Anwärter erwerben Beratungskompetenz – Informationen über das Modul "Beratung" im Studienseminar Lüneburg für das Lehramt für Sonderpädagogik**

### **VORGABEN**

Der Kompetenzkatalog der niedersächsischen Prüfungsordnung fasst den Beratungsansatz breit auf. „Beratung“ als Begriff fließt in vier von fünf Kompetenzbereiche ein. Im Kompetenzbereich drei wird „Beratung“ explizit benannt, implizit in den Bereichen Erziehen, Weiterentwicklung der Berufskompetenz bis hin zu den Personalen Kompetenzen. Dabei haben sich Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst mit Beratungstheorien auseinanderzusetzen, Schüler in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu beraten, sich mit Kollegen aufgaben- und fallbezogen zu beraten, teamorientiert zu arbeiten und über Konzepte zur Konfliktbewältigung zu verfügen. Soweit in Kürze zu den Vorgaben der Prüfungsordnung.

Wie der Beratungsbegriff wissenschaftlich verstanden wird, beschreibt Stefanie Schnebel: „Eine Beraterin muss die **Problemlage** der Ratsuchenden inhaltlich **verstehen**, sie muss aber vor allem Expertin darin sein, den **Ratsuchenden zu helfen, ihr Problem besser zu verstehen** und Lösungsmöglichkeiten für sich zu entwickeln und umzusetzen.“ (Schnebel 2012, S. 16)  
 Dieser wissenschaftliche Begriff von Beratung wird unterschieden vom alltäglichen, „in welchem häufig der Ratgeber als Mensch mit größerem Wissen zur angesprochenen Frage gesehen wird und Beratung damit gleichgesetzt wird, einen fachlichen Rat zu geben.“ (Schnebel 2012, S. 16)  
 Schließlich fasst Schnebel zusammen, welche Ansätze im Schulbereich wichtig sind: „Alle, die im schulischen Bereich beraten, werden nicht umhinkommen, **Kompetenzen in Gesprächsführung** zu entwickeln, was **Methoden des klientenzentrierten Ansatzes** nahe legt. Auch haben **systemische** und konstruktivistische Perspektiven auf Menschen, Gruppen und ihr Verhalten im Kontext heute eine so weite wissenschaftliche Fundierung, dass Beratung in der Schule nicht hinter diese Sichtweise zurück kann.“ (Schnebel 2012, S. 59)

Die unterschiedlichen Rollen eines Beraters erläutert anschaulich Ed Schein (E.H. Schein, 1987), der drei Grundmodelle der Beratung unterscheidet:

Beim **Expertenmodell** beschafft der Berater Informationen und erarbeitet Lösungen. Es geht dabei vorwiegend um Wissensvermittlung.

Beim **Arzt-Patienten-Modell** stellt der Berater eine Diagnose und bietet Lösungen an. Hierbei wird die Problemlösung vollständig an den Experten übergeben. Beim **Prozess-Beratungs-Modell** hilft der Berater Prozesse wahrzunehmen zu interpretieren zu verstehen und handeln. Es ist ein Modell der kooperativen Problemlösung. Vielleicht vergleichbar mit dem Bild des Blinden der den Lahmen führt. Beide Gesprächspartner haben ihre Stärken. Die ratsuchende Person kennt genau die Inhalte der schwierigen Situationen, der Berater hat strukturelles Wissen ein Problem anzugehen. Wann, welche dieser drei Grundformen ein Berater einnehmen kann, klärt T. Gordon im Verhaltensfenster (Gordon 1974, S. 107).

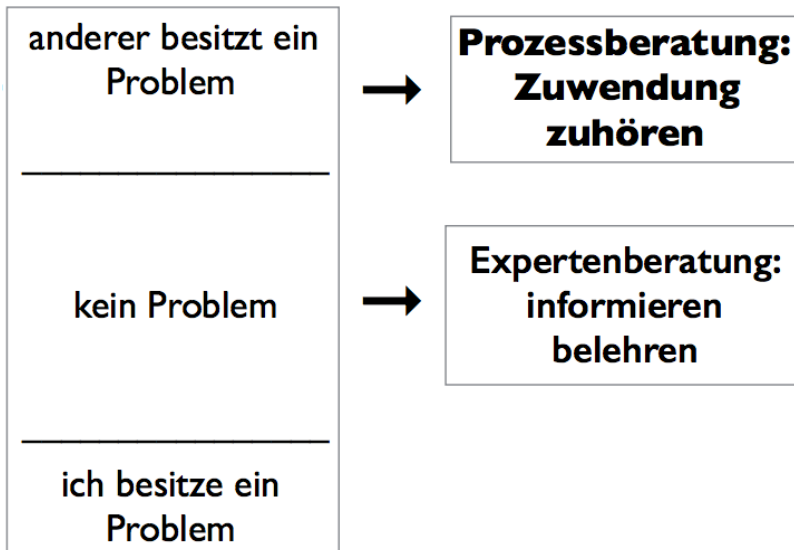


Abb. 1 Verhaltensfenster  
(Grafik von J. Lange nach Thomas Gordon 1974)

Wesentlich dabei ist zu erkennen, wer von den beteiligten Gesprächspartnern das Problem besitzt. Nimmt man bei der ratsuchenden Person (starke) Gefühlsregungen wahr, kann das in vielen Situationen ein guter Indikator für den Problembesitz sein. Hier ist das Prozess-Beratungs-Modell sinnvoll, in dem sich der Berater der ratsuchenden Person zuwendet und aktiv zuhört. Ist kein Problem bei der ratsuchenden Person erkennbar, ist es möglich zu informieren, zu diagnostizieren etc. ...

Dieser Abschnitt soll die Ausgangssituation aus den Vorgaben der Prüfungsordnung als auch das Verständnis um den Beratungsbegriff skizzieren. Beide Faktoren fließen in das Konstrukt des **Moduls Beratung** im Studienseminar Lüneburg für das Lehramt für Sonderpädagogik mit ein.

## ORGANISATION

Das Modul „Beratung“ ist eines von vier Modulen zur „Sonderpädagogik an allgemeinen Schulen/ Inklusion“, die gewählt werden können. Ein Modulblock findet an drei aufeinander folgenden Seminartagen oder zeitversetzt an drei Seminartagen im Abstand von 14 – 21 Tagen statt. Pro Halbjahr wird ein Modulblock angeboten. Die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst wählen in jedem Halbjahr jeweils einen anderen Modulblock aus, sodass während des Vorbereitungsdienstes drei der vier Module belegt wurden. Zeiten des Modulblocks: Täglich von 9.15-16.00 Uhr inklusive 45 Minuten Mittagspause. Die Kaffeepausen erfolgen individuell. Somit bleiben 6 Stunden tägliche Seminarzeit. Ein Modul hat damit ungefähr einen Zeitumfang von 16 Zeitstunden. (vgl. <http://sts-lg-so.de/modul-beratung/>)

## BERATUNGSTHEORIEN

Im Modul „Beratung“ erfolgt die von der Prüfungsverordnung geforderte Auseinandersetzung mit Beratungstheorien exemplarisch.

Von den theoretischen Ansätzen im schulischen Bereich ist der humanistische Ansatz (Maslow, Rogers, Cohn, Perls u.a.) am weitesten verbreitet. Die systemisch-lösungsorientierte Theorie (Konstruktivismus, Familientherapie, Schlippe/Schweizer u.a.) ist beliebt aufgrund der Stärkung der Ressourcen und Kompetenzen. Bekannt sind auch die kognitiv-behavioristischen Theorien (Skinner, Pawlow), die als Lerntheorie und in der kooperativen Verhaltensmodifikation ihren Platz gefunden haben. Weniger bedeutsam ist die psychoanalytisch/tiefenpsychologisch Orientierung im Bereich Schule. Einige so ausgebildete Supervisoren arbeiten hiernach. (vgl. Schnebel 2012, S. 37ff)

Wie sich verschiedene Theorien zu einem Beratungskonzept verbinden, lässt sich gut an der Kollegialen Beratung und Supervision (KoBeSu) nach Schlee aufzeigen.



Abb. 2 Fundament KoBeSu (Grafik von J. Lange)

Das Forschungsprogramm Subjektive Theorien (FST) erklärt für die „Kollegiale Beratung und Supervision“, wie Einstellungen und Sichtweisen beim Menschen entstehen und sich verändern. Das FST arbeitet auf der Grundlage des humanistischen Menschenbildes, der „Psychologie des reflexiven Subjekts“. Die Vertreter des FST, Groeben, Scheele, Schlee und Wahl beschäftigen sich mit dem Gebiet der Alltagstheorien und wollten mehr über die inneren Vorstellungen von Menschen herausfinden. Im Forschungsprogramm Subjektive Theorien wird der Mensch angesehen als Forscher bzw. Wissenschaftler, der seine eigenen, individuellen, eben „Subjektiven Theorien“ weiter entwickelt. Wie ein Wissenschaftler teilt der Alltagsmensch seine Ansichten, Fragen, Hoffnungen anderen Menschen mit (Kommunikation). Austausch, Anteilnahme und Skepsis helfen, die Subjektiven Theorien weiter zu entwickeln, was ein wesentliches Ziel der KoBeSu ist.

Zweite Säule des theoretischen Fundaments für KoBeSu ist die Humanistische Psychologie mit den Vertretern Carl Rogers (Klientenzentrierte Gesprächsführung), Ruth Cohn (Regeln für erfolgreiche Gruppenarbeit) und Thomas Gordon (Schüler von Rogers: günstige Kommunikation, Konfliktregelung). Gerade diese Arbeiten sind sehr verträglich mit dem FST und bilden quasi einen „Werkzeugkasten“ für die Gesprächsführung und für die Arbeit mit Gruppen.

Selbstkundgabeohr



Beziehungsohr

Appellohr

Schließlich bildet die Kommunikationspsychologie mit ihren Vertretern Watzlawik und Schulz von Thun die dritte Säule des Fundaments. Gerade der Selbstkundgabe des Vier-Seiten-Modells der Kommunikation nach Schulz von Thun kommt im Rahmen der Beratung eine besondere Bedeutung zu.

Abb. 3 Vier-Seiten-Modell (Grafik von J. Lange nach einer Zeichnung von Pablo Picasso)

## **(UNGÜNSTIGE) ALLTAGS-BERATUNGS-STILE**

Zu Beginn der ersten Veranstaltung erfolgt die Bestandsaufnahme des eigenen Gesprächsverhaltens der Modulteilnehmer. Dazu wird in einem Rollenspiel eine fiktive ratsuchende Person mit vier Antwortstilen ihrer Berater konfrontiert. Die vier Beratungsstile entsprechen eher gut gemeintem alltäglichem Vorgehen, welches bei genauerer Betrachtung aber zu Unzufriedenheit über die Beratung bei der Ratsuchenden führt.

### „1. Bagatellisieren

Die Probleme und Gefühle des Klienten werden bagatellisiert, d.h. sie werden heruntergespielt. Der Klient wird getröstet, oder beruhigt, die Gefahr dabei ist, dass er sich dann nicht verstanden, nicht ernstgenommen fühlt.

### 2. Fragen stellen

Es werden weitere Informationen, Hinweise verlangt, deshalb werden Fragen gestellt. Die Gefahr dabei ist, dass der Klient das Gefühl bekommt, er werde ausgefragt. Weiterhin wird das Gespräch dadurch leicht vorzeitig in eine bestimmte Richtung gelenkt, die der Fragestellerin wichtig erscheint, während der Klient evtl. ganz andere Schwerpunkte setzen würde oder möchte.

### 3. Ratschläge geben

Dem Klienten wird gleich ein Ratschlag, eine Lösung für sein Problem angeboten. Abgesehen davon, dass es sehr schwierig sein dürfte für einen Klienten, der einen ganz bestimmten Erfahrungshintergrund hat und in einer ganz spezifischen Umweltkonstellation lebt, eine passende Lösung seines Problems ‚parat‘ zu haben, wird der Klient dadurch in eine passive ‚Konsumentenhaltung‘ gedrängt. Dies hat zur Folge, dass er bei der nächsten Schwierigkeit wieder nicht weiter weiß und den nächsten Ratschlag braucht.

### 4. Werturteile abgeben

Es werden negative Werturteile abgegeben, d.h., das Verhalten des Klienten wird in irgendeiner Form kritisiert. Es ist zweifelhaft, ob man dem Klienten dadurch weiterhilft.“

(Weinberger 1988, S. 28)

Über diese vier von Weinberger genannten ungünstigen Gesprächsformen hinaus werden von Thomas Gordon, einem Schüler von Carl Rogers weitere sogenannte „Straßensperren auf dem Weg der Kommunikation“ genannt.

Eine Zusammenfassung ist zu finden unter: <http://sts-lg-so.de/kommunikationssperren/>

Nachdem im Sinne einer Bestandsaufnahme das eigene Gesprächsverhalten betrachtet wurde, ist es das Ziel des Moduls „Beratung“, eine beraterische Grundhaltung aufzubauen und darüber hinaus ein Überblickswissen über die gebräuchlichen Beratungsansätze in Schule zu vermitteln. Intensiv eingeübt werden Formen des Aktiven Zuhörens, die notwendig sind für die Kollegiale Beratung und Supervision (KoBeSu), Kollegiale Fallberatung sowie Mediation / Streitschlichtung und das Kennenlernen Systemisch-lösungsorientierter Interventionen.

## **AKTIVES ZUHÖREN**

Aktives Zuhören soll als Basiskompetenz erworben werden, um über die Techniken hinaus zu einer Haltung einer partnerzentrierten Gesprächsführung zu gelangen. Es ist eine klassische Methode, um das Aussprechen von Sichtweisen und Wahrnehmungen zu unterstützen. Sie ist bekannt aus der Klientenzentrierten Gesprächstherapie nach Carl Rogers und fördert den Klärungsprozess einer

## Aktives Zuhören - Techniken

- **Zeigen Sie, dass Sie zuhören** durch
  - Blickkontakt, leicht vorgebeugte, zugewandte Körperhaltung
  - Rezeptionssignale: „hm“, „ja“, „aha“, Kopf nicken

- **Umschreiben des Gehörten (Paraphrasieren)**

Wiederholen Sie mit eigenen Worten den Gesprächspartner:

**einfaches Paraphrasieren:**

- „Habe ich dich richtig verstanden ...?“
- „Verstehe ich dich richtig, wenn du meinst ...“
- „Ich habe eben herausgehört, dass ... Ist das so richtig?“

**zusammenfassendes Paraphrasieren:**

- „Bei mir ist insgesamt angekommen ...“
- „Ich möchte mal mit meinen Worten zusammen fassen: ...“
- „Bisher habe ich dich so verstanden ... Ist das richtig?“

**strukturierend Paraphrasieren:**

- einerseits - andererseits
- erstens - zweitens - drittens
- in der Hauptsache - außerdem aber noch

- **Einführendes Verstehen (Reflektieren)**

Hören Sie aufmerksam zu. Versuchen Sie Gefühle, Wünsche, Bedürfnisse und Hoffnungen des Gesprächspartners zu erfassen und den **vermuteten** Gefühlszustand anzusprechen.

Welches Gefühl mag in ihr/ihm stecken?

Welcher Wunsch steckt hinter der Äußerung?

Formulieren Sie das Gefühl / den Wunsch etc. als Aussagesatz.

**synonym:**

- „Du bist traurig.“
- „Du fühlst dich überfordert.“
- „Du hast das Schuften einfach satt.“

**antonym** (Verneinung des Gegenteils):

- „Du bist nicht fröhlich.“
- „Du fühlst keinen Schwung mehr.“
- „Du magst nicht, wenn man dir da rein redet.“

**Wunsch:**

- „Du wünschst dir mehr Freiraum.“
- „Du möchtest gerne dazu gehören.“
- „Dir ist einfach zum Heulen zumute.“

**vermuteten Gefühlszustand als Bild ansprechen:**

- „Es wächst dir alles über den Kopf.“
- „Du bist gespannt wie ein Flitzebogen.“
- „Du möchtest dich in ein Mauselloch verkriechen.“

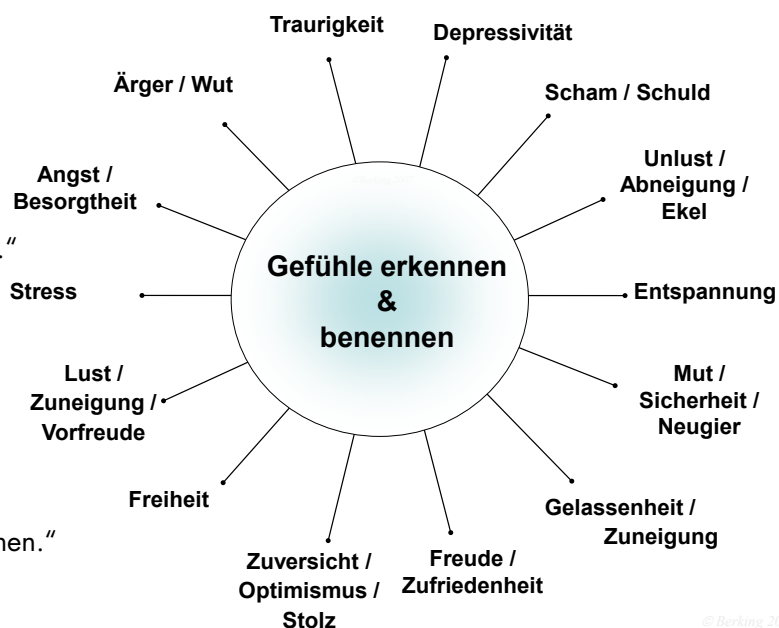
**Bedürfnis:**

- „Du brauchst mehr Rücksicht.“
- „Du möchtest ernst genommen werden.“
- „Du brauchst mehr Zeit für dich.“

**Hoffnung:**

- „Du erhoffst dir schöne Tage.“

Wichtig: KEINE Fragen, KEINE Interpretationen



Berking 2007, Training emotionaler Kompetenzen

© Berking 21

ratsuchenden Person. Gerade das aktive Zuhören muss sehr sorgfältig erlernt werden und darf nicht als reine Technik missverstanden werden. Es geht um die innere Einstellung der Berater, die das aktive Zuhören tragen. Nach Rogers soll diese Einstellung durch drei Elemente gekennzeichnet sein: Empathie (das einführende Verstehen), Akzeptanz (die bedingungslose positive Wertschätzung der ratsuchenden Person) und Kongruenz (das echte Einbringen der Berater ohne Maske vor den eigenen Gefühlen).

Die Gesprächstechniken brauchen viel Übung, um schließlich zu einer beraterischen Grundhaltung zu führen. Viele Anregungen und Übungsmaterial enthält das Buch von Jörg Schlee: Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. In dem Kapitel „Anteilnehmendes Zuhören - Einüben der ersten Schritte“ werden die wesentlichen Elemente des Aktiven Zuhörens in Übungsszenarien erläutert, so dass diese auch gut in die Praxis umsetzbar sind.

Als Hilfe Emotionen zu benennen eignet sich der „Gefühlskreis“ von Berking. Hier werden in der oberen Hälfte des Gefühlskreises Emotionen aufgeführt, die für die psychische Gesundheit besonders wichtig sind: Stress, Angst, Ärger, Scham, Schuld, Trauer und Depression. Diese Emotionen können schädlich sein, wenn sie zu intensiv sind oder zu lange andauern. Auf der unteren Hälfte des Gefühlskreises sind Emotionen aufgeführt, die unsere Energien wieder aufladen und unserer Gesundheit stärken.

(vgl. Berking „TEK\_Patienten\_Broschüre v1\_0.pdf“ 2008, S. 12)

Für ein einführendes Verstehen ist es beispielsweise möglich für Ärger/Wut die Formulierung synonym zu wählen: „Du bist verärgert.“ Der Gefühlskreis gibt die Möglichkeit aus der synonymen Ansprache des Gefühls auch einen Wunsch zu formulieren. Auf 180 Grad versetzt zu dem Emotionspaar „Ärger/Wut“ ist „Gelassenheit/Zuneigung“ zu finden. Also: „Du wünschst dir mehr Gelassenheit.“ Darüberhinaus kann auch die antonyme Formulierung gebildet werden mit der Verneinung des Gegenteils: „Du bist nicht gelassen.“ oder „Das lässt dich nicht kalt.“

Um noch einmal zu betonen. Es geht hier nicht um Technologien das Aktive Zuhören zu erlernen, sondern um den Erwerb von Gesprächstechniken, die durch Übung und Anwendung dazu führen, eine beraterische Haltung aufzubauen. Das Aktive Zuhören als Basiskompetenz ist Voraussetzung für die folgenden Module.

## **DORT UND DANN PROBLEME**

Hierunter soll verstanden werden, dass es bei Ratsuchenden die Problemlagen gibt wie z.B.: „Ich habe Schwierigkeiten im Umgang mit dem Schüler XYZ.“ Im Rahmen von Kollegialen Beratungsformen lässt sich dieses Thema klären. Im Modul Beratung werden für dort-und-dann-Problemlagen drei Ansätze vorgestellt, die mit unterschiedlicher Methodik und Ansprüchen das Problem klären bzw. auch lösen wollen.

## **A: KoBeSu = Kollegiale Beratung und Supervision**

Das Verfahren der „Kollegialen Beratung und Supervision“ abgekürzt „KoBeSu“, wurde von dem Oldenburger Hochschullehrer Jörg Schlee Ende der 80er Jahre für pädagogische Berufe entwickelt. Es ist ein Verfahren, das stark strukturiert und ritualisiert ist, um einerseits den Ratsuchenden Transparenz und Sicherheit zu geben und andererseits der Beratergruppe ein erfolgreiches Verfahren anzubieten. Es besteht dabei der Anspruch, dass die Ratsuchende eine Klärung ihres Anliegens erreicht und dadurch ihr Problem selbst lösen kann. Die Problemlösung ist also nicht Aufgabe der Beratergruppe.

Für den Arbeitsprozess werden einige Aufgaben vorher rotierend festgelegt. Bei KoBeSu sind dies: Moderator, Zeitnehmer, Gastgeber und ein „Wadenbeißer“, der an abgesprochene Regeln und

Kommunikationsformen erinnert. Das Logbuch ist für Daten und Fakten, während ein persönliches Protokoll subjektive Sichtweisen und Gedanken festhält. Die Ratsuchende kann sich auch einen persönlichen Sekretär wünschen.

Eine Besonderheit im KoBeSu Prozess ist die Störungskarte. Sie stellt für die Ratsuchende so etwas dar wie eine Notbremse. Fühlt sie sich im Beratungsprozess an der konstruktiven Weiterarbeit gestört, ermöglicht die Störungskarte das Anmelden der Störung. Im Sinne der Regel „Störungen haben Vorrang“ aus der Themenzentrierten Interaktion (R. Cohn) kann dann die Störung so leichter bearbeitet werden.

Das Verfahren der KoBeSu besteht aus zwei Hauptphasen.

In der ersten Phase „Sicherheit und Vertrauen“ spricht die Ratsuchende ihre Subjektiven Theorien aus, macht sie sich bewusst. In der zweiten Phase „Skepsis und Konfrontation“ werden die ausgesprochenen Sichtweisen der Ratsuchenden durch verschiedene Unterphasen infrage gestellt, um eine Veränderung der Subjektiven Theorien zu ermöglichen.

Der Ratsuchenden wird in der ersten Phase sorgfältig aktiv zugehört. Im Sinne des Kommunikationsquadrates hören die Berater mit dem Selbstkundgabeohr zu, sie hören, und spiegeln was die Ratsuchende über sich selbst aussagt. Die Berater spiegeln eher das persönliche Erleben („Es hat dich sehr belastet, dass ...“) als Aspekte der Situation („Die Tafel war dreckig ...“) oder das Verhalten anderer Personen („Und dann ist dein Kollege eingeschritten ...“). Wichtig ist, dass keinesfalls Fragen gestellt werden die ergründen (warum, weshalb), weil sie zur Verklebung mit den Prämissen führen („Warum machst du das?“ – „Darum!“). Fragen sind auch in dieser Phase ungünstig, weil sie konfrontieren, in eine andere Richtung lenken und zur Antwort verpflichten. Ratschläge und Tröstungen sind verboten. (vgl. Schlee 2004, S. 86)

Das Ziel der zweiten Phase besteht darin, die Ratsuchende behutsam aber beharrlich zu konfrontieren und ihren Sichtweisen skeptisch zu begegnen. Hierdurch soll die Ratsuchende die Möglichkeit erhalten, ihre Subjektiven Theorien zu überprüfen und ggf. zu ändern. Schlee dokumentiert 20 Konfrontationsmethoden, die in verschiedenen Unterphasen zur Anwendung kommen können. Die Beratergruppe sucht aus diesem Pool für das spezifische Anliegen vier bis sechs passende Methoden heraus und überlegt eine Reihenfolge.

(vgl.: <http://kobesu.jolange.de/>)

## **B: Kollegiale Fallberatung**

„Die kollegiale Fallberatung ist eine Form der kollegialen Beratung. Beruflich Gleichgestellte suchen gemeinsam nach Lösungen für ein konkretes Problem (für einen „Fall“). Der „Fallgeber“ schildert den „Beratern“ die Situation und lässt sich von diesen beraten. Die Berater müssen dabei nicht direkt mit dem Fall zu tun haben.“

([https://de.wikipedia.org/wiki/Kollegiale\\_Fallberatung](https://de.wikipedia.org/wiki/Kollegiale_Fallberatung) am 20.12.15)

Die kollegiale Fallberatung ist ein formalisierter Beratungsprozess, der an Methoden der Supervision angelehnt ist. Die Rolle des Moderators wechselt in der Beratungsgruppe, ein Mitglied der Gruppe kann sich eine kollegiale Fallberatung wünschen.

1. Nachdem der Falleingebener innerhalb von fünf Minuten die problematische Situation schildert und die Beratergruppe zuhört, erfolgt
2. eine Befragung mit Informations- und Verständnisfragen über ca. 15 Minuten.
3. Die Beratergruppe äußert Hypothesen, Vermutungen, Eindrücke, die der Fall bei ihr ausgelöst hat, was etwa zehn Minuten dauert.
4. Der Fallgeber ergänzt und korrigiert, welche der Assoziationen ihm wichtig sind.
5. Für etwa zehn Minuten macht die Beratergruppe Lösungsvorschläge.
6. Der Falleinbringer teilt mit, welche Vorschläge umgesetzt werden sollen.

7. Abschließend tauschen sich Berater und Falleinbringer über Lösungen und Rückmeldungen aus.

(vgl.: Das Heilsbronner Modell der Kollegialen Beratung. [https://www.kokom.net/p365354134\\_406.html](https://www.kokom.net/p365354134_406.html) am 20.12.15)

Im Vergleich zum KoBeSu-Verfahren ist der Ablauf der kollegialen Fallberatung noch strenger in genau aufeinander aufbauende Schritte eingeteilt. Diese enge Struktur gibt eine hohe Verfahrenssicherheit. So lässt sich das Verfahren relativ leicht erlernen und anwenden. Bei der kollegialen Fallberatung gibt es Lösungsvorschläge, die im KoBeSu-Verfahren sogar verboten sind. Das methodische Repertoire bei KoBeSu wesentlich reichhaltiger als das der kollegialen Fallberatung.

## C: systemisch - lösungsorientierte Beratung

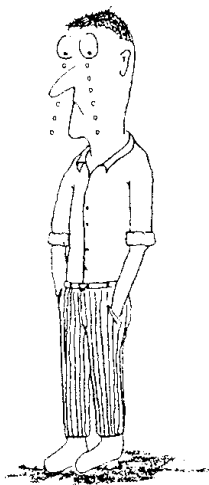
Der systemische Beratungsansatz ist zu verstehen als eine interdisziplinäre Grundrichtung, die eine Vielfalt theoretischer und praktischer Konzepte umfasst. Ihre Entstehung führt zurück auf unterschiedliche Konzepte der Kybernetik, Soziologie, Biologie und Erkenntnistheorie.

(vgl. Hänsel. [http://www.professionelle-intuition.de/Grundlagen\\_systemischer\\_Beratung.pdf](http://www.professionelle-intuition.de/Grundlagen_systemischer_Beratung.pdf) am 20.12.15)

Eine wichtige und inklusive Einrichtung beim Förderschwerpunkt der emotionalen und sozialen Entwicklung sind die Beratungs- und Unterstützungssysteme, die im Bereich der Landesschulbehörde Lüneburg flächendeckend eingerichtet sind. Die Beratung erfolgt vorwiegend systemisch-lösungsorientiert und ist ausgerichtet für das Kind.

Bei der systemisch-lösungsorientierten Beratung ist das Vorgehen anderes als oben bei den kollegialen Beratungsformen beschrieben. Statt auf das Problem, aus Wut, Ärger, Verzweiflung ... wird auf das Gelingen geschaut. Es wird nach Ausnahmen gefragt, wann das Problem nicht auftaucht. Dieses Vorgehen bringt eine ressourcenorientierte Haltung in den Beratungsprozess, die mehr von dem machen möchte was funktioniert.

Ein Beispiel soll das unterschiedliche Vorgehen von kollegialer- und systemischer- Beratung illustrieren: Helmut weint.



Mit anteilnehmenden Worten würde man Helmut mit dem KoBeSu Verfahren so begegnen:

„Du bist traurig.“,  
 „Du bist nicht froh.“,  
 „Du wünschst dir wieder lachen zu können.“.

Im Sinne einer Wertschätzung könnte geäußert werden:  
 „Du musst viel tragen.“

Und konfrontative Aussagen könnten u.a. die Fragen sein:  
 Helmut, was tust du?  
 Was vermeidest du?,  
 Was wäre schlimmer ...?,  
 Was würdest du tun, wenn du völlig angstfrei wärest?



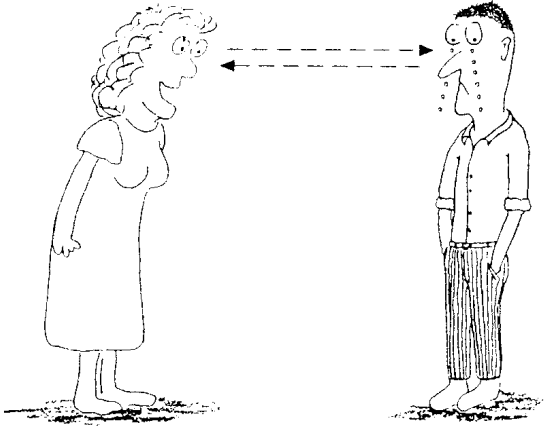


Abb. 5b Zirkuläres Fragen (Zeichnungen aus: Schlippe/Schweitzer 1996, S. 251 ff)

Im systemischen Kontext werden Gefühle einer Person als Ausdruck wahrgenommen und wertgeschätzt. In dem Moment wo das Gefühl ausgedrückt wird, kann es auch als Botschaft von *jemandem an jemanden* verstanden werden. Um diesen kommunikativen Aspekt aufzudecken braucht es eine andere Art von Frage:

„Was denkst du, Helmut, was dein Weinen für Hannelore bedeutet?“

In diesem Beispiel schaut auch Stefan auf die Beziehung von Hannelore und Helmut. Hier lässt sich fragen:

„Was denkst du, Stefan, was es bei deiner Mutter auslöst, deinen Vater weinen zu sehen?“

Mit diesen Fragen sollen neue Informationen entstehen, die neue Denkprozesse anregen. In dem genannten Beispiel erhält Helmut eine Information über die mögliche Bedeutung seines Weinens für Hannelore. Hannelore erhält mögliche Ziele von Helmut. Die Eltern erhalten von Sohn Stefan eine Rückmeldung über ihre Beziehung aus seiner Sicht.

Fragen haben in der systemischen Beratung eine besondere Bedeutung. Sie dienen einerseits dazu Informationen zu gewinnen, gleichzeitig auch dazu Informationen zu schaffen, da sich in jeder Frage auch eine implizite Aussage versteckt.

(vgl. Schlippe / Schweitzer 1996, S.251ff)

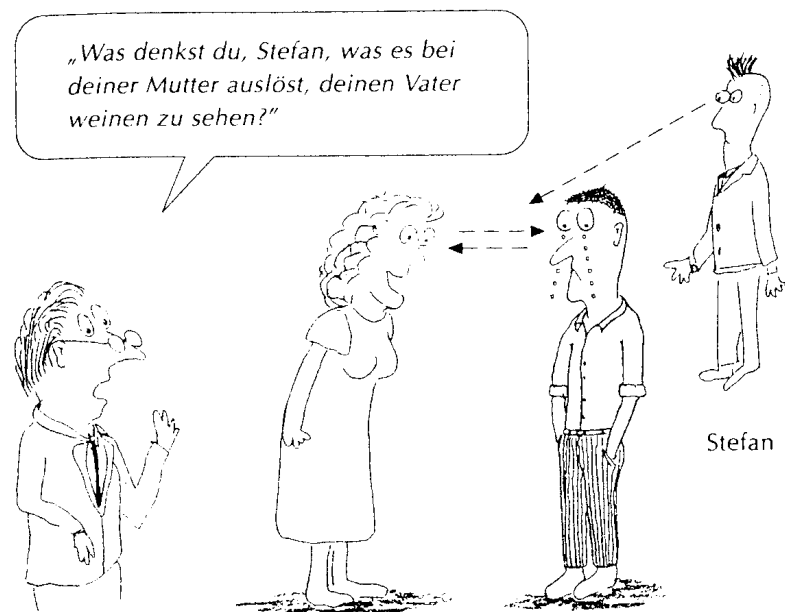


Abb. 5c Zirkuläres Fragen (Zeichnungen aus: Schlippe/Schweitzer 1996, S. 251 ff)

Folgende Auswahl einiger systemischer Fragen soll die Vorstellung für das Vorgehen abrunden:

Zur Eröffnung:

- Was soll heute passieren, dass dies ein gutes Gespräch wird?
- Welche Idee haben Sie im Kopf, was heute hier passieren soll/wird?

Fragen zum Problemkontext:

- Aus welchen Verhaltensweisen besteht das Problem?
- Wie erklären Sie sich, dass das Problem entstanden ist? Welche Folgen haben diese Erklärungen?
- Was hat sich in den Beziehungen verändert, als das Problem begann?

Lösungsorientierte Fragen (Verbesserungsfragen):

- Wie oft (wie lange, wann) ist das Problem nicht aufgetreten?
- Was haben Sie und andere in diesen Zeiten anders gemacht?

Fragen nach Ressourcen:

- Was möchten Sie in ihrem Leben gern bewahren, wie es ist?
- Was machen Sie gern, gut?
- Was gefällt Ihnen an sich selbst (Ihrem Partner, Ihrer Familie)?

Wunderfrage:

- Wenn das Problem plötzlich weg wäre (weil eine Fee Sie geküßt hat), was würden Sie am Morgen danach als Erstes anders machen?
- Wer wäre am meisten überrascht davon?

Problemorientierte Fragen (Verschlimmerungsfragen):

- Was müssten Sie tun, um Ihr Problem zu behalten, zu verewigen oder zu verschlimmern?
- Wie könnten Sie sich so richtig unglücklich machen, wenn Sie dies wollten?

Abschlussfragen:

- Wie lange denken Sie, dass Sie uns noch brauchen werden?
- Angenommen, aus irgendeinem Grund müsste die Beratung heute beendet werden, was würden Sie dann tun?

(vgl. Schlippe/Schweitzer 1996, S. 137 ff)

## **HIER UND JETZT PROBLEME**

In diesem Abschnitt sollen die zwei Modelle vorgestellt werden, die im Modul Beratung thematisiert werden, um aktuelle Konflikte zu bearbeiten. Bei der gewaltfreien Kommunikation geht es um den Problemtypus: „Ich habe ein Problem mit dir, das ich gerne klären möchte.“ während es bei der Streitschlichtung darum geht, dass beispielsweise zwei Schüler einen aktuellen Konflikt miteinander haben, den sie klären wollen und dazu einen Streitvermittler brauchen.

### **A: Gewaltfreie Kommunikation**

Das Kommunikationsmodell der Gewaltfreien oder auch Einfühlsamen Kommunikation wurde in den 1960 Jahren von Marshall B. Rosenberg entwickelt und u.a. bei Gewaltpräventions- und Anti-Rassismus-Projekten in den USA erprobt. Inzwischen ist das Konzept sehr weit verbreitet.

Rosenbergs Verständnis nach wird Gewalt ausgeübt, wenn ein Mensch eigene Bedürfnisse ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse anderer durchsetzt.

In der Gewaltfreien Kommunikation werden zwei Tiere als Symbolfiguren verwendet. Die Giraffe steht für eine empathische, wertschätzende Kommunikation. Während der Wolf den Konkurrenzkampf, Schuldzuweisungen und das Leugnen von Verantwortung symbolisiert.

Wolfsprache urteilt, moralisiert, kritisiert, analysiert, beschuldigt, klagt an und bringt andere zum Handeln durch Schuld, Scham und Zwang.

(vgl. Martischius <http://xa.yimg.com/kq/groups/16287197/1923765917/name/Kaya+Martischius+-+Examensarbeit+final+ohne+anhang.pdf> am 20.12.15)

Die Methode der Gewaltfreien Kommunikation erfolgt in vier Schritten:

#### 1. Beobachtung

Im ersten Schritt wird die genaue Beobachtung der Situation geschildert. Dabei geht es darum nur die Beobachtung ohne Bewertung mitzuteilen. Werden Beobachtungen und Bewertungen vermischt, so hört der Kommunikationspartner Kritik und wehrt ab.

## 2. Gefühl

Im zweiten Schritt geht es darum echte Gefühle zu äußern, welche in dieser Situation ausgelöst wurden. Wichtig dabei ist, dass nicht der Grund für die eigenen Gefühle in den Handlungen des Kommunikationspartners gesehen wird, wie etwa: „Du machst mich XXX, wenn du das und das tust.“ Stattdessen werden als Ursache der eigenen Gefühle unsere erfüllten oder nicht erfüllten Bedürfnisse gesehen.

## 3. Bedürfnis

Im dritten Schritt geht es darum zu äußern, welches Bedürfnis im Moment zu kurz kommt. Wesentlich ist es die Gefühle mit den Bedürfnissen zu verknüpfen, so ist es einfacher für den Kommunikationspartner auf unsere Bedürfnisse zu reagieren. Allerdings ist es in unserer westlichen Kultur nicht verbreitet, über Bedürfnisse zu sprechen. Oftmals wird das Verständnis zwischen zwei Konfliktpartnern verhindert, wenn Bedürfnisse indirekt durch Bewertungen ausgedrückt werden. Der Empfänger der Botschaft hört Kritik.

## 4. Bitte

Im vierten Schritt geht es darum, eine Bitte für eine konkrete Handlung auszusprechen, damit der Kommunikationspartner klar reagieren kann. Dazu ist es wichtig, die Bitte in positiver Handlungssprache zu formulieren. Bitten werden allerdings auch gerne als Forderung gehört. Eine Bitte lässt dem Partner die freie Wahl die Bitte zu erfüllen.

## B: Streitschlichtung

Konflikte sind normal und zwangsläufig zwischen Menschen. Daher ist es wichtig, günstige Bedingungen zu schaffen für eine Lösung bzw. Regelung von Konflikten, statt Konflikte zu vermeiden. Konfliktbearbeitungsmodelle vermitteln den beiden Konfliktparteien die Gefühle, Wünsche, Interessen und Bedürfnisse des jeweiligen Konfliktgegners, um aus dem Verständnis für den Konfliktgegner eine Abmilderung bzw. Auflösung des Konfliktes zu erreichen. Der Mediator (Konfliktvermittler) übersetzt z.B. Zorn, Wut und Ärger in die Sprache der Anteilnahme (Was steckt hinter Zorn, Wut, Ärger – Stichwort: Selbstkundgabe) (Du fühlst dich ...;)

spiegelt und übersetzt den Konfliktpartnern deren Wünsche und Interessen, die hinter den Positionen stehen.

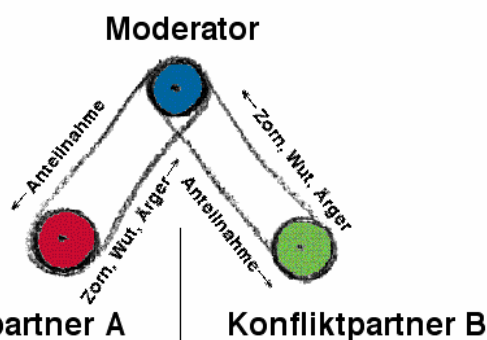


Abb. 6 Transmissionsriemen (Grafik von J. Lange)

Eine Konfliktvermittlung hat keine Chance auf eine Schlichtung, wenn die Konfliktpartner auf ihren Positionen verharren. Verhärtungen können nur allmählich durch aktives Zuhören erweicht werden.

(vgl.: <http://sts-lg-so.de/StudienseminarLüneburgSonderpädagogik/konflikte/> am 20.12.15)

Im Modul Beratung wird mit dem Verfahren der Schülerstreitschlichtung gearbeitet, das aus sieben Schritten besteht.

1. Wollt ihr eine Schlichtung? Könnt ihr 3 Regeln einhalten? (ausreden lassen; wiederholen, was der andere gesagt hat; höflich sprechen)

2. Jeder erzählt in Ruhe, was passiert ist.
3. Was möchtest du? Und du?
4. Was bist du bereit zu tun? Und du?
5. Kannst du annehmen was A / B vorgeschlagen hat?
6. Wenn ja: Können wir das Abkommen aufschreiben?
7. Abkommen vorlesen (Stimmt das? Kontrolltreffen: Ist Abkommen ok?)

(vgl.: <http://www.friedenspaedagogik.de/content/download/4669/26372/file/Kapitel%204.2.2.pdf> am 20.12.15)

## FAZIT

Die dargestellten Elemente des Moduls Beratung werden in der zur Verfügung stehenden Zeit zunächst auf der Wissensebene vermittelt um anschließend geübt zu werden. Anwendungen werden unterstützt durch Übung der kollegialen Beratung in verschiedenen Fachseminaren, als Gesprächsthema bei Beratungsbesuchen, teils ohne vorherigen Unterricht und bei Hospitationen der Lehramtsanwärter im Rahmen der sonderpädagogischen Beratungs- und Unterstützungssysteme bei Sinnesschäden oder vor allem für den Förderschwerpunkt der emotionalen und sozialen Entwicklung.

## LITERATUR

Berking, Matthias: Training emotionaler Kompetenzen. Heidelberg (Springer) 2008

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Hrsg. (2013): Achtsamkeit und Anerkennung  
<http://www.bzga.de/pdf.php?id=39b98279f3b175f57d6989303639a768> abgerufen am 20.12.2015

Gordon, Thomas: Lehrer-Schüler-Konferenz. Wie man Konflikte in der Schule löst.  
München (Heyne) 1974

Schein, E. H. 1987 in: Giesecke. Beraten als kommunikative Kooperationsform.  
Grundlage von Beratungsgesprächen.  
[http://www.michael-giesecke.de/giesecke/dokumente/268/Skript\\_Beratung\\_2009.pdf](http://www.michael-giesecke.de/giesecke/dokumente/268/Skript_Beratung_2009.pdf)  
abgerufen am 20.12.15

Schlee, Jörg: Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. Hilfe zur Selbsthilfe.  
(Kohlhammer) 2004

Schlippe/Schweitzer: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung.  
Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1996

Schnebel, Stefanie: Professionell beraten. Beratungskompetenz in der Schule.  
Weinheim und Basel (Beltz) 2012

Weinberger, Sabine: Klientenzentrierte Gesprächsführung. Weinheim u. Basel (Beltz) 1988



*Joachim Lange*

Förderschullehrer in Schneverdingen,  
Fachseminarleiter für besondere Aufgaben im Studienseminar Lüneburg für das  
Lehramt für Sonderpädagogik,  
Kontaktstudium „Kooperation-Beratung-Supervision“ mit Zertifikat der  
Universität Oldenburg als Supervisor und Berater für das Konzept der  
Kollegialen Beratung und Supervision (KoBeSu)  
JoLange@sts-lg-so.de