

Oliver Carnein, Janet Langer & Andreas Methner  
(Hrsg.)

# Gelingsbedingungen schulischer Beratung

**Verlag Beratung in der Schule**

## **Impressum**

© 2017 Beratung in Schule

Umschlaggestaltung, Illustration: Isabel Bellin

Lektorat, Korrektorat: Isabel Bellin, Ingrid Sebastian, Claudia Eißner,  
Marit Glamann, Wiebke Grünhagen, Dorothee Vettin

Verlag: BiS – Verlag (Beratung in Schule), Rostock & Leipzig

Druck: ITMZ Rostock

1. Auflage

ISBN 978-3-00-058364-3

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Janet Langer, Oliver Carnein (Rostock) & Andreas Methner (Leipzig) Auftragsklärung als Gelingensbedingung von Beratung	4
3	Uwe Viole (Schwerin) Grußwort des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern / Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern	8
4	Bodo Hartke (Rostock) Grußwort des für den Bereich Lehrertraining und Beratung zuständigen Professors am Institut für Sonderpädagogische Entwicklungsförderung und Rehabilitation (ISER)	10
5	Baldur Drolsbach (Wetzlar) Sonderpädagogische Beratungs- und Förderzentren – eine Profession verändert sich!	14
6	Marcus Schmalfuß & Anna Höffner (Leipzig) Kooperative Unterrichtsberatung als Qualitätsentwicklungsinstrument	33
7	Oliver Rybniker & Charlotte Streicher (Berlin) „KEFF – Kooperative Erstellung und Fortschreibung von Förderplänen als Instrument (multi-)professioneller Teamarbeit“	45
8	Christiane Meißner & Antje Wittenberg vom Heu (Berlin) Die Entwicklung der Schulpsychologischen und Inklusionspädagogischen Beratungs- und Unterstützungszentren in Berlin – Beratung und Unterstützung im SIBUZ Berlin-Lichtenberg	56
9	Brian Carlsson (Greifswald) Systemische Gesprächsführung – Kann sie einen positiven Beitrag im Kontext schwieriger Elterngespräche leisten?	66
10	Jörg Schlee (Oldenburg) Unter welchen Bedingungen kann die Ausbildung von Beraterinnen und Beratern (nicht) gelingen? Folgerungen aus theoretischen Annahmen und persönlichen Erfahrungen	75
11	Claudia Kalisch, Lea Puchert & Stefanie Veith (Rostock) Beratung in der Lehrer*innenbildung in Mecklenburg-Vorpommern – eine kritische Bestandsaufnahme aus sozial- und berufspädagogischer Sicht	88

---

12	Yvette Völschow & Julia-Nadine Warrelmann (Vechta) Gelingensbedingungen von Beratung und Selbstreflexion im Lehramtsstudium	96
13	Tatjana Leidig (Köln) Wie kann Beratung aus Sicht der Forschung gelingen?	104
14	Michaela Kurtz (Rostock) Audio- und videogestützte Fachberatung im Rahmen der Schulpraktischen Übungen, Förderschwerpunkt Sprache	115
15	Marlen Eisfeld, Peggy Fettig, Marit Schwede-Anders & Katja Koch (Rostock) Effekte von inklusiven Praxisformaten im Lehramtsstudium	122
16	Henriette Hempel, Oliver Carnein & Andreas Methner (Leipzig & Rostock) Hochwertige Beratungsarbeit im schulischen Setting	135
17	Nachwort der Herausgeber*innen	154
	Abbildungsverzeichnis	III
	Tabellenverzeichnis	V
	Autor*innenverzeichnis	VI

---

## 9. Systemische Gesprächsführung –

### Kann sie einen positiven Beitrag im Kontext schwieriger Elterngespräche leisten?<sup>14</sup>

Brian Carlsson (Greifswald)

In diesem Beitrag wird zuerst das Grundverständnis der systemischen Beratung vorgestellt. Hierbei werden in einem kurzen historischen Abriss die Wurzeln und Richtungen der Systemik schlaglichtartig benannt, systemische Grundhaltungen und Methoden im Überblick dargestellt werden sowie der prototypische Ablauf eines (systemischen) Beratungsgesprächs skizziert.

Am Beispiel von Elterngesprächen, die als „schwierig“ erlebt werden, wird die sogenannte „Auftragsklärung“ als ein zentrales Element einer gelingenden Gesprächsführung ausgeführt.

#### 1. Einleitung

Obgleich die Wurzeln „des Systemischen“ weitaus früher zu verorten sind, hielten systemische Denk- und Arbeitsweisen spätestens ab den 1960er Jahren in diverse Bereiche des gesellschaftlichen Zusammenlebens einen immer stärkeren Einzug (Schlippe & Schweitzer, 2012, S. 32), so auch in die Schulentwicklung (Schlippe & Schweitzer, 2012, S. 82). Pfannmöller (2013) entwickelt sogar die Idee von „systemisch Lehrenden“, die in typischen Schulsituationen systemisch und somit stark lösungs- und ressourcenorientiert arbeiten. Passen aber systemische Denk- und Arbeitsweisen, die den Fokus eher auf Ressourcen und Lösungen richten, überhaupt in eine Schule, die sich zwar bemüht einen schülerzentrierten Unterricht zu gewährleisten, aber selbst an „... Grenzen einer bürokratisch organisierten Schule mit starren und für alle Schüler gleichen Lehrplänen sowie auf Lehrer mit ‚Einzelkämpfer‘-Tradition“ stößt (Schlippe & Schweitzer, 2012, S. 82)? Eine Antwort auf diese Frage wäre so facettenreich, wie die Lehrenden selbst. Aus diesem Grund soll dieser Beitrag dazu anregen, individuelle Lösungen zu finden und kritisch darüber zu reflektieren, ob systemische Grundhaltungen und Methoden, die hier auszugsweise vorgestellt werden, geeignet sind, konstruktive Gesprächssituationen entstehen zu lassen. Somit wird in diesem Beitrag ein kleiner Bereich innerhalb des Systems Schule fokussiert: die Elternarbeit bzw. das Führen von als schwierig erlebten Elterngesprächen. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei der Auftragsklärung als einem Kernelement gelingender Beratungsarbeit geschenkt. Denn ohne einen

---

<sup>14</sup> Das Zustandekommen des Beitrags sowie des dazugehörigen Workshops ist dem Umstand einer Förderung zu Verdanken. Es handelt sich hierbei um das Verbundprojekt LEHRer\*innenbildung reformierEN in Mecklenburg Vorpommern (LEHREN in M-V). Es wird im Rahmen der gemeinsamen Qualitätsoffensive Lehrer\*innenbildung von Bund und Ländern aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert

präzise geklärten Auftrag lässt es sich nicht zielführend und zufriedenstellend beraten - weder für den Berater\*innen, noch für den oder die zu-Beratende (vgl. hierzu auch den Beitrag zwei „Auftragsklärung als Gelingensbedingung von Beratung“).

Der Leser bzw. die Leserin möge sich am Ende des Beitrags dazu veranlasst fühlen, nicht nur kritisch zu hinterfragen, ob systemisches Arbeiten im Kontext Schule überhaupt Raum gewinnen kann bzw. sollte, sondern auch, wie jeder Einzelne Bedingungen innerhalb der Schule schaffen kann, um ressourcen- und lösungsorientiert zu handeln und Gespräche führen zu.

## 2. Systemische Gesprächsführung mit Eltern

### 2.1. Systemische Grundlagen

#### a) Historische Wurzeln

Den historischen Wurzeln und damit dem Geist des „Systemischen“ nachzuspüren ist aufschlussreich, da damit u. a. bestimmte Menschenbildannahmen verbunden sind, die handlungsweisend für systemisch arbeitende Personengruppen sind. Vertiefend die Historie des systemischen Arbeitens darzustellen, würde den Umfang dieses Beitrags sprengen.

Es seien jedoch kurz einige zentrale Wurzeln erwähnt um einen Eindruck über die geistigen Quellen und Menschenbilder des systemischen Arbeitens zu vermitteln:

- Systemtheorie (z. B. Niklas Luhmann mit seinem Konzept der Autopoiesis von Systemen)
- Kybernetik, Konstruktivismus und Kybernetik 2. Ordnung (z. B. Heinz von Förster, Paul Watzlawick, Humberto Maturana und Francisco Varela<sup>15</sup>)
- Humanistische Psychologie<sup>16</sup> (z. B. Virginia Satir)

Dass die Quellen der systemischen Beratung sehr vielfältig sind, lässt sich auch anhand der diversen Beratungsrichtungen bzw. „Schulen“<sup>17</sup> der Systemik veranschaulichen.

---

<sup>15</sup> Maturana und Varela sind hier unter den Konstruktivisten mit aufgelistet, obgleich sie sich selbst nicht als solche verstanden wissen wollten, dennoch beeinflussten sie das Denken der radikalen wie auch gemäßigten Konstruktivisten.

<sup>16</sup> Die Humanistische Psychologie ist keine einheitliche Richtung innerhalb der „Schulen der Psychologie“, sondern eine Bewegung Mitte der 1950er Jahre, die sich stark von einer bis dato noch übermächtigen Psychoanalyse, die häufig als alleiniges Erklärungsmodell für inter- und intrapersonelle Problemlagen galt, zu befreien versuchte. Die Bewegung ist hier als eine Quelle der systemischen Beratung mit aufgeführt, was sicher nicht ganz treffend und unscharf ist, da sie ungefähr zeitgleich mit dem Aufkommen des systemischen Arbeitens aufkam. Einige Vertreter lassen sich sogar in beiden Strömungen bzw. Richtungen verorten, wie beispielsweise Virginia Satir.

<sup>17</sup> An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass eine Trennung zwischen Quellen der systemischen Beratung und systemischen Richtungen eher unscharf ist. Viele der Beratungsrichtungen sind bereits selbst zu Quellen neuerer Ansätze in der Beratung geworden. Neben den Bezeichnungen systemische Richtungen und systemischen Schulen, ist auch die Bezeichnung systemische Modelle verwendbar (vgl. u.a. Schlippe und Schweitzer, 2012, S. 34).

Auszughaft seien folgende Richtungen mit einigen Vertreter\*innen aufgeführt:

- Strukturelle Familientherapie (S. Minuchin)
- Erlebnisorientierte Familientherapie, auch wachstumsorientierte-humanistische Familientherapie (V. Satir)
- Reflecting Team und Open Dialogue (T. Andersen)
- Systemisch-konstruktivistische Therapie (L. Boscolo, G. Cecchin und T. Levold)
- Lösungsorientierte und hypnosystemische Therapie (S. de Shazer, I. Kim Berg und G. Schmidt  
(Schlippe & Schweitzer, 2012, S. 34-35)

Die meisten systemischen Praktiker, so die Erfahrung des Beitragsverfassers, arbeiten eher integrativ, d. h. sie nutzen die jeweils unterschiedlichen zentralen Methoden der einzelnen Richtungen, obwohl sie ihre eigene „systemische Heimat“ meist nur in zwei bis drei Richtungen ausmachen würden. Zudem gibt es heute kein einheitliches Verständnis darüber, was genau „systemisch“ ist und was nicht.<sup>18</sup>

#### b) Systemische Grundhaltungen<sup>19</sup>

Systemische Grundhaltungen, die sich in diesen oder anderen Formulierungen in allen systemischen Modellen wiederfinden lassen, sind u. a.:

##### *Neutralität (oder neugierige Suchhaltung)*

- diese gilt gegenüber: Personen, Problemen und Erklärungskonzepten, Lösungsideen, Veränderungstempo
- respektvoll sein mit den Menschen und respektlos gegenüber den Themen
- alle Themen sind für den Berater grundsätzlich kommunizierbar

##### *Ressourcen- und Lösungsorientierung*

- jeder Mensch verfügt über Ressourcen zur Lösung eines Problems; in Problemsituationen nutzt er/sie Ressourcen nicht adäquat

##### *positive Konnotation*

- wertschätzende und positive Beschreibung bzw. Bedeutungszuschreibung bisheriger Lösungsversuche

##### *Verzicht auf instruktive Interaktion*

- lebende und sich selbst organisierende Systeme lassen sich nicht hin zu einer vorhersagbaren Veränderung manipulieren (systemische Beratung als Verstörung alter Problemmuster)

---

<sup>18</sup> Beispielsweise wird unter Systemikern regelmäßig eine Diskussion darüber geführt, ob Familienaufstellungen nach Bert Hellinger dem systemischen Verständnis und den systemischen Grundhaltungen entsprechen (dazu u.a. <https://www.dgsf.org/themen/berufspolitik/hellinger.htm>).

<sup>19</sup> Einige der Aufgeführten Grundannahmen werden in manchen systemischen Modellen als Grundprinzipien bezeichnet.

### *Kontextsensibilität*

- Einbezug des Umweltkontextes des zu Beratenden in den Beratungsprozess

### *Auftragssensibilität bzw. Klientenorientierung (s. auch Punkt 2.3.)*

- gewinnen von Klarheit über die Rollen innerhalb des Beratungsprozesses sowie über ein persönlich bedeutsames und zugleich von der ratsuchenden Person erreichbares Ziel

### *Symptomnutzung statt Symptombekämpfung*

- „Kooperation mit dem Symptom“ als ein geeigneter Weg zu einem symptomfreiem Verhalten

### *Berater\*in ist nicht Experte für die Lösung*

- Berater\*innen sind Expert\*in für die Gesprächsführung, nicht aber für die Problemlösung (Expert\*innen für das Problem und dessen sind die zu Beratenden)

### c) Ausgewählte Methoden

Die unter Punkt 1.a) aufgelisteten Richtungen der Systemik haben jeweils eigene zentrale Arbeitsmethoden entwickelt, die einem methodisch-integrativ arbeitenden Systemiker\*innen zur Verfügung stehen. Nachfolgend sind einige dieser Methoden aufgeführt.

#### *(Familien-)Skulptur und Aufstellungen*

- Diese Methode wird häufig genutzt, um Beziehungsgeflechte und -dynamiken (in Familien, Organisationen, aber auch innerhalb von Personen) zu visualisieren, (be)greifbarer und sie für Veränderungsprozesse nutzbar zu machen.

#### *Zirkularität*

- Eine zirkuläre Frage, wie beispielsweise „Was glaubst du würde dein Vater sagen, welche Ressourcen du hast, um ...?“, eröffnet eine andere Perspektive bei der Problembetrachtung und Lösungsfindung.

#### *Paradoxe Interventionen*

- Bei dieser Methode bekommt der/ die Klient\*in beispielsweise sein/ ihr Symptom bzw. Problemverhalten „verschrieben“ – er/ sie soll also genau jenes Verhalten, das er/ sie gerne abbauen möchte, bewusst zeigen. Ein Lerneffekt für den Klienten könnte sein, dass er feststellt, dass sein Problemverhalten steuerbar ist oder dass es nur in bestimmten Kontexten einen Zweck erfüllt.

#### *Reflecting Team (Andersen, 1990)*

- In das Beratungsgespräch werden weitere anwesende Personen als außenstehende Expert\*in im Rahmen eines Reflexionsgespräches einbezogen. Diese dürfen u. a. ihre Lösungshypothesen nach einer Phase des aufmerksamen Zuhörens einbringen.

#### *Externalisieren*

- Methodisch wird hier versucht eine Brücke zu schlagen zwischen Innen- und Außenwelt. Den Klient\*innen soll es damit u. a. ermöglicht werden, eine Trennung zwischen sich und einem Problem herzustellen (z. T. kann dies über Aufstellungen ermöglicht werden).

### *Suche nach Ausnahmen*

- Hiermit wird dem zu Beratenden verdeutlicht, dass sein Problem nicht zwangsläufig dauerhaft besteht oder präsent ist, sondern sich nur in bestimmten Kontexten oder in bestimmten Situationen zeigt. Musterhaftigkeit in der Problemerzeugung bzw. Problem-Aufrechterhaltung können so aufgezeigt werden.

### *Wunderfrage*

- Bei dieser Methode wird imaginiert, dass ein Wunder eingetreten sei und das Problem plötzlich, wie über Nacht, verschwunden ist. Der zu Beratende soll dann beispielsweise ausmachen, was das erste Indiz dafür wäre, dass das Wunder eingetreten ist.

### *Skalierungen, Skalierungsfragen (Eberling & Hagens, 1996)*

- Diese Methode ermöglicht es den Berater\*innen, die subjektive Einschätzung der Klient\*innen zu erhalten und darauf aufbauend, Unterschiede herauszuarbeiten. Skalierungsfragen z. B. zu einer Problemlage könnten wie folgt lauten: „Gemessen auf einer Skala von 1 bis 10 (1 = weniger belastend, 10 = sehr belastend) – wie belastend erleben Sie Ihre Situation derzeit?“ sowie „Was müsste geschehen, damit Ihr Skalenwert sinkt (bzw. erhöht)?“.

### *Hausaufgaben*

- Den zu Beratenden werden nach einem ersten Beratungsgespräch Aufgaben mitgegeben, die beim nächsten Beratungsgespräch wieder aufgegriffen werden. Häufig handelt es sich um leicht zu erfüllende (Selbst-)Beobachtungsaufgaben.

### d) Prototypische Aufbau eines Beratungsgesprächs

Prototypisch besteht ein (systemisches) Beratungsgespräch aus den folgenden Phasen:

#### *Vorbereitung*

- Vor der eigentlichen Beratung werden Informationen zum Beratungsfall zusammengetragen: Wer hat den Termin gemacht und aus welchem Grund? Ist mir der Fall schon bekannt? Welche Vorinformationen habe ich bereits?
- Diese Phase bietet u. a. die Möglichkeit, vorab Hypothesen zum Fall zu bilden sowie methodische Vorbereitungen zu treffen.

#### *Einstieg*

- Um eine tragfähige Arbeitsbeziehung (Rapport) zu Klient\*innen aufzubauen (Birker, 2004, S. 76-77), wird der Gesprächsrahmen geklärt (Dauer; Erlaubnis einholen, bestimmte systemische Methoden anzuwenden und Fragen stellen zu dürfen etc.).

#### *Auftragsklärung*

- In dem vorliegenden Beitrag wird diese Phase als das Kernstück für eine gelingende Beratung<sup>20</sup> betrachtet und daher im Punkt 2.3 ausführlich dargestellt.

---

<sup>20</sup> Jede Auftragsklärung beinhaltet nicht nur den eigentlichen Auftrag, sondern zugleich auch ein Hinweis auf das „Problem“ und das Ziel (Pfanmöller, 2015, S.23).

### *Exploration*

- Nach der Klärung des Auftrages geht es um die Exploration des Beratungsanlasses (des Problems bzw. des Themas).
- Um möglichst viele Informationen zu sammeln und sich einen Eindruck über den Gesamtkontext sowie die Dynamiken innerhalb des „Klient\*innen-Systems“ zu verschaffen, werden Hypothesen generierende Fragetechniken angewendet.

### *Lösungssuche*

- Genauso, wie in der Phase der Exploration, bedient sich die beratende Person auch hier vielfältiger systemischer Methoden (vgl. 2.1.b) – ausgewählte Methoden!).
- die Gesprächsführung verläuft, wie in allen anderen Phasen, non-direktiv

### *Abschluss*

- Hier geht es um den Transfer in den Alltag (z.B. werden Beobachtungsaufgaben mitgegeben oder nächste Schritte der Veränderung im Alltag besprochen).
- Außerdem wird ein Ausblick auf den nächsten Termin gegeben.

## *2.2. Schwierige Elterngespräche*

Der Formulierung „schwierige Elterngespräche“ könnte der Gedanke zu Grunde liegen, dass es so etwas wie eine „schwierige“ Elternschaft gäbe. Diese ist aber nur ein Konstrukt, das Einzelne, in der Elternarbeit tätige Personen jeweils für sich entwickelt haben könnten. In dem Workshop zu dem vorliegenden Beitrag wurde den eigenen Konstrukten zu diesem Phänomen nachgespürt. Dies geschah im Rahmen einer Gruppendiskussion mit folgender Aufgabenstellung: *Beschreiben Sie blitzlichtartig Eltern, mit denen Sie schwierige Gespräche führen (könnten)*. Das Ergebnis dieser Diskussion wurde auf Moderationskarten, festgehalten. Es entstand folgendes Gruppenbild von „schwierigen Eltern“:

- „Helikopter-Eltern“, die alles hinterfragen,
- beratungsresistente Eltern,
- Eltern, die die Schuld für Problemlagen nur bei anderen Suchen, ihr eigenes Handeln aber nicht kritisch reflektieren,
- Eltern, die nicht freiwillig zu einem Gespräch kommen.

Diese prototypische Zusammenstellung, wie Eltern von Lehrkräften z. T. wahrgenommen werden, lädt zugleich ein, situationsbezogen über Grenzen eigener Handlungs- und Gesprächsführungskompetenzen zu reflektieren.

Roggenkamp, Rother & Schneider (2014, S. 21) teilen - ähnlich wie die Workshop-Teilnehmenden - die gesprächssuchende Elternschaft (nicht nur die „schwierigen Eltern“) wie folgt ein:

- vorgeladene Eltern (wollen eigentlich kein Gespräch)
- Besucher (kommen, aber ohne ein Problem zu haben)
- (An)Klagende (es gibt Probleme, es soll aber nichts verändert werden)
- Kooperative (es gibt Probleme, die es zu lösen gilt)

Nimmt man diese Klassifizierungen und Zuschreibungen, erscheint es umso wichtiger sich zu vergewissern, in welchen Rollen man als Lehrkraft der Elternschaft begegnet und die Angemessenheit dieser kritisch reflektiert. Die Bewusstheit über die eigene soziale Rolle und das damit zusammengehörige Rollenverständnis hat Auswirkungen auf unsere Reaktion bezüglich der Annahme oder Ablehnung eines Beratungsauftrags (zu den sozialen Rollen: s. Punkt 2.3.).

### *2.3. Auftrags- und Rollenklärung*

In Gesprächssituation im Kontext Schule nehmen Lehrkräfte, nicht nur in den Augen der Elternschaft, folgende Rollen ein (Roggenkamp, Rother & Schneider, 2014, S.15-17):

- pädagogischer Experte (Er hat pädagogisches Fachwissen.)
- Problem-Betroffener (In der klassischen Beratung haben Berater\*innen nichts mit dem Problem zu tun; dies ist im System Schule zumeist nicht gegeben.)
- Gesprächsleiter\*in (Die Lehrkraft ist in dieser Rolle verantwortlich für Rahmen und Ablauf sowie die Zielorientierung des Gesprächs.)
- Privatperson (Sie betont v. a. ihre eigenen Vorannahmen bzw. Vorurteile. So bietet sie beispielsweise Ratschläge an, wenn sie selbst keine Kinder hat, aber über ein Schulkind mit den Eltern spricht.)
- Berater\*in (Er oder sie versucht gemeinsam mit den Eltern das Problemverständnis zu vertiefen und Lösungen zu finden.)

Je nach Beratungsauftrag fühlt sich eine Lehrkraft in der einen oder anderen sozialen Rollen mehr oder weniger stark angesprochen. Bei den meisten Gesprächsanlässen, so die Vermutung des Verfassers, erteilen nicht die Eltern den Auftrag zur Beratung, sondern es ist die Schule (Lehrer\*innen, Schulleiter\*innen etc.) die einen Beratungsbedarf vermutet bzw. feststellt. Hier können, auf Grund eines Zwangskontextes, bei der Lehrkraft Zweifel bezüglich der passenden Rollenausgestaltung innerhalb des Gesprächs kommen, denn den Beratungsauftrag bzw. Beratungsbedarf haben andere festgestellt und nicht die Eltern<sup>21</sup>.

Hier ist es wichtig, trotz des Zwangskontextes den Eltern die Möglichkeit zu eröffnen, eigene Themen und Zielvorstellungen für das Beratungsgespräch einzubringen.

Die **zentrale Frage, die zum Zweck der Auftragsklärung**, gestellt wird, könnte wie folgt lauten:

*Woran werden Sie am Ende des Gespräches erkennen, dass es sich gelohnt hat, dieses Gespräch wahrgenommen zu haben?*

---

<sup>21</sup> Sofern die Eltern selbst das Gespräch suchen, ist zumindest der Zwangskontext nicht gegeben und der Auftrag zur Beratung kommt aus der Elternschaft. Hier heißt es dann auszuloten, in welcher sozialen Rolle die Lehrkraft angesprochen wird und ob diese angenommen werden kann. Für die nötige Transparenz könnten Fragen sorgen, die den Beratungsauftrag klären.

Durch diese Frage signalisiert man als Berater\*in, dass alle am Gespräch beteiligten Personen den Gesprächsrahmen mitgestalten und nicht er/ sie alleine alle Fäden in der Hand hat. Die Eigenaktivität der zu Beratenden wird geweckt. Es wäre grundsätzlich hilfreich darauf zu achten, keine Fragen zu stellen, mit denen man sich selbst als Hauptakteur\*in im Beratungsgespräch darstellt, weil damit gleichzeitig die Verantwortung für das Finden einer geeigneten Problemlösung übernommen wird – die beratende Person sollte nicht Experte\*in für die Lösung sein, sondern für die Methoden, mit denen die ratsuchende Person diese Lösung für sich finden kann. Ungeeignet sind daher Fragen in der Form: *Was kann ich für Sie tun?*

Im Rahmen eines Zwangskontextes kann es sich lohnen, die Frage explizit einladend zu gestalten, wie beispielsweise:

*Vielen Dank, dass Sie der Einladung gefolgt sind. Zwar ist der Grund, der Einladung ..., was auch Thema des Gesprächs sein wird. Dennoch würde ich Sie gerne Fragen, worüber wir in den nächsten 30 Minuten gesprochen haben sollten, damit Sie mit dem Gefühl nach Hause gehen, dass es sich gelohnt hat, hier gewesen zu sein.*

Es gibt Beratungssituationen, in denen man eine Auftragsfrage mehrmals stellen muss, weil sie im ersten Moment nicht verstanden wird oder der Auftrag von den Eltern so formuliert wird, dass er gar nicht erfüllbar scheint.

Bei der „Neu-Aushandlung“ des Beratungsauftrages kann eine Fragenkonstruktion, wie die Folgende helfen:

*Ich weiß nicht, ob wir das heutige Gespräch mit dem von Ihnen formulierten Ergebnis abschließen werden können. Aber vielleicht gibt es noch etwas Anderes, woran Sie erkennen könnten, dass unser Gespräch auch Ihnen etwas gebracht haben wird.*

Manchmal ist es auch möglich ein eigenes Angebot zu formulieren, wenn man den Auftrag der Elternschaft nicht annehmen konnte:

*Ich weiß nicht, ob wir mit diesem Ergebnis schließen werden, aber ich könnte Ihnen anbieten, dass wir...*

Wenn der Beratungsauftrag für Lehrer\*innen annehmbar ist, sollte dies zum Abschluss des Gesprächs nochmal verbalisiert werden:

*Wenn wir nochmal zurückschauen, hatten Sie eingangs formuliert, dass für Sie ... ein gutes Ergebnis wäre. Können Sie jetzt mit einem guten Gefühl nach Hause gehen oder fehlt noch etwas?*

## Fazit

Die Frage, ob systemische Denk- und Arbeitsweisen in das System Schule passen, bleibt leider unbeantwortet, da zu diesem System zahlreiche Systemelemente gehören und sich außerhalb des Schulsystems eine Umwelt befindet, die ebenfalls einen starken Einfluss ausübt. Wohl aber sollte die Frage beantwortet werden, ob systemisches Denken und Arbeiten zu den Akteuren der Schule passt, wie beispielsweise Lehrer\*innen. Diese Antwort kann aber

nicht der Beitragsverfasser geben, sondern der Leser bzw. die Leserin dieses Beitrages, die sich animiert fühlen mögen, systemische Methoden auszuprobieren und Grundhaltungen einzunehmen, z. B. in einem „schwierigen“ Elterngespräch, und den Prozess kritisch zu reflektieren – als Lehrende genauso, wie als Kolleg\*innen im Umfeld von Schule.

### **Literatur**

Andersen, T. (Hrsg.) (1990). *Das Reflektierende Team – Dialoge und Dialoge über Dialoge*. Dortmund: Modernes Lernen.

Birker, G., Birker, K. (2004). *Was ist NLP? Grundlagen und Begriffe des Neuro-Linguistischen Programmierens*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Deutsche Gesellschaft für systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e. V. (2003). *Stellungnahme der DGSF zum Thema Familienaufstellungen*. Verfügbar unter <https://www.dgsf.org/themen/berufspolitik/hellinger.htm> [08.10.2017].

Eberling, W., Hagens, J. (Eds.) (1996). *Einfach kurz und gut. Zur Praxis der lösungsorientierten Kurztherapie*. Dortmund: Modernes Lernen.

Pfannmöller, J. (2013). *Der systemische Lehrer. Ressourcen nutzen, Lösungen finden*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Roggenkamp, A., Rother, T. & Schneider, J. (2014). *Schwierige Elterngespräche erfolgreich meistern. Das Praxishandbuch*. Donauwörth: Auer.

Schlippe, A. von, Schweitzer, J. (2012). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.