

Beraten im partnerschaftlichen Dialog



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Beratung als zentrale Aufgabe der Ausbildung	3
Beraten im partnerschaftlichen Dialog	4
«Im Fluss sein» als Ziel	5
Das eigene Kommunikationsverhalten reflektieren	6
Sach- und Beziehungsebene	6
Beobachtungen	7
Gefühle	8
Bedürfnisse	10
Lösungsansätze	12
Lösungsorientierter Beratungsprozess	13
Ereignis (Ich – Du)	14
Klärungsprozess (Ich)	14
Lösungsansatz (Ich)	15
Weitere wichtige Aspekte im konstruktiven Beratungsprozess	16
Innere Haltung	16
Empathie	17
Leitsätze für einen partnerschaftlichen Dialog	18
Checkliste von Leitsätzen für Leiterpersonen	19
Verwendete und weiterführende Literatur	20

Einleitung

«Man sieht nur mit dem Herzen gut – das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar.»

Antoine de Saint-Exupéry, «Der kleine Prinz» (1943)

Die Qualität der Beratung ist das Gütezeichen der Ausbildungstätigkeit. Zwischenmenschliche Einstellungen und didaktisch-methodisches Können sind entscheidende Komponenten der Beratungskompetenz. So geht es beim Vermitteln einer Sportart nicht nur um die Vervollkommenung eines technischen Bewegungsablaufs, sondern auch um das Herstellen einer Atmosphäre, in der die Teilnehmenden selbstverantwortlich Lernfortschritte erzielen können.

Im Erwachsenensport soll die Beratung auf Augenhöhe – in einem partnerschaftlichen Dialog – erfolgen. Die innere Haltung der Lehrperson und deren Einfühlungsvermögen in die Teilnehmenden (Empathie) bilden Voraussetzung dafür. Die Rückmeldung basiert einerseits auf der Reflexion des eigenen Lernprozesses durch die Lernenden, andererseits aber auch auf der «beratenden» Unterstützung durch die Lehrperson. Dabei sollen sowohl die Gefühle und Bedürfnisse der Lernenden wie auch der Lehrenden berücksichtigt werden. Die Qualität dieses Dialogs ist mitentscheidend für einen gelingenden Lehr-/Lernprozess.

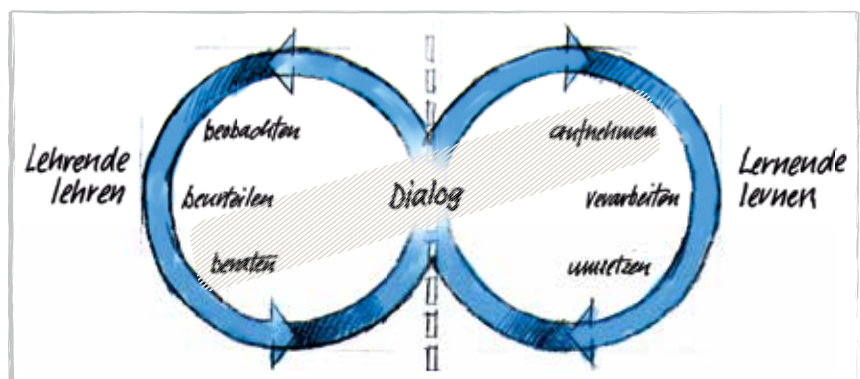


Abb. 1: Beratung als partnerschaftlicher Dialog.
Modell des andragogischen Konzepts.
Aus: Lehrmittel Erwachsenensport (2011), Br. 3, S. 4.

Das obligatorische Weiterbildungsthema von Erwachsenensport Schweiz esa 2016/17 ist dem partnerschaftlichen Beraten gewidmet. Die vorliegende Broschüre soll dazu anregen, über wesentliche Aspekte von konstruktiven Kommunikationsprozessen nachzudenken, aber auch konkrete Handlungsmöglichkeiten für die Entwicklung des eigenen Kommunikationsverhaltens in Richtung partnerschaftlicher Dialog anbieten.

Beratung als zentrale Aufgabe der Ausbildung

Beraten gehört zu den Hauptaufgaben der Leitenden, die oft in kurzer Zeit eine geeignete Vermittlungsform finden müssen. Dabei sollten die Informationen und Anleitungen zielrelevant, der Zielperson angepasst und didaktisch-methodisch ausgeklügelt sein. Keine leichte Aufgabe!

Stellen Sie sich folgende Situation vor:

Sie haben eine Sportlektion vorbereitet, sich für das Aufwärmen eine interessante, koordinativ anspruchsvolle Aufgabe ausgedacht und gehen davon aus, dass die Aufgabenstellung bei den Teilnehmenden eine motivierende Wirkung erzielen wird. Nachdem Sie die knifflige Aufgabe eingeführt haben, versuchen alle Teilnehmenden, diese zu lösen – ausser A. Stattdessen erzählt er einem anderen Teilnehmer eine Geschichte und versucht gar nicht erst, die Aufgabe anzugehen.

Haben Sie solche oder ähnliche Situationen auch schon erlebt? Wie haben Sie reagiert? In kurzer Zeit die Situation zu überblicken und sich für eine angepasste Handlungsstrategie zu entscheiden, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Meistens sind verschiedene Lösungsmöglichkeiten denkbar. Bei diesem Beispiel könnten sie so aussehen:

- Die beiden Teilnehmenden einfach ignorieren und nicht reagieren.
- Auf eine Reaktion der anderen Gruppenmitglieder warten, diese evtl. sogar auf die Störenden aufmerksam machen.
- A zurechtweisen. Schliesslich ist es immer A, der nicht mitmacht – und auch noch andere davon abhält.
- A die Übung noch einmal langsam vorzeigen, da er sie vielleicht nicht richtig verstanden hat.
- A nahelegen, nicht mehr ins Training zu kommen, da er offensichtlich nicht mitmachen will.
- A nach seiner Gefühlslage fragen. Vielleicht erlebte er im Büro einen schlechten Tag und befindet sich noch nicht in der geeigneten Stimmung.
- A fragen, was er brauche, damit er im Training mitmache.
- ...

Für welche Lösungsstrategie wir uns auch entscheiden, sie wird immer beeinflusst von unserer Wahrnehmung der Situation, unseren Gefühlen, unseren eigenen Bedürfnissen, unserer Beziehung zur anderen Person, unseren Erfahrungen, unserer inneren Haltung, unserer Fähigkeit zur Empathie und unserer Art zu kommunizieren.

Oft glauben Leitende, sofort reagieren zu müssen, und vergessen dabei, sich der eigenen Gefühle und Bedürfnisse bewusst zu werden. Im genannten Beispiel könnte die Situation dazu führen, dass wir uns frustriert fühlen (darüber, dass nicht alle die Übung toll finden), da unser Bedürfnis nach Wertschätzung oder Anerkennung nicht erfüllt wird (schliesslich haben wir uns als Leitende seriös auf den Unterricht vorbereitet).

Zudem haben auch die Teilnehmenden Gefühle und Bedürfnisse, die wir als Leitende nur erahnen können, wenn wir nicht direkt danach fragen.

Erfolgversprechend sind Sportstunden, in denen sowohl die Teilnehmenden als auch die Leitenden ihre psychologischen Grundbedürfnisse erfüllt sehen. Auf diese Weise entstehen auf beiden Seiten positive Gefühle.

Im Folgenden wird ausführlicher auf die Schlüsselbegriffe «Beobachtungen», «Gefühle», «Bedürfnisse» und «Lösungsansätze» eingegangen. Schliesslich wird ihre Beziehung untereinander in einem zeitlichen Ablauf schematisch dargestellt (Seite 13). Sie sind abgeleitet vom Modell der Gewaltfreien Kommunikation (GfK) von Marshall B. Rosenberg und dienen den Leitenden als Instrument, um eine Ausbildungssituation effizient zu reflektieren. Wenn die eigenen Gefühle und Bedürfnisse geklärt werden, dann entstehen optimale Voraussetzungen für ein partnerschaftliches Beraten. Auf dieser Grundlage kann der Entscheid für eine gemeinsame Lösungsstrategie zielgerichtet ausgehandelt und zusammen gefällt werden.

Weitere Hilfsmittel und Materialien können unter folgendem Link heruntergeladen werden: www.erwachsenen-sport.ch.

Beraten im partnerschaftlichen Dialog

***Die Art, wie der
Erfahrungs- und
Informationsaustausch
gepflegt wird,
bestimmt die Qualität des
Trainingsprozesses.***

Der Begriff «Dialog» nahm im Lauf der Geschichte verschiedenste Bedeutungen an. Im Wechselspiel von Frage und Antwort, aber auch in der Widerlegung und Ausdifferenzierung von Argumenten galt er bereits in der Antike als Methode philosophischer Erkenntnisse. In einem Theaterstück zielt der Dialog darauf ab, mithilfe verschiedener Rollen einzelne Ansichten darzulegen. Auch im Sport tauschen Leitende und Teilnehmende ihre Informationen und Erfahrungen im Dialog aus. In diesem Kontext steht das gemeinsame Entwickeln, Erleben und Gestalten im Vordergrund.

In Unterricht und Training stehen die Leitenden und Teilnehmenden in so genannt «komplementären Beziehungen» zueinander: Ihre unterschiedlichen Tätigkeiten (Beobachten – Beurteilen – Beraten; Aufnehmen – Verarbeiten – Umsetzen) im Rahmen des Unterrichtsdialogs ergänzen sich und bestimmen den Interaktionsprozess. Das Ziel im Erwachsenensport ist es, im Dialog eine gleichwertige Beziehung herzustellen. Für die Gestaltung dieser partnerschaftlichen Beziehung ist für Lehrende wie auch für Lernende ein einfühlsames (empathisches) und respektvolles Beobachten und Zuhören und ein transparentes Beraten von zentraler Bedeutung. Die Kommunikation ist so zu gestalten, dass sie für beide Beziehungspartner eine wechselseitige, förderliche Wirkung erzielt. Dies setzt voraus, dass Lehrende den Umgang mit ihren eigenen Gefühlen und Bedürfnissen genauso weiterentwickeln wie ihre Beziehung zu den Lernenden.



«Im Fluss sein» als Ziel

Die beidseitige Bereitschaft zum freien Austausch ist die Voraussetzung für einen optimalen Dialog zwischen Lehrenden und Lernenden.

Wir beschäftigen uns im Sport nicht ausschliesslich mit technischen Inhalten, sondern auch mit gesundheitlichen und sozialen Aspekten, menschlichen Werten, Empfindungen und der Situation als Ganzes.

Mit Hilfe des partnerschaftlichen Dialogs können individuelle Bewegungserfahrungen und persönliche Erlebnisse der Teilnehmenden erkundet werden. Daraus entsteht ein tieferes Verstehen der gemeinsamen Ausgangslage und der inhaltlichen Zusammenhänge. Ein echter Austausch geschieht nur, wenn jede Person die Gelegenheit erhält, sich einzubringen und ernst genommen zu werden.

Im folgenden Kapitel werden einige Kernaspekte der Kommunikation vertieft. Das Verständnis für den partnerschaftlichen Dialog soll gefördert und es sollen entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten des Beratens aufgezeigt werden. Im Brennpunkt stehen die Tätigkeit und die Persönlichkeit der Leitenden. Zwischenmenschliche Kommunikation funktioniert aber bei den Lernenden nach den gleichen Prinzipien. Wenn wir einen Dialog auf Augenhöhe führen wollen, dann ist es wichtig, die Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden im Lehr-Lern-Prozess mit zu berücksichtigen.

Wenn im Beratungsprozess ein Hindernis auftaucht und der Fluss des Dialogs unterbrochen wird, dann bedarf es einer Neuorientierung, um den Fluss des Austauschs wieder herzustellen und so zurück in den Dialog zu finden.

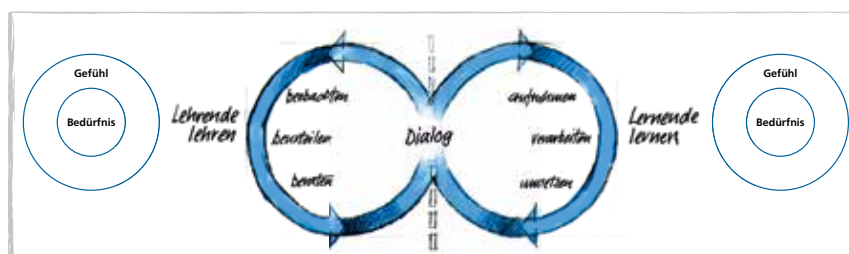


Abb. 2: Gefühle und Bedürfnisse der Lehrenden und Lernenden im Lehr-Lern-Prozess.

Das eigene Kommunikationsverhalten reflektieren

Während Menschen kommunizieren, senden sie ständig unbewusst Signale aus. Diese bringen auch ihre innere Haltung zum Ausdruck und bestimmen mit, wie sie – und somit auch ihre inhaltlichen Anliegen – vom Gegenüber wahrgenommen werden. Die Wirkung der Leitenden hängt also davon ab, was sie in ihrem Inneren bewegt. Deshalb ist es wichtig, dass sich Leitende ihrer Gefühle, Bedürfnisse und Überzeugungen bewusst werden und das eigene Kommunikationsverhalten immer wieder von neuem überdenken.

Ausgehend davon, dass ein Informationsaustausch in direktem Zusammenhang mit der Beziehung der Dialogpartner steht, wird in diesem Kapitel auf die vier Schlüsselbegriffe «Beobachtungen», «Gefühle», «Bedürfnisse» und «Lösungsansätze» eingegangen. In der aufgeführten Reihenfolge dienen sie dazu, Klärungsprozesse zu gestalten. Die Darstellung auf Seite 13 zeigt den Verlauf dieser Prozesse schematisch auf.

Sach- und Beziehungsebene

Die Beziehungsebene mitberücksichtigen

Wie werden Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden hergestellt, die von den Lehr- und Lernpartnern für ihre persönliche Entwicklung genutzt werden können und welche die Lernatmosphäre fördern?

Kommunikation hat sowohl einen Sach- als auch einen Beziehungsaspekt. Die Art der Beziehung zwischen den Gesprächspartnern ist für das gegenseitige Verständnis von grundlegender Bedeutung. Jede Botschaft enthält über die reine Sachinformation hinaus Hinweise, wie Vermittelnde sie verstanden haben wollen und wie sie die Beziehung zwischen ihnen und ihren Gesprächspartnern sehen. In diesem Sinne kann das Beraten nicht auf das reine Übermitteln von Sachinformationen reduziert werden, sondern es dient gleichzeitig dazu, die Qualität der Beziehungen aktiv zu gestalten. Eine gute Beziehung wiederum fördert eine Lernatmosphäre, in der Ausbildung und Training wirkungsvoll realisiert werden können.



Abb. 3: Eisbergmodell: expliziter und impliziter Anteil der Kommunikation. Aus: Psyche, S. 77.

Die Vermittlungsqualität der sportbezogenen Botschaft wird durch die innere Haltung, die Beratungskompetenz der Lehrperson und die Unterrichtsmethoden mitbestimmt.

Das Eisbergmodell dient der Veranschaulichung des Verhältnisses von Inhalts- und Beziehungsaspekten. In Kommunikationsprozessen ist nur ein Bruchteil der gesamten Kommunikation (Spitze des Eisbergs) sichtbar, während der grosse Teil verborgen bleibt. Der sichtbare Teil wird (im Sinne Watzlawicks) als «Sachebene» bezeichnet und beinhaltet das explizit Mitgeteilte. Den weitaus grösseren, jedoch verborgenen Teil nimmt die «Beziehungsebene» ein. Sie umfasst implizite, unausgesprochene Annahmen, Gefühle, Emotionen, Erwartungen, Einstellungen, Bewertungen oder Bedürfnisse. Das Eisbergmodell geht von einem Verhältnis von 20 (explizite Ebene) zu 80 Prozent (implizite Ebene) aus. Ein besseres gegenseitiges Verstehen wird gefördert, indem die unsichtbare Innenwelt durch Transparenz und Offenheit stärker an die Oberfläche gebracht wird als durch einen maskierten oder distanzierten Kommunikationsstil. Die Tätigkeit des «Beratens» sollte unter diesem Gesichtspunkt überdacht werden.

Beobachtungen

Eine vorurteilsfreie Haltung ist Voraussetzung, um Wesentliches beobachten zu können.

***Frei von Bewertungen
wahrnehmen***

Die stetige Weiterentwicklung der Beobachtungsfähigkeit ist ein wichtiges Ziel der Unterrichtstätigkeit. Das Bemühen um ein systematisches Auseinanderhalten von Beobachtung und Bewertung hilft uns dabei. Oft erkennen wir nicht, dass unsere Annahmen (Einstellungen, soziale und moralische Urteile) einen wesentlichen Einfluss auf unsere Beobachtungen haben. Vorurteile, Sympathie, Antipathie oder der eigene Selbstwert beeinflussen die Art, wie wir die Dinge sehen (selektive Wahrnehmung). Was wir von Menschen beim Bewegen beobachten oder welche Informationen wir in Bezug auf ihr soziales Verhalten aufnehmen, ist also immer von unseren Vorstellungen und Annahmen abhängig. Objektiv zu sein und sich jeglicher Bewertung zu enthalten, ist deshalb nicht möglich. Was aber geübt und verbessert werden kann, ist das wertfreie Beobachten.

Wollen wir mit den Teilnehmenden nicht nur oberflächlich Kontakt pflegen, sondern eine Person oder Situation möglichst gut verstehen, ist es wichtig, zunächst einen Zugang zu sich selbst zu schaffen. Diese Selbstbeobachtung und -beurteilung bedeutet, die eigenen Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche wahrzunehmen, zu akzeptieren und zu verstehen.



Gefühle

Sich der eigenen Gefühle bewusst werden

Gefühle kennzeichnen unsere psychische Befindlichkeit und drücken unsere Beziehung zu den aufgenommenen Informationen aus der Umwelt aus.

Es können einige wenige Grundgefühle (z. B. Freude, Traurigkeit, Angst und Zorn) unterschieden werden, die sich in zahlreiche Nuancen auffächern lassen. Um die eigenen Gefühle wahrzunehmen und sie zu benennen, ist es hilfreich, seinen Wortschatz stetig zu erweitern.

Häufig wird angenommen, dass es die Handlungen anderer Menschen sind, die unangenehme Gefühle auslösen. Eine solche Einstellung ist für unsere Entwicklung nicht förderlich. Gefühle entspringen eigenen Bedürfnissen. Wenn wir andere Menschen für unsere Gefühle verantwortlich machen, verzichten wir darauf, selbst Einfluss auf das eigene Gefühlsleben ausüben zu können. Dadurch behindern wir einen respektvollen Dialog.

Gefühle, die den sozialen Austausch zwischen Leitenden und Lernenden charakterisieren, sind für die Ausbildung besonders bedeutsam. In jeder Form von Kommunikation schwingt etwas vom eigenen inneren Zustand mit. In jedem Augenblick senden wir Signale aus, die diesen widerspiegeln. Auf diese Weise erzielen wir bei unseren Partnern emotionale Reaktionen. Das Aufnehmen einer gesendeten Botschaft beeinflusst wiederum den inneren Zustand der empfangenden Person. So befinden sich Sender und Empfänger in einem laufenden Prozess von Wechselwirkungen. Bei diesem Austausch können Missverständnisse entstehen. Einige davon werden durch unseren Sprachgebrauch ausgelöst, andere durch unsere Körperhaltung, unsere Gesten, die Tonalität unserer Stimme oder unsere Mimik.

Um die Qualität des Dialogs zu verbessern, ist es hilfreich, Gefühle von Gedanken zu unterscheiden. Die Aussage «Ich habe ein gutes Gefühl dabei» kann beispielsweise heissen, dass ich glücklich, aufgeregt oder erleichtert bin. Je klarer wir unsere emotionale Befindlichkeit beschreiben, desto einfacher ist es für unseren Gesprächspartner, uns zu verstehen.



Bedürfnisse

Bedürfnisse hinter den Gefühlen erkennen

Das Erkennen und Erfüllen von Bedürfnissen der Beteiligten begünstigt eine förderliche Lernatmosphäre.

Jede und jeder hat menschliche Grundbedürfnisse, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Kultur. Alle Menschen benötigen beispielsweise Wertschätzung, Vertrauen, Kooperation oder Verständnis. Das Wissen um das Zusammenspiel von Gefühlen und Bedürfnissen im Unterrichtsdialog ermöglicht uns ein besseres gegenseitiges Verständnis. Erfüllte Bedürfnisse lösen «positive Gefühle» aus. Hinter so genannt «schlechten Gefühlen» dagegen wirken Bedürfnisse, die nicht gestillt sind. Wenn dies der Fall ist, dann denken wir automatisch darüber nach, was andere Menschen falsch gemacht haben. Deshalb kritisieren wir die Teilnehmenden vielleicht etwas vorschnell als faul oder unmotiviert, wenn sie nur widerwillig im Unterricht mitmachen.

Im Erwachsenensport soll eine Win-Win-Situation angestrebt werden, indem Teilnehmende und Leitende ihre Bedürfnisse gleichermaßen erfüllen können.

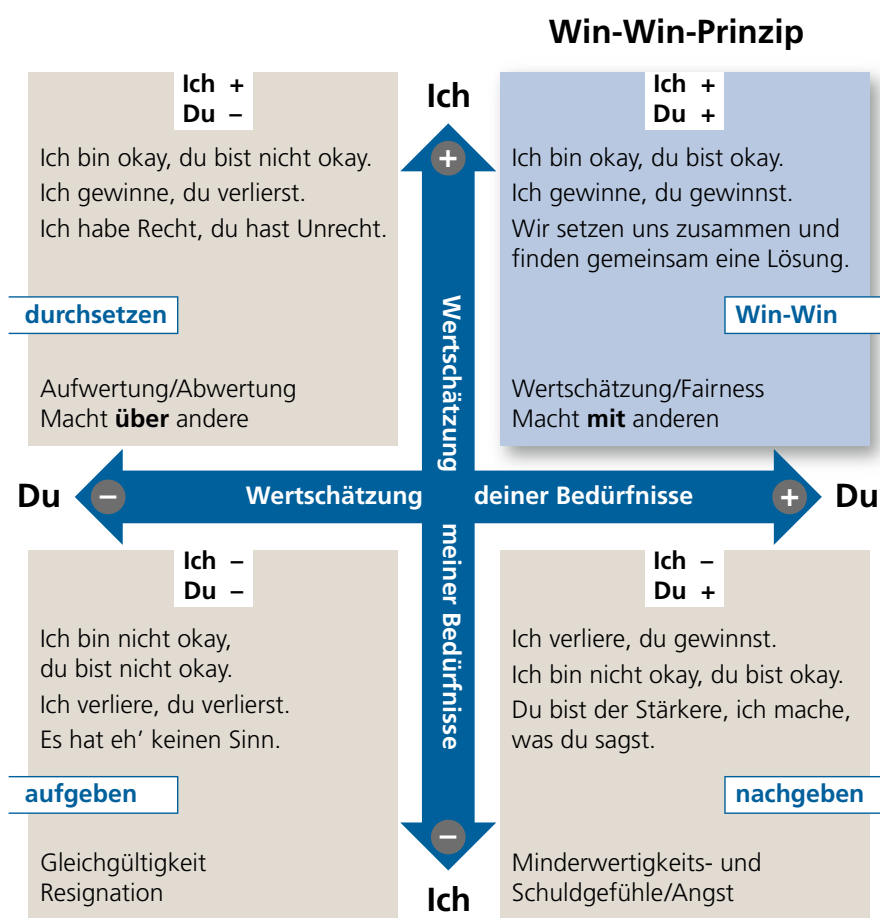


Abb. 4: Bedürfniserfüllung von Leitenden und Teilnehmenden.

Aus: M. Oboth/G. Seils: Mediation in Gruppen und Teams, Junfermann, 2005, S. 15.

Das Erkennen der eigenen Bedürfnisse hinter unseren Entscheiden kann uns dabei helfen, für unsere eigenen Handlungen und Gefühle Verantwortung übernehmen zu können. Rosenberg vertritt die Meinung, dass Urteile, Kritik, Diagnosen und Interpretationen des Verhaltens anderer Menschen entfremdete Äußerungen der eigenen Bedürfnisse sind. Sagt jemand beispielsweise: «Du verstehst mich nie!», dann teilt er uns mit, dass sein Bedürfnis nach Verständnis nicht erfüllt ist. In schwierigen Kommunikationssituationen nimmt die Wahrscheinlichkeit, eine Lösung zur Erfüllung der Bedürfnisse zu finden, deutlich zu, wenn Menschen über das sprechen, was sie selber brauchen, anstatt darüber, was mit den anderen nicht stimmt.



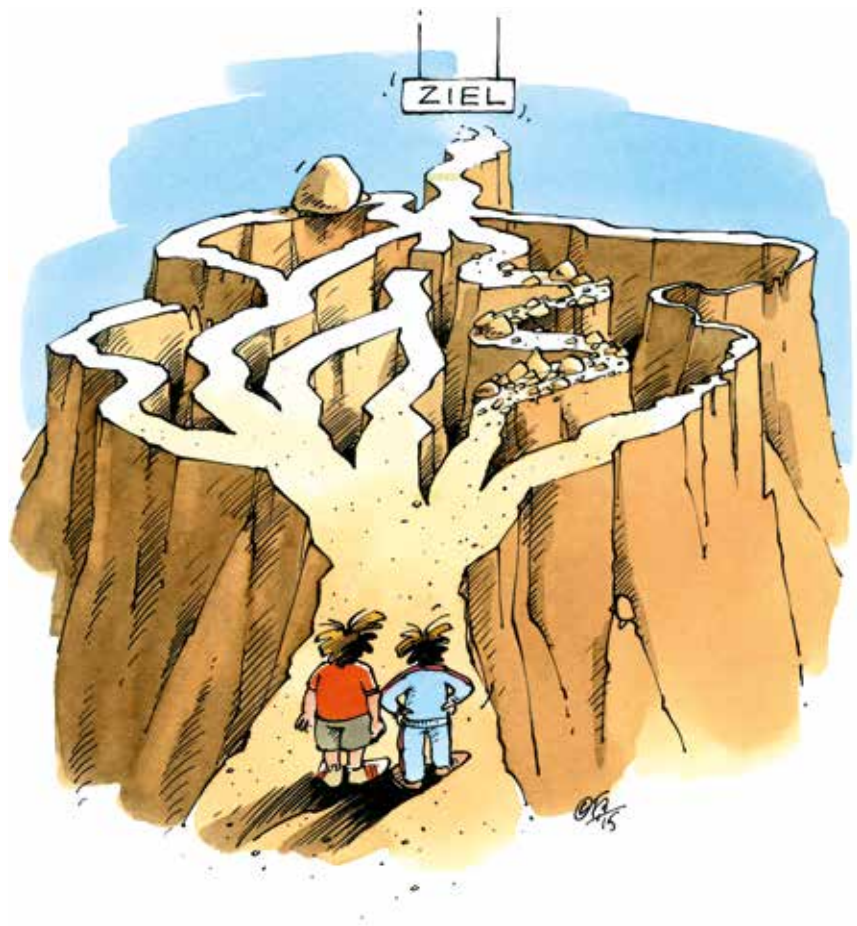
Lösungsansätze

Ursachen und Zusammenhänge berücksichtigen

Das Einbeziehen verschiedener Faktoren ermöglicht Lösungswege, die Inhalts- und Beziehungsanliegen miteinander in Einklang bringen.

Das Berücksichtigen all dieser Aspekte hilft uns, sinnvolle Lerngelegenheiten zu arrangieren. Das Beobachten und Beurteilen dient dazu, relevante Informationen bezüglich individueller Voraussetzungen, Lernfähigkeit oder dem Verhalten der Lernenden zu sammeln. Es ist hilfreich, beobachtete technische Abweichungen nicht unmittelbar zu korrigieren, sondern zuerst zu überlegen, woran «es» liegen könnte. Auf diese Weise lassen sich aus Beobachtungen Lösungsmassnahmen oder Trainingsschwerpunkte ableiten. Eine wertschätzende, verbale und nonverbale Kommunikation ist dabei von zentraler Bedeutung. Unklarheiten bezüglich Inhalts- oder Beziehungsaspekten können den Informationsaustausch zwischen Lehrenden und Lernenden behindern und sollen deshalb angesprochen werden.

Verschiedene Lösungen führen zum Ziel! Die Kunst des Beratens besteht darin, Sachinhalte sprachlich und methodisch so zu vermitteln, dass unser Gegenüber die Botschaft versteht, über die Voraussetzungen verfügt, sie umzusetzen (konditionell, koordinativ, kognitiv und emotional), und sich dabei in seinen Gefühlen und Bedürfnissen ernst genommen und verstanden fühlt.



Lösungsorientierter Beratungsprozess

Der Beratungsprozess besteht aus verschiedenen Phasen. Sie entsprechen den Tätigkeiten des Wahrnehmens, Klärens und Entscheidens. In der folgenden Darstellung sind die Schlüsselbegriffe zur Reflexion eines Ereignisses zusammengefasst und in eine zeitliche Abfolge gebracht (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft). Ausgangspunkt ist immer ein «Ereignis», das die aktuelle Situation zwischen Lehrenden und Lernenden beeinflusst. Leitende sind gefordert, das «Ereignis» für sich zu klären und mögliche Lösungsansätze gedanklich vorzubereiten. Anschliessend erfolgt die gewählte Beratungsart in Form eines partnerschaftlichen Dialogs.

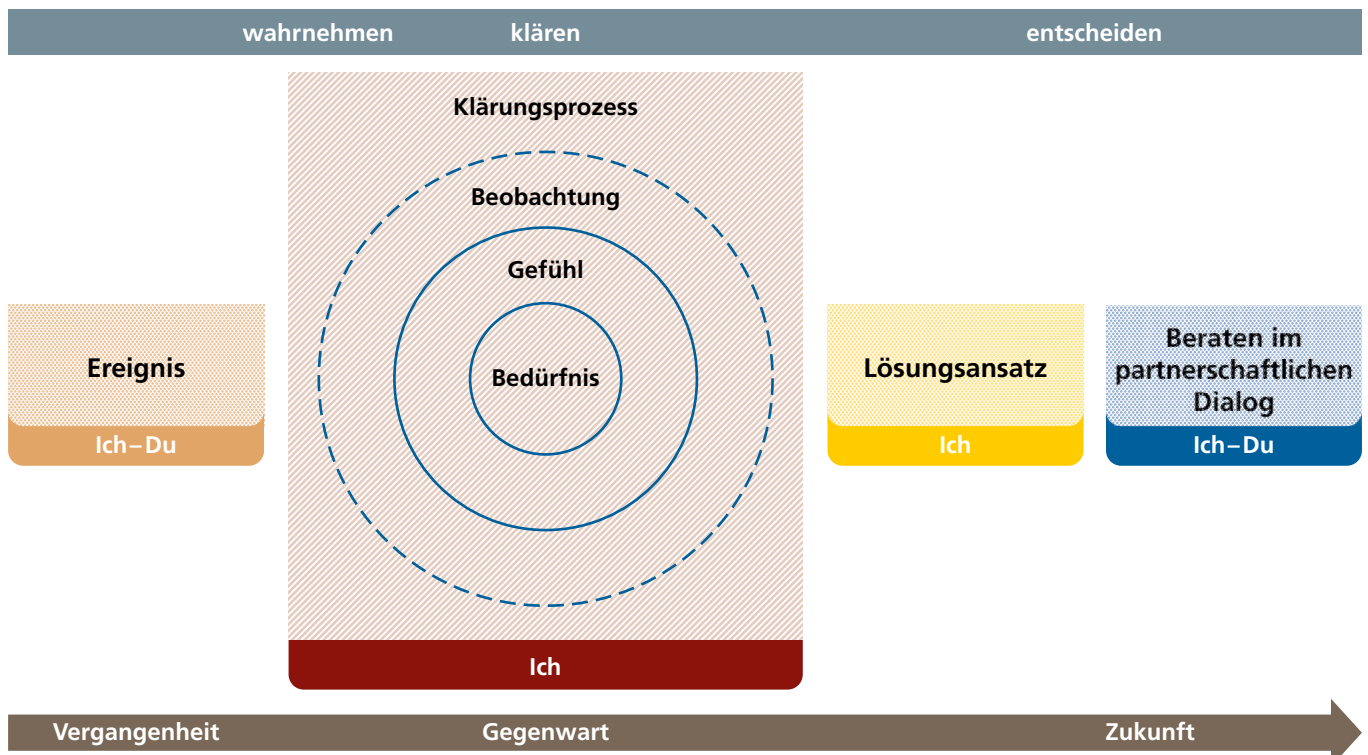


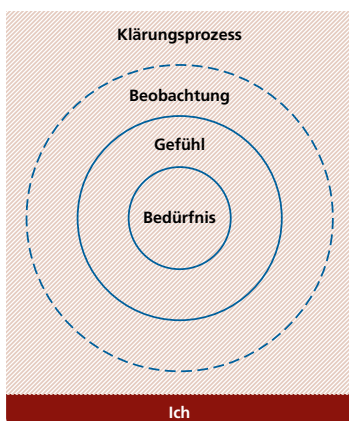
Abb. 5: Schematische Darstellung des Beratungsprozesses.

Ereignis (Ich – Du)



Mit «Ereignis» ist ein Vorkommnis in der Vergangenheit gemeint, das den aktuellen Lehr- und Lernprozess beeinflusst. Dabei kann es sich sowohl um einen Erfolg als auch um einen Misserfolg handeln. Im Zusammenhang mit Ausbildungssituationen können sich solche Ereignisse sehr unterschiedlich abspielen und das gemeinsame Handeln von Lehrenden und Lernenden, von Lernenden unter sich oder innerhalb von Gruppenprozessen betreffen. Diese Broschüre setzt sich vor allem mit der Beziehung zwischen dem Lehrenden und dem Lernenden auseinander – also der Interaktion zwischen zwei Personen.

Klärungsprozess (Ich)



Die Selbstreflexion läuft in drei Phasen ab: In einer ersten beschreibt die Leiterperson das Ereignis (Beobachtung) möglichst wertfrei. Neben äußerlich feststellbaren Vorkommnissen gehören auch Gefühle dazu, die während des Ereignisses bei ihr ausgelöst worden sind (ohne Bewertungen und Interpretationen). In einer zweiten Phase klärt die Leiterperson die Gefühle, die sie in der Gegenwart erlebt hat. Wenn jemand beispielsweise während des Ereignisses verärgert war, dann kann während des Klärungsprozesses, der in der Gegenwart stattfindet, ein anderes Gefühl vorherrschen (z. B. «Ich mache mir Sorgen, dass es wieder nicht gelingt.»). Für das Ergebnis des Klärungsprozesses ist das Gefühl in der Gegenwart massgebend. In einer dritten Phase beschäftigt sich die Leiterperson dann mit den eigenen Bedürfnissen.

In der Zusammenarbeit zwischen Leitenden und Teilnehmenden laufen Ereignisse oft konfliktfrei ab, so dass sich der partnerschaftliche Dialog ungehindert entwickeln kann. In diesem Fall laufen der Reflexionsprozess und die damit verbundene Entscheidung für einen neuen Beratungsimpuls (Lösungsansatz) effizient ab. Aufgrund des eigenen Erfahrungsschatzes vermag die Leiterperson die Beobachtungen gezielt zu verarbeiten und dem Lernenden als inhaltliche Rückmeldung weiterzugeben.

Sobald ein Ereignis aber bei der Lehrperson intensive Gefühle hervorruft, die für den weiteren Verlauf des Austausches und somit für den Lehr- und Lernprozess eine Rolle spielen, ist es sinnvoll, in einer zweiten Phase die Beobachtung mit der Klärung des eigenen Gefühlslebens zu ergänzen – Gefühle sollen aufgedeckt und in die Wahl des Lösungsansatzes miteinbezogen werden. Wenn sie die aktuelle Situation stark oder länger beeinflussen und deshalb den Dialog beeinträchtigen oder sogar verhindern, reicht es nicht mehr aus, nur die eigenen Gefühle zu fassen. Dann gilt es, in einer dritten Phase den eigenen Bedürfnissen auf den Grund zu gehen. Sind diese einmal benannt worden, erhöht sich die Chance für funktionierende Lösungsmöglichkeiten.

Zu Beginn ist dieser Prozessschritt sehr schwierig und nimmt manchmal viel Zeit in Anspruch. Mit zunehmender Übung kann er aber rascher ausgeführt werden und führt zu ganzheitlichen Lösungsansätzen. Diese intensive Auseinandersetzung mit sich selbst erhöht die Kompetenz der Selbstbeobachtung und der Selbstempathie (Einfühlung in sich selber).

Lösungsansatz (Ich)

Nach der Klärung der eigenen Gefühle und Bedürfnisse und der Beurteilung der zuvor beschriebenen Ursachen und Zusammenhänge zeichnen sich häufig verschiedene Lösungsansätze ab. Bei der Wahl der geeigneten Lösungsstrategie sollen die Gefühle und Bedürfnisse des Gegenübers ebenso berücksichtigt werden. Der Entscheid für das weitere Vorgehen im Sinne einer partnerschaftlichen Beratung wird idealerweise unter Berücksichtigung all dieser Aspekte gefällt.

Lösungsansatz

Ich

Wenn sich unsere Bedürfnisse nicht erfüllen, dann gilt es zu überlegen, was ich oder das Gegenüber künftig ändern könnte, damit die Zusammenarbeit funktioniert. Beim Beispiel, das in der Einleitung geschildert wurde, unterhält sich A mit einer anderen Person und führt die vorgegebene Übung nicht aus. Welches Verhalten wünschen wir uns von A, damit beispielsweise unser Bedürfnis nach Kooperation erfüllt werden kann? Um dies zu erreichen, bitten wir ihn um konkrete Handlungen. Es hilft, unsere Bitte positiv zu formulieren, damit A anschliessend bereit ist, auf unseren Wunsch einzugehen. Wir sprechen also aus, worum wir bitten, statt zu sagen, was wir nicht möchten: «Ich bitte dich, während der nächsten fünf Minuten zu versuchen, die Aufgabe zu lösen!» anstatt «Ich bitte dich, sofort aufzuhören, mit deinem Nachbarn zu sprechen!». Insbesondere vermeiden wir Vorwürfe wie: «Immer wenn ich etwas vorzeige, passt du als Einziger nicht auf und störst den Unterricht.» Negativ formulierte Bitten führen meistens zu Widerstand.

Weitere wichtige Aspekte im konstruktiven Beratungsprozess

Die innere Haltung der Lehrperson und deren Einfühlungsvermögen in die Teilnehmenden (Empathie) sind Voraussetzungen für ein partnerschaftliches Beraten. Darauf aufbauend kann das konstruktive Kommunizieren und Beraten mit verschiedenen Handlungsmethoden und Instrumenten geübt und praxisorientiert weiterentwickelt werden.

Innere Haltung

Am humanistischen Menschenbild orientieren

Die innere Haltung einer Leiterperson beeinflusst den partnerschaftlichen Dialog.

Die eigene innere Haltung und die Fähigkeit, eigene Stimmungen, Gefühle und Bedürfnisse wahrzunehmen und deren Wirkung auf andere einschätzen zu können, beeinflussen den partnerschaftlichen Dialog und damit das Lehren und Lernen stetig. Sind das Verhalten und die innere Haltung der Leiterperson nicht im Einklang, wird ihre Kommunikation als nicht stimmig wahrgenommen – die beratende Leiterperson wirkt unglaubwürdig, nicht authentisch und wird Mühe haben zu überzeugen. Wenn sie den Lernenden mit einer unvoreingenommen, vertrauensvollen Haltung begegnet – sie begleitet, statt durch Urteile einschränkt – werden die Voraussetzungen für eine günstige Lernatmosphäre verbessert. Spürt die lernende Person, dass ihr zugehört wird, ohne dass sie gleichzeitig dabei bewertet wird, wird sie sich eher offen und ehrlich mitteilen.

Eine sich ständig weiterentwickelnde innere Haltung bildet (sowohl für Lehrende wie auch für Lernende!) den Kern einer partnerschaftlichen Kommunikation, die auf Echtheit, Akzeptanz und empathischem Verstehen aufbaut und die sich am humanistischen Menschenbild und lernfördernden Werten orientiert.



Empathie

Empathie ist ein respektvolles Verstehen von dem, was im anderen oder in uns selbst vorgeht und uns antreibt.

Die Art, wie wir kommunizieren, hat einen entscheidenden Einfluss darauf, ob wir Empathie für unser Gegenüber entwickeln können. Wenn der Dialog uns ermöglicht, an der Gefühlslage des anderen teilzuhaben und ihn dadurch besser zu verstehen, dann können wir ihn angepasster beraten. Eine empathische Verbindung mit Teilnehmenden herzustellen ist für Auszubildende eine komplexe Aufgabe: Einerseits geht es darum, beim Beobachten und Beurteilen von Übungseinheiten die ausgeführten Bewegungen ganzheitlich mit- und nachzuerleben. Andererseits geht es auch darum, die Übenden als Menschen wahrzunehmen und ihre persönlichen Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche zu verstehen.

Gefühle haben einen wesentlichen Einfluss auf die sportliche Lern- und Leistungsfähigkeit (siehe Modell der sportmotorischen Leistung). Deshalb ist die Fähigkeit, sich in andere einfühlen zu können, eine erstrebenswerte Beratungskompetenz.

Das Wahrnehmen von Informationen ist nicht auf einzelne «Kanäle» beschränkt. Es geht vielmehr um ein Empfangen mit dem «ganzen Wesen», um eine Präsenz im Hier und Jetzt. Beispielsweise ist das Hören von Worten die eine Sache, aber das Erfassen ihrer Bedeutung eine andere. Dieses ganzheitliche Aufnehmen und Verarbeiten einer Botschaft setzt eine offene innere Haltung dem Gegenüber voraus – ohne vorgefasste Meinungen und Urteile.

Einfühlend verstehen

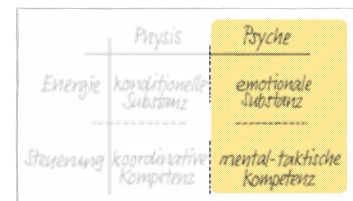


Abb. 6: Leistungsmodell im sportmotorischen Konzept. Aus: Kernlehrmittel Jugend+Sport, S. 16.



Leitsätze für einen partnerschaftlichen Dialog

Nebst der Methodenkompetenz kann die Leiterperson auch ihre Beratungskompetenz durch gezieltes Training ständig weiterentwickeln. Die folgenden Leitsätze sind als Anregungen dafür gedacht. Die ausgewählten Handlungsanweisungen können systematisch geübt und später ganz bewusst umgesetzt werden. Sie tragen zu einem gelingenden Unterricht bei und schaffen ein lernförderliches Klima.



Checkliste von Leitsätzen für Leiterpersonen

Leitsatz	Das setze ich bereits bewusst um	Daran will ich arbeiten
Wertfrei beobachten!	☐	☐
Die Situation aus der Vogelperspektive (Metaebene) beobachten und reflektieren!	☐	☐
Aktiv zuhören und im Zweifelsfall nachfragen!	☐	☐
Paraphrasieren! Die Aussage des Gesprächspartners mit eigenen Worten wiederholen.	☐	☐
Gefühle und Bedürfnisse der Lernenden «heraus hören»!	☐	☐
Durch achtsames Zuhören und Nachfragen den anderen zum Sprechen bringen!	☐	☐
Den anderen nicht ungehört stehen lassen! Keine eigenen Erfahrungen einbringen, bevor der andere seine Erfahrungen formulieren kann.	☐	☐
Sich der eigenen Annahmen und Bewertungen bewusst werden und von Beobachtungen unterscheiden!	☐	☐
Sich der eigenen Gefühle und Bedürfnisse bewusst werden!	☐	☐
Sich Zeit geben zum Nachdenken, Überlegen, Verarbeiten und Vergleichen!	☐	☐
Sich der Fähigkeiten und Ressourcen der Lernenden bewusst werden!	☐	☐
Respekt zeigen! Den anderen in seiner Eigenart respektieren.	☐	☐
Rücksicht nehmen! Den anderen nicht blossstellen.	☐	☐
Die Perspektive des Gesprächspartners einnehmen!	☐	☐
Wesentliches sagen – nicht um den Brei herum reden!	☐	☐
Von dem sprechen, was wirklich wichtig ist!	☐	☐
Auf Belehrungen, theoretische Ergüsse, taktisches Argumentieren verzichten!	☐	☐
Offen sein! Eigene Begründung offen legen. Ohne Vorurteile oder Kritik auf die Beweggründe des anderen eingehen. Bereit sein, sich von den eigenen Überzeugungen zu lösen.	☐	☐
Authentisch und ehrlich sein!	☐	☐
Wirkliche Fragen stellen! «Rhetorische» Fragen vermeiden. Den anderen wirklich verstehen wollen.	☐	☐
Ich-Botschaften senden! In der «Ich-Form» sprechen.	☐	☐
Transparent kommunizieren und den anderen am eigenen Denkprozess beteiligen! Eigene Sichtweise des Themas, die Beweggründe dieser Sichtweise einschliesslich der eigenen Unsicherheiten und Fragen verdeutlichen.	☐	☐
Wertschätzen!	☐	☐
Ernst gemeintes Feedback geben, möglichst zeitnah und nachvollziehbar!	☐	☐
Gefühle und Bedürfnisse ansprechen!	☐	☐
Auf die Körpersprache achten!	☐	☐

Verwendete und weiterführende Literatur

- Bundesamt für Sport (Hrsg.) (2010). *Lehrmittel Erwachsenensport*. Magglingen: BASPO.
- Bundesamt für Sport (Hrsg.) (2009). *Kernlehrmittel Jugend+Sport*. Magglingen: BASPO.
- Bundesamt für Sport (Hrsg.) (2012). *Kommunikation – Modelle und Anwendungen*. Magglingen: BASPO.
- Rogers, Carl R. (2002). *Entwicklung der Persönlichkeit*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Motschnig, Renate; Nykl Ladislav (2009). *Konstruktive Kommunikation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Watzlawick, Paul; Beavin, Janet H.; Jackson, Don D. (2000). *Menschliche Kommunikation*. Bern: Hans Huber.
- Rosenberg, Marshall B. (2001). *Gewaltfreie Kommunikation*. Paderborn: Junfermann.
- Schulz von Thun, Friedmann (2013). *Miteinander reden: 1,2,3*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Link

www.erwachsenen-sport.ch

Autoren: Erik Golowin, Corina Mathis
Didaktische Begleitung: Urs Rüdisühli
Gesprächspartner: Christiane Beuchat, Eva Meyer, Flavian Kühne, Olivier Bur,
Robert Winzenried, Thomas Hurni
Redaktion: Christa Grötzinger Strupler

Foto: Ueli Känzig
Illustrationen: Bruno Fauser
Layout: Lernmedien EHSM

Ausgabe: 2015

Herausgeber: Bundesamt für Sport BASPO
Internet: www.baspo.ch, www.erwachsenen-sport.ch
Bezugsquelle: dok.js@baspo.admin.ch
Bestell-Nr.: 30.001.920 d
BBL: –

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung oder Verbreitung jeder Art – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet.