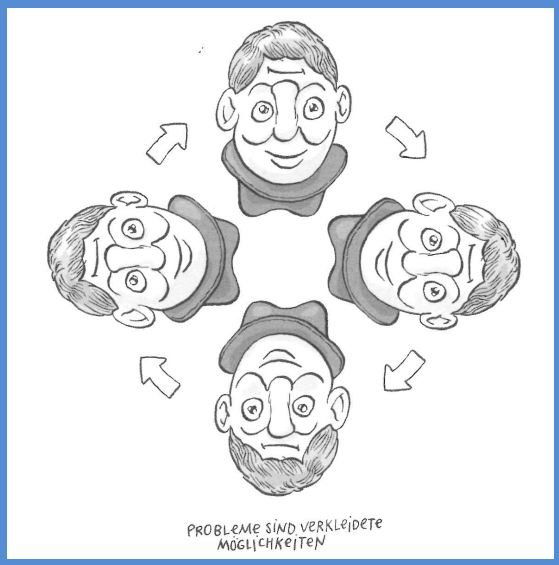
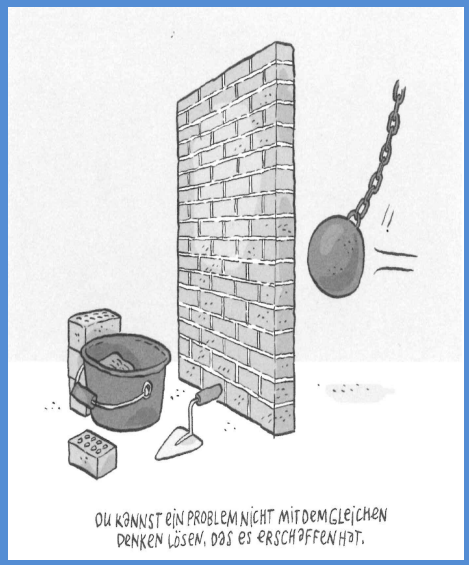
Lösungsorientierter Ansatz





Quellen: www.zlb-schweiz.ch

Der lösungsorientierte Ansatz LOA

Der lösungsorientierte Ansatz wurde von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg anfangs der 80er-Jahre in Milwaukee/Wisconsin, USA in der systemischen Therapie entwickelt. Marianne und Kaspar Baeschlin haben durch langjährige Zusammenarbeit mit Shazer und Berg die Prinzipien und Techniken des lösungsorientierten Ansatzes für die Arbeit im sozialpädagogischen und schulischen Bereich weiterentwickelt. Ihrem erfolgreichen Einsatz ist es zu verdanken, dass der lösungsorientierte Ansatz in der Schweiz Bekanntheit und Anerkennung in Fachkreisen erhielt. 1998 gründeten sie das Zentrum für lösungsorientierte Beratung (ZLB) in Winterthur.

Der lösungsorientierte Ansatz geht davon aus, dass es hilfreicher ist, sich auf Wünsche, Ressourcen und Ausnahmen von Problemen zu konzentrieren, anstatt auf Probleme und deren Entstehung. Wahrgenommene Probleme werden in Ziele «verwandelt» und die Energie wird darauf gerichtet, diese Ziele zu erreichen, im Hinblick auf eine bessere Zukunft. Lösungsorientierung richtet den Blick hauptsächlich auf das, was funktioniert, anstatt auf das, was nicht funktioniert. Der Fokus liegt auf der Zukunft, auf Ressourcen, auf positiver Entwicklung.

In der lösungsorientierten Arbeit spielt die Sprache eine wichtige Rolle. Lösungsorientierte Sprache ist positiv, erwartungsvoll und zukunftsgerichtet. Sie deutet auf Lösungsentwicklung hin.

Die folgenden Anregungen und Merksätze sind der Schriftenreihe «Einfach, aber nicht leicht» entnommen, die vom ZLB Schweiz (Zentrum für lösungsorientierte Beratung) herausgegeben werden.

Lösungsorientierter Umgang mit den eigenen Gedanken

„Du kannst nicht verhindern, dass die Vögel der Besorgnis
über deinen Kopf fliegen,
aber du kannst verhindern, dass sie sich in deinem Kopf
ein Nest bauen."

(chinesische Weisheit)

Lösungsorientierte Annahmen

Der lösungsorientierte Ansatz baut auf folgenden Annahmen auf:

- *Probleme* sind Herausforderungen, die zu *Chancen* werden können. Jeder Mensch bewältigt sie auf seine ganz persönliche Art.
- Kein Problem ist permanent in gleichem Ausmass vorhanden. Zu jedem *Problem* und zu jeder Schwierigkeit gibt es *Ausnahmen*, sie deuten auf *Lösungen* hin.
- Kein Mensch handelt aus Bosheit destruktiv. Jeder macht *in jedem Moment das Bestmögliche*, er handelt so, weil er nicht anders handeln kann, weil ihm nichts Besseres einfällt. Jedes Verhalten ist ein Lösungsversuch, manchmal ein schlechter.
- Alle Menschen gestalten ihr Leben mit Hilfe ihrer *eigenen Ressourcen*. Für diesen Prozess sind sie die Experten.
- *Defizite* an sich gibt es nicht. Es gibt sie *nur in Bezug auf geforderte Ziele*. Sich an vorhandenen Fähigkeiten und am Gelungenen zu orientieren, fördert die Zuversicht und die Bereitschaft des Menschen, sich weiter zu entwickeln.
- Es ist nützlich, den Menschen *genau zuzuhören, nachzufragen* und sie ernst zu nehmen, was sie sagen.
- Menschen können nicht „nicht kooperieren". *Jede Reaktion* ist eine *Form von Kooperation*, Widerstand auch.
- Es ist leichter, *neues Verhalten* zu *entwickeln*, als alte Muster zu stoppen.
- *Kleine Schritte* können zu grossen *Veränderungen* führen.
- Wenn etwas *funktioniert*, mach *mehr davon*. Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas anderes.

Lösungsorientierte Gesprächsführung

Im lösungsorientierten Gespräch geht es darum, mit den Schülerinnen und Schülern, ausgehend von ihrer aktuellen Lage, ihre Veränderungswünsche zu besprechen und dabei eine möglichst genaue Beschreibung von dem zu erhalten, was an die Stelle des Problems treten soll. Gezieltes Zuhören, wachsames Aufnehmen von dem, was mit dem Ziel im Zusammenhang steht, und fokussiertes Fragen sind dabei wesentliche Aspekte.

Schülerinnen und Schüler werden im Gespräch darin ermutigt, ihre eigenen Ressourcen weiterzuentwickeln und selbst auf passende Lösungen zu kommen. Die Schülerinnen und Schüler sind Experten in eigener Sache, also für das, was sich verändern soll und dafür, wie dies zu geschehen hat. Die Pädagoginnen und Pädagogen sind Experten für die Gesprächsführung und für die Gestaltung des Prozesses. Dabei spielt die Haltung des Nichtwissens und der Neugierde seitens der Pädagoginnen und Pädagogen eine wesentliche Rolle.

Bei der Gesprächsführung gelten folgende Grundprinzipien des lösungsorientierten Ansatzes:

- Positives Menschenbild
- Wertschätzende Haltung
- Haltung des Nicht-Wissens
- Fragen statt sagen
- Schülerinnen und Schüler geben die Ziele vor
- Ressourcen und Fähigkeiten erkennen, auf das Gelingen fokussieren
- Mit der Schülerin, dem Schüler sprechen statt über sie/ihn
- Zuversicht kreieren

Lösungsorientierte Fragen

Die lösungsorientierte Gesprächsführung bietet verschiedene Fragen an, die hilfreich für das Finden von Lösungen sind:

Einstiegsfrage Die Frage ist sehr offen und lädt die Schülerinnen und Schüler ein, über ihr Anliegen zu sprechen und dabei bereits einen Blick in Richtung positiver Veränderung zu werfen: Was müsste für dich in diesem Gespräch geschehen, dass du am Ende sagen kannst, es hat sich gelohnt? Was möchtest du heute zur Sprache bringen?

Wunderfrage Die Wunderfrage dient dazu, eine neue Wirklichkeit zu konstruieren, eine erwünschte Zukunft zu entwerfen: Stell dir vor, du gehst heute Abend zu Bett und während du schläfst, geschieht ein Wunder. Das Problem ist gelöst. Weil du geschlafen hast, weisst du nicht, dass ein Wunder geschehen ist. Woran würdest du merken, dass dieses Wunder geschehen ist?

Skalierungsfrage Mit der Skalierungsfrage können einerseits Einschätzungen zur Stärke des Problems respektive zu den vorhandenen Ressourcen gemacht werden und andererseits Ziele und Entwicklungen in kleinen Schritten in eine positive Zukunft mit Hilfe von Zahlenwerten visualisiert und besprochen werden. Skalen machen Prozesse sichtbar.

Fragen nach dem Gelingen Fragen, wie die Schülerinnen und Schüler eine schwierige Situation meistern.
In schwierigen Situationen immer auch die Stärken erkennen und diese den Schülerinnen und Schülern durch gezielte Fragen vor Augen führen (bewundernde Anteilnahme am Problem zeigen).

Ausnahme-Frage Mit der Frage nach Ausnahmen werden Momente im Leben der Schülerinnen und Schüler exploriert, in denen das gewünschte Verhalten, die zu erlernenden Kompetenzen, das zu erreichende Ziel bereits ein wenig zum Vorschein kommt.

Beziehungsfrage Ziel der Frage ist, das System (Familie, Schulklasse, Gruppe, …) in dem die Schülerinnen und Schüler leben, miteinzubeziehen, ohne dass die Personen des Systems anwesend sein müssen. Das Beziehungsnetz kann gestärkt werden.

Zielvereinbarung

Resultiert aus einem Gespräch eine Zielvereinbarung, werden folgende Punkte beachtet:

- klein und realistisch (kleine Schritte, erreichbar!)
- positive Formulierung (Anwesenheit einer Lösung beschreiben)
- konkret, wahrnehmbar, messbar
- für die Schülerin, den Schüler wichtig (Motivation)
- das Vorgehen bestimmt die Schülerin, der Schüler (wo Unterstützung?)
- Einverständnis zu Ziel und Weg durch alle Beteiligten

Mit wohlformulierten Zielen und dem Definieren von konkreten Schritten *lernen die Schülerinnen und Schüler*, ihr *Leben selbst in die Hand zu nehmen.* Ein gutes Ziel ist der Anfang einer Veränderung, nicht das Ende eines Veränderungsprozesses.

Lohnende Ziele erarbeiten und formulieren

„Wenn du ein Schiff bauen willst,
fang nicht an Holz zu sammeln,
Bretter zu schneiden und Arbeiten zu vergeben,
sondern wecke in den Menschen die Sehnsucht
nach dem grossen weiten Meer."

(Antoine de Saint-Exupéry)

Würdigung / Ermutigung / Wertschätzung

Wichtig ist immer auch die *Würdigung des bereits Erreichten*. Es macht Entwicklung sichtbar. Übertriebenes Loben ist für die Wertschätzung der Schülerinnen und Schüler jedoch *nicht* hilfreich. Von den drei Formen von Komplimenten ist die dritte die wirksamste:

- *Direkte Komplimente:* Das sind Du-Botschaften und müssen mindestens sachbezogen bleiben.
  Achtung: Direkte Komplimente sind ab und zu auch mit Erwartungen/Absichten verbunden. Die Schülerinnen und Schüler wissen das auch.
- *Indirekte Komplimente* wie „Ich habe im Lehrerzimmer gehört, dass …" werden oft mehr geschätzt als direkte Komplimente.
- *Eigene Komplimente:* Mit Fragen wie „Wie hast du das geschafft?" gibt die Schülerin, der Schüler Antwort über das *eigene* gelingende Verhalten und somit sich selber das Kompliment für *ihren/seinen* erzielten Erfolg.
  Dieses Sich-Selber-Besinnen erlaubt es der Schülerin, dem Schüler, darüber nachzudenken, *wie* sie/er dies oder jenes geschafft hat. *Die eigenen Komplimente machen die Schülerinnen und Schüler stark.*
  Als eine Art Nebenwirkung: Die Entwicklung der Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Lösungsorientierte Sprache im Unterricht

Anerkennen: Beim An-erkennen geht es um Erkennen, um Sehen und um Benennen von unterstützenswerten Seiten der Schülerinnen und Schüler bei den vielen positiven Kleinigkeiten des Alltags, die oft übersehen werden. Die Unterscheidung zwischen Lob und Ermutigung ist dabei für die Entwicklung der Selbsteinschätzung der Schülerinnen und Schüler wichtig:
Lob: „Du bist immer pünktlich" / Ermutigung: „Du bemühst dich offensichtlich, immer pünktlich zu sein"
Lob: „Du bist die beste Hilfe, die ich je hatte." / Ermutigung: „Der Raum sieht viel freundlicher aus, seit du das Bücherregal in Ordnung hältst."
Lob: „Ich finde es unheimlich gut, wie du vorgetragen hast" / Ermutigung: „Mich beeindruckt es, mit welchem Einsatz und welcher Freude du dieses Instrument spielst.

WOWW-Rückmeldungen: z. B. wöchentliche Runde, bei der alle Schülerinnen und Schüler eine positive Rückmeldung erhalten, bezogen auf einen positiven Aspekt im verlaufenen Tag. Die Aufmerksamkeit richtet sich in dieser Runde nur auf das, was funktioniert.

Umdeuten: Beim Umdeuten (Reframing) versuchen wir, das gezeigte Verhalten einer Schülerin, eines Schülers positiv zu konnotieren. Es geht nicht um gut reden, sondern um das Suchen von positiven Ansatzpunkten zur Problemlösung.

Fragen statt Sagen: Solange wir den Schülerinnen und Schülern sagen, was sie zu tun haben, liegt die Verantwortung bei uns. Wenn wir beginnen, den Schülerinnen und Schülern echte Fragen zu stellen, müssenn sie sich

eine Antwort überlegen. Die Verantwortung, der Entscheid für den Gesprächsverlauf, für die Entwicklung der Lösungsstrategie … und somit der Lernerfolg liegen in den Händen der Schülerinnen und Schüler.

Paraphrasieren: Beim Paraphrasieren fassen wir die Aussagen der Schülerinnen und Schüler in eigenen Worten zusammen und fragen nach, ob wir sie richtig verstanden haben bzw. sie sich richtig verstanden fühlen.

Lösungsorientierte Instrumente

- *Stimmungsbarometer*
- *Wiedergutmachungskarten*
- *Kompetenzkarten*
- *Gesprächskommode (z. B. in Standortgesprächen)*

Faktoren, die die Entwicklung begünstigen

Ein *Problem*, ein *Anliegen*, ein *Wunsch nach Veränderung*
"Der Mensch weiss, was er wissen will" – Es gibt keine Entwicklung ohne das *Wollen*
Wenn wir das Problem der Schülerinnen und Schüler zu unserem eigenen machen, verlieren die Schülerinnen und Schüler die Dynamik, sich selbst damit beschäftigen zu wollen. Mit lösungsorientiertem Fragen helfen wir den Schülerinnen und Schülern zu finden, was sie wollen (Ziel, Vision, Bedürfnisse, etc.).

Lohnende *Ziele haben, wählen können*
Tipps und Ratschläge allein genügen nicht: Das "eigene Feuer muss geschürt werden."
Wenn alles vorstrukturiert ist, bleibt als Antwort nur ein Ja oder ein Nein (meistens ein Nein).

Sich *am Gelingen orientieren*
50 %-Regel: Der Fokus der Pädagoginnen und Pädagogen sollte zu 50 % auf das Gelungene gerichtet sein: Wie hast du das geschafft? Was ist dir heute gelungen? etc.
Die Bereitschaft weiterzumachen, wird gefördert. (Warum hast du nicht ... bringt keine Motivation zur Veränderung.)

Lösungsorientierte Konfliktbearbeitung

Gewaltanwendung und Aggressionen (physisch, verbal), Verweigerung, Weglaufen erfordern Aussprachen. Dafür empfiehlt sich ein standardisiertes Vorgehen:
1. Schadensbegrenzung, Täter und Opfer schützen
2. Trennen, Emotionen abklingen lassen
3. Lösungsorientierte Konfliktbearbeitung
4. Erste Schritte in Richtung Versöhnung/Wiedergutmachung erarbeiten

Umgang mit Strafen:
- *keine Strafen*, weil diese keinen Anreiz für neues Verhalten auslöst
  Schülerinnen und Schüler geraten in Konflikte, weil irgendetwas in ihrem Leben **nicht** funktioniert, notwendige Kompetenzen noch fehlen. Unsere Aufgabe besteht darin, sie zu unterstützen in ihrem Bemühen, andere Verhaltensweisen zu lernen und einzuüben, damit es ihnen später gelingt, kompetent zu reagieren.
- *Interventionen sind sinnvoll*, wenn sie mit den Zielen der Schülerinnen und Schüler in einem Zusammenhang stehen. Sie müssen eine Konsequenz ihres Verhaltens sein und sie dazu anregen, darüber nachzudenken, was sie anders machen könnten.

Lösungsorientiertes Vorgehen bei Regelverstössen:
1. Reaktionen zur Schadensbegrenzung und Problemerkennung
2. Die Sache wieder in Ordnung bringen
3. Den Vorfall abschliessen
4. Den Schüler in seinem Lernprozess unterstützen

Gedanken bekämpfen heisst, Gedanken verstärken

„Ich begegne meinen Gedanken so, wie ich meinem Ehemann oder meinen Kindern begegne: mit Verständnis."

(Byron Katie)

Widerstand und Kooperation

Im Gegensatz zur Lösungsorientierten Beratung haben wir in der Pädagogik eine Doppelrolle inne. Einerseits sind wir Schiedsrichter und sagen, was zu tun ist und was wir nicht erlauben. In unseren Gesprächen sind wir Coach und unterstützen die Schülerinnen und Schüler, ihre eigenen Ideen zu entwickeln, wie sie ihren eigenen Zielen näherkommen und es schaffen, sich an den vorgegebenen Rahmen zu halten. Als Pädagoginnen und Pädagogen sind wir verantwortlich für den Rahmen und die Kultur, sorgen dafür, dass ein gutes Lernklima herrscht und alle in ihrem Lernen optimal unterstützt werden. Dabei begegnen wir immer wieder Widerstand.

Lösungsorientierte Sicht zum Thema «Widerstand und Kooperation»:

- Widerstand als schlecht und Kooperation als gut zu betrachten, ist kein hilfreiches Konzept.
- Echte Kooperation bedeutet, den Widerstand anzuerkennen.
- Wenn wir Widerstand zu nutzen wissen, dient er uns. Wenn wir ihn bekämpfen, verstärken wir ihn.
- Wenn wir Schülerinnen und Schüler fördern, indem wir sie immer wieder fordern, lösen wir Widerstand aus. Das ist natürlich.
- Begegnen wir Respektlosigkeit, Wutausbrüchen oder Verweigerung, steckt oft Scham dahinter, ausgelöst durch die Angst, nicht zu genügen, unterlegen oder blossgestellt zu sein.
- Wichtig ist eine wertschätzende Kultur zu schaffen, in der es normal ist, anders oder verunsichert zu sein oder etwas noch nicht zu schaffen.

Kinder lernen am Modell. Es ist darum unsere Aufgabe, in unruhigen Zeiten *Ruhe, Gelassenheit und Zuversicht* auszustrahlen. Wie gelangen wir zu mehr Gelassenheit und Zuversicht im Umgang mit Widerstand:

- Training: neue Erfahrungen sammeln und Fähigkeiten trainieren
- Tragfähigkeit: austauschen, wie wir noch tragfähiger werden können
- Widerstand nicht persönlich nehmen (das entscheiden wir alleine!)
- Gelassenheit lernen: lernen, Ungelöstes auszuhalten
- An den Erfolg glauben und dennoch wissen, dass Erfolg nicht garantiert ist
- Fokus auf das Gelingen, auf den Erfolg richten
- An die Wirkung des eigenen Beitrages glauben
- Veränderungen geschehen selten plötzlich, Rückfälle gehören dazu.

Erfolg hängt in hohem Masse davon ab, ob wir glauben, dass sie Schülerinnen und Schüler tun, was wir von ihnen wollen. *Unsere Einstellung, unsere Erwartungshaltung ist massgebend für das Ergebnis.*
Trauen bzw. muten wir den Schülerinnen und Schülern viel zu!

Rückfälle in alt bekannte Gewohnheiten verarbeiten

„Umwege erhöhen die Ortskenntnis;
Wer nicht vom Weg abkommt, wird auf der Strecke bleiben."

(Reinard Sprenger)

Verhalten anders denken

Verhalten kann nicht losgelöst vom Menschen betrachtet werden. Immer sind Verhalten und Mensch durch eine Geschichte miteinander verknüpft. Dieses Verhalten macht(e) aus irgendeinem Grunde Sinn, war bis anhin die *bestmögliche Strategie, ein Bedürfnis zu befriedigen.*

Bedürfnisse: Körperliche Grundbedürfnisse, Schutz und Sicherheit, Zugehörigkeit, Anerkennung, Selbstverwirklichung (nach Maslow)

- Verhalten ist eine Fähigkeit.
- Mittels Reframing kann ein Verhalten in einem anderen Rahmen bzw. Kontext betrachtet werden und erhält dadurch eine andere Wirkung.
- Jedes Verhalten ist ein Lösungsversuch, manchmal ein schlechter.
- Das Anerkennen von guten Gründen bei unerwünschtem Verhalten erzeugt Respekt und kann eine Veränderung des Verhaltens herbeiführen.
- Verhalten muss man nicht verstehen. Es lohnt sich, das Bedürfnis dahinter zu entdecken.
- Von Stärken und Schwächen zu reden, ist wenig hilfreich. Besser ist, von Fähigkeiten zu sprechen: von solchen die schon da sind, und solchen die noch nicht da sind.
- Fähigkeiten können sich entwickeln. Wenn wir weniger das Talent und mehr den Prozess eines Schülers loben, unterstützen wir ihn in seiner Entwicklung.
- Wir richten den Fokus nicht auf das vorhandene unerwünschte Verhalten, sondern überlegen, wie wir die Schülerinnen und Schülern beim Lernen von neuen Fähigkeiten unterstützen können.

Rahmen setzen

Jedes System hat seine Spielregeln, welche das Verhalten innerhalb dieses Systems bestimmen und beeinflussen, einen Rahmen. Ein Rahmen soll nicht einschränken, sondern Halt geben. Halt gibt er, wenn er uns schützt und Orientierung gibt. Es gibt *gute Gründe, diesen Rahmen zu übertreten:*

- wenn wir ihn nicht kennen
- wenn er für uns keinen Sinn macht
- wenn er uns nicht wichtig erscheint
- wenn es nötig ist
- um unsere Unabhängigkeit zu demonstrieren
- einfach aus Neugier

Im lösungsorientierten Ansatz werden solche Übertritte als *Anzeichen für einen Lernbedarf* betrachtet. Nicht nur, was die Schülerinnen und Schüler (zu lernen) brauchen, um den Rahmen einhalten zu können, sondern auch, ob unser Rahmen wirklich klar ist und ob er vielleicht zu weit oder zu eng ist.
Kriterien für das Gelingen des Rahmensetzens:

- definieren: Wissen wir genau, was wir verlangen?
- informieren: Weisst du, was wir von dir wollen?
- erklären: Verstehst du, weshalb wir das von dir verlangen?
- vorleben: Leben wir authentisch vor, was wir verlangen?
- einfordern: Fordern wir konsequent ein, was wir verlangen?
- unterstützen: Leisten wir die bestmögliche Unterstützung?

Kooperation ermöglichen

In eigener Sache sind alle Schülerinnen und Schüler kompetent. Sie tun, wann immer möglich, was für sie am meisten Sinn macht. Wir setzen den Rahmen so, dass er so viel wie nötig und so wenig wie möglich ausschliesst und den maximalen Spielraum zulässt, dass er Kooperation ermöglicht. Motivation für ein bestimmtes Verhalten hängt davon ab, inwieweit die psychologischen Grundbedürfnisse befriedigt werden können: Erleben von Autonomie, Kompetenz und sozialer Zugehörigkeit. Um die Befriedigung dieser drei Bedürfnisse zu ermöglichen, sind die folgenden drei Aspekte wichtig:

Zumuten: Wenn wir wollen, dass jemand Verantwortung für sich übernimmt, müssen wir ihm diese übergeben. Zumuten ist mehr als zutrauen. Wenn wir den Schülerinnen und Schülern etwas zumuten, sind wir zuversichtlich, dass sie es schaffen. Indem wir zumuten, übergeben wir Verantwortung. Indem wir Verantwortung für die eigene Sache zurückgeben, nehmen wir die Schülerinnen und Schüler ernst.

Stärken: Wir fühlen uns stark, wenn wir wissen, was wir wollen, ein Ziel verfolgen, ans Gelingen glauben und auch nicht verzweifeln, wenn es uns misslingt. *Wollen* lernen wir dadurch, dass wir die Erfahrung machen, überhaupt etwas zu *können*. Wir Pädagoginnen und Pädagogen sollen deshalb den Schülerinnen und Schülern Erfolgserlebnisse ermöglichen, um ihnen das *Wollen* zu ermöglichen. Der Erfolg soll zwar in Reichweite liegen, aber eine gewisse Anstrengungsbereitschaft voraussetzen (Flow: zwischen Unterforderung und Überforderung).

Kleine Schritte sollen wertgeschätzt, grosse gefeiert werden. Um jemanden zu stärken, ist konstruktives Feedback hilfreich.

Sich interessieren: Das wertvollste Feedback für einen Menschen ist, wenn wir ihm zu spüren geben:

- Du bist mir wichtig. Du gehörst zu uns.
- Ich höre dich. Ich sehe dich. Ich interessiere mich für dich.
- Ich glaube an dich.
- Ich bin da. Ich bleibe da.

Uns für unsere Schülerinnen und Schüler zu interessieren, ist vielleicht das Wichtigste. Unsere Schülerinnen und Schüler brauchen unsere Aufmerksamkeit. *Präsenz ist die beste Investition in eine Beziehung.*

Sind meine Gedanken wahr?
„Wir sehen die Dinge nicht, wie sie sind,
wir sehen sie so, wie wir sind."

(Anaïs Nin)

Weitere hilfreiche Merksätze

Der *WOWW-Ansatz*: *W*ork *o*n *w*hat *w*orks: Arbeite mit dem und an dem, was schon funktioniert und nicht mit dem, was fehlt. Ein unterstützender Ansatz funktioniert besser als ein bestrafender Ansatz. Auf Erfolgen aufbauen ist einfacher als ein Defizit zu korrigieren.

Reframing, Umdeutung
Das Umdeuten und das Erkennen von Ressourcen über die Ausnahmen führt zu einer Atmosphäre der *Wertschätzung*.

Auf die eigenen Gedanken achten
„Achte auf die eigenen Gedanken, denn sie werden deine Worte.
Achte auf deine Worte, denn sie werden deine Handlungen.
Achte auf deine Handlungen, denn sie werden deine Gewohnheiten.
Achte auf deine Gewohnheiten, denn sie werden dein Charakter.
Achte auf deinen Charakter, denn er wird dein Schicksal."

(aus dem Talmud)

Unsere Wahrnehmung prägt das Bild der Wirklichkeit (konstruktivistischer Hintergrund des lösungsorientierten Ansatzes): Tragen wir die Zuversicht in uns, dass unsere Schülerinnen und Schüler eine bestimmte Situation meistern oder zweifeln wir daran? Jede dieser Haltungen wird eine *andere* Realität kreieren. *Wahrheit ist aus dieser Sicht etwas sehr Individuelles.* Wir erschaffen sie aus unseren Erfahrungen, unserem Erleben, unserer Geschichte. Der Wahrheit eines anderen Menschen zu begegnen, erfordert unsere unvoreingenommene Offenheit und ehrliche Anteilnahme am Gegenüber. Die *Bereitschaft*, mit unseren Schülerinnen und Schülern *die Wahrheit zu teilen,* soll jeder pädagogischen und agogischen Arbeit zugrunde liegen.

Tragende Beziehungen aufbauen: Wo klare Grenzen überschritten werden, braucht es die Botschaft: «Halt! Stopp! Ich bin mit deinem Verhalten nicht einverstanden.» An der Beziehungsebene sollte sich damit aber nichts ändern. Sie ist das *tragende Element*, und die Aussage lautet: «*Ich mag dich***.** Und was du gerade getan hast, ist nicht in Ordnung.»

Defizite gibt es nicht: Wo es bezüglich bestimmter Entwicklungen/Fähigkeiten keine *normierte Erwartung* gibt, kann nicht von Defiziten gesprochen werden. So wird eine Körperbehinderung erst dort zum Handicap, wo Mobilität und Selbstständigkeit zur Norm erhoben werden … *Statt gegen ein Aufmerksamkeitsdefizit zu kämpfen, gilt es die Fähigkeit zur Konzentration zu fördern* (ist aus lösungsorientierter Sicht ein völlig anderes und erfolgreicheres Vorgehen).

Die *Änderung der Blickrichtung:* Wenden wir unseren Blick dem zu, was bereits gelingt - und sei es noch so gering - ermöglichen wir, *dass Bewusstsein für das Gelingen entstehen kann.* Bild: unser Fokus wirkt wie eine *Taschenlampe*: Auf das Beleuchtete richten wir unsere Aufmerksamkeit. (Das heisst nicht, dass Negatives nicht mehr existiert, aber wir schenken ihm weniger Beachtung.) … In Worten an die Schülerin, den Schüler: „Ich habe gesehen, dass du …. geschafft hast." Diese Anerkennung fördert eine vertrauensvolle Atmosphäre: „Ich werde gesehen in meinem Bemühen, und es wird anerkannt."

Bedingungen schaffen, die Lernen und Entwicklung unterstützen: Lernen ist ein individueller Prozess, der von aussen angeregt, aber nicht ‚gemacht' werden kann. Es ist durchaus möglich, Lernen zu verhindern oder zu behindern, weshalb der Gestaltung einer positiven Lernatmosphäre eine so wichtige Bedeutung zukommt … Fähigkeiten der *Selbststeuerung* und *Selbstmotivation* kommen eine grosse Bedeutung zu.

Die Aufgabe der Pädagoginnen und Pädagogen besteht darin, mit den Schülerinnen und Schülern *Situationen zu gestalten*, in denen sie sich *als kompetent* und *erfolgreich erleben*, was ihnen Schritt für Schritt eine positive Sicht von sich selbst und ihrer Zukunft ermöglicht.

Voraussetzungen für Entwicklung schaffen: Lernen ist ein *aktiver* Prozess - Lernen ist ein *sozialer* Prozess - Lernen ist ein *reflexiver* Prozess - Lernen ist ein *situativer* Prozess.

Verständigung ist nicht einfach verbale Sprache: *Die Tatsache, dass ein Mensch keine (wortsprachliche) Antwort geben kann, heisst nicht, dass er nicht gefragt sein möchte.* Eine eingeschränkte sprachliche Kommunikation ist kein Hindernis, die Schülerinnen und Schüler in ihrem Expertentum ernst zu nehmen und zu respektieren. Entscheidend ist nicht die Anwendung bestimmter lösungsorientierter Fragen, sondern die *Haltung* dahinter.

Schriftenreihe 'Einfach, aber nicht leicht'

1 Leitfaden für lösungsorientiertes Arbeiten in sozialpädagogischen Organisationen (Nov 2001)
von Marianne und Kaspar Baeschlin

2 Fördern und Fordern - Lösungsorientiertes Denken und Handeln im erzieherischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen (2004) von Marianne und Kaspar Baeschlin

3 Der WOWW Ansatz – Handbuch für lösungs(er)schaffende Strategien im Unterricht (2005)
von Insoo Kim Berg und Lee Shilts

4 Lernen oder Leiden? – Einblicke in das lösungsorientierte Denken und Handeln im Schulalltag (2007)

von Lukas Baeschlin, Felix Haas, Mathias Wehrli, Hans-Heiri Wittwer

5 Im lösungsorientierten Umgang mit sich selbst – Für Eltern, Lehrer und Sozialpädagogen (2007)
von Marianne und Kaspar Baeschlin

6 Die Stärke im Anderssein entdecken – Der lösungsorientierte Ansatz in der Begleitung von Menschen mit einer kognitiven oder psychischen Beeinträchtigung (2016)
von Marlen Bless, Dieter Elmer, Markus Haldner

7 Widerstand und Kooperation – Vom Umgang mit Herausforderungen im Zusammenleben und der Arbeit mit Menschen (2019) von Donat Rade

Diese und weitere Materialien sind unter dem folgenden Link abrufbar:
https://www.zlb-schweiz.ch/publikationen/downloads/p-135/