

Beziehungsgestaltung

als Instrument der individuellen Förderung

Autoren: Elke Böer
Cornelia Müller
Thomas Ohlhauser

August 2011

Beziehungsgestaltung als Instrument der individuellen Förderung

Wer sich wohl fühlt, lernt besser!

Eine gute Beziehung zu der Lerngruppe und zu den Lehrpersonen ist grundlegend für erfolgreiches Lernen! Winfried Palmowski, ein systemischer Pädagoge, sagt in seinem Vortrag zum Jahrestreffen der Deutschen Gesellschaft für Systemische Pädagogik 2010: „Gelingender Unterricht basiert auf gelingenden Beziehungen!“ (W. Palmowski, Lehren, lernen und begleiten in heterogenen Lerngruppen, <http://www.dgsp.org/index.htm> 23.11.2010).

Was für das Lernen im Allgemeinen gilt, gilt verstärkt für die individuelle Förderung und Lernbegleitung. Sie ist gar nicht denkbar ohne eine gute Beziehung innerhalb der Lerngruppe und zwischen Lehrperson und Lerngruppe. Von der Beziehungskompetenz von Lehrerinnen und Lehrern sind Unterrichtsklima, Lernumgebung und damit der individuelle Lernerfolg maßgeblich abhängig.

In seinem Lehrbuch bezeichnet Kersten Reich Lehrende als Beziehungsdidaktiker. Sie sollten die folgenden Kompetenzen haben oder entwickeln:

- „Eine Freude am menschlichen Kontakt, eine Offenheit für solche Kontakte und ein dialogisches Verhalten in der Kommunikation
- Die Fähigkeit zur Anerkennung und Wertschätzung anderer in dieser Kommunikation, was insbesondere bedeutet, anderen Anerkennung im Blick auf ihre und nicht die eigenen Voraussetzungen zu geben. Dazu ist ein eigener hoher Selbstwert erforderlich.
- Geduld und Durchhaltevermögen, weil in pädagogischen Prozessen fast nie etwas schnell und mechanisch geschieht.
- Die Bereitschaft zur Förderung und Unterstützung anderer, weil dies das wesentliche Kernziel aller pädagogischen Berufe ist.
- Die Bereitschaft zur eigenen Weiterentwicklung, weil auch der Pädagoge nicht ohne Krisen und Entwicklung bleiben kann.
- Eine forschende und neugierige Einstellung zu allem, was auf der Beziehungs- und Inhaltsseite erscheint, weil nur darüber eine mechanische Routine vermieden werden kann.
- Fantasie in der Gestaltung einer anregenden Lernumgebung, um Langeweile für andere und für sich zu vermeiden.
- Fachliche Kompetenz und inhaltlicher Forscherdrang, um hinter die Oberflächlichkeit der Stoffvermittlung zu blicken und den Sinn der Inhalte zu ergründen.“
(Kersten Reich⁴ 2008), 21f.)

Wie eine Illustration dieser Kompetenzen wirken die Äußerungen von Albert Camus über seinen Lehrer und dessen Beziehung zur Klasse. " In Monsieur Germain's Klasse fühlten sie (die Kinder) zum ersten Mal, dass sie existierten und Gegenstand höchster Achtung waren: Man hielt sie für würdig, die Welt zu entdecken."

Nach der Verleihung des Nobelpreises 1957 schreibt er seinem Lehrer: "Ohne Sie, Ihre liebevolle Hand, die sie dem armen kleinen Kind, das ich war, gereicht haben, ohne Ihre Unterweisung und Ihr Beispiel wäre nichts von alledem geschehen."

Und sein Lehrer antwortet: " Der Pädagoge, der seinen Beruf gewissenhaft ausüben will, lässt keine Gelegenheit verstreichen, seine Schüler, seine Kinder kennenzulernen, und sie

bietet sich ständig. Eine Antwort, eine Geste, eine Haltung sind äußerst aufschlussreich. Ich glaube also, den netten kleinen Kerl, der du warst, gut zu kennen, und das Kind enthält oft im Keim den Mann, der es werden wird. "(Christa Hubrig (2010), 231f.)

Warum ist die Beziehungsgestaltung beim Lernen so wichtig, und was brauchen Lehrpersonen, damit sie die nötigen Kompetenzen entwickeln können?

Der folgende Text erläutert als theoretische Grundlage das Menschenbild der humanistischen Psychologie und des Konstruktivismus und verweist auf die Erkenntnisse der Neuropsychologie, die die Rolle der Gefühle beim Lernprozess nachgewiesen hat.

Er zeigt, an welchen Merkmale man eine günstige Lernumgebung erkennen kann, wie Kommunikation in der Schule gelingen kann und gibt schließlich konkrete Anleitungen, wie Elemente guter Beziehungsgestaltung anhand von dreizehn Arbeitsblättern geübt werden können.

Der Anhang enthält neben der Literaturliste mit den zitierten Quellen, empfohlener Literatur und Links ein Verzeichnis der Arbeitsblätter und die dreizehn Arbeitsblätter als Fortbildungsmaterial.

1. Grundlage der Beziehungsgestaltung: Das Menschenbild der humanistischen Psychologie und des Konstruktivismus

Eine gute Grundlage für die Beziehung zwischen Lehrpersonen und Schülerinnen und Schülern sind die Grundannahmen der humanistischen Psychologie und des Konstruktivismus. Sie betonen die Eigenständigkeit von jedem Menschen und gleichzeitig seine Einbettung in soziale Beziehungen. Sie sind ein Instrument, mit dem die Wertschätzung in Beziehungen gemessen werden kann. Daher sollen sie hier aufgelistet werden:

- Jeder Mensch gestaltet als freies Individuum sein Leben aktiv, denkt über sich selbst nach und steht in ständigem Austausch mit seiner Umwelt.
- Jeder Mensch strebt nach Ziel- und Sinnorientierung.
- Jeder Mensch strebt nach Wachstum und Selbstverwirklichung.
- Jeder Mensch kann frei wählen und trägt für seine Wahl die Verantwortung.
- Jeder Mensch bestimmt selbst den Grad der Beeinflussung von außen.
- Jeder Mensch befindet sich in einem funktionierenden System, in dem er ständig interagiert.
- Der Mensch ist eine Körper-Geist-Seele-Einheit. Alle Größen beeinflussen sich gegenseitig.
- Jeder Mensch strebt einerseits nach Autonomie und andererseits nach sozialer Interdependenz.
- Jeder Mensch konstruiert sich seine, für ihn geltende, subjektive Wirklichkeit.
- Jeder Mensch konstruiert sein Wissen selbst.
(vgl. W.Pallasch/ U.Hameyer (2008), 83 f.)

Lernen geschieht immer im Leben, und es gelingt besonders gut, wenn „inneres Begehren, Spiegelung in anderen (Anerkennung), hohe Selbsttätigkeit (learning by doing) und Selbstbestimmung (Realisierung eigener Bedürfnisse) ineinander greifen. (K. Reich, a.a.O., 221)

Wenn wir als Lehrpersonen diese Postulate ernst nehmen, fördern wir in der Schule und im Unterricht, dass Schülerinnen und Schüler sich als selbstwirksam erleben können, dass sie selbstbestimmt ihre Autonomie entwickeln können und sich in guten Strukturen unterstützt und geborgen fühlen. Wir Lehrpersonen gestalten Lernumgebungen, " in denen Raum und Zeit für selbst entdeckendes Lernen ist. Auf diese Weise erworbenes Wissen wird gut behalten, es steigert das Kompetenzgefühl des Lernenden und bereitet Lernlust." (Christa Hubrig, (2010), 94).

Individuelle Förderung heißt in diesem Kontext: respektvoll kommunizieren, Unterstützung bei den Schwächen anbieten und gleichzeitig die Selbstwahrnehmung auf die vorhandenen Stärken (Ressourcen) lenken. Durch regelmäßige Rückmeldungen über individuelle Fortschritte und Leistungsbeurteilungen in Bezug auf die früheren Leistungen (individuelle Bezugsnorm) wird die Motivation der Schülerinnen und Schüler gefördert.

2. Die Erkenntnisse der Neurobiologie: Die Bedeutung der Gefühle für den Lernprozess

„Locations have Emotions“

Neue Informationen werden zuerst im Ultrakurzzeitgedächtnis gespeichert. Wie der Name sagt, ist die Speicherungszeit äußerst begrenzt. Wenn viele Assoziationsmöglichkeiten beim Lerner angesprochen werden, entstehen Verknüpfungen, die die Informationen mit Bedeutung verbinden und für den Kurzzeit- und Langzeitspeicher aufbereiten. Für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess ist es notwendig, möglichst viele Verknüpfungen zu ermöglichen. Auch das situative Lernumfeld während des Aneignungsprozesses und die jeweilige Befindlichkeit des Lerners (Stimmung, Einsichten, Interesse) werden mit den Informationen verbunden. Eine offene, sichere und vertraute Lernumgebung fördert die Speicherbereitschaft und damit das Lernen (vgl. Pallasch/ Hameyer (2008), 44).

„Denken braucht nicht nur den Kopf!“ - Somatische Marker

Im Gehirn ist unter anderem die Fähigkeit der Körperwahrnehmung lokalisiert. Diese läuft im Hintergrund aller geistigen Operationen und verknüpft Wahrnehmung mit Körperwahrnehmung. Sie begleitet neue und erinnerte Vorstellungsbilder und markiert sie als angenehm oder unangenehm. Diese somatischen Marker sind nach Damasio Grundlage menschlicher Entscheidungen, ohne dass wir uns ihrer bewusst sind. Sie treffen Vorentscheidungen, lenken unsere Aufmerksamkeit auf Wichtiges und warnen vor Dingen, mit denen wir bereits schlechte Erfahrungen gemacht haben. (vgl. P. Decker Neueste Erkenntnisse der Neurowissenschaften bezüglich des Lernens und ihre Bedeutung für die Pädagogik. Kiel: Christian-Arlbrechts-Universität zu Kiel, Philosophische Fakultät 2006 (unveröffentlichte Diplomarbeit), S. 63, zitiert bei Pallasch/Hameyer (2008), 47)

Vergangene Ereignisse werden also in ihrer emotionalen Bedeutung im Gehirn vernetzt und an unterschiedlichen Körperregionen somatisiert (z. B. wichtige, nicht bestandene Prüfung = Magenkrampf). In Lerngruppen gibt es eine Vielzahl von individuellen Vernetzungsmustern. Daher sollte eine Lehrperson viele Möglichkeiten haben, um die Beziehung so zu gestalten, dass den Lernenden die Vernetzung erleichtert wird. Gefühle von Sicher-

heit, Angstfreiheit, Geborgenheit und Vertrautheit sind wichtige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess. (vgl. Pallasch/ Hameyer (2008), 47)

Lust und Belohnung beim Lernen

Der Nucleus accumbens - auch Lust - und Belohnungszentrum genannt - entscheidet im Vermittlungsprozess, welche neuen Informationen aufgenommen oder abgelehnt werden, indem Synapsen über den Neurotransmitter Dopamin verstärkt werden oder nicht. „Ist der Vermittler selbst von den Inhalten begeistert, also selbst interessiert und engagiert, dann stimuliert er seinen Nucleus accumbens. Sein Engagement und seine Motiviertheit (erkennbar an seinen Verhaltensweisen im Vermittlungsprozess) überträgt er (bzw. sich) auf den Lerner. Dieser wiederum stimuliert (unbewusst) seinen Nucleus accumbens. Roth (vgl.2004) stellt daher zu Recht die Motiviertheit, die Glaubwürdigkeit und die Authentizität des Vermittlers als den zentralen Faktor im Vermittlungsprozess heraus.“ (Pallasch/ Hameyer (2008), 55 f., darin zitiert: G.Roth, Warum sind Lehren und Lernen so schwierig? In: Zeitschrift für Pädagogik 2004, Heft 4)

Authentizität der Lehrperson

Im künstlichen sozialen Zwangsaggregat Unterricht wird vom Vermittler Authentizität erwartet. Neueste Ergebnisse der Burnout-Forschung (Pallasch/ Hameyer (2008), 74, Verweis auf: I.Rösing, Ist die Burnoutforschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung (2003) Heidelberg: Asanger) zeigen, dass zwischen gezeigten Emotionen und tatsächlichen Gefühlen häufig eine große Dissonanz besteht. Lehrerinnen und Lehrer können ihre Gefühlswahrnehmung schärfen und lernen, ihre Gefühle angemessen zu äußern (zum Beispiel in der Supervision, in kollegialen Beratungsgruppen oder durch kollegiales Feedback). Dadurch erlangen sie Authentizität und werden ein gutes Rollenmodell für Schülerinnen und Schüler.

3. Merkmale einer günstigen Lernumgebung

Eine günstige Lernumgebung fördert das Lernen der gesamten Gruppe, daher beginnt jede individuelle Förderung bei der Gestaltung der Umgebung, in der Lernen erfolgen soll.

Schon im "normalen" Unterricht kann der Möglichkeitsraum für neue Lernerlebnisse eröffnet werden. Christa Hubrig (Christa Hubrig (2010) Heidelberg: Auer, 122) nennt acht Merkmale:

- "mittlerer Leistungsdruck ("Eustress")
- klare Aufgabenstellung und Leistungsanforderungen
- klare Belohnungsstruktur
- Gerechtigkeit und Begründung von Belohnung und Tadel
- sparsames, zeitnahe und variables Lob
- Überzeugungskraft und Begeisterungsfähigkeit des Lehrenden
- zeitnahe Bewertung der Leistung
- Eingehen auf die individuelle Bedürfnis- und Motivationsstruktur der Schüler."

Der letzte Punkt ist sicher der schwierigste, muss ich doch zunächst Bescheid wissen über die individuelle Bedürfnis- und Motivationsstruktur meiner Schülerinnen und Schüler. Hier sind Instrumente nötig für individuelle Rückmeldungen (von Lernenden an die Lehrperson und umgekehrt) im Gespräch oder in Form von Fragebögen. In einzelnen Unterrichtsphasen können Zeitpuffer für kurze Gespräche genutzt werden. Beratung kann dann selbstverständlicher Bestandteil des Unterrichts sein.

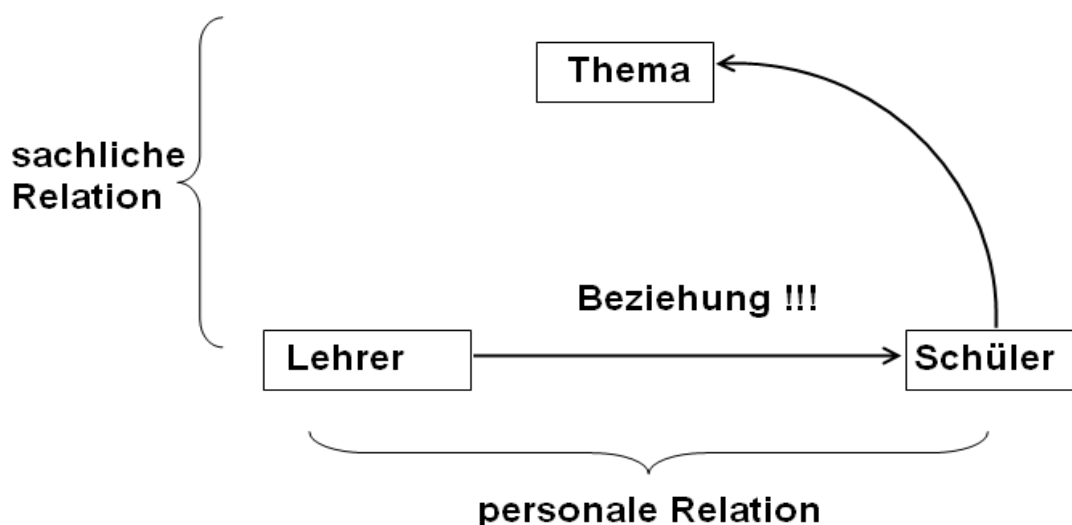
Das Ziel sollte sein, „ein grundsätzliches Lernklima zu schaffen, das sich auf Anerkennung, wechselseitige Entwicklung und kommunikative Kompetenz stützen kann“ (K. Reich (⁴2008), 31) Dafür ist es erforderlich, dass jeder Beteiligte sich selbst schätzt und dass die gegenseitige Wertschätzung Grundlage der Beziehungen ist, weil in einer solchen Atmosphäre Fehler besser akzeptiert werden können und Menschen eher bereit sind, ihr Verhalten zu ändern.

Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler einer Klasse und der Vergleich dieser Rückmeldungen mit meiner Selbsteinschätzung als Lehrperson fördern meine Wahrnehmungsfähigkeit und tragen zum guten Unterrichtsklima bei. Der Linzer Diagnosebogen (<http://ius.uni-klu.ac.at/projekte/ldk/reflexionsinstrument.php>, 3.5.2011) ist dafür hilfreich.

Schließlich sollten auch Lehrende anerkennen, dass sie sie nicht besser als Lernende wissen,

- „wie jeder Lerner am erfolgreichsten lernt;
- welcher Lernstoff auf Dauer hält, was er verspricht;
- welche Beziehungen am Ende die besten und richtigen sind;
- wer die Beste in der Klasse „ist“; aus wem was „erfolgreich“ später werden wird.“ (Kersten Reich(⁴2008), 39)

4. Kommunikation in der Schule



Lehrer sollten sich nicht länger auf Ihren Fachunterricht beschränken, sondern in echte Beziehungen zu ihren Schülerinnen und Schülern treten. Für eine Zielerreichung muss demnach zunächst eine Beziehung hergestellt werden. Sachlich kann erst gearbeitet werden, wenn die Beziehung vorhanden ist. Zunächst muss daher Vertrauen erreicht werden. Dies geschieht über small talk, Humor, allgemein Interessantes (Was ist im Sport geschehen? Wie geht es in der Familie? Wie war es in den Ferien/am Wochenende? ...) Diese Art von Einstieg braucht nicht allzu sehr ins Private abzugleiten. Es ist aber darauf zu achten, dass man ins Gespräch kommt, ohne unmittelbar mit der „Tür ins Haus zu fallen“.

Wenn erst einmal eine Beziehung hergestellt ist, was man am „Klima“, an der Atmosphäre, am Grad der „Lockerheit“ und „Entspanntheit“ der Gesprächspartner bemerken kann, lassen sich die „hard facts“ umso besser besprechen.

In diesem Kommunikationsmodell von Schule werden die Schülerinnen und Schüler über die Beziehungsebene zu den Themen bzw. Inhalten geführt. Der Lehrer/ die Lehrerin achtet stets auf die Ausgestaltung der Beziehungsebene.

Lehrer-Sein ist ein helfender Beruf: den Schülerinnen und Schülern beim Lernen zu helfen ist mehr als nur „Inhalte zu vermitteln“. Ein freundlicher Kontakt zwischen Lehrpersonen und Schülerinnen und Schülern zählt zu den Grundlagen des Lernens. Die menschliche Beziehung festigt in Schülerinnen und Schülern den Lernwillen und verhilft zu Zufriedenheit. Lernende strengen sich mehr an, wenn sie mit einem persönlichen Wort angesprochen werden und sie die Lehrer anerkennen. In diesem Kontext sorgen Lehrpersonen für klare Strukturen, in denen alle gut lernen können – und die Lernenden unterstützen den Lehrer/ die Lehrerin, indem sie die Lernordnung einhalten.

Beispiel: Unterrichtseinstieg



Der Lehrer bittet die Schüler zu sich noch vorne. In relativer lockerer Atmosphäre begrüßt er sie, redet ein paar einzelne Schüler auch direkt an (Beispielsweise: Wie es geht, ob alles in Ordnung ist) und beginnt dann mit seiner Motivations- bzw. Informationsphase. Auch bei Schülerpräsentationen empfiehlt sich diese Vorgehensweise. Die Schülerinnen und

Schüler sind durch diese Art Form der Kommunikation nicht abgelenkt und befinden sich mit dem Lehrer auf einer Ebene.

Beispiel: Schüler als Assistenten



Es muss nicht immer die Zuwendung der Lehrperson sein, die weiterhilft – Schülerinnen und Schüler können durchaus adäquate Berater ihrer Mitschüler sein: Banale Fragen stellen sich meist leichter, Mitschüler wählen manchmal andere Erklärungsansätze. Insofern sollte man Schülerinnen und Schüler nicht unterschätzen, sondern bewusst als Assistenten anerkennen. In diesem Kontext empfiehlt es sich pro Fach 2 Schülerassistenten zu bestimmen. Die Schülerinnen und Schüler unterstützen die Lehrperson bei der Individuellen Förderung der Mitschüler.

Ziele:

- Die Schüler lernen Verantwortung zu übernehmen,
- Stärkung und Förderung der Kommunikation zwischen den Schülern
- Positive Beeinflussung des Umgangs der Schüler untereinander
- Positives Unterrichtsklima und Stärkung der Beziehung zwischen Lehrer und Schüler

5. Elemente guter Beziehungsgestaltung: Arbeitsblätter und Übungen

Eine gute Beziehung zwischen Lehrperson und Schülerinnen und Schüler zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass der Kontakt auf der menschlichen Ebene wertschätzend bleibt, auch wenn die Lehrperson Kritik übt, Rückmeldungen über eine schlechte Leistung gibt, Grenzen setzt oder Konflikte austrägt. Individuelle Förderung gelingt, wenn die Beziehung stimmt.

Die **Grundhaltung** der Offenheit kann geübt werden. Die Übungen auf den **Arbeitsblättern 1 und 2** regen dazu an, Hemmungen zu überwinden und geben Anstöße zum Kennenlernen. Außerdem sensibilisieren sie für körpersprachliche Beziehungssignale. Die Übung auf Arbeitsblatt 2 zeigt, wie gute Beziehungen untereinander durch aufmerksames Zuhören gefördert werden können. Sie eignet sich auch für Gruppen, die sich schon etwas besser kennen und fördert den Zusammenhalt und das gute Klima in der Klasse.

Neben der Grundhaltung ist eine gute **Rollenidentität und Auftragsklärung** der Lehrperson eine wichtige Voraussetzung für eine gute Beziehung zwischen Lehrperson und Klasse. Dafür eignet sich das transaktionsanalytische Konzept des Dreiecksvertrags, das im **Arbeitsblatt 3** beschrieben wird. Mit seiner Hilfe können die gegenseitigen Erwartungen und Wünsche geklärt werden. Förderung kann nur dann gelingen, wenn der Schüler/die Schülerin sie selbst wünschen. Es empfiehlt sich daher, immer wieder Einverständnis über die Ziele herzustellen und die Verantwortungsübernahme zu klären.

Bei der **Kommunikation** im Unterricht und im Einzelgespräch sind alle Techniken hilfreich, die dafür sorgen, dass die gegenseitige Wertschätzung auch bei Konflikten erhalten bleibt. „Je kongruenter und dialogischer Beziehungen gestaltet werden, je mehr kommunikative Kompetenzen aktiv entwickelt und geleistet werden, desto wahrscheinlicher ist auch eine gelungene Inhaltsvermittlung“. (K. Reich (2008), 104).

Die Arbeitsblätter **4 bis 9** geben Anregungen für die Gestaltung von wertschätzenden dialogischen Beziehungen. Bei der Äußerung von Kritik ist die **Unterscheidung** zwischen **Beobachtungen** und **Deutungen (Arbeitsblatt 4)** nützlich. Kommunikative Techniken, die im Gespräch hilfreich sein können, sind das **aktive Zuhören (Arbeitsblätter 5-7)** und **Ich-Botschaften (Arbeitsblatt 8)**. Für eine Kritikäußerung empfiehlt sich ein ritualisierter Ablauf, den das **Arbeitsblatt 9 „Ärgermitteilung“** erläutert.

Stärkenorientierung und Offenheit für eine positive Sicht erleichtert mir als Lehrperson die Beziehungsgestaltung. Das **Arbeitsblatt 10** „Produktiver Umgang mit Schwächen (Reframing)“ demonstriert, wie eine als negativ empfundene Eigenschaft oder Handlung als Stärke verstanden werden kann. Vielleicht zeigt sich, dass eine vermeintliche Schwäche einer Schülerin/ eines Schülers eine Stärke enthält, die für die Förderung genutzt werden kann. Im **Arbeitsblatt 11** wird ein Weg aufgezeigt, wie mit Hilfe von positiven Formulierungen Ziele konkret benannt werden können. Durch das Kennen und Benennen dieser Ziele kann die tatsächliche Umsetzung erleichtert werden.

Zahlreiche Beispiele für Arbeitsblätter zur Selbstbeobachtung, die geeignet sind, die **Eigenverantwortlichkeit** von Schülerinnen und Schülern für ihren Lernprozess zu fördern, finden sich im Internet.

Wir nennen exemplarisch die Broschüre der Senatsverwaltung Berlin für Bildung, Wissenschaft und Forschung „Bildung für Berlin- Selbstständige Arbeit im mündlichen Unterricht“ (<http://www.waldoberschule.de/pdf/Selbstbeurteilungsbogen.pdf>; Zugriff am 23.11.2010).

Solche Selbstbeurteilungsbögen können Grundlage der **Beratung** bei einem Diagnose- und Fördergespräch sein. Die Lehrperson kann ihren Eindruck mit dem der Schülerin/des Schülers vergleichen und erhält wichtige Informationen, die für die gezielte Förderung genutzt werden können. Die Ergebnisse von Leistungsmessungen werden mitgeteilt, der Förderbedarf wird ermittelt, und es werden Zielvereinbarungen festgelegt.

Für jede Art eines Beratungsgesprächs eignen sich die „Türöffner“ als Unterstützung des Gesprächsflusses (**Arbeitsblatt 12**).

Eine sinnvolle Struktur für Diagnose- und Fördergespräch stellt der detaillierte Ablaufplan mit Formulierungsvorschlägen auf **Arbeitsblatt 13** (zum Ablaufplan vgl. Hennig/ Ehinger (³2006), 95-103, 146; Schnebel (2007), 138-143) dar. Zur Übung eignen sich Rollenspiele (**Arbeitsblatt 14**).

Literatur

Balgo, Rolf/ Lindemann, Holger (Hrsg.) (2006): Theorie und Praxis systemischer Pädagogik. Heidelberg: Carl-Auer Verlag

Bauer, Joachim (²2007): Lob der Schule. Hamburg: Hoffmann und Campe

Bauer, Joachim (¹¹2007): das Gedächtnis des Körpers. München/ Zürich: Piper

Gührs/ Nowak (⁵2002) : Das konstruktive Gespräch. Meezen: Limmer. Verlag

Hennig, Claudius und Ehinger, Wolfgang (³2006): Das Elterngespräch in der Schule- Von der Konfrontation zur Kooperation. Donauwörth :Auer Verlag

Hennig, Claudius und Knödler, Uwe (2007): Schulprobleme lösen-Ein Handbuch für die systemische Beratung. Weinheim : Beltz Verlag

Hubrig, Christa (2010): Gehirn, Motivation, Beziehung- Ressourcen in der Schule/Systemisches Handeln in Unterricht und Beratung. Heidelberg: Carl-Auer Verlag

Miller, Reinhold (⁴2003): Beziehungsdidaktik. Weinheim/ Basel: Beltz Verlag

Molnar, A. und Lindquist, B (⁷2002): Verhaltensprobleme in der Schule- Lösungsstrategien für die Praxis. Dortmund : Borgmann

Pallasch, Waldemar/ Hameyer, Uwe (2008): Lerncoaching- Theoretische Grundlagen und Praxisbeispiele zu einer didaktischen Herausforderung. Weinheim/München: Juventa Verlag

Palmowski, Winfried (⁶2007): Der Anstoß des Steines-Systemische Beratung im schulischen Kontext, Ein Einführungs- und Lernbuch. Dortmund: borgmann

Paradies, Liane/ Linser, Hans Jürgen/ Greving, Johannes (³2009): Diagnostizieren, Fordern und Fördern. Berlin: Cornelsen Verlag

Prior, Manfred/ Winkler, Heike (²2010): MiniMax für Lehrer, 16 -Kommunikationsstrategien mit maximaler Wirkung. Weinheim/Basel: Beltz Verlag

Reich, Kersten (⁴2008): Konstruktivistische Didaktik - Lehr- und Studienbuch mit Methodenpool. Weinheim/ Basel: Beltz Verlag

Schnebel, Stefanie (2007): Professionell beraten, Beratungskompetenz in der Schule.
Weinheim/Basel: Beltz Verlag

Links

Bauer, Joachim : Schaubild Beziehungsgestaltung auf dem Lehrerinnenfortbildungserver,
Quelle:
http://lehrerfortbildung-bw.de/allgschulen/alle/thementage_bbbb/inhalte/f_2/03.htm
(Zugriff am 19.04.11)

Linzer Diagnosebogen, Quelle:
<http://ius.uni-klu.ac.at/projekte/ldk/reflexionsinstrument.php>,
(Zugriff am 3.5.2011)

Selbstbeurteilungsbögen, Quelle:
<http://www.waldoberschule.de/pdf/Selbstbeurteilungsbogen.pdf>
(Zugriff am 23.11.2010)

Palmowski, W., Lehren, lernen und begleiten in heterogenen Lerngruppen, Quelle:
<http://www.dgsp.org/index.htm> (Zugriff am 23.11.2010)

Verzeichnis der Arbeitsblätter

Thema	Übung	Nummer	Seite
Grundhaltung	Willkommen	1	13
	Lebenslauf-Hobby-Traumurlaub	2	14
Rollenidentität und Auftragsklärung	Das Vertragskonzept der Transaktionsanalyse	3	16
Kommunikation	Trennung von Wahrnehmung und Deutung	4	18
	Aktiv Zuhören 1: In Beziehung bleiben - Gefühle respektieren	5	19
	Aktiv Zuhören 2: Gefühle in Worte fassen	6	21
	Aktiv Zuhören 3: Unterschiedliche Themen heraushören	7	22
	Wertschätzend Rückmeldung geben: Ich-Botschaften	8	23
	Feedback geben: wertschätzend Ärger äußern	9	24
Stärkenorientierung	Produktiver Umgang mit Schwächen (Reframing)	10	25
	Positive Formulierungen	11	26
Beratung	Türöffner für Gespräche	12	27
	Förder- und Zielvereinbarungsgespräche	13	28
	Förder- und Zielvereinbarungsgespräche im Rollenspiel	14	30

Arbeitsblatt 1

Grundhaltung: Willkommen

<p>Voraussetzungen</p>	<p>So gut wie keine, evtl. Tafel für Stichworte als Impuls.</p> <p>Allerdings muss die Übung sorgfältig vorbereitet werden. Sie funktioniert dann besonders gut, wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer beisammen sind, die sich zumindest teilweise nicht oder nicht besonders gut kennen.</p> <p>Zeitdauer etwa 15 Minuten</p>
<p>Ziele</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Überwindung von Hemmungen und Unsicherheiten, ➤ Small Talk üben, ➤ Sich vorstellen üben, ➤ Sich auf Fremdes und/oder (zunächst) Unangenehmes einlassen.
<p>Ablauf</p>	<p>Zunächst ist eine Einführung in einige wichtige Kommunikationsregeln vorzunehmen. Es wird darauf hingewiesen, dass es besonders ankommt auf den Blickkontakt und eine offene Körperhaltung. Wie teile ich einem Menschen mit, dass ich ihn willkommen heiße? Das kann demonstriert und gezeigt werden.</p> <p>Danach geht es gleich an die praktische Arbeit. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer stehen auf; Stühle und Tische werden an die Seiten gestellt, damit genügend Platz vorhanden ist. Jetzt sucht sich jeder einen oder zwei GesprächspartnerInnen. Man stellt sich mit Handschlag vor (zumindest Vorname und Name). Danach führt man ein möglichst ungezwungenes Gespräch, im Stehen und ohne die Hände zu verstecken oder sich irgendwo festzuhalten. Nach ca. drei bis vier Minuten, auf ein Zeichen der Leitung (z. B. vernehmliches Klatschen) muss man sich neue Gesprächspartner suchen. Nach weiteren drei bis vier Minuten wird erneut geklatscht, und ein neuer Kennenlern-Durchgang wird eröffnet.</p>

Arbeitsblatt 2

Grundhaltung: Lebenslauf – Hobby – Traumurlaub

<p>Voraussetzungen</p>	<p>So gut wie keine. Bestenfalls für ein paar Stichworte eine Tafel.</p> <p>Die Übung ist für nicht wenige anspruchsvoll, auch wenn das nicht von vornherein erkannt wird. D.h. gegebenenfalls muss ermuntert und unterstützt werden. Die Auswertungsfragen am Schluss der Übung sind ebenfalls mitunter nicht einfach zu erörtern. Bei geschickter und „lockerer“ Vorgehensweise sind sie aber sehr zielführend.</p> <p>Je nach Teilnehmerzahl muss auf jeden Fall eine Stunde Zeit eingeplant werden.</p>
<p>Ziele</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Überwindung von Hemmungen und Unsicherheiten, ➤ Zuhören lernen (nicht von vornherein offenkundig), ➤ Vor einer Gruppe sprechen, ➤ Zumindest 2 kommunikationspsychologische Wirkungen (Vorgänge) kennen lernen.
<p>Ablauf</p>	<p>Zunächst wird darauf hingewiesen, dass man eine Kennenlernübung vorhat, jedoch über die damit angestrebten Ziele nichts weiter sagen will. Danach werden folgende Stichworte an die Tafel geschrieben:</p> <p>Lebenslauf – Hobby – Traumurlaub</p> <p>Es wird nun erklärt, dass immer zwei zusammengehen sollen. Zunächst erzählt der eine dem anderen einiges aus seinem bisherigen Leben (Alter, wo geboren, wo aufgewachsen, Zahl der Geschwister, ...), dann berichtet er von seinem Hobby und – unterstellt es wäre Zeit und Geld zur Genüge vorhanden – was sein Traumurlaub wäre. Anschließend kommt der andere zum Zuge und berichtet über Biografisches, sein Hobby und seinen möglichen Traumurlaub. <i>(Bitte im Vorfeld darauf aufmerksam machen, dass das, was man sagt, möglicherweise auch noch von anderen gehört wird. Deshalb sollen nur Dinge gesagt werden, die man auch öffentlich mitteilen würde).</i></p> <p>Zeitvorgabe für jedes Paar: max 10 Minuten. Wer zuhört, soll dies aufmerksam tun. Es ist aber nicht erlaubt, sich Notizen zu machen.</p> <p>Nach dieser Phase kommen alle in einem Stuhlkreis zusammen. Jetzt muss die Aufgabenstellung benannt werden: Wer zugehört hat, muss sich hinter (!) seinen Gesprächspartner stellen und in</p>

dessen Namen und zwar in Ich-Form der ganzen Gruppe ein wenig aus seinem Leben, etwas über sein Hobby und seinen Traumurlaub erzählen. Die Aufgabe aller anderen ist lediglich zu beobachten. Und zwar denjenigen, der spricht und vor allem denjenigen, über den in „Ich-Form“ gesprochen wird. Wozu das gut sein soll, wird noch nicht gesagt. Es kommen alle an die Reihe.

Danach fragt die Lehrperson, welche Ziele wohl mit der Übung erreicht werden sollen und nutzt die Antworten zur Reflexion der Übung.

Zuhören ist durchaus eine Kunst! Jemandem seine Aufmerksamkeit zu schenken und die Dinge, die gesagt werden, zu erfassen, gelingt nicht von selbst. Gespräche erfordern Aufmerksamkeit und Konzentration.

Wenn über jemanden etwas Falsches oder Verzerrtes ausgesagt wird, reagiert man i.d.R. sofort (außer es geht um einen Mächtigen, der am längeren Hebel sitzt und dem zu widersprechen man sich nicht traut). Aber prinzipiell ist es jedem Menschen eigen, dass er gleich reagieren will, wenn etwas über ihn gesagt wird, das nicht stimmt oder das er anders sieht. Hier kann bereits darauf hingewiesen werden, wie rasch Streit oder Missstimmung allein durch oberflächliche oder wenig bedachte Aussagen entstehen können.

Häufig kann man erleben, dass Menschen, über die etwas Richtiges und zudem etwas gesagt wird, mit dem sie sich besonders identifizieren, beginnen zu strahlen. D.h. wenn die Interessenlage eines Menschen getroffen wird, ist es ein Leichtes, ihn für sich einzunehmen. Es ist sehr wichtig für Menschen, dass sie erleben, wie andere ihre besonderen Anliegen verstehen und aufnehmen, vielleicht sogar positiv würdigen. Das führt zu guten Beziehungen und gibt dem einzelnen Menschen ein hohes Maß an Motivation.

Arbeitsblatt 3

Rollenidentität und Auftragsklärung: Das Vertragskonzept der Transaktionsanalyse

Ein Vertrag im Sinne der Transaktionsanalyse ist eine gegenseitige mündliche Vereinbarung von Personen, die sie sich auf ein klar definiertes Ziel einigen, das sie anstreben. Inhalte eines Vertrags können sein:

- konkrete Handlungen
- Dauer der Vereinbarung
- Zeitraum, in dem das Ziel erreicht werden soll
- konkrete Zeichen, die sichtbar machen, dass das Ziel erreicht worden ist.
-

Ein Merkwort für vernünftige Ziele, das auch für Verträge gelten kann, lautet **SMART**.

S steht für **s**pezifisch,
M für **m**essbar,
A für **a**ktions-oder handlungsorientiert,
R für **r**ealistisch und
T für **t**erminiert.

Hintergrund des Vertragskonzepts ist die Grundannahme der Transaktionsanalyse, dass jeder Mensch Denkfähigkeit besitzt und daher auch befähigt ist, sein Problem zu lösen. Ein gleichberechtigter Umgang zwischen den Menschen wird angestrebt, auch wenn es sich um eine Klasse und ihre Lehrperson oder um eine Beratungssituation handelt. Die Gleichberechtigung zeigt sich unter anderem darin, dass sich die Beteiligten immer wieder über ihr Ziel und den Weg dahin verständigen. Sie zeigt sich auch darin, dass jeder Verantwortung übernimmt und von jedem gleichviel Energie aufgebracht wird (50%-Regel).

Ein guter Vertrag

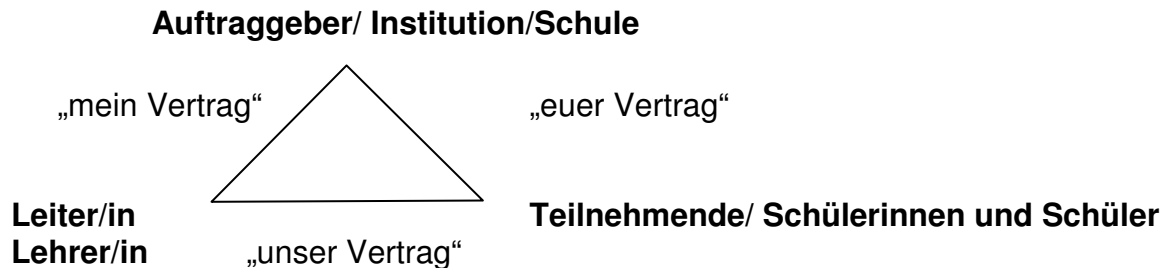
- beruht auf Freiwilligkeit,
- regt zu beiderseitiger Verantwortung an,
- stellt die Rollenunterschiede und Grenzen klar,
- deckt unrealistische Erwartungen auf,
- beugt Manipulationen vor,
- fokussiert Gegenwart und Zukunft,
- setzt Energie frei für Veränderung,
- hilft, den roten Faden im Blick zu behalten,
- kann als Notbremse dienen: „Was ist eigentlich unser Vertrag?“

(Gührs/Nowak (5. Auflage 2002): Das konstruktive Gespräch. Meezen Limmer-Verlag S. 58)

Regelungen, die nicht verhandelbar sind, sollten klar benannt werden. Sie sind z. B. in der Schule Teil einer Vereinbarung, die mit der Institution geschlossen ist.

Für diese Situation mit unterschiedlichen Beteiligten und verschiedenartigen Verträgen gibt es ein Modell, das hilft, die verschiedenartigen Beziehungen zu klären, den „Dreiecksvertrag“.

Sein Einsatz ist empfehlenswert zu Beginn einer Veranstaltung, um die unterschiedlichen Erwartungen und Abmachungen transparent zu machen.



Das Vertragskonzept als Instrument individueller Förderung im Einzelgespräch mit Schülerinnen und Schülern

Ein Kernpunkt der individuellen Förderung besteht darin, dass Schülerinnen und Schüler in ihren individuellen Möglichkeiten gesehen werden und in ihrer Eigenständigkeit bestärkt werden.

Das bedeutet für uns Lehrpersonen, dass wir uns in eine vielleicht ungewohnte Rolle begeben. Nicht wir sind die Experten und Expertinnen beim Beratungsprozess, sondern die Schülerinnen und Schüler. Wenn das Ziel oder das Vorgehen, das für mich als Lehrperson für den Schüler/die Schülerin wünschenswert erscheint, gar nicht mit dem Ziel oder den geplanten Handlungen des Schülers/der Schülerin vereinbar ist, dann misslingt jede Art von Beratung oder Förderung.

Es gilt, Schülerinnen und Schüler dabei zu **unterstützen**, ihr Potenzial **in ihrem Sinn** zu nutzen.

Eine Hilfe bei dieser Arbeit ist eine Haltung, die gekennzeichnet ist von Aufmerksamkeit, Neugier, Offenheit. Sie trägt dazu bei, dass eine vertrauensvolle Beziehung entsteht, die auf gegenseitiger Wertschätzung beruht.

Eine Schülerin, der es schwer fällt, sich mündlich zu beteiligen, die aber deutlich mehr mitarbeiten müsste als bisher, um ihr Notenziel zu erreichen, könnte ich unterstützen, indem ich mit ihr vereinbare, sie aufzurufen.

Beide Seiten können das Vertragskonzept dazu nützen, ihre jeweiligen Ziele und Erwartungen klar zu benennen.

Geeignete Fragen

Welches Ziel haben Sie bei Ihrer Ausbildung?

Was können Sie tun, um Ihr Ziel zu erreichen?

Was brauchen Sie von mir, um Ihr Ziel zu erreichen?

Wie kann ich Sie dabei unterstützen?

Soll ich Sie in bestimmten Abständen fragen/ abhören/ erinnern etc.?

Möchten Sie, dass ich....., um Ihnen zu helfen?

Arbeitsblatt 4

Kommunikation: Trennung von Wahrnehmung und Deutung

Anlass zu gegenseitigem Ärger ist oft nicht nur ein bestimmtes Verhalten, sondern die damit verbundene Bewertung. Beispiel: „Sie sind respektlos.“

Welche Wahrnehmung oder Beobachtung (gehört und gesehen) liegt wohl dieser Äußerung zu Grunde? Vielleicht hat die Person **a)** mich auf dem Gang nicht begrüßt, vielleicht hat sie **b)** dazwischengeredet, vielleicht hat sie **c)** etwas Beleidigendes gesagt.

Die gleiche Wahrnehmung wird von verschiedenen Menschen ganz unterschiedlich gedeutet. Wenn ich mich nicht respektiert fühle, bin ich unter Umständen schnell bereit, irgendein Verhalten als respektlos aufzufassen. Wenn ich selbstverständlich davon ausgehe, dass ich respektiert werde, kann ich das gleiche Verhalten anders interpretieren: die Person ist **a)** in Gedanken, **b)** engagiert und temperamentvoll und hat **c)** kein Sprachgefühl.

Ergänzen Sie die bei den folgenden Wahrnehmungen die Deutungen (bei Nr. 6 können Sie eigene Wahrnehmungen eintragen).

Wahrnehmungen/Beobachtungen	Mögliche Deutungen
1. Schülerin gähnt häufig.	
2. Schüler kommt jeden Tag zu spät aus den großen Pausen.	
3. Schülerin beteiligt sich nicht am Unterricht.	
4. Schüler geht häufig auf die Toilette.	
5. Schülerin isst im Unterricht	
6.	

Arbeitsblatt 5

Aktiv Zuhören 1: In Beziehung bleiben – Gefühle respektieren

Situation: Sie sind Klassenlehrer und sprechen mit einem Schüler/ einer Schülerin, der/ die im Fach Deutsch Schwierigkeiten hat.

Der Schüler/ die Schülerin sagt: „Deutsch kann ich einfach nicht – da kann ich machen, was ich will. Mein Bruder hat in Deutsch auch eine Fünf. Ich weiß nicht, wie man Deutsch lernen kann. Ich kann es eben nicht.“

- 1. Welche Gefühle könnten beteiligt sein?** Überlegen Sie, wie die Person, die so etwas sagt, sich vielleicht fühlt. Auch eine Mischung von verschiedenen Gefühlen ist denkbar. Notieren Sie die Gefühle:

- 2. Was könnten Sie erwidern?** Formulieren Sie Ihre Antwort entsprechend den jeweiligen Zielen.

Ziele	Ihre Erwidernung
Verständnis ausdrücken	
die Äußerung der Person akzeptieren ohne sie zu bewerten	
so mit der Person sprechen, wie sie auch mit Ihnen sprechen kann	
der Person die Entscheidung überlassen	
...	

- 3. Beurteilen Sie die folgenden Äußerungen von Lehrpersonen.**

Denken Sie bei Ihrer Beurteilung an die folgenden Aspekte:

- **Gefühle** und Empfindungen, die die Antwort vermutlich bei dem Schüler/ der Schülerin hervorrufen wird
- **vermutliche Reaktionen** des Schülers/ der Schülerin auf die Antwort und die **Wahrscheinlichkeit**, dass der Schüler/ die Schülerin sich in Zukunft mit Problemen an den Lehrer/ die Lehrerin wendet

Äußerung 1	
<p>„Wenn Dein Bruder auch schlecht in Deutsch ist, habt ihr beide zu Hause vielleicht kein richtiges Deutsch gelernt. Das heißt nicht, dass du zu dumm dazu bist. Du musst eben in der Schule nachholen, was du bisher zu Hause nicht lernen konntest. Man kann alles lernen.“</p>	
<u>Gefühle:</u>	<u>Reaktionen:</u>
Äußerung 2	
<p>„ Du brauchst nur mehr zu arbeiten und müsstest Deine Hausaufgaben sorgfältiger machen.“</p>	
<u>Gefühle:</u>	<u>Reaktionen:</u>
Äußerung 3	
<p>„Du klingst resigniert. Hast du Angst, dass du es überhaupt nicht schaffen kannst, in Deutsch besser zu werden? - Komm, wir überlegen jetzt mal, wie wir das ändern können.“</p>	
<u>Gefühle:</u>	<u>Reaktionen:</u>
Äußerung 4	
<p>„Ich kann dir sagen woran das liegt: du bist faul, mein Lieber - stinkend faul! Mach Deine Hausaufgaben gefälliger etwas anständiger. Versuch ja nicht, mir mit dummen Ausreden zu kommen!“</p>	
<u>Gefühle:</u>	<u>Reaktionen des Schülers/der Schülerin:</u>

in Anlehnung an: Materialien zum Ausbildungskurs Beratungslehrer/ -innen, Mannheim 1999/ 2000, Praktikum Gesprächsführung

Arbeitsblatt 6

Aktiv Zuhören 2: Gefühle in Worte fassen

Formulieren Sie bitte eine oder mehrere mögliche Reaktionen zu den folgenden Gefühls-äußerungen. Denken Sie sich eine Situation, in der Sie den Satz hören könnten und reagieren Sie verbal darauf:

Gefühlsäußerung	Reaktion
Sie hat mich übergangen!	Das ärgert Sie?
Dann haben die mich einfach nicht mehr begrüßt.	Das hat Sie verletzt?
In ihrer Gesellschaft kriege ich kein Wort raus.	
...und meine Mutter schimpft dann immer.	
Ich weiß genau, was sie dann sagt.	
Ich bin doch nur das fünfte Rad am Wagen.	
Bei anderen geht das viel schneller.	
Ich bin trotzdem hingegangen.	
Aber wer ist denn schon glücklich?	
Ich arbeite eben mehr als andere.	
Im Grund liegt mir diese Tätigkeit nicht.	
Jeden Tag dasselbe...	

Arbeitsblatt 7

Aktiv Zuhören 3: Unterschiedliche Themen heraushören

Formulieren Sie in Form von Fragen die verschiedenen Aspekte oder Themen (mindestens zwei), die Sie aus den folgenden Äußerungen heraushören können.

Beispiel: „Zu Beginn fällt es mir bei jedem Menschen schwer in Kontakt zu kommen, mit ihm frei zu reden.“

Fragen nach den verschiedenen angesprochenen Themen:

- a) „Auch jetzt fällt es Ihnen schwer, frei zu sprechen?“
- b) „Nur am Anfang fällt es Ihnen schwer, frei zu reden?“
- c) „Sie haben den Wunsch, mit allen leicht Kontakt aufzunehmen?“
- d) „Sie möchten den anderen erst näher kennen lernen, bevor Sie frei reden mögen?“

1. „Ich stelle keine hohen Anforderungen an mich und wäre durchaus zufrieden, wenn ich normale Ergebnisse erzielen würde. Aber ich habe das Gefühl, dass meine Leistungen stark unter dem Durchschnitt liegen.

Aspekte:

- a)
- b)
- c)

2. „Wenn ich an meine mündliche Prüfung denke, wird mir ganz mulmig. Dann sitzen mir drei Leute gegenüber! Obwohl ich von der Sache eigentlich viel verstehe.“

Aspekte:

- a)
- b)
- c)

3. „Ich finde das nicht gut – eigentlich sollten Sie mir doch einen Rat geben.“

Aspekte:

- a)
- b)
- c)

4. „Ich bin zu dumm und zu schwach. Das schaffe ich ja doch nicht alles.“

Aspekte:

- a)
- b)
- c)

Arbeitsblatt 8

Wertschätzend Rückmeldung geben: Ich-Botschaften

Wenn uns an anderen Menschen Verhaltensweise auffallen, die uns stören oder beeinträchtigen, teilen wir unseren Ärger oft dadurch mit, dass wir dem anderen Menschen die Verantwortung für die Störung oder Beeinträchtigung zuweisen: wir machen „Du-Botschaften“.

Damit die gute Beziehung nicht leidet, ist es empfehlenswert, den Ärger auf eine andere Art zu formulieren, bei der die Aussage über die eigene Person im Mittelpunkt steht, durch „Ich-Botschaften“.

Formulieren Sie die folgenden „Du-Botschaften“ so um, dass eine „Ich-Botschaft“ daraus wird. **Vorsicht:** Es genügt **nicht**, nur „Ich finde, dass...“ vorzuschicken.

Beispiel

Du-Botschaft: „Sie reden Unsinn, wie immer.“

Ich-Botschaft: „Ich verstehe nicht, was Sie meinen.“ oder „Ich kann Ihnen nicht folgen.“ oder „Ich bin anderer Meinung als Sie.“...“

Formulieren Sie die folgenden „Du-Botschaften“ in „Ich-Botschaften“ um.

Du-Botschaft	Ich-Botschaft
1. Sie stören mit Ihrem dauernden Zu-Spät-Kommen meinen Unterricht.	
2. Sie können sich nicht benehmen.	
3. Sie können das nicht beurteilen.	
4. Sie verniedlichen das Problem.	
5. Sie haben wieder mal nicht aufgepasst.	
6. Sie müssen auch noch viel lernen.	

Arbeitsblatt 9

Feedback geben: wertschätzend Ärger äußern

Die „Ich-Botschaft“ ist ein wichtiges Element bei der Äußerung von Ärger. Eine vollständige nicht-verletzende Ärger-Mitteilung enthält die folgenden vier Elemente:

- a) Beobachtungen und Tatsachen in einer wertneutralen Formulierung
- b) Auswirkung des beobachteten Verhaltens, des untersuchten Sachverhalts auf mich und andere
- c) meine Gefühle
- d) meine Empfehlung, meine Bitte, meine Wunsch, meine Forderung

Formulieren Sie die folgenden „Ärger-Mitteilungen“ so um, dass sie alle Elemente enthalten. Stellen Sie sich dazu eine passende Situation vor und ergänzen Sie die fehlenden Informationen mit Ihrer Phantasie.

	Wertschätzende Ärger-Mitteilung
1. Ich bin entsetzt über Ihr Verhalten. Sie halten hier die Arbeit auf und belästigen auch noch die anderen mit Ihren dummen Zwischenrufen.	<ol style="list-style-type: none"> a) b) c) d)
2. Wenn das so weitergeht mit Ihren Seitengesprächen, setze ich Sie in die erste Reihe. Haben Sie denn überhaupt keinen Ehrgeiz?	<ol style="list-style-type: none"> a) b) c) d)
3. Das Buch müssen Sie mitbringen, das sage ich Ihnen seit Schuljahresanfang. Wieso geht das nicht in Ihre Köpfe?	<ol style="list-style-type: none"> a) b) c) d)

Arbeitsblatt 10

Stärkenorientierung 1: Produktiver Umgang mit Schwächen (Reframing)

Meist denken wir, dass die Schwächen von anderen oder von uns einfach nur negativ sind. Wir übersehen dabei, dass sich hinter einer Schwäche oft eine nicht wahrgenommene Stärke verbirgt. Wenn wir bei uns oder bei anderen diese verborgene Stärke in der Schwäche sehen können, gelingt es uns, besser mit den Schwächen umzugehen. Vielleicht verstehen wir sogar, warum wir oder andere so stark an einem Verhalten festhalten, das uns oft Nachteile beschert.

Bei der folgenden Übung können Sie über das negative Verhalten einer Person nachdenken und in die rechte Spalte eintragen, wie dieses Verhalten positiv gedeutet werden könnte. In die beiden letzten Kästchen können Sie dann selbst ein Verhalten von Ihnen oder von anderen eintragen und eine positive Deutung dazu finden.

negatives Verhalten	positive Deutung
1. viel Zeit brauchen für eine Arbeit	
2. zu spät kommen	
3. jemanden im Gespräch unterbrechen	
4. unordentlich sein	
5. dauernd jammern	
6. vergesslich sein	

Arbeitsblatt 11

Stärkenorientierung 2: Positive Formulierungen

Es ist oft einfacher zu formulieren, was man nicht möchte als das, was man möchte. Genauso geht es uns mit Schwächen oder schlechten Eigenschaften. Wir nehmen uns vor, **nicht mehr** zu rauchen, **nicht mehr** zu spät zu kommen. Diese Art der Formulierung richtet die Aufmerksamkeit auf die Gewohnheit, die abgelegt werden soll. Damit bleibt das Alte, die Vergangenheit, im Zentrum der Beachtung.

Für die Veränderung von Mustern oder Gewohnheiten ist für jeden Menschen die Konzentration auf das erstrebenswerte Ziel hilfreich. Die Zukunft wird so schon in der Formulierung greifbar, und dadurch kann Energie und Kraft für das Neue freigesetzt werden.

Gerade in der Schule achten wir Lehrpersonen vor allem auf die Schwächen, die Defizite. Wir können uns aber auch angewöhnen, diese Schwächen so anzusprechen, dass sie als **veränderbare** begriffen werden können. Wir sollten nicht stehen bleiben beim Beschreiben des Falschen und Unerwünschten, **sondern** stattdessen das Erwünschte und Angestrebte gedanklich entstehen lassen.

Ein erster Schritt zur Anbahnung von Veränderung ist die Verwendung des Wortes „**bisher**“ für ein Verhalten, das veränderungswürdig ist. Damit wird deutlich, dass wir von der Vergangenheit sprechen und dass die Zukunft anders aussehen kann.

Ein zweiter Schritt auf diesem Weg ist die Aufforderung (durch das Wort „**sondern**“), alternative Handlungsweisen zu überlegen, mit denen die Situation verändert werden kann.

Beispiel

Schüler/Schülerin: Ich muss wirklich versuchen, mich in Mathe nicht mehr so hängen zu lassen!

Lehrer/Lehrerin: **Bisher** hast du dich in Mathe also hängen lassen, und jetzt willst du das nicht mehr tun, **sondern**.....?

Übung

Formulieren Sie entsprechend dem Beispiel eine Antwort, die die Wörter „bisher“ und „sondern“ enthält. Ergänzen Sie die Übung durch eigene Beispiele.

Äußerung	Positive Formulierung
Ich bin heute total verkrampt!	Bisher warst du verkrampt. Das willst du nicht mehr sein, sondern Was möchtest du tun?
Ich sollte mehr für die Schule machen.	

vgl. Prior, Manfred/ Winkler, Heike (2010): MiniMax für Lehrer, 16-Kommunikationsstrategien mit maximaler Wirkung. Weinheim, S. 15-18, S. 24-29

Arbeitsblatt 12

Stärkenorientierung 3: Türöffner für Gespräche

Immer dann, wenn nicht-sprachliche Signale eine wichtige Rolle in Gesprächen spielen, ist das „aktive Zuhören“ eine hilfreiche Technik.

Sie wiederholen in Ihren Worten, was Sie verstanden und gehört haben und sprechen darüber hinaus auch noch Ihre Vermutungen über die Gedanken und Gefühle aus.

Satzanfänge

- Es scheint so, als ob.....
- Ist es möglich, dass Sie sich.....fühlen?
- Es kommt mir so vor, als ob.....
- Mir scheint.....
- Kann das sein, dass für Siebedeutet?
- Es sieht so aus, als ob.....
- Was Sie erzählen, klingt für mich so, als ob
-

Übung 1: Setzen Sie sich zu dritt zusammen. Machen Sie aus, wer A, B, C ist.

A wird über ein Problem oder ein Ereignis sprechen, B hört zu, wiederholt, was verstanden wurde, und äußert Vermutungen. A reagiert auf die Vermutungen und erzählt weiter. B hört zu, wiederholt, was verstanden wurde und äußert Vermutungen.

C beobachtet und meldet nach der Übung zurück, was aufgefallen ist. A und B sprechen über die Wirkung der Technik. Danach Rollenwechsel.

Übung 2: Auch wenn die nonverbalen Signale fehlen, können Sie die folgenden Sätze von Eltern im Gespräch mit Lehrerinnen und Lehrern „aktiv“ lesen und auf sie reagieren.

Äußerung	Ihre Entgegnung
Es kommen immer neue Anforderungen von der Schule. Wie soll mein Sohn/meine Tochter das alles schaffen?	
Ich finde Ihr Vorgehen unmöglich. Sie machen dadurch jede Motivation bei meinem Sohn/meiner Tochter zunichte. Und dann soll ich wieder dafür sorgen, dass die Hausaufgaben gemacht werden.	
Ich kann mir nicht vorstellen, wie dieses Problem gelöst werden kann.	

Arbeitsblatt 13

Beratung: Förder- und Zielvereinbarungsgespräche

(Ablaufplan vgl. Hennig/ Ehinger (³2006), 95-103, 146; Schnebel (2007), 138-143)

Phasen des Gesprächs	Formulierungsbeispiele
<p>Begrüßung Ziel des Gesprächs</p> <p>Zeitraahmen</p>	<p>Guten Tag. Wir wollen uns heute darüber unterhalten, welchen Eindruck Sie und ich von Ihren Leistungen haben. Am Ende des Gesprächs sollte für Sie klar sein, was Sie tun sollten und für mich, wie ich Sie unterstützen kann. Ich schlage vor, dass wir unsMinuten Zeit nehmen für das Gespräch.</p>
<p>Selbsteinschätzung</p> <p>Fremdeinschätzung: Beobachtungen und Ergebnisse von diagnostischen Verfahren</p> <p>Rückmeldung des Schülers/ der Schülerin</p>	<p>Wie schätzen Sie Ihre Leistungen ein? Erkennen Sie individuelle Fortschritte gegenüber dem letzten Gespräch? Ich möchte Ihnen gerne rückmelden, wie ich Sie in letzter Zeit erlebt habe. Das Ergebnis des letzten Tests finde ich..... Wenn ich an Ihre Beiträge im Unterricht denke, habe ich den Eindruck, dass Sie</p> <p>Wie denken Sie darüber?</p>
<p>Ziel des Schülers/ der Schülerin Unterstützungsbedarf</p> <p>Erfolge und Ressourcen</p>	<p>Welches Ziel haben Sie für dieses Halbjahr/dieses Schuljahr/dieses Fach? Was brauchen Sie, um es zu erreichen? (von Ihrer Umgebung, von der Klasse, von der Lehrperson, von den Freunden, von der Familie) Wie können Sie dafür sorgen, dass Sie das bekommen? Was können Sie selbst tun, um sicherzustellen, dass Sie Ihr Ziel erreichen? Worauf können Sie sich stützen, um Ihr Ziel zu erreichen? Was können Sie schon gut, was Ihnen dabei helfen wird? Welche Erfolge gab es bisher?</p>
<p>Vorbereitung der Vereinbarung</p>	<p>Was werden Sie tun? Wie wollen Sie vorgehen? Als Ihr Lehrer/Lehrerin bin ich bereit, Sie zu unterstützen, indem ich</p>
<p>Zusammenfassung Zielvereinbarung Terminvereinbarung Verabschiedung</p>	<p>Ich fasse zusammen. Wir haben heute..... Ihr Ziel für die nächstenWochen lautet:..... Wir treffen uns am Viel Erfolg, auf Wiedersehen.</p>

Vorlage für die Planung und Durchführung eines Gesprächs

Phasen des Gesprächs	individuelle Formulierungen
<p>Begrüßung Ziel des Gesprächs</p> <p>Zeitrahmen</p>	
<p>Selbsteinschätzung</p> <p>Fremdeinschätzung: Beobachtungen und Ergebnisse von diagnostischen Verfahren</p> <p>Rückmeldung des Schülers/ der Schülerin</p>	
<p>Ziel des Schülers/ der Schülerin Unterstützungsbedarf</p> <p>Erfolge und Ressourcen</p>	
<p>Vorbereitung der Vereinbarung</p>	
<p>Zusammenfassung Zielvereinbarung Terminvereinbarung Verabschiedung</p>	

Arbeitsblatt 14

Förder- und Zielvereinbarungsgespräche im Rollenspiel

ABC- Gruppen: A: Lehrperson, B: Schüler/ Schülerin; C: Beobachter/-in, Zeitwächter/in

Zeit: insgesamt etwa **40 Min.**

Material: kopierte Rollenkarten für A(Lehrperson) und B (Schüler/Schülerin), Namensschildchen

Ziel des Gesprächs: **A** hat den Auftrag, ein Diagnose-/Fördergespräch zu führen und **B** dabei zu unterstützen, ein **Ziel** zu formulieren und die eigenen **Ressourcen** zu erkennen **C** beobachtet das Gespräch und achtet darauf, dass die Zeiten eingehalten werden.

Ablauf:

- Vorbereitung (**5 Min.**): Alle lesen Arbeitsblatt 13. A und B erhalten vom Arbeitsblatt 14 (nur) ihre eigenen Rollenkarten, die ihre Informationen enthalten. Sie lesen die Informationen und prägen sich ihre Rolle ein. Dann stecken sie sich die Namensschildchen an und bereiten kurz die Szene vor (Sitzordnung, eventuell notwendiges Material, Planung des Gesprächs mit der Vorlage etc.).
- Diagnose-/Fördergespräch (**10 Min**)
- Rückmeldungen aus der Rolle (**15 Min**): A und B bleiben noch in ihren Rollen und berichten über ihre Erfahrungen, was leicht fiel, wie einzelne Formulierungen gewirkt haben, was als hilfreich empfunden wurde usw.
- Rückmeldungen aller Personen (**10 Min.**)
A und B verlassen ihre Rollen und nehmen als Zeichen dafür ihre Namensschildchen ab. C gibt Rückmeldung und äußert seine Beobachtungen. A, B und C sprechen über ihre Beobachtungen und das Ergebnis des Rollenspiels.

Zweiter Durchgang

Die Rollen werden gewechselt, so dass eine andere Person in der Gruppe die Rolle der Lehrperson oder des Schülers/der Schülerin übernehmen kann. Die Gruppe entscheidet, ob sie im zweiten Durchgang ein neues Rollenspiel wählt oder die Rollen des ersten Durchgangs nur wechselt.

Rollenkarten für die Rollenspiele zu Förder- und Diagnosegesprächen

Rollenspiel 1: Jochen und Herr/Frau Schneider

Jochen	Herr/ Frau Schneider
<p>Sie sind 18 Jahre alt, haben sich im Berufskolleg angemeldet, weil Sie keine Lehrstelle bekommen haben und fühlen sich jetzt sehr wohl in der Klasse. Ihre Leistungen entsprechen dem Durchschnitt. Sie wissen noch nicht, was Sie nach dem Jahr im Berufskolleg machen werden.</p> <p>Ihr/e Klassenlehrer/in unterrichtet Mathematik, ein Fach, in dem Sie in der ganzen Schulzeit schlechte Leistungen hatten. Er/Sie hat Sie zum Gespräch gebeten, und Sie vermuten, dass man Sie ermahnen wird, mehr für Mathematik zu tun, weil Sie bisher schlechte Noten in den Klassenarbeiten hatten. Die erste Arbeit war die schlechteste der Klasse. Sie haben Nachhilfe, aber die Angst bei den Klassenarbeiten ist so stark, dass Sie sich an das Gelernte nicht mehr erinnern.</p> <p>Das Gespräch ist Ihnen unangenehm, weil Sie nicht wissen, was auf Sie zukommt.</p>	<p>Sie sind eine erfahrene Lehrperson und unterrichten Mathematik im Berufskolleg. Die Klasse ist durchschnittlich. Jochen ist Ihnen aufgefallen, weil er sich wenig beteiligt und in der ersten Klassenarbeit die schlechteste Arbeit der Klasse geschrieben hat. Von den Kollegen wissen Sie, dass Jochens Leistungen in den anderen Fächern durchschnittlich sind. Sie möchten im Gespräch herausfinden, wie Sie Jochen dabei unterstützen können, seine Leistungen in Mathematik zu verbessern. Sie sind vor allem interessiert daran, mit ihm einen Plan aufzustellen, nachdem er seine Lücken schließen kann.</p>

Rollenspiel 2: Claudia und Herr/Frau Meier

Claudia	Herr/ Frau Meier
<p>Sie sind 18 Jahre alt, haben sich im Berufskolleg angemeldet, weil Sie gerne die Fachhochschulreife machen möchten. Sie haben in der Klasse einen schweren Stand, fühlen sich oft ausgeschlossen und haben manchmal das Gefühl, dass andere über Sie reden. In den Pausen halten Sie sich von den anderen fern, damit sie Sie in Ruhe lassen. Ihre mündliche Mitarbeit war immer gut, jetzt möchten Sie sich nicht mehr äußern, um niemandem eine Gelegenheit zu geben, über Sie herzu ziehen. Ihre schriftlichen Leistungen sind immer ausgezeichnet. Der Unterricht von Herrn/Frau Meier gefällt Ihnen. In der letzten Klassenarbeit waren Sie Klassenbeste.</p> <p>Er/Sie hat Sie zum Gespräch gebeten. Sie wissen nicht, ob Sie erzählen sollen, wie es Ihnen in der Klasse geht, weil Sie Angst davor haben, dass es noch schlimmer wird, wenn die anderen mitbekommen, dass Sie etwas erzählt haben. Das Gespräch ist Ihnen unangenehm, weil Sie nicht wissen, was auf Sie zukommt.</p>	<p>Sie sind eine erfahrene Lehrperson und unterrichten Englisch im Berufskolleg. Die Klasse ist eher schwach. Claudia ist Ihnen aufgefallen, weil sie die beste Klassenarbeit geschrieben hat. Sie beteiligt sich nicht am Unterricht. Von den Kollegen wissen Sie, dass Claudia auch in den anderen Fächern sehr gute schriftliche Leistungen hat, aber so gut wie nie mündlich mitarbeitet. Sie möchten im Gespräch herausfinden, wie Sie Claudia dabei unterstützen können, sich auch mündlich so zu beteiligen, dass ihre Noten ihrem Leistungsvermögen entsprechen. Sie sind vor allem interessiert daran, mit ihr einen Plan aufzustellen, wie sie ihre mündliche Leistung verbessern kann.</p>