

Artikel veröff.:

Becker, A. & Thomas, L. (1999). So arbeiten die Niedersächsischen Beratungslehrkräfte. In: Lade, E. & Kowalczyk, W. (Hrsg.). Konkrete Handlungsanleitungen für erfolgreiche Beratungsarbeit mit Schülern, Eltern und Lehrern. Loseblattsammlung. Kissing: WEKA

Aufgaben und berufliches Selbstverständnis von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern

Andreas Becker u. Lutz Thomas

Vorbemerkung

Vor 20 Jahren, am 6.3.1978, wurde in Niedersachsen der Erlass "Einsatz und Weiterbildung von Beratungslehrern" veröffentlicht. Auf der Grundlage dieses Erlasses, der noch immer Gültigkeit hat, werden seither Lehrer und Lehrerinnen in zweijähriger Weiterbildung für ihre Tätigkeit qualifiziert. Inzwischen sind über 1700 Beratungslehrer und Beratungslehrerinnen an allen Schulformen Niedersachsens tätig. - Um eine derartige Verbesserung des Beratungsangebots an Schulen bemühen sich mittlerweile 12 der 16 Länder in der Bundesrepublik.

In diesem Artikel soll das Tätigkeitsfeld und die Weiterbildung von Beratungslehrer/innen am Beispiel Niedersachsens, das in dieser Hinsicht mit vielen anderen Bundesländern übereinstimmt (Grewe 1994 b), praxisnah beschrieben werden.

Im Anschluss an die Benennung der zentralen Rollenmerkmale (Teil A) werden zwei Aufgabenbereiche ausführlicher behandelt, von denen die *Beratung bei aktuellen Problemen und Konflikten* (Teil B) seit Beginn zu den Kernaufgaben zählt. In beiden Teilen geht es sowohl um die spezifischen Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmale, als auch um die Risiken und Chancen, die mit dem beruflichen Selbstverständnis von Beratungslehrern in Beziehung stehen. Die für den jeweiligen Aufgabenbereich formulierten *Grundpfeiler* bzw. *Leitsätze* sind als Orientierungshilfen und Verhaltensempfehlungen für die praktische Arbeit zu verstehen.

Teil A

BERATUNGSLEHRER UND BERATUNGSLEHRERINNEN IN NIEDERSACHSEN

Was ist ein Beratungslehrer, bzw. eine Beratungslehrerin?

Diese Frage lässt sich recht einfach beantworten, wenn man sich auf die formalen Merkmale beschränkt. Ein Beratungslehrer, bzw. eine Beratungslehrerin ist eine Lehrkraft...

- mit mindestens dreijähriger Bewährung im Schuldienst.
- die mit Zustimmung der Schulleitung und der Gesamtkonferenz von der zuständigen Bezirksregierung zur Teilnahme am Weiterbildungslehrgang zugelassen und mit der Wahrnehmung der Funktion des Beratungslehrers an ihrer Schule beauftragt worden ist.
- die in einer Gruppe von ca.10 Beratungslehrer/innen (Studienzirkel) unter Leitung eines Schulpsychologen oder einer Schulpsychologin an insgesamt 40 ganztägigen Studienzirkelsitzungen, einem Einführungskurs und an vier einwöchigen Kompaktkursen teilgenommen hat.

- die die zweijährige Weiterbildung mit einer schriftlichen Hausarbeit und einer mündlichen Prüfung erfolgreich abgeschlossen hat.
- die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine Anrechnung von 3 - 5 Wochenstunden auf ihre Regelstundenzahl erhält.

Was macht ein Beratungslehrer, bzw. eine Beratungslehrerin?

Die Aufgabenbereiche von Beratungslehrer/innen lauten in Niedersachsen ähnlich wie in den anderen Bundesländern (Grewe 1990, 1994 b):

- Einzelfallhilfe: Beratung von Schüler/innen, ihren Eltern und Lehrkräften bei individuellen Lern-, Leistungs- und Verhaltensproblemen sowie bei sozialen Konflikten in der Schule
- Beratung von Schule und Lehrkräften mit verschiedensten Teilaufgaben, wie z.B.:
 - Beratung von Lehrerkollegium und Schulleitung aufgrund von Erfahrungen aus der Einzelfallhilfe
 - Arbeit mit Schülergruppen und schulklassenbezogene Beratung
 - Kontakte zu Jugendämtern, Beratungseinrichtungen usw.
 - Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Projekten
 - Mitwirkung bei der schulinternen Lehrerfortbildung und Schulentwicklung
- Schullaufbahnberatung einschließlich berufsorientierender bzw. studienorientierender Beratung mit Information und Orientierung über Bildungsgänge und Abschlüsse sowie Ermittlung der individuellen Voraussetzungen bei Wahlentscheidungen.

Teil B

BERATUNG BEI AKTUELLEN PROBLEMEN UND KONFLIKTEN

Einzelfallhilfe und Beratung bei aktuellen schulischen Problemen und Konflikten stellen den Schwerpunkt der Arbeit von Beratungslehrer/innen dar - über 40% ihrer Tätigkeit liegen in diesem Bereich (Lüttge u.a. 1985, Grewe 1992, 1994 b).

Lehrerinnen und Lehrer oder Eltern wenden sich dann an Beratungslehrer/innen, wenn bei den Kindern Schulschwierigkeiten vorliegen, die bislang nicht bewältigt werden konnten, bei denen sie sich über ihr eigenes angemessenes Verhalten unsicher sind oder bei denen sie Hilfen und Unterstützung für zu treffende Entscheidungen suchen.

Aber nicht nur Lehrer und Eltern melden sich bei Beratungslehrer/innen. Schüler tun es auch von sich aus, und zwar vor allem bei Konflikten mit Mitschüler/innen und Lehrer/innen, bei familiären oder persönlichen Problemen.

Die Anlässe für den Kontakt zu Beratungslehrer/innen sind vielfältiger Art und reichen von Schulleistungsdefiziten und Problemen des Arbeitsverhaltens über unangemessenes Sozialverhalten (aggressives Verhalten, starke Zurückgezogenheit und soziale Ängste,

Außenseiterproblematik und Mobbing) bis zu Hinweisen auf psychische Beeinträchtigungen (Ängste, Vermutungen sexuellen Missbrauchs, Krisen im Zusammenhang mit familiären Konflikten). Kolleginnen und Kollegen sprechen Beratungslehrer/innen u.U. aber auch bei Fragen des Unterrichts und der Erziehung und bei eigenen Problemen an (z.B. bei besonderen psychischen Belastungen oder Beziehungskonflikten mit anderen Lehrkräften).

Im Gespräch mit den ratsuchenden Schüler/innen, Lehrer/innen und Eltern ermitteln Beratungslehrer/innen zunächst deren Problemsicht und das konkrete Anliegen. Sie achten darauf, dass die Probleme, ihre Vorgeschichte und die bisherigen Lösungsversuche detailliert beschrieben werden. Mit Hilfe weiterer Informationen von Fachlehrern, von früheren Lehrern oder von Personen, die den Schüler gut kennen, sowie - wenn erforderlich - Beobachtungen im Unterricht und in Pausensituationen werden Erklärungs-Hypothesen gebildet und geprüft.

In enger Zusammenarbeit mit Klassen- und Fachlehrkräften, den Eltern und dem Schüler sowie gegebenenfalls den Schulpsychologen und außerschulischen Institutionen (z.B. Jugendamt, Beratungsstellen, Therapeuten) geht es schließlich um einen Plan zur Bearbeitung der Probleme, der Beratungsgespräche, Empfehlungen, Vereinbarungen, Fördermaßnahmen, individuelle Betreuung u.ä. vorsieht und in die Praxis umgesetzt werden kann.

Grundpfeiler der Beratung

Für Beratungslehrer/innen ist es sehr wichtig, sich an der ethischen und professionellen Grundhaltung von Beratern - wie etwa der Schulpsychologie - zu orientieren; diese lässt sich in Form von vier "Grundpfeilern" wie folgt umschreiben (vgl. Grewe 1994 a):

1. Beratung ist ein Angebot
2. Berater/innen haben einen funktionsgerechten Grad der Unabhängigkeit
3. Berater/innen schützen das Privatgeheimnis des Ratsuchenden
4. Berater/innen beachten die Verantwortungsstruktur im Schulsystem

Diese Grundpfeiler bedürfen der Erläuterung:

Zu 1)

Beratung ist ein Angebot, das alle Schüler/innen, Lehrkräfte und Eltern einer Schule in Anspruch nehmen können. Jedem steht es aber auch offen, Beratung abzulehnen oder abubrechen. Sicherlich bemüht sich ein Berater darum, zur Beratung zu motivieren. Besteht aber kein subjektives Beratungsbedürfnis, so findet keine Beratung mehr statt, sondern eher Belehrung oder Überredung. Dies ist aber nicht die Aufgabe einer Beratung.

Zu 2)

So wie Ratsuchende in eigener Verantwortung entscheiden, ob sie Beratung in Anspruch nehmen, so braucht auch der Berater und die Beraterin die Möglichkeit, zwar im Rahmen ethischer, wissenschaftlicher und gesetzlicher Normen und Erlassvorgaben, aber unabhängig von Vor- und Nachteilen durch die Beratungstätigkeit und frei von Weisungen oder persönlichen Verpflichtungen handeln zu können.

Zu 3)

Wenn eine vertrauensvolle Beratungsbeziehung entstehen soll, müssen Ratsuchende von vornherein die Sicherheit haben, dass alles, was in der Beratung gesagt, untersucht oder getan wird, vom Berater/der Beraterin streng vertraulich behandelt wird. Es liegt nicht im Ermessen des Beraters, welche Informationen er an andere Personen weitergibt, sondern es bedarf dazu des ausdrücklichen Einverständnisses des Ratsuchenden (vgl. Habermalz 1992).

Bei zur Zeit fehlenden grundsätzlichen Regelungen im Schulwesen empfiehlt es sich für Beratungslehrer/innen dringend, gegenüber Schüler/innen, Eltern und Lehrkräften das Prinzip der Vertraulichkeit hervorzuheben und zu begründen und mit dem Ratsuchenden eine Vereinbarung über die weiterzugehenden Informationen zu treffen.

Zu 4)

Beratung in der Schule darf nicht als "Freiraum" mit Sonderrechten wahrgenommen werden. Deshalb müssen Beratungslehrer/innen die Verantwortungsstruktur in der Schule (z. B. Aufgabenbereiche der Schulleitung, den Klassen- und Fachlehrer/innen, weiteren Funktionsträgern und Vertretern der Schulaufsicht) beachten und dürfen Zuständigkeiten nicht durch „stellvertretendes“ Handeln übergangen. Ohne den Respekt vor den verschiedenen Verantwortungsbereichen der anderen Beteiligten ist eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den anderen Personengruppen im Schulbereich kaum vorstellbar.

Was lernen Beratungslehrer/innen, um diese Aufgaben erfüllen zu können?

Im Mittelpunkt der zweijährigen Weiterbildung in Niedersachsen steht eine fundierte Einführung in die Gesprächsführung. Im ersten Halbjahr und im ersten Kompaktkurs geht es um theoretische Grundlagen und praktische Anwendungen zur zwischenmenschlichen Kommunikation und zur Gesprächsführung. Diese Grundfertigkeiten werden im Studienzirkel eingeübt und in schulischen Beratungssituationen angewandt.

Die Gesprächsführung erhält einen so hohen Stellenwert in der Weiterbildung, weil sie für die Beratungspraxis grundlegend ist: erfolgreiche Beratung setzt voraus, dass Berater/innen gut zuhören ("aktives Zuhören"), dass sie sich in die Perspektive des Ratsuchenden hineinversetzen (Empathie) und eine tragfähige Beziehung aufbauen können, sowie dass sie sich einer Wertung der Gedanken, Gefühle und Handlungen des Ratsuchenden enthalten (Akzeptanz).

Nach den Erkenntnissen der klientenzentrierten Gesprächstherapie sind diese Haltungen und Fertigkeiten des Beraters Bedingungen dafür, dass Ratsuchende die Gesprächssituation als nicht bedrohlich erleben und in die Lage versetzt werden, ihr Problem genauer zu erkennen (Selbstexploration).

Dem entspricht das Menschenbild der Beratungslehrerweiterbildung: Aufgabe der Beratung ist es nicht so sehr, Ratschläge oder Empfehlungen zu geben. Vielmehr soll dafür gesorgt werden, dass Ratsuchende aktiv am Problemlösungsprozess teilnehmen und nicht erwarten, dass andere das Problem für sie lösen. Auf diese Weise wird angestrebt, dass Ratsuchende dabei unterstützt werden ihr Problem selbst zu lösen.

Im weiteren Verlauf der Weiterbildung lernen Beratungslehrer/innen systematische Beobachtungs- und Erhebungsverfahren kennen und üben ihre Anwendung. Im

Zusammenhang mit einer Einführung in die Grundprobleme der menschlichen Wahrnehmung werden die wichtigsten Fehlerquellen jedweder Beurteilung herausgearbeitet. Die Auseinandersetzung mit praxisnahen Methoden zur Veränderung von Verhalten (Verhaltensmodifikation) nimmt ebenfalls einen großen Raum ein und erfolgt detailliert und anwendungsorientiert.

Diese Verfahren und Methoden sollen aber so in den Beratungsprozess integriert werden, dass Ratsuchende zwar in enger Kooperation mit der Beratungslehrkraft, aber letztlich selbständig an der Lösung oder Reduzierung ihrer Probleme arbeiten. Insofern wird wiederum zu vermitteln versucht, dass Diagnostizieren, Behandeln, Verordnen und stellvertretendes Problemlösen nicht zum Selbstverständnis von Beratungslehrer/innen passen, sondern eher das Prinzip der "Hilfe zur Selbsthilfe".

Dem praktischen Lernen kommt in der Weiterbildung ein hoher Stellenwert zu: in Fallbesprechungen, Supervisionsphasen, Rollen- und Planspielen, und eventuell der Bearbeitung von Konflikten im Studienzirkel selbst lernen Beratungslehrer/innen die Situation von Ratsuchenden kennen, erkunden die verschiedenen Perspektiven eines Problems, erwerben kommunikative Kompetenzen, setzen sich selbstexplorativ mit ihrer neuen Rolle, mit persönlichen Werten und Menschenbildern auseinander und wenden Erhebungsmethoden und Interventionsmaßnahmen auf eigene Problemsituationen an.

Dadurch werden einseitige Interpretationen verhindert und interaktionistische, ganzheitliche und systemische Sicht- und Erklärungsweisen angebahnt. Das Einnehmen verschiedener Perspektiven und das Denken in weiteren Zusammenhängen erweisen sich als besonders wichtig für die Änderung festgefahrener Verhaltensstrategien und beim Umgang mit Widerständen in der Problembearbeitung.

Durch Ergänzung um neue Konzepte und veränderte Akzentsetzungen ist das Curriculum der niedersächsischen Beratungslehrer-Weiterbildung in den vergangenen zwanzig Jahren ständig revidiert und erweitert worden. Besonders deutlich wird diese Anpassung an den Wandel der Anforderungen und Erwartungen an Schulen in der letzten Phase der Weiterbildung. Sie umfasst die Tätigkeiten, bei denen der Beratungslehrer mit Schüler- oder Lehrergruppen arbeitet bzw. als Berater für die Schule insgesamt zur Verfügung steht.

Qualifizierung nach der Weiterbildung

Nach Abschluss der Weiterbildung werden die Beratungslehrer/innen von den regional zuständigen Schulpsycholog/innen regelmäßig weiter betreut. Sie bieten ihnen die Möglichkeit, einen engen Kontakt zu ihnen und zu den anderen Beratungslehrer/innen im regionalen Umkreis aufrechtzuerhalten, und ihre Kenntnisse und Kompetenzen zu vertiefen und zu erweitern. Im einzelnen gibt es dazu folgende Angebote:

- Regelmäßige Dienstbesprechungen zur Besprechung aktueller Beratungsfälle und zur Bearbeitung beraterrelevanter Themen
- Fortbildungskurse speziell für Beratungslehrer/innen
- Supervisionskreis für Beratungslehrer/innen auf freiwilliger Basis

Braucht die Schule eine speziell ausgebildete Lehrkraft für die Beratung bei aktuellen Problemen und Konflikten?

Die Weiterbildung von Beratungslehrer/innen stellt eine vielseitige, fundierte und anspruchsvolle Qualifizierungsmaßnahme dar, mit der die Bedeutung von Beratungskompetenzen bei Lehrkräften betont und die notwendigen Voraussetzungen für ein verbessertes Beratungsangebot in Schulen geschaffen werden sollen.

Neben der reinen Stoffvermittlung nimmt jede Lehrkraft Aufgaben im Unterricht wahr, die denen des Beratungslehrers ähneln und die auf den Abbau von Lern- und Verhaltensschwierigkeiten abzielen. Auch bemühen sich die meisten Lehrer/innen im Kontakt zu einzelnen Schüler/innen und ihren Eltern bzw. in Absprache mit anderen Lehrkräften um reaktive oder vorbeugende Maßnahmen zur Förderung des Lern-, Leistungs- und Sozialverhaltens. Zudem beraten vor allem Klassenlehrer/innen Schüler/innen und Eltern bei Fragen der weiteren Schullaufbahn. Insofern gleichen die Anlässe und Ziele der Beratung von Lehrkräften denen von Beratungslehrer/innen.

Die entscheidenden Unterschiede sind aber, dass Beratungslehrer/innen...

- mehr Zeit für Beratungsaufgaben haben; sie stehen allen Schüler/innen, Eltern und Kolleg/innen einer Schule zur Verfügung;
- in der Regel nicht unmittelbar betroffen sind, wenn es um schulische Probleme geht – sie können eine größere Distanz zum Problem und den beteiligten Personen halten;
- meist nur Berater/in und nicht gleichzeitig bewertender und möglicherweise sanktionierende Lehrkraft sind;
- meistens erst handeln, wenn ein Problem an sie herangetragen wird (Beratung als Angebot, siehe oben), während sich Fach- und besonders Klassenlehrer/innen oft veranlasst sehen, eher schnell auf die Probleme zu reagieren;
- nicht nur Schüler/innen und Eltern beraten, sondern aufgrund der Weiterbildung auch für die Beratung der Kolleg/innen qualifiziert sind.

Probleme, Konflikte und Grenzen der Beratungslehrerrolle

Beratungslehrer/innen sind in erster Linie Lehrkräfte und bleiben es auch dann, wenn sie Beratungslehrer/in geworden sind - sowohl bezüglich ihres beruflichen Selbstverständnisses, als auch hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der beiden Tätigkeitsbereiche.

Dennoch befinden sie sich oft in einer konfliktträchtigen Doppelrolle, da ihre zusätzliche Berater-Funktion mit der Beziehung zu den Kollegen und ihrer Stellung im Kollegium in Einklang gebracht werden muss (vgl. Grewe 1994 a). Der Vorteil, praktizierende Kolleg/innen und damit Teil der Schule zu sein (Praxisnähe, Bekanntheit bei Kolleg/innen und Schüler/innen, schnelle Verfügbarkeit, genaue Kenntnis der Situation) kann nämlich auch zum Nachteil werden, wenn nicht genügend Distanz zu den Problemen gehalten wird, keine Unabhängigkeit von den daran beteiligten Personen besteht oder sich sogar "Betriebsblindheit" einstellt.

Nicht wenige Kolleginnen und Kollegen haben eine hohe Erwartungshaltung an die Beratung: sie erwarten schnelle, durchgreifende Lösungen und erhoffen eine Entlastung für sich selbst, insbesondere bei langandauernden und belastenden Problemfällen. Beratungslehrer/innen registrieren diese Erwartung, sehen sich aber nicht immer in der Lage, sie auch erfüllen zu können. Beide Seiten sind unter Umständen mit der Beratung unzufrieden, es kommt zu Zweifeln an der Kompetenz des Beratungslehrers. Dabei wird übersehen, dass die Ziele möglicherweise zu hoch angesetzt waren, oder dass sie nur längerfristig und mit zusätzlicher Beratungs- oder therapeutischer Qualifikation erreichbar wären.

Außer unter zu hohen Erwartungen kann Beratung darunter leiden, dass Lehrerinnen und Lehrer nicht bereit sind, eigene Zeit und Mühen in die Zusammenarbeit mit dem Beratungslehrer oder der Beratungslehrerin zu investieren. Manchmal misslingt es sogar, einen gemeinsamen Termin für ein ausführliches Erstgespräch zu finden. Einige Lehrer und Lehrerinnen wenden sich bewusst an den Beratungslehrer oder die Beratungslehrerin, um die Bearbeitung und Lösung eines Problems "abzugeben"; sie wollen eigentlich nicht beraten werden, schon gar nicht im Sinne von "Hilfe zur Selbsthilfe".

Enttäuschungen und Missverständnisse entstehen auch leicht, wenn "beratungsunwillige" Schüler/innen oder Eltern zur Beratungslehrkraft geschickt werden, sowie wenn der Beratungslehrer/innen unter Berufung auf Vertraulichkeit nicht die gewünschten Informationen zur Verfügung stellen. In Loyalitätskonflikte geraten Beratungslehrer/innen, wenn Kolleg/innen, Schüler/innen oder Eltern sie als Bündnispartner gegen andere gewinnen wollen.

Diese Schwierigkeiten weisen zunächst auf ein Missverhältnis von Erwartungen und Möglichkeiten hin; es geht nicht selten aber auch um ein unterschiedliches Verständnis von Beratung. Derartige Problemfelder hängen mit der neuen Rolle des Beratungslehrers im Schulsystem zusammen und können zu Konflikten in einem Kollegium führen. Dennoch belegt die Praxis der meisten Beratungslehrer/innen, dass sich Anspruch und Wirklichkeit im Lauf der Zeit aufeinander abstimmen lassen:

- Beratungslehrer/innen müssen ihre Rolle im Kollegium transparent machen, über ihre Aufgaben und ihr Selbstverständnis informieren, ihre Möglichkeiten und Grenzen offensiv darstellen und sich als Partner/in für die Lösung von Problemen und Konflikten anbieten.
- Nicht nur in der Anfangsphase sollten die Tätigkeitsschwerpunkte sorgsam bedacht werden. Insofern empfiehlt es sich, das eigene Beratungskonzept gut auf die Gegebenheiten der Schule und die Erwartungen des Kollegiums abzustimmen und in der Konferenz zur Diskussion zu stellen.
- Indem sich Beratungslehrer/innen in ihrem Kollegium um Integration und um eine offene Gesprächsatmosphäre bemühen, fördern sie die Beratungskultur an ihrer Schule und entschärfen Hemmnisse.
- Während der Weiterbildung und in der nachfolgenden Betreuung lernen Beratungslehrer/innen ihre Grenzen zu akzeptieren und sich bei schwierigen Beratungskonstellationen fachliche Unterstützung zu holen.

Literatur:

- Lüttge, D: / Grewe, N. / Höher, G. (1985). Befragung von Beratungslehrern, Lehrern und Schulleitern zur Beratungslehrerweiterbildung und -tätigkeit.
In: Schulverwaltungsblatt Niedersachsen, 4, S. 113 - 116
- Grewe, N. (Hrsg.). 1990. Beratungslehrer - eine neue Rolle im System.
Neuwied (Luchterhand-Verlag)
- Grewe, N. (1992). Beratungslehrer an niedersächsischen Schulen.
In: Schulverwaltung, , Heft 9, S. 175-178
- Grewe, N. (1994 a). Die Arbeit von Beratungslehrer/innen als integrierter Bestandteil schulischer Beratung. In: Grewe, N. & Wichterich, H. (Hrsg.): Beratung an der Schule. Kissing a (WEKA-Fachverlag), Teil 4/2.1 (24 Seiten)
- Grewe, N. (1994 b) Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsschwerpunkte der Beratungslehrer. In: Grewe, N. & Wichterich, H. (Hrsg.): Beratung an der Schule. Kissing (WEKA-Fachverlag), Teil 4/3.1 (16 Seiten)
- Habermalz, W. (1992). Der Strafrechtsschutz des Beratungsgeheimnisses.
In: Pädagogische Führung, , Heft 3, S. 40 - 42