

Pädagogische Konzepte für junge Menschen



Reflecting Team

Anleitung für die praktische Arbeit

REFLECTING TEAM

Das Reflecting Team sollte nur aus 3 – 4 Personen bestehen.

Vor dem Beginn der Fallbesprechung sollte abgeklärt sein, wann und durch wen das Reflecting Team zum Einsatz kommt, bspw. nur durch den Fallbegleiter und / oder nur durch den Falleinbringer und / oder durch das Reflecting Team und / oder den Adler.

Hilfreich ist es bei so einem Unterbrechungswunsch, sich die Erlaubnis dazu vom Gesprächspartner oder aus Sicht des Reflecting Team vom Falleinbringer und Fallbegleiter zu holen.

Bis zum etwaigen Einsatz, bleibt das Reflecting Team im Hintergrund.

Das Reflecting Team kommt zum Einsatz:

- ° Es bildet einen Gesprächskreis.
- ° Falleinbringer und – begleiter beobachten aus dem Hintergrund
- ° Das Reflecting Team beginnt mit Komplimenten und Wertschätzung die Formulierung seiner Reflexion und Ideen.
- ° Ziel ist es, die Anzahl der Ideen zu vergrößern, mit denen Falleinbringer und – begleiter weiterarbeiten können.
- ° Formuliere deine Bemerkungen möglichst im Konjunktiv und eher als Frage! Die Ideen können auch als Metaphern und Geschichten / Märchen präsentiert werden.

Mögliche Formulierungen können sein:

- Ich frage mich, was wäre wohl, wenn?
- Auf der einen Seite – auf der anderen Seite
- Ich könnte mir vorstellen
- Was würde wohl geschehen, wenn?
- Könnte es auch sein, dass?
- Mir fällt noch ein
- Folgendes Bild / Metapher / Geschichte / Märchen ist mir dazu eingefallen
- ° Versuche wohlwollend und konstruktiv (Wertschätzung, Komplimente) zu sein und alle im Gespräch beobachteten Ressourcen zu würdigen!
- ° Die Reflexionen sollten mehrere Seiten des Dilemmas berücksichtigen: vom entweder oder zum sowohl als auch!
- ° Haltet den reflectierenden Prozess kurz! Ein klarer Gedanke / Idee pro Teilnehmer ist ein guter Anfang!
- ° Mit dem Dank vonseiten des Falleinbringer und des Fallbegleiters geht das Reflecting Team in den Hintergrund.

Beobachtungsaufgabe: ZIEL – und AUFTRAGSKLÄRUNG:

Die gemeinsame Beratungsarbeit ist ein ziel – oder lösungsorientiertes Vorhaben, mit der KlientIn als ExpertIn.

Ein lösungs – orientiertes Modell legt die Verantwortung auf die andere Seite der Beziehung. In diesem Modell richtet sich der Fokus darauf, KlientInnen zu helfen, Ziele so genau wie möglich zu definieren. KlientInnen sind ExpertInnen für das, was sie ändern und zu bestimmen, woran sie arbeiten wollen. Wenn sie andere Probleme in ihrem Leben erkennen, aber beschließen, sich gegenwärtig nicht darum zu kümmern, dann ist das ihre Entscheidung. Wenn wir als HelferInnen uns anderer Probleme bewußt sind oder meinen, die KlientIn sollte ein anderes Ziel anstreben, so können wir das zwar vorschlagen, sollten uns aber weiterhin auf das konzentrieren, was die KlientIn will.
(aus Walter / Peller 1996)

Rahmen des Ziels

Worin besteht Ihr Ziel, wenn Sie hierher kommen?

- Wünsche oder Beschwerden
Was würden Sie gerne ändern?
- Rahmen des Hypothetischen
Wenn das Problem gelöst ist,
was werden Sie dann anders machen?
° Realisieren Sie ein klein wenig davon!

Leitlinien zur Bestimmung von Zielen:

- Ziele müssen klein, einfach und realistischerweise erreichbar sein.
- Das Ziel muß eine positive Verhaltensalternative anbieten
- Das Ziel muß für die KlientInnen wichtig sein.
Da die KlientIn die notwendigen Veränderungen vollziehen muß, ist es besser, ihr in dem beizupflichten, was sie ändern möchte, statt ihr zu sagen, was sie ändern soll.
- Ziele müssen als Beginn neuer Verhaltensweisen definiert werden, nicht als das Beenden von Verhalten.
Es ist wichtig, kein idealistisches Ziel sondern ein Ziel herauszuarbeiten, das überschaubar, konkret und wichtig genug für die KlientIn ist, um sich dafür einzusetzen. (Insoo Kim Berg 1996)

Beobachtungsaufgabe: KOMPLIMENTE und WERTSCHÄTZUNG

Kollegen zu beraten heißt auch, für ein Gespräch effektive Haltungen einzunehmen. Zu den hilfreichen Gesprächshaltungen zählen die positive Wertschätzung von Kollegen, die Echtheit im Umgang mit ihnen sowie ein gewisses Einfühlen in deren Situation.

Die positive Wertschätzung beschreibt eine Haltung, die einen kollegialen Begleiter in die Lage versetzt, Kollegen und Kolleginnen auch dann zu akzeptieren und wertzuschätzen, wenn deren Meinungen und Bedürfnisse ihm selbst missfallen. Gleiches gilt für Gefühle bzw. Verhaltensweisen, die ihm fremd sind. Wenn positive Wertschätzung nicht gelingt, ist es notwendig, darüber nachzudenken, warum dies so ist und wie es geändert werden kann. Auf einen Nenner gebracht bedeutet positive Wertschätzung eines ratsuchenden Gesprächspartners, ihn als einmalige und wertvolle Person zu respektieren. Dieser Respekt muss vom Gegenüber auch wahrgenommen werden können. Durch gezielte gefühlsmäßige Anteilnahme an Schwierigkeiten, Problemen oder Ängsten eines Ratsuchenden wird diese Wertschätzung authentisch rückgekoppelt. Sympathie, die vom Ratsuchenden wahrgenommen wird, erzeugt schneller das Gefühl wertgeschätzt zu werden. Was aber, wenn ein Gesprächspartner von einem Intervisor als weniger sympathisch empfunden wird? Meist nehmen wir bei Personen, die wir als unsympathisch empfinden, deren Schwächen und Unzulänglichkeiten besonders stark wahr. Ein verstärktes Nachdenken über diese Wahrnehmung und der Hinweis, dass sich in der Beratungssituation diese Wertschätzung entwickeln kann, sind der erste Schritt, um die Einstellung des Intensors zu verändern.

(aus „ Intevision „ von Prof. Dr. Ralf D. Brinkmann)

Beobachtungsaufgabe: REFRAMING

Aus: Grundannahmen eines lösungsorientierten Ansatzes

Der lösungsorientierte Ansatz geht von folgenden Grundannahmen aus:

1. Vorteile eines positiven Fokus
Eine Ausrichtung auf das Positive, auf die Lösung und auf die Zukunft erleichtert eine Veränderung in die gewünschte Richtung. Deshalb ist es hilfreich, sich auf lösungsorientiertes Sprechen zu konzentrieren.
4. Kooperieren ist unvermeidlich
KlientInnen sind immer kooperativ. Sie zeigen uns ihre Überzeugung, wie Änderung eintreten kann. Wenn wir Denken und Handeln zutreffend verstehen, ist kooperieren unvermeidlich. (de Shazer 1982, Gilligan 1987)

Beobachtungsaufgabe: RESSOURCEN

Aus Grundannahmen eines lösungsorientierten Ansatzes

Der lösungsorientierte Ansatz geht von folgender Grundannahme aus:

5. Menschen haben Ressourcen

In den Menschen selbst liegt der Ansatz, Probleme zu lösen, denn in jedem Menschen sind mehr Ressourcen verborgen, als wir / sie häufig auf den ersten Blick erkennen können.

gabe: 2
isen :
lem P
Lösur
ahme

Beobachtungsaufgabe: METAPHERN

Metapher

(griechisch: Übertragung)

eine rhetorische Figur, die das Gemeinte durch eine Vorstellung (meist im Bild) zum Ausdruck bringt, die aus einem ganz anderen Bereich stammt und (im Gegensatz zur Metonymie) keine reale Beziehung zum Gemeinten hat (z. B. „ Bett „ für „ Flussrinne „). Bei der sprachlichen Formulierung ist der metaphorische Vergleich (z. B. „ Das Himmelreich gleicht einem Weinberg „) von der echten Metapher zu unterscheiden („ Das Himmelreich ist ein Weinberg „).

Metonymie

(griechisch)

eine rhetorische Figur, die das eigentlich Gemeinte durch einen anderen Begriff zum Ausdruck bringt, jedoch stehen beide (im Gegensatz zur Metapher) in einem logischen oder erfahrungsmäßigen Zusammenhang (z. B. „ Eisen „ für „ Schwert „; „ London meint „ für „ die britische Regierung meint „).

FALLEINBRINGER

Der Falleinbringer stellt kurz den Fall vor und / oder formuliert sein Anliegen oder seine Fragestellung.

Der Fall sollte vorbereitet sein.

Am besten bringt nur eine Person den Fall ein.

Was will derjenige erreichen (Zielvorstellung)?

Was muss / sollte an Infos eingebracht werden?

Hilfefrage Eltern
Hilfefrage Jugendamt
Hilfefrage sonstige

Weitere wichtige Informationen:

Historie des Falls:

Jahr/Monat/Tag	Was ist passiert ?

Was ist die Frage für die Fallbesprechung ?

FALLBEGLEITER

Der Fallbegleiter / Interviewer fragt genauer im Rahmen der Ziel – und Auftragsklärung nach dem Anliegen.

Mit einer umfassenden Ziel – und Auftragsklärung helfen wir dem Falleinbringer eine Struktur für sein Anliegen / seine Schwierigkeiten mit dem Fall und damit den Weg zu einer Lösung zu finden.

Der Falleinbringer ^{begleitet} arbeitet mit Komplimenten und Wertschätzung.

Wenn es zu dem Anliegen passt, kann der Fallbegleiter eventuell auch nach Ausnahmen fragen, bspw. Wann hast du diese Schwierigkeiten nicht? oder wann ist es leichter für dich?

Nach Einbeziehung des Reflecting Teams:

Welche Gedanken kommen dir oder welche Ideen hast du nach dem, was du eben gehört hast?

(Vorab bedanken sich Falleinbringer und Fallbegleiter beim Reflecting – Team.)

Beendigung des Gespräches:

- Fallbegleiter fragt den Falleinbringer, was für ihn das Ergebnis ist oder fasst das Ergebnis des Gespräches zusammen.
- Und fragt den Falleinbringer, was sein nächster Schritt sein wird. Dieser sollte möglichst konkret benannt werden.
- Er bittet ihn, sich den nächsten Schritt (die Lösung) aus der Entfernung anzuschauen (ggf. hinter den Stuhl treten lassen) und zu prüfen, ob diese Lösung für ihn, sein Team und / oder den Klienten okay ist.

ADLER

Ein Teammitglied übernimmt die Adlerrolle mit folgenden Aufgaben:

Regieführung:

- Achten auf die Zeit
- Achten auf das Thema
- Achten auf das Einhalten der Rollen, wer übernimmt welche Rolle?
- Achten auf Wechsel Falleinbringer – Fallbegleiter- Reflecting Team
- Achten darauf, dass die bisherige Arbeit des Falleinbringers nicht bewertet wird.
- Falls es anschließend einen Reflexionsprozess gibt, strukturiert er diesen.