

Brigitte Lion

„Da war ich gut beraten“. Welchen Merkmale können die Qualität von Beratung beeinflussen?

Kontext

Im folgenden Text wird Beratung synonym zu Mentoring benutzt. Der Hintergrund der Überlegungen bezieht sich auf die Begleitung von Lehramtstudierenden durch Lehrende an deren jeweiligen Schulen. In Deutschland werden diese als Mentoren bezeichnet, in Österreich wird das entsprechende Fach Unterrichtslehre genannt.

Mentoring bezeichnet eine Lernform, die am Arbeitsplatz stattfindet. Aus Sicht der Studierenden in Identifikation mit einer beginnenden Lehrerrolle ist die in den Schulen stattfindende „Praxis“ unvertraut.

Die Beratungstätigkeit der mit dem Mentoring betrauten Personen ist eingebettet in die Vorbereitung und Planung, die Durchführung und die Reflexion von Unterricht. Aufgabe dieser einsemestrigen Begleitung der Studierenden durch die Lehrer und Lehrerinnen ist eine Heranführung an das komplexe Funktionsfeld, das Lehrer und Lehrerinnen in einer Schule wahrnehmen.

Zweck

Das Ineinanderwirken von fachlichen Fähigkeiten, fachlichem Wissen und den sozialen und Persönlichkeitsspezifischen Fähigkeiten ist oft schwierig zu vermitteln. Vieles kann nur indirekt, auf dem Weg einer Beratung kommuniziert werden, die Art und Weise der Verarbeitung solcher meist in Form von Gesprächen ausgedrückte Rückmeldung, Kritik oder Information bleibt ganz in der Verantwortung der Studierenden.

Bedeutet dies, dass die lehrenden Mentorinnen und Mentoren wenig Einfluss auf die Entwicklung ihrer Studierenden nehmen können?

Worauf können beratende Lehrerinnen und Lehrer achten, um ihr Gegenüber zu unterstützen?

Entwicklung zu fördern erfordert mehr als jemanden nur darauf aufmerksam zu machen, was er / sie kann bzw. können sollte.

In den folgenden Kurztexten werden einige Merkmale an konkreten Situationen verdeutlicht. Sie unterscheiden sich sind in den einzelnen Situationen graduell, manche können durch Techniken verstärkt werden, manche benötigen subtilere Voraussetzungen, die in Haltungen und Einschätzungen in Atmosphäre und in nonverbal ausgesendeten Botschaften zum Tragen kommen, aber dennoch zentral auf Intention und Glaubwürdigkeit wirken.

Beispiele und Erläuterung

Die hier vorgestellten Beratungssituationen sollen die Möglichkeit eröffnen, die eigene Beratung besser analysieren zu können. Dadurch können Möglichkeiten und Chancen von Interventionen besser eingeschätzt werden.

Situation 1

Zwei Freundinnen treffen einander in einem Cafe. Sie freuen sich auf den Austausch. Seit Jahren kennen sie einander und haben keine Geheimnisse vor einander. Sie sind gewohnt, einander ehrlich ihre Meinung zu sagen. Auch diesmal erzählt die eine von einer Schwierigkeit, die sie mit ihrem Chef erlebt hat und die sie seit Tagen beschäftigt. Die

Freundin hört aufmerksam zu und stellt immer wieder Fragen, um die Situation besser verstehen zu können. Sie versucht herauszukriegen, was eigentlich die Schwierigkeit ist, mit der ihre Freundin kämpft. Vorschläge macht sie keine, sie kennt sich in dieser beruflichen Situation zu wenig aus. Nach einer Stunde verabschieden sich die beiden und die eine bedankt sich bei der anderen: „Das hat mir jetzt wirklich weitergeholfen, es ist wunderbar, so offen mit dir sprechen zu können!“

Die Merkmale dieser Gesprächssituation, in die die Beratung eingebettet war, sind:

- ein hoher Grad an Vertrautheit
- wenig vorgegebene Struktur
- freiwillig gewählte, gleichwertige, symmetrische Beziehung außerhalb einer Hierarchie
- informeller Charakter
- wenig bis keine Steuerung durch eine bewusste Intention der beratenden Person
- keine externe Kontrolle durch eine Instanz, die Ansprüche stellt
- non direktiver Gesprächsstil

Übertragen auf die Tätigkeit der Mentoren und Mentorinnen entspricht diese Situation einem durchaus üblichen kollegialen Gespräch zwischen miteinander gut auskommenden Kolleginnen bzw. Kollegen.

Es bleibt aber gänzlich dem Zufall überlassen, ob man in den Genuss solcher hilfreicher Gespräche kommt oder eben nicht.

Kommentar

Für die mit Studierenden geübte Beratungstätigkeit kann es durchaus hilfreich sein, sich solche Erfahrungen aus dem privaten und kollegialen Kontext zu vergegenwärtigen. Wann erlebte man selbst den Gesprächspartner unterstützend? Wodurch? Gibt es Möglichkeiten, um die Vertrauensbasis zwischen den Beteiligten zu verbessern? Ist es hilfreich, sich manchmal tatsächlich nur auf genaues Zuhören zu konzentrieren und Ideen und Vorschläge wegzulassen?

Situation 2

Eine Lehrerin hat seit einigen Jahren in ihrer Schule die Funktion Bildungsberaterin inne. Sie ist engagiert, die aktuellsten Unterlagen über Bildungswege hat sie immer bei sich und sie unternimmt auch regelmäßig Anstrengungen, um ihre Schülerinnen und Schüler mit dem Thema Beruf zu befassen. Für die vorgesehenen Beratungsgespräche hat sie einen Fragebogen entwickelt, in dem nach Wünschen, Hobbies, aber auch nach Fähigkeiten und Fertigkeiten gefragt wird. Sie stellt aber immer wieder fest, dass manche Schülerinnen und Schüler große Schwierigkeiten mit ihrer Selbsteinschätzung haben. Wie sie das besser fördern könnte, macht sie ratlos. Sie hat daher beschlossen, an einem Modul für Beratungslehrer teilzunehmen, um sich ein besseres Know-How zu erwerben.

Die Merkmale dieser Gesprächssituation, in die die Beratung eingebettet war, sind:

- Geringer Grad der Vertrautheit
- formelle Struktur
- ungleiches, asymmetrisches Machtverhältnis (Beratung ist nicht freiwillig, sondern verordnet) eingegliedert in ein hierarchisches System
-

- ein formeller Auftrag der Institution, der als Service gedacht ist
- Wunsch der beratenden Person, die andere positiv zu unterstützen
- Kontrolle auch extern möglich und von den Beteiligten nachvollziehbar

Übertragen auf die Tätigkeit der Mentoren und Mentorinnen entspricht diese Situation in vielen Punkten dem Kontext, in dem die Unterrichtsbegleitung eingebettet ist. Die Rollenbeziehung ist asymmetrisch. Sie wird durch die im System vorgesehene Notengebung symbolisch verstärkt. Auch die Ausgangssituation ist ähnlich: man kann glaubwürdig vermitteln, dass die Beratung zum Wohl des zu Beratenden ausgerichtet ist. Auch eine geplante Systematik des Vorgehens ist sinnvoll und erwünscht. Die Beratung wird außerdem gezielt geübt und nicht dem Zufall überlassen.

Kommentar

Die hier skizzierte Situation enthält viele Parallelen zur Mentorentätigkeit. Nützlich kann es daher auch sein, solche Beratungsstunden deklariert vorzunehmen und sich dafür ein spezielles Setting zu überlegen, in dem der Wunsch, zu unterstützen, deutlich durch die Vorgehensweise untermauert wird.

Situation 3

In der berufsbildenden Schule für Pflegehelferinnen und Pflegehelfer gibt es ein Schulfach, das sich Praxisanleitung nennt. Es besteht aus einem Seminar, das in der Schule stattfindet und einem Praktikum vor Ort an einer Pflegeeinrichtung. Dort leiten berufserfahrene Personen die Pflegeschülerinnen und -schüler konkret an, wie die Betten zu überziehen sind, wie man die Patientinnen anspricht, wie der Raum zu versorgen ist und vieles mehr. Lehrerinnen und Lehrer sind für die Organisation und Kontrolle des Lernens ihrer Schüler verantwortlich.

Die Merkmale dieser Beratungssituation sind:

- geringer Grad der Vertrautheit
- klare Struktur durch den Ablauf von Handlungen, die geübt werden sollen / können
- asymmetrische Rollenverteilung, eingegliedert in ein hierarchisches System
- direkter Beratungsstil, in den Tipps und Vorschläge integriert sind
- externe Kontrolle schwierig auf Grund subjektiv zustande gekommener Einschätzungen unterschiedlicher Personen.

Kommentar

Diese Beratung ist dem gewohnten didaktischen Arbeiten, in dem ein systematisches Üben und Wiederholen sinnvoll erscheint, am nächsten. Die Situation entspricht am ehesten einer Einweisung in ein Trainingsprogramm, wobei die persönlichkeitsrelevanten Merkmale wie höfliches, einführendes Vorgehen und gute Kommunikation in dieser Form nicht eingeübt werden können, hier wäre die Grenze eines solchen Vorgehens erreicht. „Sei einfühlsam“ braucht andere Lernwege als „Falte die Decke zuerst in der Mitte und dann nochmals von links oder rechts.“

Situation 4

Eine junge Lehrerin bittet eine erfahrene Kollegin, zu der sie Vertrauen hat, bei ihr einige Stunden Unterricht zu beobachten. Sie hat eine klare Vorstellung, was sie besser können

will. Sie erreicht immer dieselben Schülerinnen und die anderen wirken unbeteiligt. Liegt es an ihr und kann sie etwas daran beeinflussen? Die ältere Kollegin entdeckt bei ihren Beobachtungen Möglichkeiten, die ihrer Meinung nach eine große Wirkung auf die Klassendynamik haben könnten. Sie diskutiert diese Ideen mit der jüngeren Kollegin und fragt sie, ob sie etwas davon ausprobieren will. Sie sagt auch klar, dass sie sich nicht sicher ist, ob die die richtigen Angelpunkte sein könnten, aber das ein Ausprobieren ihr sinnvoll erschien.

Nach einigen Wochen treffen die Beiden einander wieder zu einem Gespräch und es entwickelt sich daraus ein regelmäßiger Austausch. Auch die ältere Kollegin bekommt Lust, ihren Unterricht kritisch auszuwerten und ihre Kollegin um ihren Eindruck zu fragen. Das Verhältnis wird dadurch sehr freundschaftlich.

Die Merkmale dieser Beratungssituation sind:

- sich steigernder Grad des Vertrauens
- Eigeninitiative der Ratsuchenden
- Struktur wird gemeinsam erarbeitet
- Kontrolle intern und gegenseitig durch Rückmeldung möglich
- non- direktiver Gesprächsstil
- zunehmende Symmetrie der Beziehung

Kommentar

Die Beratung entspricht am meisten einem Prozess, in dem durch die Initiative der Ratsuchenden in Gang kommt. Der Beratungsstil verändert sich im Laufe der gemeinsamen Erfahrung. Vorschläge werden verhandelt und nicht als objektiv richtige Maßnahmen eingebracht. Es bleibt für beide Spielraum zum Versuch und zur Gestaltung. Die Entwicklung zuerst der einen Person, dann beider Personen steht im Vordergrund. Für die Beratungssituation sagt dieses Beispiel viel über die Möglichkeit einer Prozessgestaltung aus. Der bzw. die Lehrveranstaltungsleiter/in kann Vorschläge zur Diskussion stellen und die Studierenden animieren, einander gegenseitig zu unterstützen und zu beobachten. Auf diese Weise kann die Studierendengruppe auch wie eine peer group zusammenwachsen. Möglichkeiten auszutauschen unterstreicht mehr eine symmetrisch wirkende Gruppenbildung als Ratschläge und Tipps, die die Rolle des Lehrenden herausheben aus der Gruppe der Lernenden.

Zusammenfassung:

In den Beispielen werden die hier angewendeten Merkmale in verschiedenen Graden vertreten. Sie zeigen dann jeweils eine Tendenz in Richtung formeller oder in Richtung informeller Beratung. Sie wirken sich entscheidend auf die Wirkung und den mögliche Erfolg von Beratung auf und können daher als Kriterien für die Erarbeitung von Qualitätsmerkmalen herangezogen werden. Hier nochmals die Merkmale:

- Grad des Vertrauens
- Grad der Kontrolle
- Grad der Institutionalisierung
- Grad des systematischen Planens und Vorgehens
- Grad der Intentionalität und Zielerwartung

- Beziehungskonstellation
- Grad der individuellen Beteiligung
- Grad der Freiwilligkeit
- Struktur des Gesprächsstils von non-direktiv bis direktiv

Quelle: Helen Colley / Phil Hodkinson / Janice Malcolm (Hg.): Informality and Formality in Learning: a Report for the Learning and Skills Research Centre. University of Leeds (2003). 21-24

Im Englischen hat Peter Renshaw eine hilfreiche Unterscheidung innerhalb des Wortes „Mentoring“ vorgenommen: