

Beratungskonzepte im Vergleich (Systemische, Kooperative, Lösungsorientierte Beratung, Klientenzentrierte Beratung, Inneres Team)

Begriffsklärung

- Es gibt eine hohe Präsenz und einen inflationären Gebrauch des Begriffs „Beratung“
- Informelle alltägliche Beratung (Austausch zwischen Kollegen, Eltern)
- Pädagogische Beratung (erfolgt im Kontext Schule, meist von einem Lehrer/In) (nach Speck), setzt spezifische Beratungskompetenz voraus, ZIEL: Kompetenzerweiterung des zu Beratenden)
- halbformalisierte Beratung (Berater wird aufgrund seiner Expertise angesprochen und um Rat gefragt)
= entspricht einer Expertenberatung: Berater wird mit dem Ziel aufgesucht, vorhandene Informationsdefizite abzubauen (Lösung wird in die Hände des Beraters gelegt)
- Prozessberatung (symmetrisches Verhältnis): Ratsuchender steht im Fokus, Lösung liegt beim Ratsuchenden, Suche erfolgt gemeinschaftlich = Beratung im engeren Sinne = professionelle Beratung
- Professionelle Beratung: Berater verfügen über ausgewiesene Beratungskompetenz in speziellen Settings

Gemeinsamkeiten professioneller Beratungskonzepte

- spezifische Interaktions- und Kommunikationsform zwischen Ratsuchendem und Berater, Beratung wird strukturiert, fachkundig und methodisch geschult durchgeführt
- Prinzip der Freiwilligkeit ist gegeben
- Verbindlichkeit (Schweigepflicht)
- Grundhaltung: Empathie, Akzeptanz, Kongruenz, Neutralität
- Innerhalb der meisten professionellen Beratungskonzeptionen gibt es bestimmte Phasen (siehe Grafik „Sequenzierung von Beratung“)
- Ressourcensuche ist ein wichtiges Moment der genannten Beratungskonzeptionen
- Berater verfügt über Methodenrepertoire, welches flexibel je nach Bedarfslage angewendet werden kann
- Fachkundigkeit des Beraters: Spezifisches Wissen im Handlungsfeld, Beratungs- und Interaktionswissen (Kommunikationsmodelle etc.)
- Zugrunde liegende Menschenbildkonzeption beeinflusst den Beratungsprozess auf vielfältige Weise, z.B. wie der Berater die Vorgehensweise strukturiert und welche kommunikativen Techniken er einsetzt: bei diesen Konzepten liegt ein Humanistisches Menschenbild zugrunde
- Transparenz muss immer gegeben sein (im Hinblick auf den Prozess)

Unterschiede innerhalb der professionellen Beratungskonzepte

- Unterschiede ergeben sich durch die Gewichtung der einzelnen Phasen und unterschiedliche Akzentsetzung
- Der Fokus bzw. die Betrachtungsweise des Problemkontextes unterscheiden sich: beispielweise schaut die Lösungsorientierte Beratung nicht in die Vergangenheit sondern startet im „Hier und Jetzt“, sie konzentriert sich vorwiegend auf den Klienten und seine Sicht, während in der systemischen Beratung durchaus verschiedenen Kontexte auch in der Vergangenheit beleuchtet werden

	Menschenbild	Hauptanliegen der Beratung Beratungskonzeption	Rolle des Beraters /des Klienten	Methoden /Formen/ Techniken
Kooperative Beratung (Mutzeck)	<p>Humanistisches Menschenbild: Mensch ist ein universelles, ganzheitliches Wesen, welches (potentiell) die Fähigkeiten des Denkens, des Entscheidens und Wollens, des Fühlens, des Sprechens und Handelns besitzt → das heißt nicht, dass der Mensch zu jeder Zeit und in jeder Situation diese Fähigkeiten abrufen kann und rational denkt, es wird nur postuliert, dass er dazu fähig ist und diese Ressourcen nutzen kann</p> <p>Mensch wird als reflexives Selbst gesehen, als aktives Wesen</p>	<p>Der Ratsuchende soll so aktiviert werden, dass er sein Problem mit lösen bzw. weitgehend selbst lösen kann</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es soll eine verstehende, kooperierende und symmetrische Interaktion aufgebaut und unterstützt werden →wenig direktiv und belehrend • Ein „sich miteinander beraten“, ein dialogisches Erkennen, Verstehen und Lösen von Problemen • Themenzentrierung, Problemlösung, Handlungstransfer 	<p>Berater und Ratsuchender werden als symmetrisch kommunizierende Partner gesehen (Horizontale Beratung, Partnerschaft) →Kooperation ist eine innere Haltung eine Einstellung zum Ratsuchenden im Sinne eines Gesprächspartners →Beide sind für die Lösung bzw. den Prozess verantwortlich →Grundhaltung: Akzeptanz, Empathie, Kongruenz</p> <p>Kompetenzen beider Partner (Berater und Ratsuchender) werden als gleichwertig angesehen: gemeinsam wird unter der methodischen Leitung des Beraters der Weg zur Klärung und Lösung des Problems gegangen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulse • Aktives Zuhören, Reflektieren (Ansprechen von Gefühlen), Rapport, Konkretisieren • Diskussion und Entscheidung über die passenden Lösungsmöglichkeiten für das Problem • Berater und Ratsuchender bringen Ratschläge ein • Aufbau stark vorstrukturiert, allerdings muss nicht jedes Gespräch alle Phasen durchlaufen →flexible Handhabung • Kann auch durch therapeutische Elemente aus der systemischen, Beratung, der Gestalttherapie erweitert werden (offen)

			Ratsuchender wird zu einem aktiv Handelnden	
Lösungs-orientierte Beratung (Bamberger / de Shazer)	<p>Humanistisches Menschenbild: Mensch wird geboren mit unendliche vielen Fähigkeiten, Kompetenzen, und Ressourcen, welche ihm als unerschöpfliche Quelle für Kreativität lebenslang zur Verfügung stehen (M. Erickson)</p> <p>Der Mensch ist autonom, ist in der Lage, seine Selbstwirksamkeit zu erhalten bzw. wiederzuerlangen</p>	<p>Es geht um die Initiierung innerer Suchprozesse beim Klienten nach unbewussten und vergessenen Ressourcen, um diese dann als Selbsthilfepotentiale zu aktivieren → eröffnet neue Sicht der Dinge und somit neue Handlungsperspektiven → "Kooperation mit dem Unbewussten"</p> <p>Es geht nicht um die Beseitigung der Ursachen des Problems, sondern darum, Ressourcen des Gelingens und Handelns zu verstärken → Suche nach der „Logik des Gelingens“ anstelle einer Analyse der „Logik des Misslingens“</p> <p>Berater konzentriert sich vom ersten Kontakt an auf die Lösungssuche → Fokus richtet auf Entwicklung und Wachstum nicht auf Analyse der Ursachen des Problems → Wechsel der Perspektive vom aktuellen Problemerkleben hin zur Wahrnehmung von Ressourcen und Möglichkeiten</p>	<p>Berater ist ein „Schatzsucher“ → ist Fragender, der einen Perspektivwechsel anregt und Ressourcen verdeutlicht → Klient wird so betrachtet, als wüsste er im Prinzip selbst, in welche Richtung er sich entwickeln soll (wo die Lösung seines Anliegens liegt), dieser Blick ist nur gerade unersichtlich, weswegen er für kurze Zeit einen hilfreichen Begleiter benötigt → Klient soll in Lage versetzt werden, mit eigenen Mitteln sein Problem zu lösen / ist verantwortlich für die Lösung bzw. seine Entscheidung → ressourcenorientierte bzw. lösungsorientierte Perspektive → Moderation von Entwicklung</p> <p>Beide lassen sich aufeinander ein, gehen eine Beziehung ein → vertrauensvolle Kooperation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufmerksamkeit, Achtsamkeit, Anteilnahme dem Klienten gegenüber (insbesondere in der Anfangsphase: Sichtweise des Klienten von seinem Problem ist entscheidend) → „Sich einlassen“, Rapport herstellen → loben, bestärken, akzeptieren • Startet im „Hier und Jetzt“: Fokus liegt in der zukünftigen Lösung, nicht auf einer möglichen Erklärung oder in der Vergangenheit • Reframing • Unterschiedsfragen, Skalierungsfragen Systemische Fragen, Reframing • Komplimente / ehrliche Wertschätzung: Positive Konnotation • Aktivierende Hausaufgaben • Verschreibung: Tue mehr von dem, was funktioniert!!! • „Abschiedsgeschenk“

		<p>erweitert die Selbstwirksamkeit die Autonomie →statt Problemanalyse = Lösungstrance</p> <p>Versteht sich als Kurzzeit- Begleitung</p>		
<p>Systemische Beratung (Schlippe/ Schweitzer, Palmowski)</p>	<p>Humanistisches Menschenbild: Mensch ist ein rationales, intentionales, sinnorientiertes, erkenntnisfähiges Wesen</p> <p>Mensch ist selbst ein offenes, komplexes System, welches nicht linear-kausal funktioniert →kann nur pertubiert/verstört werden →seine Fähigkeiten und Ressourcen stehen im Vordergrund</p> <p>Es gibt keine Realität an sich, sondern die Wirklichkeit existiert immer in Relation zu einem bestimmten Betrachter</p>	<p>Der Klient soll bei der selbstständigen Problemlösung unterstützt werden Hierbei werden alle beteiligten Systemkomponenten und Strukturen berücksichtigt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beziehungen zwischen Phänomen bzw. Beziehungsstrukturen von Phänomenen selbst werden betrachtet, analysiert → Ursache ist nicht so wichtig • Jegliche Veränderung eines Teilsystems (Verhaltens) zieht zwangsläufig auch die Veränderung des Gesamtsystems nach sich • Im Beratungsprozess werden die Eigenkräfte /Eigenständigkeit des zu Beratenden gestärkt (Horizontenerweiterung), Ressourcen aktiviert • <u>Grundsätze:</u> Ressourcenorientierung, Lösungsorientierung, Autonomieorientierung, Systemorientierung 	<p>Berater zeigt eine grundlegend wertschätzende, empathische Haltung gegenüber Klienten, ist neutral eingestellt → Stellt Professionalität der Kommunikation sicher</p> <p>Die Verantwortung für Lösung liegt beim Klienten →Klient ist Experte für sein Problem</p> <p>Horizontales Beratungsverhältnis Berater steuert die professionellen Beratungsprozesse durch systemische /kommunikative Techniken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zirkuläres Denken • Joining /Rapport • Systemische Fragetechniken, • Gesprächstechniken (Spiegeln; Paraphrasieren /Reflektieren) • Reframing • Symptomverschreibung • Skulpturarbeit , Familienbrett, • Genogrammarbeit • Der Systemhintergrund des zu Beratenden wird einbezogen • Problemlösestrategien müssen mit den Ressourcen und den Strukturen der beteiligten Systeme kompatibel sein

<p>Klienten-zentrierte Beratung</p> <p>(Breitenbach, Rogers, Weinberger)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jedem Menschen ist eine existentielle Tendenz angeboren, all seine Kräfte und Fähigkeiten im jeweiligen sozialen Kontext zu entfalten = Aktualisierungstendenz • Grundlegendes Vertrauen in Menschen, dass auf jeder Entwicklungsebene die Tendenz vorhanden ist, die innewohnenden Möglichkeiten konstruktiv zu nutzen und zu einem immer komplexeren und vollständigeren Wesen zu werden (→Mensch verfügt über ungeahnte Möglichkeiten, sich selbst zu begreifen und seine Einstellungen /Verhaltensweisen zu verändern) • Diese Aktualisierungs- oder Selbstverwirklichungstendenzen können zeitweise gehemmt, oder behindert sein 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Berater beschränkt sich vollständig auf die Aufgabe, dem Klienten das Verständnis der eigenen Gefühle , Verstrickungen, Blockaden und Ansichten zu ermöglichen →damit wird ein neuer Zugang zu der ihm ursprünglich eigenen Problemlösefähigkeit geschaffen →alle verfügbaren Kräfte kann der Klient dann wieder für die eigene Lösung seiner Probleme bündeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Berater bietet dem Klienten eine besondere soziale Beziehung an und schafft somit ein soziales Klima, in dem der Ratsuchende mit Hilfe seiner eigenen Kompetenzen das Problem eigenverantwortlich bearbeiten kann • Berater fördert Kräfte im Klienten, seinen eigenen Weg zu finden und seine Probleme zu lösen 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung eines förderlichen sozialen Klimas: Empathie (=Berater besitzt Fähigkeit, die Gefühle des Klienten und dessen Bedeutung zu erfassen →übernimmt die Perspektive des Klienten, schlüpft in ihn hinein - trennt sich in dem Moment von seinen eigenen Sichtweisen und Werthaltungen), einführendes Verstehen, unbedingte Wertschätzung (=echte tiefe Zuwendung, frei von Beurteilungen und Bewertungen), Kongruenz (=hilfreiche Echtheit, die Sicherheit geben soll, Gedanken und Gefühle sollten transparent sein= Feedbackfunktion) • Spezifische Interventionstechniken / Strategien: Konfrontieren: Klient wird auf Widersprüche in seinem Verhalten aufmerksam gemacht (es herrscht oft eine Diskrepanz zwischen Gesagtem und Verhalten) • Non-direktive Gesprächsführung,
--	---	--	---	--

				Spiegeln, Akzentuieren, Gegenüberstellen, Konkretisieren; Perspektivwechsel
Inneres Team (Persönlichkeitsmodell, Friedemann Schulz von Thun	<ul style="list-style-type: none"> Humanistisch-systemisches Menschenbild: Die innermenschliche Komponente wird mit der systemischen vereint. Das eigene Handeln geschieht in Übereinstimmung mit mir selbst, meinem Wesen, meinen Wertvorstellungen, wie auch in Übereinstimmung mit der Situation, in der ich mich befinde. Nur wer sich am Innen und am Außen orientiert, kann sich zugleich authentisch wie auch situationsangemessen verhalten. Der Mensch strebt nach Selbstverwirklichung und entwickelt sich gemäß seiner Möglichkeiten. Der Mensch ist befähigt und bestrebt, seine Entscheidungen selbst zu treffen und sein Leben auf moralischer und ethischer Ebene selbst zu bestimmen. 	<ul style="list-style-type: none"> Methode der Selbstklärung – als Grundlage für stimmiges Handeln. Stimmigkeit mit mir selbst, wie auch mit dem Gehalt der Situation. Der Mensch besitzt nicht nur eine Persönlichkeit, sondern viele verschiedene Persönlichkeitsanteile, die sich teilweise durch unterschiedliche Normen und Werthaltungen gegenseitig im Weg stehen. Innere Teamkonflikte müssen erkannt, bearbeitet und gelöst werden. Das menschliche Seelenleben soll in verständlicher Weise sichtbar und greifbar gemacht werden. Die Anteile stehen im ständigen inneren Dialog miteinander, meist ohne dass wir uns dessen bewusst sind, das macht unser tägliches Denken aus. Einige Anteile in uns agieren vordergründig, andere im Hintergrund oder versteckt. Innere Außenseiter sollen integriert werden. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Berater muss zugleich das System im Menschen und den Menschen im System betrachten. Symmetrisch kommunizierende Partner → horizontale Beratung. Die Arbeit mit dem Inneren Team stellt eine Anleitung zur Selbstbeantwortung dar, auch der Berater weiß nicht, was genau zur Sprache gebracht werden sollte, aber er weiß, wie man die Antwort herausbekommt, er versteht sich als Klärungshelfer. Jeder Mensch verfügt über eine unterschiedliche Entwicklung seiner kommunikativen Fähigkeiten und eine unterschiedliche soziale Kompetenz. Aus diesem Grund muss die individuelle Entwicklungsrichtung bestimmt und weiterverfolgt werden. Das Innere Team kann sowohl zur professionellen Beratung genutzt werden wie auch zur Selbstklärung im privaten Leben, auf der Ebene des Abwägens von 	<ul style="list-style-type: none"> Kompetenzen der Gesprächsführung: mit vier Ohren empfangen, aktiv zuhören, konkretisieren, Perspektivwechsel anregen, Stellung beziehen gezielte Fragen formulieren, ein Interview mit den einzelnen Anteilen führen. Das innere Team wird erhoben, die einzelnen Teammitglieder zutage gefördert. Teammitglieder unterscheiden sich auf vielfältige Weise – sie sind laut oder leise, melden sich schnell oder langsam, sind dominant im Außenkontakt oder zeigen sich nur nach innen, wo sie als Gedanke, Gefühl, Impuls, Stimmung oder Körpersignal auftreten. Was regt sich in dir? Wer in dir reagiert? In einen großen übergreifenden Körper wird werden die Teammitglieder gezeichnet und ihre Botschaft und der gewählte Namen notiert (Der Name soll das Wesen des Anteils, sein Anliegen

	<ul style="list-style-type: none"> • Jeder Mensch ist eine eigenständige Persönlichkeit, die Verschiedenartigkeit der Menschen wird akzeptiert. • Jedes Verhalten ist sinnhaft. Jeder Mensch ist zu Veränderung und Problemlösung in der Lage, diese Fähigkeiten können jedoch verschüttet oder beeinträchtigt sein. • Der Mensch ist ein multiples Gebilde – die innere Pluralität ist ein Wesensmerkmal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unser Inneres Team stellt sich je nach Situation unterschiedlich auf – eine situationsgerechte Aufstellung ist anzustreben, ansonsten verhalten wir uns, wie wir eigentlich nicht wollen oder sagen etwas, was wir später bitter bereuen. • Der Ratsuchende soll so aktiviert werden, dass er sein Problem mit lösen bzw. weitgehend selbst lösen kann. 	<p>Alltagsentscheidungen. Bei tief gehenden Interventionen sollte der Berater auch über einen psychotherapeutischen Hintergrund verfügen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berater zeigt eine grundlegend wertschätzende, empathische Haltung gegenüber Klienten, ist neutral eingestellt → Stellt Professionalität der Kommunikation sicher • Während der Fallbearbeitung versucht der Berater das Innere Team des zu Beratenden zu verstehen, einzuordnen und gegebenenfalls Stellung zu beziehen. • Für die Darstellung des Inneren Teams bedarf es Feinfühligkeit, Fingerspitzengefühl und Mut zum Malen. 	<p>zum Ausdruck bringen, nach Möglichkeit positiv ausgedrückt → möglichst anschaulich sein). Der zu Beratende identifiziert sich nacheinander mit den einzelnen Stimmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Berater zeigt Wertschätzung für jeden Anteil, auch wenn dieser vom zu Beratenden abgelehnt wird. • Es entsteht so ein Strukturbild erster Ordnung: vollständig, aber ungeordnet additiv. • In einem zweiten Strukturbild werden die Gruppenmitglieder so umgruppiert, dass die innere Gruppendynamik erkennbar wird. Wie wirken die Anteile zusammen? Welche Anteile gewinnen in welcher Situation die Oberhand? Wann erweisen sie sich als nützlich, wann als hinderlich?) • Aufstellung der Persönlichkeitsanteile mittels Spielfiguren.
--	---	--	--	--

Literatur: Diouani-Streek, M./Ellinger, St. (2011): *Beratungskonzepte in sonderpädagogischen Handlungsfeldern*. Athena-Verlag

Popp, K./Methner, A.: *Professionelle Beratung im schulischen Kontext - eine Grundlegung*. In ZfH 1/2010, S. 4-12

Schulz von Thun, Friedemann/ Stegemann Wibke (2013): *Das Innere Team in Aktion*, Rowohlt Taschenbuch Verlag