

Inhalt

1	Einführung in das Fortbildungsmodul.....	1
1.1	Vorbemerkung	1
1.2	Theoretischer Kontext	3
1.2.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	3
1.2.2	Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen	4
1.2.3	Entwicklungspsychologische Rahmenbedingungen	6
1.2.4	Was ist Beratung?	7
1.2.5	Die Ethik der Beratung.....	13
1.2.6	Systemtheorie und Konstruktivismus – Das moderne Menschenbild in der Beratung	15
1.2.7	Lerntheorie.....	22
1.2.8	Motivation	24
1.2.9	Wenn Beratungsgespräche gelingen sollen – Grundsätze gelingender Kommunikation .	26
1.2.10	Der Lehrer als Berater	36
1.2.11	Teambildung	38
1.2.12	Konflikte in Teams	40
1.2.13	Das Lernen lernen – „Der LernCoach“ Modell praktischer Beratung	44
1.2.14	Erwartungen klären – ein weiteres Modell praktischer Beratung	45
1.2.15	Feedbackkultur	45
1.3	Literaturverzeichnis	50

!!!Bitte beachten!!!

Es handelt sich bei dieser Ausgabe um einen Theorie-Auszug aus der Handreichung. Die vollständige Ausgabe enthält eine Differenzierung der Fortbildungsmodulare und die genaue Darstellung der einzelnen Übungen.

1 Einführung in das Fortbildungsmodul

1.1 Vorbemerkung

Lernberatung begleitet mich persönlich seit meiner Kindheit. Zugegeben, nicht viele Lernberatungsprozesse sind mir noch bewusst in Erinnerung. Einige Situationen werde ich allerdings niemals vergessen. Verstanden habe ich sie damals natürlich noch nicht. Heute sind sie mir umso wichtiger.

Da ist meine Mutter, die von mir forderte, dass ich für Latein lerne. Getrieben von der Angst, dass ich sitzenbleiben könnte, zwang sie mich an meinen Schreibtisch. Ihre Beratung bestand darin, dass sie mir erklärte, was ich zu tun habe: Vokabeln und Formen lernen. Ich tat, was sie empfahl, ich setzte mich an den Schreibtisch – und ärgerte mich darüber, dass ich nicht nach draußen in die Sonne durfte. Meine Mutter kam natürlich zwischenzeitlich vorbei um mich zu kontrollieren, oder wollte sie mich motivieren? Jedenfalls war sie sehr zufrieden, wenn sie mich am Schreibtisch über den Büchern sah. Und sie sagte mir das auch. Die nächste Lateinarbeit war allerdings wieder nicht gut. Sprachen liegen mir halt nicht, ich kann eher Mathe.

Eine weitere Lernberatung funktionierte ganz anders. Der Pfarrer, der mich konfirmierte, fuhr jeden Sommer mit einer Jugendgruppe für vier Wochen nach Finnland. Einmal in der Woche musste er unsere Konfirmandengruppe leiten, was ihm sichtlich viel Spaß bereitete. In diesem Zusammenhang durfte er zweimal im Jahr eine weitere „Urlaubsreise“ mit den Jugendlichen verbringen. Eine ins Emsland, eine an die holländische Nordsee. Ich fand, das war ein beeindruckender Beruf. So viel Urlaub, ich war interessiert. Außerdem wohnte er in einem großen Haus, musste scheinbar zusätzlich zu den bereits erkannten Aufgaben auch nur noch sonntags für zwei Stunden arbeiten. Das war mein Ding. Ich wollte auch evangelischer Pfarrer werden. Was war zu tun, um das Ziel zu erreichen? Abitur, Studium, vorher noch Latein lernen. Ok, dann los. Ich muss zugeben, dass ich in Latein niemals wirklich gut wurde. Aber evangelischer Pfarrer bin ich trotz der Anforderungen weiterer Sprachenkenntnisse in Griechisch und Hebräisch tatsächlich geworden.

Es war die intrinsische Motivation, die letztlich dazu geführt hat, dass mein Lernen angespornt wurde. Ich bekam also die Hauptrolle in der Beratung. Die Nebenrollen nahmen die „Berater“ ein. Der erfolgreichere der beiden in diesem Zusammenhang vorhandenen Berater wusste vermutlich lange Zeit gar nichts von dieser Rolle. Er war einfach nur da. Ich hatte eine positive Beziehung zu ihm aufgebaut. Und später unterstützte er mich bei den Fragen die ich hatte.

Selbstorganisiertes Lernen oder selbstbestimmtes Lernen mit Lerntagebüchern, Portfolios, Entwicklungsprotokoll oder wie die Methoden auch immer heißen, gab es damals nicht, zumindest nicht für mich erkennbar. Wenn die Pädagogik die Kenntnisse der Lernwissenschaft heute in entsprechende Lernmethoden einfließen lässt, dann ist das sehr gut. Die Module zum Handlungsfeld 2 stellen das ausführlich dar. Unverzichtbar, weil diese ergänzend, ist neben diesen Methoden zur Individualisierung des Unterrichts eine gelingende Beratung. Auch die beschränkt sich nicht einfach auf das Anwenden bestimmter Techniken, selbst wenn es die gibt, sondern es braucht dazu eine entsprechende Haltung gegenüber dem Ratsuchenden¹. Mit den Begriffen Authentizität, unbedingte Wertschätzung und Empathie ist durch die personenzentrierte Kommunikation vorgegeben, unter welchen Voraussetzungen Beratung gelingen kann.

Lernberatung basiert auf den Theorien des systemisch-konstruktivistischen Menschenbildes und der psychologischen Beratung. Die Entscheidung für dieses Menschenbild ist heute weitgehend anerkannt und bildet die Basis für die Theorie des individualisierten Unterrichts nach den Modellen des kooperativen oder selbstorganisierten Lernens. Hierin liegt auch die Gemeinsamkeit der Lernberatung mit der psychologischen Beratung begründet. Die Unterrichtsmethodik fördert das selbstbestimmte Lernen, psychologische Beratung will Hilfe zur Selbsthilfe leisten, also auch Selbstbestimmung unterstützen.

Im Zentrum aller Methoden der Beratung steht die Kommunikation². Die Begegnung von Menschen, ihre Beziehung zueinander. Um eine zielgerichtete Kommunikation hinsichtlich der individuellen Förderung zu gestalten ist es unerlässlich, sich die Bedingungen dieser Kommunikation zwischen Menschen genauer anzusehen. Es handelt sich dabei ja nicht um einen trivialen linear-kausalen Zusammenhang. Wer die Arbeit mit Menschen kennt weiß, dass das Unvorhersehbare das Normale ist. Die Systemtheorie und der Konstruktivismus liefern dazu die Erklärungsmodelle.

In diesem Fortbildungsmodul wird gezeigt, wie das Erlernen einer professionellen Beratungshaltung mittels effektiver Kommunikation möglich ist. Ausgehend von den rechtlichen Rahmenvorgaben und begründet durch gesellschaftliche und entwicklungspsychologische Erkenntnisse wird das Modell der kooperativen, personenzentrierten und lösungsorientierten Beratung vorgestellt.

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

Wer intensiv mit Menschen zu tun hat, vor allem wer Verantwortung für sie übernimmt, wer also für andere brennt, läuft Gefahr auszubrennen. Burnout ist unter anderem bei Lehrern zuerst diagnostiziert worden. Unter anderem deshalb sind Kollegiale Feedbackrunden zur Prävention sehr wichtig. Feedback hat aber gerade in der Lernberatung auch einen zusätzlichen Schwerpunkt. Weil Lernen ein konstruktivistisches Geschehen ist, braucht der Lehrer dringend die Rückmeldung zu seinen Lernarrangements, um sie dem jeweiligen Lerner, bzw. der Lerngruppe individuell anpassen zu können. Das geschieht einerseits durch Schülerfeedback aber auch durch kollegiale Rückmeldungen. Sukzessive verbessern sich die Lernarrangements durch strukturiertes Feedback.

Auch wenn es natürlich immer um die individuelle Förderung von Schülern geht, sind Effekte durch diese Fortbildungseinheit hinsichtlich der Schulentwicklung zu erwarten. In erster Linie führt eine reflektierte und professionelle Beratungshaltung bei einem Lehrer zu dessen psychischer Entlastung. Wer weiß was er tut, und dass das wissenschaftlich anerkannt ist, hat weniger Angst, etwas falsch zu machen. Solche Grundhaltung kommt dem Klima im Lehrerkollegium zu Gute. Ebenso ist zu erwarten, dass eine für die Beratung erlernte Grundhaltung von unbedingter Akzeptanz und Empathie sich positiv auf das Klima auswirken wird. Nicht zuletzt ist die Entstehung einer Feedbackkultur ausdrücklich positiv zu werten. Konkurrenzverhalten wird weitgehend zu Gunsten einer gegenseitigen Unterstützung abgebaut.

Auch wenn die beschriebenen Effekte nicht unmittelbar und sofort festzustellen sind, der stete Tropfen höhlt den Stein. Die langjährige persönliche Erfahrung des Verfassers mit der Beratung in der beschriebenen Form zeigt, dass es sich lohnt. Positive Effekte im Privatleben inklusive.

1.2 Theoretischer Kontext

1.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die individuelle Förderung ist neben Bildung und Erziehung eines von drei Grundrechten junger Menschen in Nordrhein-Westfalen. Ihr wird ein hoher Stellenwert zugeschrieben, was die Nennung in § 1 des Schulgesetzes NRW nahe legt. § 2 dieses Gesetzes weiß um den Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule, „die Jugend soll erzogen werden im Geist der Menschlichkeit, der Demokratie und der Freiheit“³. 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.“⁴ Was hier mit den Begriffen „vermitteln“ und „fördern“ bezeichnet wird, ist noch konkreter im folgenden Absatz mit dem Lernen verknüpft. „Die Schülerinnen und Schüler sollen insbesondere lernen

1. selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln,
2. für sich und gemeinsam mit anderen zu lernen und Leistungen zu erbringen,
3. die eigene Meinung zu vertreten und die Meinung anderer zu achten,
4. in religiösen und weltanschaulichen Fragen persönliche Entscheidungen zu treffen und Verständnis und Toleranz gegenüber den Entscheidungen anderer zu entwickeln,
5. die grundlegenden Normen des Grundgesetzes und der Landesverfassung zu verstehen und für die Demokratie einzutreten,
6. die eigene Wahrnehmungs-, Empfindungs- und Ausdrucksfähigkeit sowie musisch-künstlerische Fähigkeiten zu entfalten,
7. Freude an der Bewegung und am gemeinsamen Sport zu entwickeln, sich gesund zu ernähren und

³ Schulgesetz NRW, §2, 1.

⁴ Schulgesetz NRW, §2, 4.

gesund zu leben,

8. mit Medien verantwortungsbewusst und sicher umzugehen.“⁵

Lehrer sind durch eben dieses Gesetz dazu verpflichtet, die Schüler zu „unterrichten, erziehen, beraten, beurteilen, beaufsichtigen und betreuen“⁶. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, „Eltern sowie Schülerinnen und Schüler sind in allen grundsätzlichen und wichtigen Schulangelegenheiten zu informieren und zu beraten“⁷. Damit ist sehr eindeutig beschrieben, dass alles pädagogische Geschehen die Aufgabe hat, die Schüler mit dem Ziel der Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zu begleiten. Der Weg der Einübung dieser Fertigkeiten kann nicht anders geschehen, als diese weitgehend gegenüber den Schülern auch anzuwenden.

Der Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung (NRW) vom 8.12.1997 zur „Beratungstätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern in der Schule“ konkretisiert die noch relativ allgemein gehaltenen Bestimmungen des Schulgesetzes. In diesem Erlass findet sich dann auch der Begriff der Lernberatung neben der Schullaufbahnberatung und der Beratung im Fall von Verhaltensstörungen. Erstaunlich ist allerdings, dass darin lediglich für solche Personen eine nachzuweisende Beratungskompetenz gefordert wird, die für die Intensivierung des Beratungsangebots eingesetzt werden. Es steht sicher außer Zweifel, dass Lernberatung, wie sie in der für diese Arbeit zu Grunde liegenden „Handreichung Individuelle Förderung“ beschrieben ist, eine intensive Beratung ist⁸. Es führt also kein Weg daran vorbei, dass alle Lehrerinnen und Lehrer sich ausreichende Beratungskompetenzen aneignen, um ihrer Verpflichtung verantwortlich nachkommen zu können.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen lassen in ihrer Formulierung keine Alternative erkennen zu einer selbstbestimmten Beratung unter Berücksichtigung der jeweils beim Ratsuchenden vorhanden Ressourcen („individuelle Voraussetzungen“⁹).

1.2.2 Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen

Die meisten Menschen in der westlichen Welt werden zufrieden und eventuell sogar stolz darauf sein, dass der im Grundgesetz festgeschriebene Grundsatz der freien Entfaltung der Persönlichkeit unter Berücksichtigung der Rechte anderer Realität zu sein scheint. Fast alles scheint im Bereich des Möglichen zu sein. Freizügigkeit in beinahe allen denkbaren Formen ist erlaubt. Dazu zählen die vielen Wahlmöglichkeiten, die sich nicht nur auf den Beruf, den Wohnort oder Partner beschränken. Möglich ist das durch die Veränderungsfähigkeit einer demokratischen und offenen Gesellschaft. Mit der Veränderungsfähigkeit der Gesellschaft einher geht für den Einzelnen die Veränderungsnotwendigkeit. Unaufhaltsam ist der Druck, sich an immer neue Gegebenheiten anzupassen. Lernen wird zum Dauerzustand, lebenslanges Lernen ist Normalität. Doch das ist eigentlich nicht wirklich etwas Neues. Zu jeder Zeit und in jeder Kultur mussten Menschen sich Veränderungen ausgesetzt sehen. Alleine die körperlichen Reife- und Zerfallsprozesse erforderten ein ständiges Lernen. Es musste eine Antwort gefunden werden auf die Frage: Wie geht man selber und die Umgebung mit der Veränderung um? Früher wurden diese Antworten durch Traditionen und Rituale der Familie, Kultur oder Religion gegeben und selten hinterfragt. Lernen war relativ einfach und funktionierte weitgehend durch die Anpassung des Individuums an die für ihn relevante soziale Umgebung. Ausdruck fand das zum Beispiel im beruflichen Kontext durch typische Arbeitskleidung, eine Fachsprache und, wenn auch eher selten, in spezifischer Freizeitgestaltung. Begriffe wie „Lehrling“, „Auszubildender“ oder „Ausbilder“ und „Lehrer“ entstammen dieser Zeit. Sie suggerieren, dass etwas zu lernen ein eher passiver Prozess ist. Schließlich lehrt der Lehrling nicht aktiv, sondern der Lehrer.

⁵ Schulgesetz NRW, §2, 5.

⁶ Schulgesetz NRW, §57, 1.

⁷ Schulgesetz NRW, §44,1.

⁸ Handreichung Individuelle Förderung in heterogenen Lerngruppen, S. 42-47.

⁹ Schulgesetz NRW, §2, 4.

Im Grunde genommen hat sich das im 21. Jahrhundert nur insofern geändert, als die relevante soziale Umgebung die gesellschaftliche Vielfalt ist. Das hat inzwischen Tradition, dass beinahe alles möglich ist. Jugendliche kennen diese gesellschaftliche Situation sehr genau. Auch wenn sie es vielleicht noch nicht artikulieren können, so haben sie doch eine große Sensibilität dafür. 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. Das alles kann beklagt werden, führt aber nicht weiter. Zukunftsweisender ist ein proaktives Umgehen mit der konstatierten Situation. Dazu gehört, dass Menschen in ihren Anpassungsprozessen sich eben nicht mehr auf Traditionen und Rituale verlassen (können), sondern ihr Lernen durch professionelle Berater begleiten lassen. Für alle Lebenssituationen gibt es Experten: Im Säuglingsalter sind es die Hebamme, der Kinderarzt und die Mitarbeiterinnen in den Familienzentren, die früher einfach Kindergärten genannt wurden. Später folgen dann Beratungen zur Berufswahl, zu Versicherungen, zu Finanzfragen, zur Partnerschaftspflege oder schließlich der Pflege im hohen Alter. Menschen brauchen diese Beratung an den Schlüsselstellen ihres Lebens, weil neben dem Wunsch nach Flexibilität auch das Bedürfnis nach Sicherheit steht. Wenn es kein Ritual oder eine Tradition mehr gibt, das einem über Generationen sagt, welche Entscheidung passt, dann kann man sich eben auch unpassend entscheiden, mit den entsprechend negativen Folgen für das eigene Leben. Der Berater gibt Sicherheit.

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 nutzen. Sie bietet eine Verlässlichkeit, wie sonst keine andere Institution. So hat die Schule die einmalige Chance, Menschen in den erlebten und zu erwartenden Umbrüchen ihres Lebens zu begleiten, bzw. sie darauf vorzubereiten. Außerdem ist sie seit jeher der „Ort des Lernens“. Schule wird in dieser gesellschaftlichen Situation ihrer Aufgabe als Lernort allerdings nur dann adäquat nachkommen können, wenn sie auf die Veränderungen dieser Situation entsprechend reagiert. Es wäre beispielsweise zu überdenken, ob weiterhin von „Lernlingen“ gesprochen wird oder besser von „Lernlingen“¹⁰. Ebenso konsequent wäre die Umbenennung von „Ausbildern“ zu „Ausbildungsbegleitern“¹¹ und „Lehrer“ müssten sich als „Lernbegleiter“ verstehen. Und noch mehr als „Lernberater“ fungieren. Ein einfacher Wechsel der Bezeichnungen ändert natürlich nichts. Es muss die innere Haltung sein, die an die aktuellen gesellschaftlichen Bedürfnisse anzupassen ist.

In diesem Zusammenhang zu bedenken ist auch, dass Jugendliche in Deutschland auch während der beruflichen Bildung noch zur Schule gehen. Das ist mit dem Blick in die europäische Nachbarschaft nicht selbstverständlich und 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. Auch hier sind die Lehrer als professionelle Begleiter gefordert. Ein schwieriges aber nicht unmögliches Unterfangen.

Die Besonderheit des Berufskollegs als Schulform ist, dass alle Schüler bereits vielfältigste Erfahrungen mit Schule gemacht haben wenn sie dort ankommen. Immerhin haben sie sich bereits

¹⁰ So bezeichnet das Unternehmen dm alle Jugendlichen, die dort lernen.

¹¹ Ebenso beim Unternehmen dm.

mindestens zehn Jahre erfolgreich¹² mit dieser Institution befasst. Das bezieht sich natürlich nicht nur auf die Unterrichtsinhalte und vor allem die Lernmethoden, sondern auch auf die Beratung während dieser Zeit. 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 Lehrer sich eine den Schüler akzeptierende Haltung zulegen könn(t)en.

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 Peergroup¹³. 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 Lernberatung 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, Suchtverhalten, Verweigerungshaltung, extremes Essverhalten oder Engagement in Subkulturen zu zählen.¹⁴

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.

¹² Erfolgreich heißt im Zusammenhang mit Beratung nicht, dass ein bestimmter Schulabschluss am besten noch mit möglichst einer guten Note erreicht wurde.

¹³ Vgl. Artikel „Peergroup“ auf Wikipedia (Crazy1880, 2011)

¹⁴ (Jugert, et al., 2011). S. 47.

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 allerdings 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. Damit werden die Rahmenbedingungen, die zu einer gelingenden Lernumgebung passen sollten, massiv berührt. Wie viel Zeit fürs Lernen steht Jugendlichen eigentlich noch zur Verfügung, wenn sie neben dem umfangreichen Schultag noch einer Nebentätigkeit nachgehen und ihre sozialen Kontakte pflegen wollen? Die Kenntnis darüber soll das nicht gutheißen und Lerndefizite entschuldigen. Es gilt jedoch zu überlegen, ob es eine Möglichkeit gibt, die Priorität für das Lernen zu erhöhen.¹⁵

1.2.4 Was ist Beratung?

Vor einiger Zeit wollte ich lernen, wie man mit Aktien Geld verdient. Dazu ging ich zum Finanzberater meiner Bank. Ich schilderte ihm, dass ich mal in Aktien investieren wolle. Schließlich könne man damit doch gutes Geld verdienen. Ich war bereit, 1.000,- € zu investieren. Mein Berater empfahl mir auch eine Reihe von Werten, denen eine gute Bewertung ausgestellt wurde. Ich vertraute seinem Rat, wählte eine Aktie aus, kaufte und schon nach einem Monat konnte ich tatsächlich einen gewissen Gewinn verzeichnen. Diesen investierte ich dann in andere empfohlene Aktien. Leider entwickelten die sich negativ. Mein Berater war, im Gegensatz zu mir, ganz locker und empfahl, die Werte auch mit geringem Verlust zu verkaufen um andere, vielversprechendere Aktien zu kaufen. Spätestens da merkte ich, wie sehr ich mich in die Hand meines Beraters begeben hatte, denn selber konnte ich die Lage am Markt gar nicht einschätzen und somit auch keine selbstbestimmten Entscheidungen für Käufe oder Verkäufe treffen. Der anfängliche Erfolg der Beratung war wie ein Lottogewinn eher Zufall. Dem Berater kann ich keinen Vorwurf machen, er hat mich vorher darauf hingewiesen, dass es an der Börse nicht nur Geld zu verdienen gibt, sondern auch zu verlieren. Er hat mir auch empfohlen nur Geld zu investieren, das ich nicht dringend benötige. Und er hat mir auch Handloptionen beschrieben, die mögliche Verluste in Grenzen halten können (z.B. stop-loss). In der Analyse dieser Beratung wird einiges grundlegend klar.

Freiwilligkeit: Damit mein Finanzberater überhaupt mit mir ins Gespräch kommen konnte, musste ich mich an ihn wenden. Das geschah natürlich freiwillig. Doch mit der Freiwilligkeit ist das nicht immer ganz so einfach. Angenommen ich hätte mich an meinen Finanzberater gewandt, weil ich Schulden hatte und die Versorgung der Familie dadurch gefährdet war. In diesem Fall wäre die Freiwilligkeit relativ.

Freiwilligkeit ist ein wichtiger Faktor zum Gelingen von Beratung¹⁶. Es wäre ein Widerspruch in sich, wenn diese hergestellt werden könnte. Dennoch gibt es Möglichkeiten, Freiwilligkeit zu beeinflussen. Verbunden mit einer gewissen Attraktivität entscheiden Menschen sich grundsätzlich leichter, Angebote anzunehmen. Es ist wahrscheinlich, dass die Attraktivität der Lernberatung steigt, wenn sie für den Ratsuchenden mit einem persönlichen Gewinn verbunden ist. Dieser Gewinn kann prozessbezogen sein, zum Beispiel weil die Form der Lernberatung mit einem hohen Spaßfaktor verbunden ist. Bei manchen Übungen ist das tatsächlich zu erwarten. Ein persönlicher Gewinn wird auch ergebnisbezogen zu erzielen sein. Beispielsweise durch die Hoffnung, bei der nächsten Leistungsüberprüfung besser abzuschneiden. Legt man die entwicklungspsychologischen

¹⁵ Z.B. wenn es mit der (späteren) Lebenswirklichkeit der Jugendlichen offensichtlich etwas zu tun haben wird.

¹⁶ Dieser Grundsatz findet sich in allen Veröffentlichungen zum Thema Beratung, vgl. dazu die vielfältige Literatur, z.B. (Schnebel, 2007), S. 16, oder (Bachmair, et al., 2007), S. 27.

Bedingungen der Jugendlichen und die Motivationstheorie unter Einbeziehung der Wirksamkeit von starken Zielen zu Grunde, dann wird Attraktivität dadurch hergestellt, dass die Lernberatung etwas mit dem zu erwartenden späteren Leben der Schüler zu tun hat. Das ist bei der Vorstellung zu berücksichtigen.

Auch wenn Freiwilligkeit für eine gelingende Beratung unabdingbar ist, wird im Rahmen der Lernberatung darauf nicht Rücksicht genommen werden (können). Als ein Element der Methoden im Zusammenhang mit dem selbstorganisierten Lernen findet Lernberatung für alle Schüler eines Bildungsganges regelmäßig statt. Verbunden mit dem Grundsatz der Freiwilligkeit soll aber nicht die Forderung erhoben werden, auf Beratung zu verzichten. Doch darf sich nicht gewundert werden, dass Beratungsangebote in manchen Fällen eben nicht zu positiven Veränderungen führen.

Beratungskontrakt schließen: Dass ich mich freiwillig zu einer Finanzberatung begeben habe heißt noch nicht, dass ich mich automatisch auch für diesen konkreten Berater entschieden habe. Zumindest musste ich einen positiven Eindruck von ihm haben, der Sympathielevel musste stimmen, sonst wäre ich vermutlich wieder gegangen.

In der Schule ist ein formaler Beratungskontrakt bereits durch die Anmeldung geschlossen worden. Schließlich gehört Lernberatung ausnahmslos zum Unterrichtsgeschehen dazu. Das ist aber nicht gleichbedeutend mit einer Einwilligung in eine konkrete Beratung. Nun wird man nicht in jedem Fall von Lernberatung einen expliziten Kontrakt schließen können. Doch hat das, ebenso wie die Nichtbeachtung von Freiwilligkeit, Einfluss auf die Effektivität der Beratung.

Problem benennen/Ausgangssituation klären: Zuallererst sei darauf hingewiesen, dass Beratung nicht immer ein Problem braucht um stattfinden zu können. Ich jedenfalls hatte keins, als ich zum Finanzberater ging. Ich hatte lediglich eine bestimmte Summe Geld zur Verfügung, die ich gewinnbringend investieren wollte. Mein Berater machte mich auch darauf aufmerksam, dass mein Vorhaben mit einem gewissen Risiko verbunden sei. Damit war die Ausgangssituation klar. Ich hatte Geld, das nicht für andere Zwecke verwendet werden musste. Immer noch lag die Macht des Handelns bei mir. Ich konnte erkennen, dass mein kleines Vermögen nicht sicher war. Wäre mir Sicherheit wichtig gewesen, hätte ich mich für eine andere Anlageform entscheiden können. Mein Berater ließ mir jedenfalls diese Möglichkeit offen.

Auch in der Lernberatung haben wir es überwiegend nicht mit Problemen zu tun. Würde man eine sehr gute Leistung eines Schülers, die durch die Lernberatung gesichert werden soll, etwa als problematisch bezeichnen? Überhaupt scheint es mir sinnvoller zu sein, dass man sich von einer Problemsicht verabschiedet¹⁷. In der Lernberatung muss also die Ausgangssituation ebenso geklärt werden wie in der Finanzberatung. Lernen bedeutet einen Unterschied zu machen¹⁸. Lernberatung bedeutet, das Bewusstsein zu schaffen für diesen Unterschied zwischen einem Ausgangszustand und einem Endzustand. Was als Ausgangssituation dienen kann hängt vom jeweiligen Beratungskontext ab. Geht es darum zu klären, mit welchen Quellen ein Referat zu erstellen ist, wird eine andere Ausgangssituation zu fokussieren sein als wenn es darum geht, warum ein Schüler nicht in der Lage zu sein scheint, zu Hause für die Klausur zu lernen. Häufig wird es sich so darstellen, dass eine relativ komplexe Ausgangssituation oder Problemlage geschildert wird. Um nicht im Chaos zu enden, ist eine relevante Auswahl zu treffen. Die Priorität bemisst sich an der Einschätzung des Ratsuchenden. Er muss als Experte für seine Situation angesehen werden.

Zielvorgabe/ Anliegen klären: Ich wollte lernen, mit Aktien Geld zu verdienen. Dem Berater habe ich aber gesagt, dass ich in Aktien investieren wolle. Das ist nicht dasselbe. Wenn ich am Ende mit dem Ergebnis der Beratung unzufrieden gewesen sein sollte, dann hat das vermutlich mit diesem kleinen aber feinen Unterschied zu tun.

¹⁷ Vgl. Kapitel 1.2.6.6 Lösungsorientierung statt Problemsicht.

¹⁸Vgl. Kapitel 1.2.7 Lerntheorie.

Klare Ziele vor Augen zu haben führt zu einem wahren Motivationsschub. Aber was sind solche motivierenden Ziele? Der Philosoph Seneca (ca. 1 v. Chr. – 65 n. Chr.) hat ironisch formuliert *non vitae, sed scholae discimus*, nicht für das Leben, sondern für die Schule würde gelernt. Selten sind es rein innerschulische Ziele, die Schüler motivieren. Eine viel stärkere Wirkung haben Ziele, die mit ihrem (zukünftigen) Leben zu tun haben. Lernberatung wird das im Blick haben müssen um einen positiven Effekt zu haben. Schulische Ziele sollten in einer Relation zu Lebenszielen stehen. Sie dienen als Zwischenziele auf dem Weg zu dem größeren, wichtigeren Ziel.

In den verschiedenen Formen der Lernberatung wird man selbstverständlich nicht immer zuerst die fernen Lebensziele erarbeiten. In dem Globalkonzept des Entwicklungsprotokolls geschieht das beispielsweise einmalig zu Beginn eines Bildungsganges. Bei späteren Individualberatungen kann im Bedarfsfall dann darauf zurückgegriffen werden. Wenn sich bei einer Beratung im Zusammenhang mit Lernproblemen dann ergibt, dass diese damit zu tun haben könnten, dass ein Schüler nicht weiß, warum er sich in diesem Bildungsgang befindet, sollte diese Arbeit in jedem Fall nachgeholt, bzw. aktualisiert werden.

Ressourcencheck: In meiner Finanzberatung gab es nur eine einzige Ressource, die hinlänglich bekannt war, mein zur Verfügung stehendes Geld. Weitere Ressourcen um meinem ursprünglichen Anspruch, das Aktiengeschäft zu lernen, nahe zu kommen, wurden nicht erarbeitet. Dazu hätte die Klärung der Frage nach dem Vorwissen ebenso gehört wie die zur Verfügung stehende Zeit.

Effektive Lernberatung wird auch diesen Punkt bewusst machen. Auf welchem Wissen wird eigentlich aufgebaut? Häufig machen Schulen dazu Eingangstest, die hier nicht weiter zu thematisieren sind, da sie dem Handlungsfeld 1 zuzuordnen sind. Zu den Ressourcen ist neben der zur Verfügung stehenden Zeit und der Sicherung des Lebensunterhalts – das ist nicht so selbstverständlich wie es in unserer Gesellschaft eigentlich sein sollte - auch das Selbstbewusstsein des Ratsuchenden zu zählen.

Beispiele:

- Ein Schüler berichtet davon, dass seine alleinerziehende Mutter sich nicht um den Haushalt kümmern kann, weil sie arbeiten gehen muss, damit das Haushaltseinkommen gesichert ist. Also teilen er und sein jüngerer Bruder sich die Hausarbeit. Für Lernen steht wenig Zeit und Energie zur Verfügung.
- Eine Schülerin (21) wird zu Hause wie ein Kleinkind behandelt. Sie darf in der Woche nach 20.00 Uhr die Wohnung nicht mehr verlassen. Sie zieht aus. Ihre Eltern zahlen keinen Unterhalt. Sie will auch nicht klagen, weil es sich schließlich um ihre Eltern handelt, zu denen sie sonst einen guten Kontakt hat.
- Ein Schüler wurde in seiner alten Schule regelmäßig gemobbt. Ganz bewusst entscheidet er sich für den Besuch eines Berufskollegs, zu dem keiner seiner alten Mitschüler gehen wird. Es gibt auch keinerlei Anzeichen für eine Konfliktsituation in der Klasse. Der Schüler zeigt in der Beteiligung am Unterricht deutliche Schwächen. Im Gespräch stellt sich heraus, dass er vermutet, homosexuell zu sein. Er fühlt sich aus der Gesellschaft ausgegrenzt. Sein Selbstbewusstsein beschreibt er als ziemlich schwach.

Eine hinreichende Würdigung der vermuteten Ressourcen dieser Schüler und die Frage nach Möglichkeiten zu kleinen Änderungen ließen Lösungen erst entstehen.

Angebots-/ Lösungserarbeitung: Mein Finanzberater gab mir ganz klar Ratschläge für das weitere Vorgehen. Da gab es keine Lösungserarbeitung. Ich vertraute den Ratschlägen und erhielt die Quittung. Ich wurde abhängig gemacht. Abhängig auch von meinem Ausgangszustand. Selbst mit dem Gewinn konnte ich nicht selbstständig umgehen. Ich blieb in meinem Problem verhaftet.

Ratschläge wie sie häufig gegeben werden - „ich rate dir mehr zu lernen“, „du musst bloß mal ein Referat übernehmen“ - sind niemals Lösungen! Ganz im Gegenteil. Sie lassen den Ratsuchenden mit seinem Problem alleine und werfen eher ein Licht auf den Ratgeber. „Siehst du (armes Licht), wie toll

ich diese Situation meistern würde?“ Oder bereits geschafft habe. Dabei meint die ursprüngliche Bedeutung des Wortes „raten“ etwas ganz anderes. Das etymologische Wörterbuch kennt das Wort als „das Richtige durch Überlegen herauszufinden suchen“ oder „beistehen“, „sich um jemand kümmern“¹⁹.

Gerade in Bezug auf das Lernen wird es kaum Ratschläge geben, die Schüler am Berufskolleg noch nicht gehört haben.

- „Du musst dir mehr Zeit für die Hausaufgaben nehmen!“
- „Wenn du öfter mal was lesen würdest, könnte sich deine Note in Deutsch verbessern!“
- „Geh früher schlafen, dann kannst du dich besser konzentrieren!“
- „Beteilige dich mehr am Unterricht, dann bekommst du auch eine bessere Zensur!“
- „Vokabeln lernt man am besten mit einer Lernkarte!“
- „Räum deinen Schreibtisch auf, dann kannst du auch konzentrierter lernen!“

Nichts Überraschendes dabei? Für Schüler auch nicht. Es wird also gemeinsam mit dem Ressourcencheck darum gehen, die Lösungsideen der Schüler auf die Umsetzbarkeit hin zu überprüfen.

Über die Grundsätze einer gelingenden Kommunikation die dazu notwendig ist wird noch an anderer Stelle ausführlich zu berichten sein.

Entscheidung: Ich habe mich, wie beschrieben, auf meinen Finanzberater verlassen und eine Entscheidung getroffen. Die war in dem einen Fall gewinnbringend, im anderen Fall ein finanzielles Desaster. In jedem Fall war sie dem Zufall überlassen, denn ich war ja nicht Herr des Verfahrens. Um eine gute Entscheidung treffen zu können hätte ich mich natürlich mit den Hintergründen beschäftigen müssen. Hätte mehr Zeit investieren müssen, um die Unternehmen besser einschätzen zu können. Warum hatte sich mein Berater dafür keine Zeit genommen? Natürlich hatte er da ja kein Interesse dran. Wäre ich selbstbewusster im Aktiengeschäft geworden, bräuchte ich ihn ja zukünftig nicht mehr und seine Provisionen wären gefährdet.

Es ist gar nicht so leicht, einem Ratsuchenden die Entscheidung für seine Angelegenheiten ihm selbst zu überlassen. Und ihn vorher dafür fit zu machen, dass er das überhaupt kann. Das zweite kostet tatsächlich Zeit, das erste manchmal sehr viel Kraft. Vor allem wenn man den Eindruck gewinnt, dass eine Entscheidung negative Konsequenzen haben wird. Aber weiß man das als Berater überhaupt? Wenn die Beratung bis zu diesem Punkt nach den Regeln der Kunst stattgefunden hat, darf man auch darauf vertrauen, dass die Entscheidung vermutlich die beste aller möglichen Lösungen für diesen Schüler ist.

Beispiel: Zwei Schüler einer Klasse fehlen häufig unentschuldig. In einem Vierteljahr sind die Zulassungskonferenzen zur Prüfung. Beide Schüler haben durchaus die Chance, ihre Zulassung zu erhalten. Mit beiden wird im Rahmen einer Klassenkonferenz, natürlich getrennt voneinander, darüber beraten, was zu tun ist, damit die Zulassung zur Prüfung stattfinden kann. Die abschließende Frage bei beiden ist, „können Sie sich vorstellen, dass Sie das schaffen, sich so zu verhalten, dass Sie die Zulassung erhalten?“ Der eine Schüler kann diese Frage positiv beantworten und schafft es tatsächlich. Der andere Schüler verneint und meldet sich von der Schule ab.

Und ganz ehrlich, was sind die eigentlichen Interessen, die einen Berater in der Beratung treiben? Ist es ganz allein die Hilfe zur Selbsthilfe, wie sie in allen Beratungskonzepten immer wieder gefordert wird? Oder die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes? Aber das ist eher ein Thema der Übergangsberatung. Oder der eigene Ehrgeiz, möglichst gute Leistungen im Kollegium vorweisen zu können?

¹⁹ (Berlin-Brandenburgische Akad. der Wissenschaften).

Feedback oder Nachspiel 1: Mein Finanzberater hat nie wieder etwas von mir gehört, ob er sich gewundert hat? Für mich war es trotz des finanziellen Verlusts eine gute Lernberatung. Ich habe gelernt, dass Aktiengeschäfte für mich nichts sind. Viel zu anstrengend. Ich lege mein Geld wieder klassisch an. Das bringt zwar nicht so viel Rendite, kostet aber auch nicht so viel Energie. In meiner Lebenswirklichkeit ist das genau die passende Lösung.

Eigentlich darf es kein Beratungsgespräch ohne follow-up-Gespräch geben. Was ist, wenn die gefundene Lösung doch nicht die ideale ist, oder sich Umstände ergeben haben, die eine Nachbesserung oder einen Ressourcenaufbau nötig machen? Gerade in der Beratung von Problemsituationen ist ein Nachgespräch dringend anzuraten. Sonst werden kleine Erfolge zunichte gemacht, weil das große Ganze doch noch nicht erreicht wurde. Doch auch der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt. Manchmal ist es dringend nötig, das positive Erleben zu verstärken.

Beispiel: Eine Schülerin bekam vor Klausuren häufig so starke Kreislaufprobleme, dass sie sich kurzfristig krank melden musste. Erst bei den Nachschreibeterminen ging es dann mehr schlecht als recht. Medizinische Untersuchungen ergaben keinen Befund. Sie war eben besonders nervös. In einem Beratungsgespräch klärten wir die möglichen Ursachen ab. Am Lernen lag es nicht. Es waren eher die selbstgestellten hohen Erwartungen. Wir versuchten es mit Entspannungstraining und trafen uns alle zwei Wochen um über ihren Zustand zu reden. Nach der nächsten Klausur stellte die Schülerin zunächst enttäuscht fest, dass die Beratung nicht gebracht hat, weil sie vor der Klausur wieder so nervös war. Die Frage, ob sie also wieder nicht mitschreiben konnte, hat sie verneint. So schlimm war es nicht, aber eben die Nervosität. Wir haben zunächst festgehalten, dass es eine Besserung gegeben hat, wenn das Symptom auch noch nicht ganz verschwunden war. In den weiteren Gesprächen, die bis zum Abitur andauerten, konnte dafür gesorgt werden, dass alle Klausuren mitgeschrieben werden konnten, wenn auch die Nervosität blieb.

Kollegiale Beratung oder Nachspiel 2: Mein Finanzberater hat bis heute vermutlich keine Ahnung, warum ich mich nie wieder gemeldet habe. Vielleicht stört ihn das auch nicht, bei meinen Vermögensverhältnissen kann er sowieso nicht viel verdienen. Vielleicht stört ihn das doch und er begann damals an seinen Fähigkeiten zur Kundenbindung zu zweifeln.

Lernberatung wird, wie alle Beratung, niemals zu 100% erfolgreich sein. Lernberatung, gerade wenn es um die Klärung individueller problembehafteter Situationen geht, folgt auch nicht einfach anzuwendender Regeln und Techniken. Um nicht bei der eigenen Selbstreflexion in Selbstzweifeln zu versinken, aber auch um dazuzulernen, ist der kollegiale Austausch unentbehrlich. Ein späteres Kapitel widmet sich diesem Thema ausführlich.

Rahmenbedingungen: Natürlich habe ich vor der Auswahl meiner Bank auf deren Erscheinungsbild geachtet. Hinterhoffirmen machen zwar häufig extreme Renditeversprechungen, aber wenn deren Seriosität so gut ist wie ihr Aussehen, na dann auf Nimmerwiedersehen, mein Geld.

Auch in der Beratung ist Wert auf die Rahmenbedingungen zu legen. Beratungsgespräche in der Form zu führen, dass sie den Ratsuchenden angemessen beteiligen, bedarf eines gewissen zeitlichen Umfangs. Sehr leicht kann es zu einer Überlastung von Lehrern führen, wenn solche Gespräche mit jedem Schüler zusätzlich zum Unterricht geführt werden. Deshalb ist es sehr wichtig, die institutionellen Rahmenbedingungen klar zu beschreiben. Das geschieht am Besten in einem Beratungskonzept. Dort ist für jeden Bildungsgang festgelegt, welche Beratung in welcher Form wann und durch wen (Funktion, nicht Name) zu geschehen hat.

Beratungsgespräche brauchen grundsätzlich Transparenz für die Beteiligten. Dem Beratungslehrer muss klar sein, welche Zeit er zur Verfügung hat und sollte das auch dem Ratsuchenden mitteilen. So stellt der sich von Beginn an darauf ein, welchen zeitlichen Umfang das Gespräch haben kann und hält sich erfahrungsgemäß auch daran. So kann es durchaus auch gelingen, in einem kurzen Zeitraum von nur 20 Minuten ein tiefgehendes Beratungsgespräch zu führen.

Müssen Einzel-Beratungsgespräche geführt werden ist die Klassenraumsituation meistens eher hinderlich für eine gute und vertrauliche Atmosphäre. Es ist eindeutig besser, wenn Beratungsgespräche in entsprechend ausgestatteten Beratungsräumen stattfinden. Die Gestaltung ist natürlich weitgehend Geschmacksache und von den Möglichkeiten einer Schule abhängig. Grundsätzlich lässt sich allerdings sagen, dass ein solcher Raum eine ruhige Arbeitsatmosphäre ausstrahlen sollte. Der Eindruck einer Lernsituation wie im Klassenraum könnte störend sein, schließlich geht es nicht um Unterricht, sondern um die Person des Ratsuchenden. Auch der Berater sollte sich wohl fühlen. Ein Abstellraum für Bücher, Computer oder Kopierer eignet sich nicht. Die Bestuhlung sollte bequem sein und sich möglichst von der Klassenraumbestuhlung unterscheiden. Ideal ist ein runder oder quadratischer Tisch, so wird ein Eindruck von vorne/hinten oder oben/unten vermieden. Eine Gesprächsbegegnung auf Augenhöhe wird unterstrichen. Wichtig sind auch Möglichkeiten zur Visualisierung des Gesprächs. Das wird je nach Vorliebe der Berater ein Flipchart, eine Moderationswand oder auch einfach ein Papier-Block auf dem Tisch sein. Wenn in der Beratung auch Getränke angeboten werden können, lockert das die Situation sehr auf und führt oft zu guten Beratungsergebnissen. Gerade in belastenden Situationen sind die ratsuchenden Schüler oder Eltern sehr angespannt. Wunder wirken in diesem Fall kleine Gegenstände, die sich wie zufällig in Reichweite auf dem Tisch befinden. Das können Stifte sein, Murmeln oder sogar Knobelspiele. Je nachdem mit welchen Methoden in der Beratung gearbeitet wird, werden auch für Materialien Aufbewahrungsmöglichkeiten, zum Beispiel ein Schrank, vorhanden sein müssen.

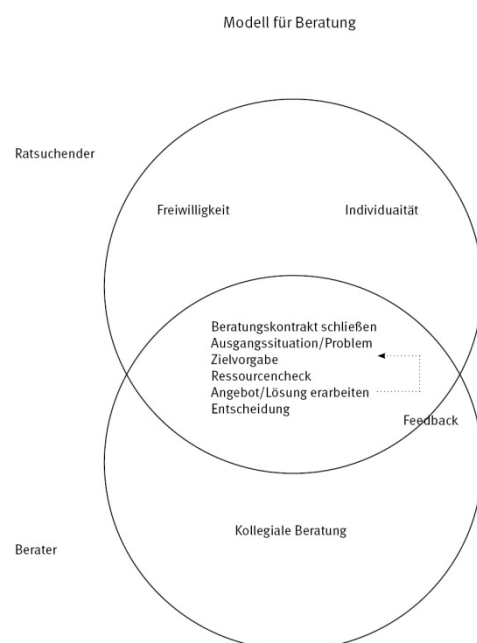
Individualität. Es ging um mein Geld, da will ich doch keine 08/15 Lösungen.

Das sollte auch die Gestaltung einer Lernberatung ausdrücken. Jeder Mensch ist anders und sollte das auch spüren können. Mehr dazu im Kapitel über die personenzentrierte Kommunikation nach Rogers.

Dieser Ablauf findet idealtypisch bei jeder Beratung statt. Selbst die medizinische Beratung und andere sogenannte Expertenberatungen unterliegen diesem Prozess²⁰. Wer auf Anraten seines Arztes schon einmal versucht hat das Rauchen aufzugeben oder sein Gewicht zu minimieren weiß, dass es mit dem Sollen alleine nicht getan ist.

Neben dieser Beratungsform sind auch andere Formen von Beratung im Alltag bekannt: Anordnen oder Verbieten, Ermahnen, Überreden oder Ratschläge geben. Sie haben unter Umständen²¹ auch ihre Berechtigung, führen aber im Kontext von Lernberatung nicht weiter und stehen im Widerspruch zum Erziehungsauftrag der Schule.

Schnebel²² und auch Ellinger²³ 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



²⁰ Die einzige Ausnahme die ich sehe sind Teile der Rechtsberatung.

²¹ Einem Kleinkind wird man in gefährlichen Situationen natürlich etwas verbieten. Bei einer Straftat in der Schule muss auch direktiv eingegriffen werden.

²² (Schnebel, 2007), S. 22.

²³ (Ellinger, 2010), S. 19f.

halbformalisierte Beratung. Sie findet im professionellen Kontext statt weil die dort Beschäftigten 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 Nebenwirkungen²⁴, was so viel bedeutet, dass auch Schaden angerichtet werden kann. Sowohl bei den Beratern, als auch bei den Ratsuchenden. Die dritte Form ist die formalisierte Beratung, die durch professionelle Berater zum Beispiel im therapeutischen Kontext durchgeführt wird.

Keiner wird erwarten, dass Lehrer in der Schule Therapie betreiben, das ist nicht ihre Aufgabe. Doch den Weg zu einer stärker professionellen Beratung sollten sie sowohl im eigenen, als auch im Interesse der Schüler gehen. Die Form der Beratung die hier zu beschreiben, ist wendet sich an psychisch gesunde junge Menschen. Steht das in Frage, kann Lernberatung nicht stattfinden. In diesem Fall ist zu empfehlen, den Gesundheitszustand durch einen Experten überprüfen zu lassen. Eine Diagnose, „ich glaube du bist psychisch krank“, sollte in keinem Fall erfolgen.

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.

Nehmen wir als Beispiel wieder den Finanzberater. Es macht einen gravierenden Unterschied, ob seine Beratung an der Maxime orientiert ist, seine Provision oder das Überleben seines Arbeitsgebers zu sichern, oder ob der höhere Wert die Zufriedenheit seines Kunden ist. Beides ist gutes Handeln, nur eben jeweils aus unterschiedlicher Perspektive. Der Finanzberater befindet sich in der Abwägung dieser beiden Werte in einem Dilemma. Ein Ausweg könnte sein, dass er gegenüber dem Beratungsergebnis eine weitgehende Neutralität empfindet. Es wäre ihm dann ziemlich egal, ob ich als Kunde bei ihm weiter Aktien ordere oder nicht.

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, Jugendliche auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu begleiten. Es darf also auch 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 Selbstbestimmung der Wert, an dem sich jedes Handeln von Lehrern messen lassen muss.

Beispiel: Martin weiß nicht, ob er ein Referat halten soll oder lieber eine Facharbeit übernimmt um seine Note zu verbessern. Der Berater wird um Rat gefragt. Wie wird er das Beratungsgespräch führen? Was bedeutet in diesem Zusammenhang Orientierung am Wert Selbstbestimmung?

A) Martin ist es scheinbar egal, ob er ein Referat oder eine Facharbeit anfertigt, also kann der Berater nach seinen unterrichtsorganisatorischen Gesichtspunkten eine Empfehlung abgeben. Da schon viele Referate gehalten wurden, schlägt er eine Facharbeit vor. Dadurch wird wenigstens der Unterrichtsablauf nicht verzögert.

B) Da Martin es ja scheinbar völlig egal ist, kann der Berater sich auf seine Menschenkenntnis verlassen, die er sich über die Jahre zugelegt hat. Er beurteilt Martin nach seinem bisherigen Auftreten und schlägt ihm deshalb die Facharbeit vor, weil Martin sich ja auch sonst nicht gerne vor der Klasse präsentiert.

C) Martin scheint noch weitere Informationen zu benötigen, damit er eine Entscheidung fällen kann.

²⁴ (Ellinger, 2010), S. 19.

Der Berater fragt also nach, was Martin noch wissen muss. Welche Erwartungen hat er eine Facharbeit, welche an das Referat. Was glaubt Martin, womit er besser fertig werden wird.

Dieses Beispiel will einen Eindruck in die vielfältigen Möglichkeiten vermitteln, mit welcher Grundhaltung eine Beratung stattfinden könnte. Natürlich kann das Gespräch auch ganz anders verlaufen. Nach dem oben benannten ethischen Grundsatz würde die Lösung C dem Ansatz der weitest gehenden Selbstbestimmung am nächsten kommen.

Deshalb sind die anderen Gesprächsansätze allerdings nicht grundsätzlich als falsch einzustufen. Aus systemischer Sicht ist jedes Beratungsgespräch um das gebeten und das geführt wurde, wertvoller als eine Verweigerung. Danach ist jeder Impuls der in ein System gegeben wird eine Veränderungsmöglichkeit. Allerdings sind dabei auch die Veränderungskonsequenzen zu beachten. Je direkter ein Ratschlag, oder besser 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. Was so einfach klingt wird im Zusammenhang der Lernberatung viel komplizierter.

Beispiel: Nehmen wir wieder Martin. Der Lehrer hat ihn nach dem Modell A) beraten und Martin beginnt mit Facharbeit. Allerdings hat Martin große Schwierigkeiten im schriftlichen Ausdruck. Er kommt einfach nicht klar. Kurz vor dem Abgabetermin teilt Martin seinem Lehrer das mit. Jetzt ist es zu spät. Durch die nicht adäquate Beratung trägt allerdings auch die Person eine Mitverantwortung, die die Beratung durchgeführt hat.

Die Ethik der Beratung fordert auch ein hohes Maß an Vertraulichkeit. Vor allem wenn es sich um eine Einzelfallberatung handelt. Grundsätzlich sind Lehrer durch Gesetz zur Verschwiegenheit gegenüber der Öffentlichkeit verpflichtet. Das bedeutet jedoch nur, dass keine vertraulichen Informationen außerhalb der Schule berichtet werden dürfen. Darüber hinaus ist es fraglich, ob ein Lehrer Informationen aus einem Beratungsgespräch an Kollegen weitergeben sollte. In diesem Zusammenhang stellt sich generell auch die Frage nach der Dokumentation von Beratungsgesprächen 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 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. Ein Beratungsgespräch wird vor allem dann intensiv sein können, wenn der Ratsuchende sicher sein kann, dass seine Berichte vertraulich behandelt werden. Deshalb ist es für Lehrer in der Beratung immer eine wichtige Abwägung, welche Informationen zum Wohl des Schülers ausgetauscht werden sollen und welche vertraulich bleiben sollten. Häufig kann das mit dem betroffenen Schüler sogar gemeinsam überlegt werden. Als Grundsatz sollte gelten „so wenig wie möglich und so viel wie nötig“.

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 zusammenhängt, 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.²⁵ Es wird versucht, 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.²⁶ 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.

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.

²⁵ (Simon, 2009), S. 33f.

²⁶ (Bauer, 2009), S. 14f und vor allem 20f.

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 Lernberatung, 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 durch eine entsprechende Stütze dieses individuellen 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 im 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 bezeichnet²⁷.

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.

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

²⁷ Heinrich Fallner, unveröffentlichte Mitschrift aus der Coachausbildung.

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.

1.2.6.6 Lösungsorientierung 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 Problembefahrung zu einer weiteren Lähmung des Ratsuchenden führt.

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 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 unumgänglich. 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, 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 Lerntheorie

Beginnen wir mit einer Definition:

Lernen im biologischen Sinn ist die Fähigkeit von Lebewesen, Menschen und Tieren, sich an die äußeren Gegebenheiten anzupassen. Bei den Menschen wird dazu gezählt

- Wissen anzueignen
- Neue Fertigkeiten zu erlernen
- Mit eigenen Gefühlen und Gedanken umgehen zu können
- Erwerb sozialer Kompetenzen
- Verhaltensanpassung aufgrund der neuen Informationen, Gedanken, Gefühle, Fertigkeiten und Erfahrungen

Das kann beiläufig oder bewusst geschehen. Planvolles Lernen bedient sich bestimmter Lernmethoden, auf die hier nicht näher einzugehen ist²⁸. Auch wenn es im schulischen Kontext primär um eine bewusste Gestaltung von Lernumgebungen und damit um bewusstes Lernen geht, darf auch der andere Bereich nicht außer Acht gelassen werden. Gerade was die Funktion des Lehrers als Modell des Lernberaters betrifft, nehmen Schüler sehr wohl auch die unbewussten Botschaften wahr und lernen daraus. Da lebenslanges Lernen, und in diesem Zusammenhang die Inanspruchnahme von Beratern, immer mehr zu einer Überlebensstrategie wird, ist dem unbewussten Lernen ein besonderes Augenmerk zu schenken. Zu der Bedeutung der Haltung eines Beraters ist an anderer Stelle bereits ausführlich berichtet worden.

Um sich anzupassen, also zu lernen, muss folglich ein Unterschied von äußeren Gegebenheiten durch ein Individuum überhaupt erst festgestellt, also ins Bewusstsein geholt werden. Damit einher geht die Tatsache, dass Lernen ein Anknüpfungsprozess ist. Lernen ist die Erweiterung oder Neubewertung von Bekanntem. Seit den 80er Jahren wird mit Erkenntnissen zum Lernen mit Hilfe der Aktivierung beider Hirnhälften Werbung gemacht für verschiedene Lerntechniken und Lernmethoden. Es entsteht der Eindruck, dass mittels dieser Programme Lernen einfacher geschieht. Neuere wissenschaftliche Untersuchungen der Neurologie mit Hilfe bildgebender Verfahren haben auch tatsächlich die Existenz der beiden Hirnhälften bestätigt, allerdings zeigen diese auch, dass bei jeder Betätigung immer beide Hirnhälften aktiv sind. Die Forderung für effektiveres Lernen, Lerninhalte lediglich so aufzubereiten, dass sie sowohl für das rechte Bilderhirn als auch das linke Logikhirn gleichsam interessant sind, gehen nicht weit genug. Natürlich kann es nicht schaden, beiden Gehirnhälften für ihre jeweilige Schwerpunktaufgabe „Futter“ zu geben. Wichtiger ist es jedoch, dem Gehirn Anknüpfungspunkte zu bieten. Lernen ist ein Element der Systemtheorie und deshalb auch nur aus systemischer Perspektive zu verstehen. Damit das Denk- und Wissenssystem eines Individuums eine Verbindung zu neuem Wissen herstellen kann, braucht es zuallererst eine Offenheit der Systemgrenze für dieses neue Wissen, oder den neuen Fertigkeiten²⁹. Diese Offenheit wird auch als Motivation bezeichnet, überhaupt eine Veränderung vorzunehmen. Da jede Veränderung ein System in eine gewisse Krise führt, die einen höheren Energieverbrauch zur Folge hat als der stabile Zustand, gibt es das Bestreben, den Zeitraum der Krise so kurz wie möglich dauern zu lassen. Lernen funktioniert dann am effizientesten, wenn ein möglichst geringer Aufwand für das jeweilige System damit verbunden ist. Außerdem sollte der Zielzustand attraktiver sein als der Ausgangszustand. Gelernt wird vor allem dann, wenn ein attraktives Ziel zu erreichen ist.

Beispiel: Ein junger Mann hat das Ziel, eine für ihn attraktive junge Frau zur Partnerin zu gewinnen (biologischer Reiz: Systemerhalt durch Fortpflanzung). Dazu wird er bereit sein, einige Systemveränderungen vorzunehmen. Will er sich gerade ein Auto kaufen, wird das Ziel „Freundin“ mit Sicherheit eine Rolle spielen. Ein budgetschonendes Modell, das durchaus dem Aspekt geringer Aufwand entsprechen würde, kommt aber deshalb nicht in Frage, weil es mit der Zielerreichung

²⁸ Vgl. die entsprechenden Module zu Handlungsfeld 2.

²⁹ Vgl. Kapitel 1.2.6.2 Die Bedeutung von Systemgrenzen: Autopoiese und Homöostase, S. 16.

inkompatibel erscheint, oder sogar ist (wenn der junge Mann das von der Angebeteten gehört hat). Er lernt, dass er besser einen tiefer gelegten Sportwagen kauft, als einen Kraftstoff sparenden Kleinwagen.

In der Lernberatung ist also immer mit der Konkurrenz unterschiedlicher Ziele und der individuellen Bewertung der Effizienz des Aufwands für das Lernen zu rechnen. Dem kann zum Beispiel Rechnung getragen werden, indem eine klare Zielanalyse am Anfang eines Lernprozesses steht³⁰.

Nachdem überhaupt ein Veränderungsprozess stattgefunden hat, also etwas gelernt wurde, ist eine Sicherung des neu erworbenen Wissens, bzw. Verhaltens oder der Fertigkeit, notwendig. Damit kommt das lernende System endlich wieder in einen (neuen) stabilen Zustand. Die Sicherung geschieht über eine Rückmeldung, z.B. Feedback und ist die Ausgangssituation für einen eventuellen neuen Lernprozess.

Beispiel: Die junge attraktive Frau gibt dem Werben des jungen Mannes mit seinem neuen tiefer gelegten Sportwagen nach. Das sichert bei dem das Lernen, bei Frauen kommen solche Autos gut an. In einem Wiederholungsfall von Umwerben wird er dieses Wissen folglich wieder nutzen. Ist die Frau allerdings abweisend, heißt das noch nicht, dass das Gelernte für den Mann als falsch erkannt ist. Bei einem weiteren Versuch wird er vielleicht mit einem anderen weiblichen Reiz-System noch einmal versuchen.

Lernprozesse sind im Grunde kybernetische Steuerungsprozesse von individuellen dynamischen Systemen. Im schulischen Kontext spielen deshalb die Mitschüler und Lehrer einer Klasse eine bedeutende aktive Rolle. Sowohl als Impulsgeber für neue Wahrnehmungen, neues Wissen, Denken und Handlungsmöglichkeiten. Aber auch als Feedbackinstrumente zur Sicherung des neu erworbenen Könnens oder Basis für ein weiteres Anpassen.

Als Feedbacksystem dient beispielsweise die Notengebung. Aus lerntheoretischer Perspektive wäre es wichtig, Noten wirklich nur als Feedback verstehen zu lernen und sich von einer die Person definierenden Funktion zu verabschieden. Als Kriterien für angemessenes Feedback sind allgemein anerkannt³¹:

- beschreibend statt bewertend und interpretierend
- konkret statt allgemein
- einladend statt zurechtweisend
- verhaltensbezogen statt charakterbezogen
- sofort und situativ statt verzögert und rekonstruierend
- klar und pointiert statt verschwommen und vage
- besser erbeten als aufgezwungen (was im schulischen Kontext nicht möglich ist)

Werden diese Grundregeln beachtet, können Noten als Basis für darauf aufbauende Lern-Beratungsgespräche genutzt werden. Sie dienen als Anknüpfung für die Frage nach der zukünftigen Gestaltung des konkreten Lernens.

Beispiel: Ein Schüler hat in Deutsch eine fünf geschrieben. Diese Note ist ein aktuelles Feedback. Sie sagt nichts über die grundsätzliche Leistungsfähigkeit des Schülers, auch nicht in diesem Fach, aus. Leider wird das von vielen Schülern und Lehrern noch nicht so gesehen. Im Lernberatungsgespräch wird mit dem Schüler thematisiert, wie er sich erklärt, dass es zu dieser (!) Bewertung gekommen ist. Jeder Versuch des Schülers, das als Normalbeurteilung in diesem Fach zu generalisieren, sollte durch den Berater verhindert werden. Tatsächlich handelt es sich ja nur um eine Leistungsbeurteilung und theoretisch könnte die nächste ja wirklich anders ausfallen, wenn der Schüler etwas ändert (oder die Lernarrangements dazu führen, dass der Schüler anders lernen kann). Im Lernberatungsgespräch

³⁰ Z.B. der Advance Organizer des Selbstorganisierten Lernens, vgl. (Herold, et al., 2011), S. 105ff.

³¹ (Fengler, 2004), S. 22.

wird dann weiter daran gearbeitet werden müssen, welche Möglichkeiten der Schüler sieht, dass er in der nächsten Leistungsbewertung ein besseres Feedback erreicht.

Die Schüler am Berufskolleg sind allerdings schon mindestens zehn Jahre durch eine oft andere Beurteilungspraxis konditioniert, so dass es ihnen schwer fällt, an diese „Einmaligkeit“ zu glauben. Sämtliche Interventionen zur positiven Veränderung einer Lernhaltung werden dadurch mitbestimmt. Oft braucht es einen langen Atem, um bei den Schülern ein neues Denken zu verankern. Aus systemischer Sicht: Das System Schüler hat durch die Rückmeldung der bisherigen Systeme Lehrer erfahren, dass eine Änderung seiner Lernhaltung im Fach Deutsch zu keiner Änderung in der Rückmeldung führt. Die Systemgrenze „Deutsch“ ist ziemlich geschlossen, eine erneute Änderung scheint nicht effizient, also wird keine Energie darin investiert.

Damit diese Lernprozesse in Systemen effektiv stattfinden können, benötigen sie förderliche Umgebungen. Dazu ist eine angemessene Lernumgebung, die die Konzentration fördert ebenso zu zählen wie ein adäquates Gesundheitsverhalten.

Eine effektive Lernberatung verfolgt somit die Aufgabe der Bewusstmachung von jeweils individuellen

- Lernzielen
- Lernerwartungen
- Lernplänen
- Lernumgebungen
- Lernressourcen
- Anknüpfungspunkte für das Neue

und einer strukturierten Rückmeldung zum jeweils stattfindenden Lernprozess durch Feedback.

Ebenfalls dem Bereich der Lerntheorie zuzuordnen wären zum Beispiel auch Ausführungen zur Intelligenz und zur lernunterstützenden Architektur. Das soll an dieser Stelle nicht geschehen, da es keinen Einfluss auf das Thema der individuellen Förderung hat. Die Diagnostik und Theorien zur Auswirkungen der individuellen Intelligenz auf das Lernen fallen in den Bereich des Handlungsfelds 1 bzw. 2.

1.2.8 Motivation

Jeder Mensch ist grundsätzlich immer motiviert etwas zu lernen. Diese These hängt natürlich mit dem systemisch konstruktivistischen Menschenbild zusammen. Wegen der teiloffenen Systemgrenzen gibt es immer einen Austausch zur Umwelt und die Notwendigkeit, auf deren Impulse zu reagieren. Das besagt allerdings noch nichts über die Richtung in die Lernen geschieht.

Damit Lernen stattfindet, muss ein System Energie aufbringen. Es braucht ein Motiv, diese Anstrengung zu tun. Ein Mensch wird sich dann in die Veränderung stürzen, wenn der Endzustand besser ist als der Ausgangszustand. Das hat bereits der Philosoph Epikur (340-270 v.Chr.) in der vermutlich ältesten Theorie zur Motivation beschrieben. Der Mensch strebt danach, Glück zu erreichen und Leiden zu vermeiden. Das Glück findet er in

- materiellen Dingen (einfaches Glück) – Nahrung, Kleidung, Wohnung
- erfolgreiches Handeln (höheres Glück) - Leistung, Einfluss, Ehre, Status
- sinnstiftendes Tun (eudämonisches Glück) – Wissen, Erkenntnis, Philosophie, Spiritualität

Eine ähnliche, wenn auch differenziertere Darstellung, hat der amerikanische Psychologe Abraham Maslow in den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts mit seiner Bedürfnispyramide geschaffen. Auch wenn diese Theorie heute nicht mehr unumstritten ist, bietet sie doch ein einleuchtendes Analyse-Modell für die Abhängigkeit der Erreichung höherer Motive von der Erfüllung der niedrigeren.

Nach Maslow sind die unteren vier Bedürfnisebenen sogenannte Defizitebenen, erst die fünfte wird als Wachstumsebene bezeichnet. Die Behauptung Maslows lautet, dass erst die Bedürfnisse auf einer unteren Ebene befriedigt sein müssen, bevor ein Mensch überhaupt eine Motivation für Bedürfnisse der nächsten höheren Stufe aufbauen kann.

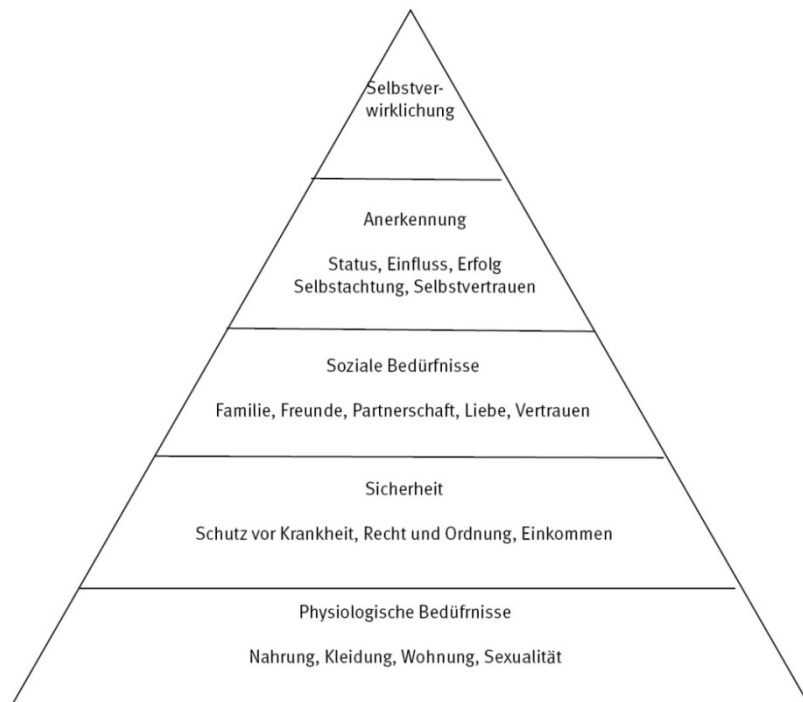
Für die Lernberatung kann das Modell interessant sein um den Ratsuchenden reflektieren zu lassen, auf welcher Ebene seine

verschiedenen Motivationen für sein aktuelles Handeln eigentlich liegen. So erfährt der Schüler selbst, wieweit seine Motivation für sein Tun oder Nicht-Tun bezüglich seines eigentlichen Ziels förderlich ist.

Unabhängig davon spricht man beim Lernen von intrinsischer Motivation wenn die Impulse für Veränderung auf innere Beweggründe zurückzuführen sind. Von extrinsischer Motivation wird gesprochen, wenn es äußere Anreize für Veränderungen gibt. Die intrinsische Motivation ist generell der extrinsischen überlegen, da sie auf der inneren Kommunikation eines Systems beruht, während bei der extrinsischen Motivation unwägbar Abhängigkeiten der Rückmeldung anderer Systeme eine Rolle spielen. Extrinsische Motivation erfordert für ihre Wirksamkeit weitere nachfolgende Anreize. Eine Lernberatung wird sich also stärker auf das Aufdecken intrinsischer Motive konzentrieren um erfolgreich zu sein.

Die weitere Forschung zur Motivation kennt mit dem Rubikon-Modell der Handlungsphasen einen weitgehend anerkannten Ansatz, der auch für die Lernberatung zentrale Bedeutung hat. Heinz Heckhausen und Peter M. Gollwitzer beschreiben damit die Möglichkeiten zur Beeinflussung einer Motivation, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Namensgeber für das Modell ist die Überschreitung des Flusses Rubikon durch Julius Cäsar (49 v.Chr.). Damit verließ er das römische Reich Richtung Gallien um es zu erobern. Einmal diese Grenze überschritten, gab es für Cäsar kein Zurück mehr. In der Motivationsforschung wird die Entscheidung für ein Ziel nach einer sogenannten Abwägephase als Überschreitung des Rubikon bezeichnet. Die Planung- und Handlungsphase ist nicht mehr durch eine mögliche Zieländerung bestimmt, sondern alle Energie konzentriert sich auf die Zielerreichung. Schließlich folgt die Bewertungsphase, die bei Zielerreichung, bzw. –nichterreichung, eine Reflektion anstellt. Übertragen auf die Schule wäre die Anmeldung zu einem Bildungsgang mit der Überschreitung des Rubikon gleichzusetzen. Es gibt jetzt ein Ziel des Schülers, das er mit dieser Entscheidung erreichen will. Aber ist ihm das bewusst – so wie damals Cäsar? Hier sollte Lernberatung ansetzen und mit gezielten Interventionen genau diese Bedeutung der Entscheidung bewusst machen. Auf dem weiteren Weg durch den Bildungsgang handelt es sich bei der

Bdürfnispyramide nach Maslow



Lernberatung demnach um die Begleitung der Planungs- und Handlungsphase. Auch wenn eine Grundmotivation durch die Entscheidung ausgemacht werden kann, gibt es auf dem Weg zum Ziel einige Einflüsse, die bewusst gestaltet werden können, damit es ein erfolgreicher Weg wird. Dazu zählen Freude, Arbeitsorganisation, Arbeitsklima, Ressourcen wie Zeit und Geld, die nötigen Fähigkeiten und daraus resultierend Selbstvertrauen und schließlich Mitgestaltungsmöglichkeiten. Gelingt es, diese Bedingungen immer wieder positiv zu gestalten, ist es sehr wahrscheinlich, dass die Ur-Motivation zur Zielerreichung – in unserem Fall des Bildungsgangs – energetisch positiv auf das Lernen wirkt.

1.2.9 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.

1.2.9.1 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 gelingt³². 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 ist, 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.

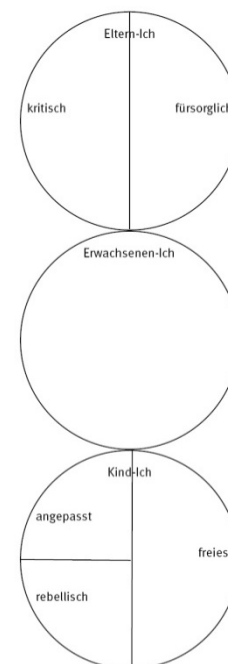
Für den Berater ist dieses Modell besonders relevant. Wenn klar ist, dass für die konstruktive Gestaltung eines Gesprächs in erster Linie der Empfänger verantwortlich ist und erst sekundär der Sender³³, dann ist die Konsequenz daraus, dass der Berater aus der Empfängersituation heraus diesen Einfluss 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.

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.

1.2.9.2 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 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

Modell der Transaktionsanalyse



³² Niklas Luhmann, nach (Afrank99).

³³ (Schulz von Thun, 2011), S. 49ff. und S. 76ff.

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 festgelegt³⁴. 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.

Beispiel: Sarah kommt in die Beratung und fragt den Lehrer, ob sie mit diesem Entwurf weiter arbeiten soll. Sie wirkt verunsichert. Der beratende Fachlehrer schaut sich die vorgelegte Skizze an und entscheidet, dass Sarah das unbedingt tun sollte. Entsprechend drückt er das auch aus. Sarah bedankt sich und macht weiter.

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. Sie ist unsicher, ob sie mit ihrem Entwurf der Projektarbeit auch wirklich eine gute Note erhalten wird. Sie legt dem beratenden Fachlehrer ihre Skizzen vor und bittet ihn, sich diese anzusehen und eine Einschätzung zu geben. Der Lehrer hat den Eindruck dass doch alles ok sei und teilt ihr das mit: „Das ist doch keine Frage ob Sie damit weiterarbeiten sollen. Natürlich. Was ich hier sehe ist schon ziemlich gut.“ 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 an dem Entwurf weiter arbeiten sollte. 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

³⁴ Die Transaktionsanalyse kennt mit den weitergehenden Theorien der Skripte und Verträge durchaus auch Grund-Prägungen einer Person.

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.

1.2.9.3 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.³⁵ 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 eigentlich regelmäßig für das Fach Englisch lernen, hat das aber nicht getan. In der Beratung wird darüber gesprochen.

³⁵ (Mutzeck, 2008), S. 98.

Lehrer: Ich finde es zwar nicht gut, dass du noch nicht für Englisch lernen konntest, lass mich aber bitte verstehen, was deine Gründe dafür waren.

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 personzentrierten 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“³⁶. 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 personzentrierten 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.

³⁶ Rogers 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.

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.

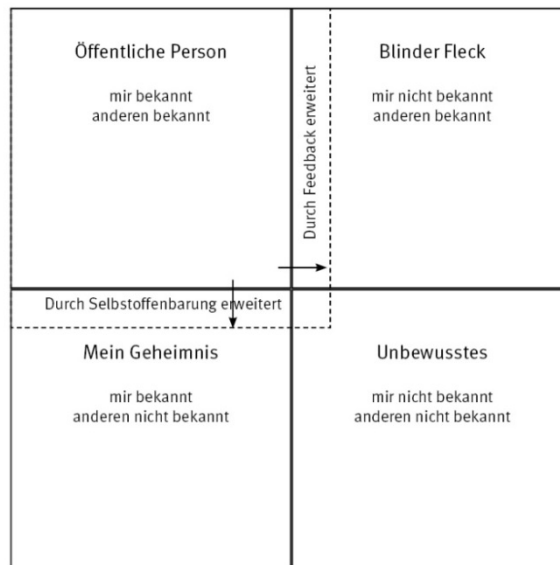
Auch wenn Rogers selber aus dem psychotherapeutischen Umfeld stammt, hat er seine Forschungen nicht auf den therapeutischen Kontext beschränkt. Es war ihm immer wichtig seinen Ansatz auch anderen Feldern der Beratung zugänglich zu machen, so lange die „durch einen persönlichen Kontakt einen konstruktiven Wandel der Einstellungen bei ihren Klienten bewirken wollen“³⁷.

1.2.9.4 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.

³⁷ (Weinberger, et al., 2011), S. 26.

Das JoHari-Fenster



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 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 Selbstopfening 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 Selbstopfening und Feedback das Feld des Unbewussten zu verkleinern und damit den Beratungserfolg zu sichern.

1.2.9.5 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.³⁸

Beispiel:

Lehrer: Welche Vorstellung hast du von deinem beruflichen Leben, wenn du diesen Bildungsgang absolviert hast?

Lehrer (Frage nach der Ausnahme): Wann war mal ein Übergang von einer Situation in eine andere für dich erfolgreich?

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, warum es richtig ist, sich für diesen Bildungsgang zu entscheiden?

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

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 abfärbt?

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

³⁸ In besonders anschaulicher Weise und mit vielen Beispielen versehen beschreibt Carmen Kindl-Beifuß die Möglichkeiten der Fragetechniken (Kindl-Beifuß, 2011).

gemacht werden, dass das so nicht stimmen kann. Damit ist die Beratung unmittelbar einer Lösung über die Ausnahme auf der Spur.³⁹

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. Besser kommt beim Gegenüber „da habe ich mich wohl falsch ausgedrückt“ an.

1.2.9.6 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.

1.2.9.7 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 lange 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 Lernberatung 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 SMART⁴⁰.

Sie sind

S = spezifisch

M= messbar

A = aktionsorientiert oder affirmativ

³⁹ Weitere Kommunikationsstrategien finden sich in dem kleinen aber feinen Buch (Prior, 2010).

⁴⁰ Z.B. (Seiwert, 2002), S. 118f.

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.

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).

1.2.10 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 aufbauen⁴¹:

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

⁴¹ Vgl. dazu (Gordon, 1977), S. 51ff.

9. sie loben und geben positive Bewertungen⁴²
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 Lernberatung 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.

1.2.11 Teambildung

Damit Lernen für den Einzelnen gelingen kann, ist auf möglichst unterstützende äußere Bedingungen zu achten. Dazu sind auf jeden Fall auch die Mitschüler zu zählen. Sie dienen unter anderem als Modelle für das zu lernende Wissen, bzw. der Kompetenzen, die erworben werden sollen. In der Auseinandersetzung mit dem Modell des Mitschülers kann jeder andere in der Klasse seine eigene Haltung reflektieren. Dem Gruppenprozess wird eine wesentliche Bedeutung für effektive Lernprozesse zugewiesen werden müssen. Mitschüler können Lernprozesse verstärken oder behindern, je nachdem, wie die Beziehung unter einander ist.

Zusätzlich haben die Mitschüler, wie im Kapitel zur Lerntheorie gezeigt wurde, die Funktion des Feedbackgebers im Lerngeschehen, der aktiv Einfluss auf den individuellen Lernprozess nimmt. Damit ein Feedback auch angenommen werden kann, ist eine vertrauensvolle Atmosphäre zweifellos ein wichtiges Kriterium.

Deshalb ist die Beziehung der verschiedenen Schüler innerhalb der Klasse nicht nebensächlich. Es sollte erreicht werden, dass aus einer zufällig zusammengesetzten Gruppe von Menschen nach Möglichkeit ein echtes Team wird. Worin der Unterschied liegt?

Was hält eine Gruppe von Menschen zusammen, die im Wartebereich des Flughafens auf den Abflug warten?

Was hält eine Fußballmannschaft zusammen, die die Meisterschaft gewinnen wollen?

⁴² 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.

Auch die Flieger haben scheinbar ein gemeinsames Ziel, mit dem Flugzeug zu fliegen. Aber alle mit demselben Ziel? In einem Team unterstützen sich idealerweise dessen Mitglieder gegenseitig bei der Zielerreichung. Sie übernehmen Verantwortung füreinander. Weil es im Zusammensein verschiedener Menschen immer auch zu Gruppendynamischen Prozessen kommt, wird das nicht automatisch geschehen. Die Rollenverteilung untereinander und unterschiedliche Erwartungshaltungen aneinander und eventuell auch an das Ziel, machen die Teambildung zumindest spannend.

Beispiel: Ziele in einem neu beginnenden Bildungsgang Sozialhelfer, Zweijährige Berufsfachschule

- Mona will mit Maria zusammen in eine Klasse gehen, sie kennt die bereits aus der Hauptschule. Außerdem hört sich „sozial“ auch gut an, da lernt man bestimmt auch noch andere nette Schüler kennen mit denen man seine Zeit verbringen kann.
- Maria hat gehört, dass die Ausbildung zum Sozialhelfer ziemlich einfach sein soll, schließlich geht es um so tägliche Dinge wie Hauswirtschaft, das kennt sie schon von zu Hause, da muss sie auch immer helfen.
- Martin will die Fachoberschulreife erreichen, möglichst mit Qualifikation um dann noch Abitur zu machen. Am Fachbereich Sozialhelfer interessiert ihn die Arbeit mit Menschen.
- Vanessa ist 19 und hat schon andere Bildungsgänge an anderen Berufskollegs erfolglos angefangen. Ihre Eltern haben ihr gesagt, wenn sie keine Ausbildung beginnt und nicht irgendwo arbeiten geht, muss sie wenigstens zur Schule gehen, damit die Familie weiterhin Kindergeld erhält. Die anderen Schüler bringen vergleichbare Motivationen für diesen Bildungsgang mit.

Die beschriebene Vielfalt der Interessen an der Gruppe/Team des Bildungsgangs Sozialhelfer macht es nicht leicht, ein gemeinsames Ziel für diese Klasse auszumachen. Da man eine Klasse als eigenständiges System betrachten darf, für das das konstruktivistische Prinzip ebenso gilt wie für eine Einzelperson, darf angenommen werden, dass diese Klasse Sozialhelfer sich ihr eigenes Bildungsgang-Ziel konstruieren wird. Ein absehbar chaotischer Prozess, wenn er nicht begleitet wird. Aus diesem Ziel ergeben sich bestimmte Regeln, die für diese Gruppe/das Team dann gelten.

Beispiel: In der Klasse bildet sich als Hauptziel heraus, dass man eine gute Gemeinschaft miteinander haben will. Die sich daraus ergebende Regel lautet: möglichst viel Zeit miteinander verbringen und an den Erlebnissen der anderen teilhaben. Auch wenn der Unterricht schon begonnen hat, muss man ja nicht pünktlich sein, wenn noch jemand was tolles vom Abend vorher zu erzählen hat.

Diese Gruppenregeln, manche sprechen auch von (in der Regel unbewussten) Gruppenverträgen⁴³, beeinflussen das Lernverhalten der jeweiligen Klasse. So ist es nicht verwunderlich, dass bei den gleichen Lehrern eine Klasse in dem einen Jahr ein gutes und in einem anderen Jahr ein schlechtes Lernverhalten zeigt.

Bei den Zielen eines Teams muss zwischen öffentlichen, verdeckten, wählbaren und gesetzten Zielen unterschieden werden. Zu den gesetzten Zielen sind die Vorgaben zum Unterrichtsinhalt durch den Lehrer zu zählen. Keineswegs bedeutet das aber, dass sie für die Klasse automatisch eine hohe Priorität haben. Idealerweise sollte es gelingen, die verdeckten Ziele öffentlich zu machen, denn nur dann kann jeder Einzelne im Team sich bewusst für die Annahme oder Ablehnung entscheiden. Damit eine Gruppe das aus eigenem Antrieb macht, braucht es einen hohen Verantwortungsgrad innerhalb der Gruppe, der gerade in einer Schulklasse nicht automatisch vorausgesetzt werden darf.

Es dürfte klar sein, dass die Lehrer einer Klasse nicht ständig mit zum Team gehören, sondern sich außerhalb befinden. Selbst wenn das Team Klasse sich auf das zum jeweiligen Bildungsgang zugehörige Ziel verständigt, einen wie auch immer bezeichneten Abschluss zu erlangen, ist das ganz sicher nicht das Ziel der Lehrer für sich selbst. Welche Rolle dem Lehrer dann zukommt, dazu später.

Gruppenziele und die dazugehörigen Regeln sind nicht statisch, sondern können jederzeit durch Impulse von innen ebenso wie von außen verändert und angepasst werden.

⁴³ (Stahl, 2002), S. 15ff.

Überlagert wird die Ausbildung von Teamzielen von einem evolutionären Prozess. Dazu gehören fünf Phasen, die jedes Team in einem ständigen Kreislauf, ab Phase 2, durchläuft.

1. Gründungsphase (Forming): dazu zählen die Aufgaben sich kennenlernen, sich einschätzen und sich gegenüber anderen Teams abgrenzen
2. Streitphase (Storming): Diese Phase ist geprägt durch das Erkennen von Unterschieden bei den Mitgliedern, der Profilierung. Es findet ein Kampf um die Besetzung der Teamrollen, vor allem der des Leiters, statt.
3. Vertragsphase (Norming): Das Team findet zur Ruhe, die Rollen sind verteilt. Arbeitsfähigkeit ist hergestellt (im Sinne des Teams).
4. Arbeitshase (Performing): Diese Phase ist geprägt durch Leistung und Zusammenarbeit an den Zielen des Teams.
5. Orientierungsphase (Re-Forming): Nichts ist für die Ewigkeit, es wird Bilanz gezogen, Feedback zu der geleisteten Arbeit sorgt für eine Neu-Orientierung.

Zusätzlich kompliziert wird die Teamdynamik durch die Bildung von Untergruppen. Ab einer Gruppengröße von 16 muss damit gerechnet werden, dass ein Team solche Unterteams in hohem Maße ausbildet. Die beschriebenen Gruppenprozesse treten dann mehrfach parallel auf.

Natürlich lassen sich Modelle in der Realität nicht so klar erkennen. Dennoch ist es im Sinne einer Landkarte für die jeweilige Landschaft hilfreich, dieses Modell vor Augen zu haben, bzw. ein Team entsprechend bewusst zu begleiten. So wie der Trainer einer Fußballmannschaft das Spiel auch nur vom Spielfeldrand betrachtet und trotzdem einen immensen Einfluss auf das Spielgeschehen hat. Wenn es im Berufskolleg gelingt, diese Erkenntnisse zu übertragen, können weitaus bessere Lernleistungen erbracht werden. Dazu ist es nötig, den Teambildungsprozessen die notwendige Aufmerksamkeit zu widmen. Es muss gelingen, die Prozesse bewusst zu begleiten. Die Rolle des Klassenlehrers, nicht des Fachlehrers, sollte sich analog der eines Trainers einer Fußballmannschafts als Coach darstellen.

1.2.12 Konflikte in Teams

Wenn Menschen in Beziehung zu einander stehen, gehören Konflikte mit dazu. In Teams gibt es dazu ausreichend Themen, um miteinander zu streiten. Jede der beschriebenen Teamphasen bietet bereits reichlich Anlässe. Selten geht es dabei um reine Sachthemen. Während des „Formings“ eines Teams spielen gruppenspezifische Aspekte eine starke Rolle. Jeder Teilnehmende will sich in der neu zu bildenden Gruppe auf seine Weise profilieren. Werbung und Selbstdarstellung aber auch Konkurrenz und Abgrenzung gehören dazu. Sympathien werden verteilt. Es geht um Zwischenmenschliches, noch nicht um das Thema des Teams. Die Rollenbesetzung im Team während der Stormingphase wird durch diese in der ersten Teambildungsphase erkannten subjektiven persönlichkeitsbezogenen Faktoren mitbestimmt. Ebenso geht es auch in der Normingphase, wenn das Team seine Regeln festlegt, eher um den Einfluss von subjektiv bestimmten Motiven als um die eigentliche Sache. Die tritt erst in der Arbeitsphase auf die Bühne der Teamgeschichte. Mit den gefundenen Regeln wird an den identifizierten Aufgaben gearbeitet. Logischerweise können auch dabei unterschiedliche Ideen zu weiteren Konflikten hinsichtlich der Auswahl zur Umsetzung führen. Ebenso in der abschließenden Bewertung der Arbeit, während des Re-Formings.

Ein Leben ohne Konflikte gibt es also nicht, folglich kann auch nicht eine konfliktfreie Zone in der Schule hergestellt werden. Begleitete Teambildungsprozesse haben sicherlich einen wesentlichen Anteil daran, dass die konfliktträchtigen Phasen der Klassenbildung stressärmer ablaufen können. Zusätzlich führt die Auseinandersetzung mit dem eigenen Konfliktverhalten, zum Beispiel in einem entsprechenden Training, zu einem effektiveren Konfliktmanagement des einzelnen Schülers und damit auch in der Klasse. Damit sind dann gute Grundlagen für eine entspannte Lernatmosphäre geschaffen. Lernen für das Individuum kann gelingen. Deshalb gehört dieser Aufgabenbereich zu einer praktischen Lernberatung.

Leider muss festgestellt werden, dass alle Bemühungen um eine konstruktive Konfliktlösung, nicht immer erfolgreich sind. Manchmal müssen Lehrer bei Konflikten im Klassenteam moderierend eingreifen, damit ein Streit geschlichtet werden kann. Im extremsten Fall handelt es sich in der Auseinandersetzung um Mobbing. Es ist deshalb unverzichtbar, dass Lernberater sich mit der Konflikttheorie und Konfliktlösungsstrategien⁴⁴ auskennen. Mit dem No-blame-Approach wird ein relativ einfach zu lernender aber sehr erfolgreicher Ansatz zum Umgang im Fall von Mobbing vorgestellt.

1.2.12.1 Konflikttheorie

Eine Situation an sich ist niemals Grund für einen Konflikt. Erst die Wahrnehmung und vor allem die Bewertung einer erlebten Situation durch Beteiligte führt möglicherweise zu einem Konflikt. Vor allem wenn einem anderen Beteiligten dessen Bewertung abgesprochen wird, entsteht der Streit. Der Grund dafür wird im Aufeinanderprallen unterschiedlicher Ziele im weitesten Sinn gesehen. Weil Konflikte zunächst die Infragestellung persönlicher Ziele bedeuten, lösen sie in Menschen automatisch Abwehr aus.

Menschen gehen mit Konflikten sehr unterschiedlich um. Das ist abhängig von der

- Persönlichen Bedeutung des in Frage gestellten Ziels
- Bisherigen Konflikterfahrungen

Je nachdem wird dem Konflikt ausgewichen oder er wird geführt. Allerdings führt das Ausweichen nicht automatisch zu einer Lösung. Deshalb unterscheidet man 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.⁴⁵ Ein entsprechend vorsichtiges Ansprechen und Vertrauen schaffen ist dann in besonderem Maß erforderlich.

Da Konflikte eine Bedrohung der persönlichen Ziele darstellen, gerät ein daran Beteiligter in jedem Fall in Stress. Je stärker der ausgeprägt ist, desto eher ist ein unangemessenes Verhalten hinsichtlich einer Konfliktlösung zu erwarten. Vor allem dann, wenn ein Konfliktpartner dabei sein Selbstwertgefühl beeinträchtigt sieht.

Findet keine lösungsorientierte Konfliktbearbeitung statt, wird der Konflikt eskalieren. Der Psychologe und Organisationswissenschaftler Friedrich Glasl hat durch ausführliche Forschungen neun Eskalationsstufen zur Konfliktanalyse ausmachen können⁴⁶.

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.

⁴⁴ Eine ausführlichere Darstellung von mediativen Ansätzen erfolgt im H3-Modul 1 „Übergangsberatung“.

⁴⁵ (Ballreich, et al., 2011), S. 76f.

⁴⁶ (Ballreich, et al., 2011), S. 82

5. **Gesichtsverlust:** Direkte und häufig auch öffentliche Angriffe werfen 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 verlieren die streitenden Parteien schnell die Fähigkeit, gemeinsam nach Auswegen und Lösungen zu suchen. In der Eskalationssystematik wird dies bereits ab Stufe 3 angenommen. Eine Moderation durch eine allparteiliche Person kann die Streitschlichtung ermöglichen. Dazu wird der Konflikt sorgsam auf die nächste niedrigere Eskalationsebene geführt.

Paul Lahninger⁴⁷ hat unter dem Akronym L.Ö.S.E.N. ein Modell vorgestellt, das den Weg aus einem Konflikt weist:

1. **Lass dir Zeit:** Überlegen, was mit dem Ärger geschehen soll; evtl. eine Denkpause anregen und einlegen; Entspannungstechniken?
2. **Öffne die Ohren:** Aufeinander hören; wirklich zuhören, den anderen versuchen zu verstehen; welche Interessen oder Bedürfnisse verfolgt der andere mit seiner Meinung?
3. **Sag's als Bitte:** Mit „Ich-Sätzen“ die eigenen Wünsche formulieren; was sind die eigenen Bedürfnisse und Gefühle bei dem Thema?
4. **Erfindet Lösungen:** gibt es eine Lösung, bei der beide erhalten, was ihrem Bedürfnis nahe kommt oder sogar entspricht? Vielfalt ist besser als das Nächstliegende.
5. **Neu entscheiden:** Erst wenn viele Lösungsmöglichkeiten benannt sind, wird entschieden.

Wenn es tatsächlich zu keiner Einigung kommen sollte, dann aber wirklich erst dann, muss jemand einen Konflikt extern entscheiden. Denn für die Lernatmosphäre in einer Klasse kann es nicht hingenommen werden, dass sie durch Konflikte belastet wird.

1.2.12.2 Sonderfall Mobbing – No-Blame-Approach

Mobbing hat leider gesellschaftlich Konjunktur. Statistiken belegen, dass ca. 2,7% aller Erwerbstätigen als Mobbingopfer zu bezeichnen sind.

Untersuchungen in Schulen weisen auf einen Mobbinggrad von bis zu 10% hin. Auch wenn eine Häufung in der 6. – 10. Schulklasse festzustellen ist, dürfen Berufskollegs sich nicht in Sicherheit wiegen, kein Mobbing zu erleben.

Häufig kommen Schüler zum Lehrer und fühlen sich gemobbt. Doch nicht jeder Konflikt ist gleich Mobbing. Von Mobbing wird gesprochen, wenn eine konfliktbelastete Situation vorliegt, die zu Handlungen führt, „die über längere Zeit systematisch aufeinander aufbauend (oder ineinander greifend) das Ziel haben, die „unterlegene“ Person in ihren Persönlichkeitsrechten wie Ehre und Gesundheit zu beeinträchtigen und/oder vom Arbeitsplatz zu vertreiben. Ein vorgefasster Plan liegt Mobbinghandlungen nicht zwingend zugrunde.“⁴⁸

Der Begriff des Mobbings wurde 1963 durch den Verhaltensforscher Karl Lorenz geprägt, der damit die Gruppenangriffe von Tieren bezeichnete. 1969 erfolgte dann die Anwendung auf gruppenbezogene Prozesse bei Menschen durch den schwedischen Arzt Peter-Paul Heinemann.

⁴⁷ (Lahninger, 2010), S. 237

⁴⁸ (Bezirksregierung Münster, 2007), S. 9.

Mobbing ist immer eine Form von Gewalt, die auf verschiedene Weise zum Ausdruck kommen kann. Dazu zählen neben der verbalen Form auch Ausgrenzung und Isolierung und Übergriffe tätlicher Art auf Sachen und Personen. Die Folgen beim Opfer sind gravierend, je länger ein Mobbing andauert. Dazu zählen „Konzentrationsstörungen mit Anstieg von Fehlerhäufigkeit, Denkblockaden, Gedächtnisstörungen, Vergesslichkeit, Leistungsstörungen, Angst, Unsicherheit, Nervosität, Migräne und Spannungskopfschmerzen, gestörtes Selbstwertgefühl, Neigung zu Selbstzweifeln, Antriebs- und Lustlosigkeit, psychische Überforderung wie bei einer posttraumatischen Belastungsstörung, Aggression, auch Autoaggression, Niedergeschlagenheit, Depression, Suizidgedanken, Entwicklung von Suchterkrankungen (Nikotin, Tabletten, Alkohol, Drogen), Herz-Kreislaufbeschwerden, hoher Blutdruck, chronische Rückenschmerzen, muskuläre Verspannungen, Magen-Darm-Beschwerden, Appetitlosigkeit, Gewichtsabnahme, Somatoforme Störungen, auch Schmerzstörungen, chronische Müdigkeit, Schlafstörungen, Atembeschwerden, Isolation, sozialer Rückzug, Vereinsamung durch „Ich-Bezogenheit“, Kontaktschwierigkeiten, Unfähigkeit, sich auf andere mit ihren Eigenarten und Problemen einzulassen ...“⁴⁹

Es dürfte klar sein, dass Mobbing in keiner Weise geduldet werden kann. Aber auch hinsichtlich des Täters ist Mobbing unbedingt zu unterbinden. Es wird davon ausgegangen, dass ca. 35-40% der Mobber später eine höhere Wahrscheinlichkeit für kriminelle Aktivitäten aufweisen⁵⁰.

Als beteiligte Parteien im Mobbing-Fall können das Opfer, der oder die Täter und die Gruppe der Zuschauer ausgemacht werden, die über die Zugehörigkeit zu einem System miteinander in Verbindung stehen.

Mit dem Ansatz des „No-Blame-Approach“ steht ein relativ einfach zu erlernender und gleichzeitig effektiver Ausweg aus dem Mobbing zur Verfügung. Es wird über eine Erfolgsquote von 85% berichtet⁵¹. Da dieser Ansatz ohne Schuldzuweisung arbeitet, macht es auch keinen Sinn, an dieser Stelle Theorien zur Entstehung von Mobbing in Bezug auf eine mögliche Täter, bzw. Opfercharakteristik darzustellen⁵². Der No-Blame-Approach ist ein rein lösungsorientierter Ansatz. Dieser geschieht in drei Schritten:

1. Mit dem Betroffenen wird ein Gespräch geführt, das die geplante Vorgehensweise mit dem No-Blame-Approach vorstellt.
2. Eine Unterstützerguppe wird gebildet, zu der auch der oder die Täter gehören.
3. Ein Nachgespräch ungefähr zwei Wochen später klärt mit jedem Einzelnen, wie die Situation sich entwickelt hat.

Bei dem Gespräch mit dem Mobbingopfer wird natürlich in angemessener Weise auch die belastende Mobbing-Situation zur Kenntnis geschildert werden. Wenn der Ansatz auch auf eine Schuldzuweisung verzichtet, hat das Opfer doch oft das Bedürfnis, seine Leiden zum Ausdruck bringen zu müssen. Das Erzählen und empathische Zuhören durch den Lehrer hilft häufig den psychischen Druck zu minimieren. Allerdings sollte nicht durch tieferes Nachfragen ein erneutes Durchleben quälender Situation forciert werden. Durch das Erzählen erfährt der beratende Lehrer von den beteiligten Personen, die im zweiten Schritt eine zentrale Rolle spielen. Zunächst muss aber bei dem Betroffenen um Zustimmung zu dem Anti-Mobbing-Vorgehen geworben werden. Mit dem Hinweis auf die hohe Erfolgsquote könnte das ebenso gut gelingen wie die Tatsache, dass der Betroffene selber nicht aktiv werden muss. Generell, wie eigentlich in jedem Beratungsgespräch, sollte sich der Berater von der Wirksamkeit der verwendeten Methode überzeugt zeigen.

⁴⁹ (Bezirksregierung Münster, 2007), S. 26f.

⁵⁰ Quelle: Präsentation Ralf Rooseboom, Unfallkasse NRW, im Rahmen einer Fortbildung zum No-blame-Approach.

⁵¹ (Blum, et al., 08)

⁵² Mehr dazu findet sich in der einschlägigen Literatur.

Ist das weitere Vorgehen abgesprochen, wird eine Unterstützerguppe gebildet. Und zwar wird der Lehrer unterstützt. Das ist der zweite Schritt des Ansatzes. Es sollten etwa sechs bis acht Schüler ausgewählt werden, die etwa zur Hälfte aus den Tätern, bzw. diese unterstützende Personen besteht. Mit denen wird ein Gespräch geführt das deutlich macht, dass der Lehrer ein Problem mit dem Mobbing hat. Er kann und will es nicht dulden. Der Lehrer macht sich Sorgen um den Schüler, dem es in der Klasse offenbar nicht gut geht. Gemeinsam mit der Unterstützerguppe werden Lösungsmöglichkeiten gesucht. Wenn es vorkommt, dass die Täter versuchen, dem Opfer eine (Mit-) Schuld an dessen schlechter Situation zu geben, sollte weiter auf Lösungsmöglichkeiten insistiert werden, die nichts mit einer Änderung des Mobbingopfers zu tun haben. Es können nur die ihr Verhalten ändern, mit denen im Moment geredet wird. Auch hier gilt wieder der systemische Gedanke: Ändert sich eine Bezugsgröße im System – in diesem Fall die anderen – ändert sich auch das System. Fällt die Belastung für das Mobbingopfer weg, wird möglicherweise auch dessen provokantes Verhalten wegfallen. Manchmal hilft es auch, die Mitglieder der Unterstützerguppe als Experten für die Situation der Klasse zu bezeichnen, was sie faktisch ja auch mehr sind als der Lehrer. Es macht die Schüler stolz, dass sie als Experten gelten und ihnen durch den Hilferuf des Lehrers eine verantwortungsvolle „Erwachsenen“-Aufgabe zugetraut wird. Bereits in diesem Gespräch mit der Unterstützerguppe wird auf ein weiteres Gespräch nach ungefähr zwei Wochen hingewiesen.

Dieses Nachgespräch ist der dritte Schritt in dem klar strukturierten Prozess. Mit jedem Schüler, auch dem Mobbing-Opfer, wird einzeln ein fünf bis zehn-minütiges Gespräch über die Entwicklung der Situation geführt. In den meisten Fällen verändert die sich sehr schnell zum Besseren. Durch das Gespräch der Unterstützerguppe mit dem Lehrer sind alle so motiviert, dass sie erst einmal eine Veränderung herbeiführen. Diese gilt es zu sichern. Wird den Schülern der Unterstützerguppe zum Ende des Nachgesprächs auch die Frage gestellt, was sie selber für sich aus diesem Prozess gelernt haben, dann verstärkt man das positive Erleben sehr nachhaltig. Das Nachgespräch hat die Aufgabe, dass erste zarte Erfolge sich nicht wieder zurück entwickeln. Für das Mobbing-Opfer ist wichtig, dass es erkennt, dass die Situation für ihn nicht „immer“ nur schlecht ist. Es gibt auch Ausnahmen.

In der Diskussion um den Ansatz des No-Blame-Approach geht es immer wieder um die Frage der Schuld, die den Tätern nicht zugewiesen wird und damit auch der Verzicht von Bestrafung. Zu trennen ist in der Diskussion zunächst zwischen Schuld und Verhalten. Wenn auch auf die Schuldzuweisung verzichtet wird, dürfte dennoch, auch dem Täter, klar sein, dass das mobbende Verhalten nicht toleriert wird. Deshalb gibt es ja die Unterstützerguppe, die sich genau um ein zukünftiges anderes, mobbingfreies, Verhalten kümmern wird. Auch mit dem modernen Strafverständnis ist der No-Blame-Approach kompatibel. Die relativen Straftheorien favorisieren einen Opferschutz, indem ein Täter zunächst unschädlich gemacht wird. Durch Wegsperrern wird ein Opfer, auch ein potentielles, unmittelbar geschützt. Für eine angestrebte Resozialisierung ist wiederum der Opferschutz maßgeblich. Im No-Blame-Approach findet der Versuch der Resozialisierung unmittelbar durch die Beteiligung des Täters in der Unterstützerguppe statt. Der Opferschutz spielt in diesem Ansatz ebenfalls eine vordergründige Rolle. Die Intervention zielt auf eine sofortige Entlastung des Opfers durch Verhaltensänderung der Täter und neutraler Zuschauer. Durch das entlastende Gespräch mit dem Opfer im ersten Schritt ist ebenfalls mit einer Entlastung zum Schutz des Opfers zu rechnen.

Wem der Ansatz alleine nicht auszureichen scheint, dem sei eine anschließende Ressourcenarbeit zur Stärkung der Persönlichkeit aller Beteiligten empfohlen.

1.2.13 Das Lernen lernen – „Der LernCoach“ Modell praktischer Beratung

Lernberatung ist in erster Linie die verbale Beratung von Schülern im Rahmen des Unterrichts oder in Einzelgesprächen. In Seminaren zur Lernberatung wird darüber hinaus auch immer die Erwartung benannt, Modelle praktischer Beratung kennenzulernen, um den Schülern Lerntheorien und Lernmethoden näher zu bringen. Konkret geht es um Themen wie Texterarbeitung, Leseleistung, Konzentration fördern, Prüfungsvorbereitung, Umgang mit Prüfungsangst, Mnemotechniken und vieles mehr.

Mit „Der LernCoach“⁵³ wird ein umfassendes Seminarprogramm aus dem Bereich der Erwachsenenbildung angeboten. Die Traineranleitungen geben ausführliche Hinweise, wie mit den Teilnehmenden individuell, praxisnah und selbstreflektierend gearbeitet werden kann. Dazu gehören intensive Übungen und theoretische Materialien ebenso wie fertige Präsentationsvorlagen.

Mit den Themen

- Lernen, Einführung
- Ziele
- Gesundheitsverhalten
- Konzentration
- Lesetechniken
- Gedächtnis
- Lernstrategien
- Selbstmotivation
- Ängste

wird alles rund ums Lernen angesprochen und trainiert. Vorschläge für unterschiedliche Seminarangebote – vom mehrwöchigen Vollprogramm über ein 2-Tage-Programm bis hin zu Schwerpunkt-Programmen - erleichtern die Kombination der Übungen. Das ganzheitliche Übungsangebot ist wegen seiner Orientierung an der Zielgruppe der Erwachsenen besonders auch für Schüler des Berufskollegs geeignet. Zu sehr verspielte, primarstufenorientierte Spiele und Übungen, die jugendliche Schüler an Berufskollegs eher abschrecken, findet man hier nicht.

1.2.14 Erwartungen klären – ein weiteres Modell praktischer Beratung

Lernen bedeutet einen Unterschied zu machen. Lernberatung dient dazu, diesen Unterschied bewusst zu machen. Das ist die Grundlage dafür, dass Lernen gesteuert werden kann. Deshalb ist es wichtig, dass Schüler für sich den Ausgangspunkt ihres Lernens bestimmen um eine Basis zu haben, ihren Lernprozess selbstständig gestalten zu können. Ebenso wichtig ist es, dass ein erwartetes Ziel beschrieben wird. Mit dem Modell des Entwicklungsprotokolls existiert ein Instrumentarium, das Schüler weitgehend selbstständig bearbeiten können. Das Konzept sieht vor, dass Schüler zunächst zu Beginn eines Bildungsganges sich selbst Rechenschaft darüber ablegen, was sie von den einzelnen Fächern dieses Bildungsganges erwarten. Darüber hinaus wird auch selbstständig dokumentiert, wer im persönlichen Umfeld des Schülers in Bezug auf den Bildungsgang welche Erwartungen an ihn hat. Ebenso wird abgefragt, welches Wissen der Schüler in Bezug auf mögliche berufliche Einsatzfelder dieses Bildungsganges hat (z.B. als Möglichkeit für ein Praktikum). Dieses Entwicklungsprotokoll wird im Laufe der Schulzeit vom Schüler fortgeschrieben und angepasst. Durch die vorgegebenen Items wird der Schüler auf Schlüsselfragen seines Bildungsganges aufmerksam gemacht und angeleitet, sich damit intensiver auseinanderzusetzen.

Eingebettet in ein Konzept zur Teambildung und persönlichen Lebenszielreflektion bietet das Entwicklungsprotokoll die Möglichkeit zu regelmäßiger Orientierung des Schülers über seinen Lernprozess im Bildungsgang.

1.2.15 Feedbackkultur

Der Aufbau einer Feedbackkultur in Schulen hat eine doppelte Funktion. Bezogen auf die Belastungen von Lehrern durch ihre pädagogische Tätigkeit konnten Untersuchungen nachweisen, dass das Modell der Kollegialen Beratung zu einer signifikanten Entlastung führen kann. Vor allem in der Gesundheitsprävention kommt einer effektiven Feedbackkultur somit ein hoher Stellenwert zu.

⁵³ (Beck, et al.). Die online zur Verfügung stehende kostenfreie „Demoversion“ bietet alle Materialien an.

Andererseits wurde herausgefunden, dass mit Hilfe eines strukturierten kollegialen Feedbacks die Qualität der Arbeit nachhaltig verbessert werden kann⁵⁴.

Sicherlich war es immer schon üblich, dass Lehrer sich über ihre Erfahrungen in der pädagogischen Arbeit austauschen. Doch Pausenzeiten sind häufig zu kurz und die Form des Austausches oft nicht effektiv. Selten findet durch diesen kollegialen Austausch eine Veränderung in der pädagogischen Arbeit statt. Dazu bedarf es eines strukturierteren Vorgehens.

Die Gestaltung von effektiven Lernangeboten im Unterricht ist zum einen bestimmt durch Unterrichtsinhalte, die in Lehrplänen vorgegeben sind und lerneffektiven Unterrichtsmethoden, die durch Fortbildungen gelernt werden können. Andererseits ist die Wirksamkeit dieser Lernangebote in erster Linie von der Persönlichkeit des Lehrers und seiner Beziehung zu den Schülern abhängig. Gerade diese Beziehung zwischen Lehrer und Schüler unterliegt einer hohen eigenverantwortlichen Gestaltung mit großem individuellem Spielraum. Die Bandbreite der Gelingens-, bzw. Misslingensmöglichkeiten ist deshalb extrem groß. Wie im Zusammenhang der System- und Lerntheorie bereits beschrieben wurde, benötigen Systeme für ihre Entwicklung und Steuerung Rückmeldungen. Diese gibt es selbstverständlich auch ohne explizite Feedbackkultur. Pädagogen nehmen das doch wahr. Wenn eine Klasse diszipliniert mitarbeitet, wenn der Notenschnitt gut ist, dann kann das als positives Feedback gewertet werden. Und andersherum? Wenn es Disziplinschwierigkeiten gibt? Wenn die Leistungen nicht so gut sind? Liegt es dann am Lehrer oder an den Schülern der Klasse? Einfach ist die Frage zu beantworten, wenn eine Klasse – tatsächlich alle Schüler? - in allen Fächern und bei allen Lehrern problematisch ist. Häufig drehen sich die Gespräche in Lehrerzimmern doch genau um diese Versicherung. „Geht es dir mit dieser Klasse/ mit diesem Schüler eigentlich genauso wie mir?“ Wie geht aber ein Lehrer damit um, wenn er (scheinbar) als einziger Probleme mit einer Klasse oder einem Schüler hat? Dann bedeutet das Feedback der Klasse, dass er einen schlechten Unterricht macht? Oder noch schlimmer, dass er als Person unfähig ist? Dabei gibt sich doch auch so ein Lehrer viel Mühe. Dieser Umgang mit unstrukturierten Rückmeldungen und eigenwilligen Bewertungen ist der Weg in den Burnout. So ein Lehrer brennt für die Sache, läuft aber Gefahr auszubrennen, wenn er scheinbar wenig begeistert, also entzündet, kann. Das Risiko zum Burnout-Syndrom betrifft immerhin ein Drittel der Lehrer.⁵⁵

Wenn hier von Feedbackkultur gesprochen wird, dann geht das deutlich über die bloße Anwendung einer Technik hinaus. Kultur bezieht sich im eigentlichen Sinn auf die gelebte Haltung einer ganzen Institution. Zu einer Feedbackkultur sind deshalb auch neben dem kollegialen Feedback das Schülerfeedback, das Eltern-/Ausbilderfeedback und das Mitarbeitendengespräch durch die Schulleitung zu zählen. Letzteres ist eher dem Handlungsfeld 4 zuzuordnen und wird hier nicht explizit behandelt.

1.2.15.1 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 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. 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

⁵⁴Vgl. hierzu die ausführliche Dissertation (Tietze, 2010).

⁵⁵ (Bauer, 2008)

Erkenntnis, dass man nicht alleine mit den Herausforderungen ist. Geteiltes Leid ist schließlich halbes Leid weiß schon der Volksmund.

Die persönlichkeitsbezogenen Wirkungen 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 und die Beteiligten nicht an der Gruppendynamik scheitern, sind gewisse Grundregeln und Haltungen zu beachten.

- Es wird sich auf Augenhöhe begegnet. Feedback ist keine Beurteilung.
- Feedback ist subjektiv. Bereits die Schilderung der Situation ist geprägt durch die Perspektive dessen, der sie erlebt hat. Die Äußerungen zur Situation durch die Teilnehmenden sind ebenfalls subjektiv. Jeder weiß etwas anderes, aber keiner weiß es besser. Auch das Ergebnis eines Feedbacks ist subjektiv. Ob jemand etwas durch die Rückmeldung verändern will, ob durch das Feedback etwas gelernt wird, bleibt dem überlassen, der das Feedback empfangen hat.
- Es wird eine Situation reflektiert, nicht eine Person definiert.
- Ein Feedback wird erbeten und ist damit freiwillig. Niemand wird in die Rolle dessen gedrängt, der zu einer Situation ein Feedback erhalten soll.
- Ein Feedback ist so zu geben, dass es nicht verletzt.

Diese Grundregeln zeigen, dass es bedeutsam ist, wie die Gruppe zusammengesetzt ist, die sich einander kollegial berät. Vor allem weil es keinen neutralen Moderator gibt, ist die mögliche zwischenmenschliche Dynamik von Anfang an zu berücksichtigen. Deshalb sollte die Gruppe nicht zu groß sein. Bewährt hat sich eine Größe von 4 -8 Personen. Niemand sollte gezwungen sein, an einer Gruppe zur kollegialen Beratung teilzunehmen. Die Teilnehmenden sollten einander vertrauen, also eine gewisse Sympathie zueinander haben. Als Gefahr muss gesehen werden, dass damit im schulischen Kontext ein gruppendynamischer Prozess in Gang gesetzt wird. Die Frage, wer zu einer kollegialen Beratungsgruppe gehört/ gehören darf, wird unbeabsichtigt auch zur Frage nach dem Ansehen eines jeden Kollegen. Es ist deshalb darauf zu achten, das Kriterium des einander Vertrauens, bzw. der Sympathie bei der Auswahl nicht mit der höchsten Priorität zu versehen. Andere Auswahlkriterien können sein:

- Mischung der Geschlechter oder explizit Zugehörigkeit zu einem Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einem Bildungsgang oder Fachbereich
- Alterszugehörigkeit oder -mischung

Die Methode ist sehr einfach strukturiert und sollte immer gleich ablaufen. Eine zentrale Funktion kommt dem Moderator zu, der in besonderer Weise auf die Einhaltung der Struktur achten muss. Außerdem hängt es von seiner Methodenkenntnis ab, wie die Bearbeitung von „Fällen“ geschehen wird. Ebenfalls sind die Kommunikationsfähigkeiten des Moderators ein Schlüssel für eine gute Beratung. Dennoch muss davor gewarnt werden, einem „Experten“ dauerhaft die Moderation zu übertragen. Die Methode lebt geradezu von den wechselnden Rollen. Die Beratung findet in acht Schritten statt.

1. *Sammlung von Themen und Auswahl:* alle Teilnehmenden erzählen kurz, zu welchen Themen sie eine Beratung haben möchten. Es wäre gut, wenn das visualisiert wird. Die ganze Gruppe einigt sich auf ein Thema.

2. *Bestimmung der Rollen Moderator – Falleinbringer:* Der Moderator ist im weiteren Prozess dafür zuständig, dass die Regeln eingehalten werden. Er ist der Gesprächsleiter. Der Falleinbringer ergibt sich aus der Auswahl des Themas.

3. *Falldarstellung und Formulierung einer Schlüsselfrage:* Der Falleinbringer wird aufgefordert seine Situation aus seiner Perspektive zu schildern. Das ist subjektiv und darf es auch sein. Selbst

wenn ein anderes Mitglied der Beratungsgruppe die geschilderte Situation anders erlebt hat, darf das nicht Gegenstand werden. Da jede Situation verschiedene Beratungsanlässe bietet, muss sich der Falleinbringer für eine Frage entscheiden, die ihm im Zusammenhang seiner Situation wichtig ist. Nur zu dieser einen Frage findet anschließend die Beratung statt. Kann der Falleinbringer gar nicht sagen, was seine Schlüsselfrage ist, kann mit ihm geklärt werden, ob das der Beratungsanlass werden soll. Manchmal ist es in einer unübersichtlichen Situation schon eine große Hilfe, wenn man erfährt, welches eigentlich die Kernfrage ist. Das bringt Struktur in eine problematische Situation, ein erster Schritt zur Lösung.

4. Rückfragen: Es werden Verständnisfragen geklärt. Es geht allerdings nicht darum Fragen zu stellen, die die Schilderung des Falles relativieren würden. Es geht nicht um die Korrektur der erlebten Situation des Falleinbringers, es geht um das Verstehen dessen, was und wie er es erlebt hat.

5. Falleinbringer zieht sich zurück: Dieser Schritt wird nicht in allen publizierten Modellen beschrieben. Er ist aber sehr empfehlenswert. Am besten geschieht das, indem der Falleinbringer sich bewusst aus dem Kreis entfernt aber von außen weiter zuhört. Oft passiert es sonst, dass während der folgenden Beratung der Falleinbringer korrigierende Anmerkungen gibt. Für den Moderator eine schwierige Aufgabe das zu unterbinden und emotional auch für den Falleinbringer nicht ganz einfach, wenn ihm ein Beitrag untersagt wird.

6. Gruppe berät zu einer gemeinsam bestimmten Methode: Der Moderator hat darauf zu achten, dass die Beratung wirklich nur zu der Schlüsselfrage stattfindet. Die Beratungsteilnehmer sprechen am besten in Ich-Aussagen, schließlich geht es um subjektive Lösungsansätze. Der Falleinbringer hört zu und nimmt wahr, welche Aussagen bei ihm zu welchen Assoziationen führen. Es ist empfehlenswert, wenn er mitschreibt.

7. Falleinbringer kommt zurück: Der Falleinbringer gibt der Gruppe eine Rückmeldung, welche Äußerungen er wie empfunden hat. Auf diese Weise erhält jeder einzelne Berater auch ein Feedback zu seiner Lösungsidee. Der Falleinbringer sollte der Gruppe auch mitteilen, wie er seine Schlüsselfrage vorläufig entscheidet. Mit dieser doppelten Rückmeldung profitieren auch die Berater von dem individuellen Fall des Einbringers.

8. Beenden des Beratungsfalls und Eröffnung einer weiteren Runde mit der Auswahl eines weiteren Falls: An dieser Stelle könnte auch der Moderator für seine Moderation ein Feedback von der Gruppe erbitten.

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 damit eine ressourcenschonende Methode. Auch die Gruppenmitglieder die keinen Fall einbringen können „lernen“ am exemplarischen Beispiel, vor allem durch Schritt 7 des Schemas.

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, Ratschlag geben (Wie würde ich das lösen) oder das Kopfstandbrainstorming. Sehr gute Übersichten über unterschiedliche Methoden bieten Lippmann⁵⁶ oder Tietze⁵⁷ an.

⁵⁶ (Lippmann, 2005)

⁵⁷ (Tietze, 2007)

1.2.15.2 Kollegiale Hospitation

Eine besondere Qualität der Lernberatung wird durch Hospitationsgruppen erzielt. Dabei besuchen sich die Mitglieder gegenseitig im Unterricht und reflektieren es anschließend. Durch das unmittelbare Erleben der Situationen wird die Subjektivität des Falleinbringers in der Kollegialen Beratung ausgeschaltet. Die Gruppe sollte in diesem Fall 3-4 Personen umfassen. Die gegenseitigen Besuche sollten jeweils einmal pro Halbjahr stattfinden. Für die Bildung der Gruppen gilt das zur Kollegialen Beratung bereits gesagte,

Die kollegiale Hospitation kann in zwei verschiedenen Prozessen ablaufen.

- **Kriterienorientiertes Feedback:** Der feedbacknehmende Lehrer beschreibt die Schwerpunkte oder Fragen, die bei der Hospitation beachtet werden sollen. Eventuell sind vorher auch die Erwartungen und Indikatoren festzulegen. Der feedbackgebende Lehrer achtet nur auf die vorher festgelegten Punkte. Weitere Wahrnehmungen werden nicht thematisiert.
- **Offenes Feedback:** Der feedbackgebende Lehrer nimmt den Unterricht im Ganzen wahr und beschreibt, was ihm auffällt.

Es ist vorher zu klären, für welchen Prozess sich eine Person entscheidet. Ebenfalls ist vorher zu überlegen, ob es sinnvoll ist, auch die Unterrichtsvorbereitung für das Feedback zu berücksichtigen. Bei dem anschließenden Nachgespräch sollte eine Person als Gesprächsleiter auftreten. Wie üblich bei Hospitationen gibt zunächst der Hospitierte eine Selbsteinschätzung ab, bevor der feedbackgebende Lehrer seine Wahrnehmungen schildert. Gemeinsam können anschließend Verbesserungen überlegt werden. Ergänzend kann es sinnvoll sein, auch die Ergebnisse eines Schülerfeedbacks in dem Gespräch zu berücksichtigen.

1.2.15.3 Schülerfeedback

Auch die Schüler müssen als Experten für das Lerngeschehen im Unterricht anerkannt werden. In mancherlei Hinsicht ist ihre Meinung sogar ernster zu nehmen als die eines Kollegen. Wenn es um die Attraktivität und die Verständlichkeit von Arbeitsmaterialien geht oder bei der Beurteilung der Atmosphäre in der Klasse, dann kann das eigentlich nur ein betroffener Schüler beurteilen. Mit der Bitte um ein qualifiziertes Feedback erhalten Schüler auch einen anderen Stellenwert. Sie werden als Experten ernst genommen. Ihnen wird zugetraut, dass sie kompetent genug sind, eine Beurteilung abzugeben. Ihnen wird vermittelt, dass sie durch ihre Rückmeldung Einfluss nehmen können auf das künftige Lerngeschehen. Damit wird ihr Selbstbewusstsein ebenso gestärkt wie möglicherweise die Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Dazu ist es notwendig, dass die Ergebnisse eines Schülerfeedbacks auch mit den Schülern besprochen werden. Denn natürlich werden nicht alle Rückmeldungen des Feedbacks unmittelbar zu Veränderungen des Unterrichts führen können und dürfen. Zudem erfahren Schüler mehr über die Sichtweisen ihrer Mitschüler. Für die Teamgestaltung eine wichtige Rückmeldung.

Zwar gibt es inzwischen einige Vorlagen für Fragebögen, mit denen ein Schülerfeedback zum Unterricht und zum Lehrer erbeten werden können. Es ist allerdings vorzuziehen, mit einer Schülergruppe konkrete Fragen zu überlegen, zu formulieren und damit die Befragung durchzuführen. Es ist darauf zu achten, dass nur zu solchen Themen ein Feedback erbeten wird, die sich auch wirklich beeinflussen lassen, denn Feedback erzeugt Veränderungserwartungen. Dieses relativ aufwändige Verfahren bietet sich vor allem für Feedbackrunden zum Abschluss eines Schuljahres oder Bildungsganges an.

Für regelmäßige Feedbacks bieten sich andere Formen, wie das Blitzlicht oder eine Punktabfrage oder mittels einer Zielscheibe an.

1.2.15.4 Ausbilder- /Elternfeedback

Diese Form des Feedbacks auf ein konkretes Unterrichtsfach zu beziehen wird sicherlich schwer realisierbar sein. Es wird sich vielmehr um eine Rückmeldung zu einem vollständigen Bildungsgang, bzw. zur Gesamteinstitution handeln. Besonders die Sicht der Kooperationspartner in den Unternehmen, sei es als Ausbildungs- oder Praktikumsbetriebe, ist als Feedback hilfreich und ernst zu nehmen. Das Lernen am Berufskolleg verfolgt schließlich keinen Selbstzweck, sondern hat sich an den Anforderungen der Wirtschaft zu orientieren. Ein Feedback aus dieser Perspektive im Zusammenspiel mit den bereits beschriebenen Feedbacks ergibt eine umfassende Basis für die sinnvolle Gestaltung von Lerninhalten und –umgebungen.

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.

Beck, Reinhilde und Birkle, Waltraud. Der LernCoach. Material- und Methodensammlung Lern- und Selbstmanagement. [Online] Interaktive Medien Verlag. [Zitat vom: 29. 8 2011.] <http://im-verlag.de/demo/demolc/th00/index.htm>.

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>.

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

Blum, Heike und Beck, Detlef. 08. Von Tätern zu Helfern. Mobbing in der Schule. *UGB-Forum.* 08, 2, S. 62-64.

Blum, Heike; Beck, Detlef; fairaend Köln (Hrsg.). 2011. *Seminarmaterial NO BLAME APPROACH.* 3. leicht überarbeitete Auflage. Köln : fairaend, 2011.

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>.

Ebner, Peter H. und Fritz, Sabine. 2005. *Berufswahl Das will ich - das kann ich - das mach ich. Lebensplanungspielerisch ausprobieren.* Mülheim an der Ruhr : Verlag an der Ruhr, 2005.

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

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.

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.

Herold, Cindy und Herold, Martin. 2011. *Selbstorganisiertes Lernen in Schule und Beruf.* Weinheim und Basel : Beltz Verlag, 2011.

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

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.

Köck, Michael; Stein, Margit (Hrsg.). 2010. *Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf. Voraussetzungen und Hilfestellungen.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt, 2010.

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

Lahniger, Paul. 1998. *Leiten, präsentieren, moderieren. Lebendig und kreativ.* Münster : Ökoptopia Verlag, 1998.

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

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.

Mayer, Christian. 2010. *Mit Fokus-Karten zum Ziel. Ein Navigationssystem für Psychotherapeuten und Coaches*. Paderborn : Junfermannsche Verlagsbuchhandlung, 2010.

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.

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.

Schabacker-Bock, Marlis und Marquard, Markus. 2005. *Von der Schule in den Beruf. Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen*. [Hrsg.] ZaWiW, Universität Ulm JAZz. Neu-Ulm : AG SPAK Bücher, 2005.

Schmidt, Thomas. 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.