

## Ressourcenorientierung – Ein Schlagwort mit Inhalt Methoden und Tipps für das Aufspüren von Ressourcen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Wege zu Potenzialen und Ressourcen

Zweitägiges Training vom 16. -17.11.2004 für Fachkräfte, die Migrant\*innenjugendliche beraten

Zeit- auf- wand	Thema	Methode	Bedeutung + Zielsetzung	Durchführung	Transfer / Praxisbezug
10 Min.	Selbst- einschätzung	Selbstreflexion in Einzelarbeit	Reflexion und Nennung der eigenen Stärken und Schwächen. Die Übung ermöglicht es den Beratungsfachkräften, nachzuspüren, wie schwierig es ist, sich der eigenen Ressourcen bewusst zu sein.	Die Fachkräfte erhalten ein Arbeitsblatt, das in zwei Spalten unterteilt ist. In eine Spalte sollen die Stärken, in die andere Spalte die Dinge notiert werden, die der Fachkraft Mühe bereiten.	Im KundInnenkontakt kann sich die Beratungsfachkraft dieser Erfahrung erinnern und sich den im weiterem Seminarablauf erarbeiteten Methoden bedienen, um die KundInnen bei der Einschätzung ihrer Fähigkeiten adäquat zu unterstützen.
10 Min.	Fremd- einschätzung	Partnerübung	Die Teilnehmenden werden spontan vom jeweiligen Partner bezüglich ihrer Stärken und Schwächen eingeschätzt unabhängig davon, ob diese sich kennen. Die Übung ermöglicht den Beratungsfachkräften, ihr Selbst- und Fremdbild abzugleichen.	Die Fachkräfte finden sich paarweise zusammen und schätzen ihr Gegenüber in bezug auf Stärken und Schwächen ein. Die Partner wechseln sich ab.	Zur Kompetenz der erfahrenen Beratungsfachkraft gehört, dass sie sehr schnell und meist auch stimmig ihr Gegenüber einschätzen kann. Diese Fähigkeit kann sich die Beratungs- fachkraft im Arbeitsalltag zu Nutze machen, indem sie den KundInnen ihr Bild vom ihnen spiegelt und somit in einem Prozess gelangt.

Zeit- auf- wand	Thema	Methode	Bedeutung + Zielsetzung	Durchführung	Transfer / Praxisbezug
50 Min.	Kehrseite der Medaille	Gruppenübung	<p>Oft ist es für Beratungsfachkräfte nicht einfach, vermeintlich negative Verhaltensweisen direkt gegenüber den KundInnen anzusprechen. Dies belastet den Beratungsprozess und kann sowohl bei der Beratungsfachkraft als auch bei ihrem Gegenüber zu Frustration führen.</p> <p>Ziel ist es, in vermeintlich negativ bewerteten Verhaltensweisen Positives zu sehen und diese umzudeuten.</p>	<p>Die Gesamtgruppe teilt sich in drei Teilgruppen auf. Die Teilgruppen erhalten Materialien (Stifte, runde unterschiedlich farbige Moderationskarten, Klebestift). Die einzelnen Gruppen tauschen sich über vermeintlich negative Verhaltensweisen ihrer KundInnen aus. Dabei berücksichtigen die Gruppen auch solche Verhaltensweisen, die sich vermittlungshemmend auswirken können.</p> <p>Zunächst kleben die Gruppenmitglieder zwei Moderationskarten unterschiedlicher Farbe zusammen und schreiben auf eine Seite die „negative“ Verhaltensweise und auf die andere Seite die positiven Merkmale, die enthalten sein können. Anschließend werden im Plenum die Medaillen vorgestellt und mit einer Wäscheklammer an einer Leine befestigt.</p>	<p>Im Arbeitsalltag kann diese Methode leicht umgesetzt werden. Als Materialien benötigt man zwei unterschiedlich farbige Moderationskarten (Blätter), die zusammengeklebt werden.</p> <p>Beispiele:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seite: streitsüchtig</li> <li>2. Seite: sich an anderen reiben wollen, Kontaktaufnahme</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seite: pessimistisch</li> <li>2. Seite: weitsichtig, aus Erfahrung klug</li> </ol> <p>Die Medaille sollte gemeinsam mit dem Jugendlichen erarbeitet werden. Sie bietet eine gute Möglichkeit, um auf vermeintlich negative Verhaltensweisen aufmerksam zu machen, ohne verletzend zu wirken und zeigt dem Jugendlichen gleichzeitig, welche Ressourcen hinter seinen Verhaltensweisen liegen können.</p>

Zeit- auf wand	Thema	Methode	Bedeutung + Zielsetzung	Durchführung	Transfer / Praxisbezug
50 Min.	Nutzung der Sinneskanäle – Sehen, Hören und Fühlen	Einzelübung, körperorientiertes Arbeiten	<p>Sinne sind Ressourcen, die unterschiedlich genutzt werden.</p> <p>Die Übung ermöglicht, sich den eigenen bevorzugt genutzten Sinnen bewusst zu werden. Darüber hinaus soll die Beratungsfachkraft auch sensibler für die genutzten Sinneskanäle des Gegenübers werden.</p> <p>In Beratungssituationen sind besonders die Sinne Hören, Sehen und Fühlen aktiv. Die Fachkräfte erhalten viele Signale und Andeutungen, die bei Beachtung den Beratungsprozess befördern können.</p>	<p>Für alle Übungen gelten folgende Regeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Während der Übungen darf nicht gesprochen werden</li> <li>• Nach den einzelnen Sinnesübungen wird eine Acht gelaufen</li> <li>• Am Ende jeder Übung wurde das Ergebnis bekannt gegeben.</li> </ul> <p><b>Sehen</b> An einer Pinnwand werden 10 unterschiedliche Postkartenmotive befestigt. Die Gruppe hat eine Minute Zeit, sich die Motive einzuprägen. Anschließend wird eine Minute Zeit gegeben, um die erinnerten Motive aufzuschreiben.</p> <p><b>Hören</b> Die Trainerin liest 10 unterschiedliche Begriffe vor, die nach der gelaufenen Acht wieder in einer Minute erinnert und aufgeschrieben werden sollen.</p> <p><b>Fühlen</b> Es werden Stofftaschen mit zehn unterschiedlichen Gegenständen verteilt. Ohne hineinzuschauen soll ertastet werden, um welche Gegenstände es sich handelt. Nach gelaufener Acht wird wieder eine Minute Zeit zur Verfügung gestellt, um die rückerinnerten Gegenstände zu verschriftlichen.</p>	<p>Beispiele, wie die Ressource Sinne eingesetzt und im Beratungskontext genutzt werden kann:</p> <p><b>Hören</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Akustische Signale einsetzen, z.B. die Beratung mit einem „Gong“ eröffnen</li> <li>• Schriftliches vorlesen</li> <li>• Gehörtes mit nonverbalen Gesten abgleichen</li> </ul> <p><b>Sehen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nonverbale Reaktionen mit Gesagtem abgleichen</li> <li>• Interesse sehen</li> <li>• Blickkontakt – kulturabhängig!</li> </ul> <p><b>Fühlen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf Händedruck achten</li> <li>• Stimmung „erfühlen“</li> <li>• Sprache einsetzen, z.B. „Wie fühlt sich das an?“</li> </ul>

Zeit- auf- wand	Thema	Methode	Bedeutung + Zielsetzung	Durchführung	Transfer / Praxisbezug
90 Min.	Inhaltliche Fragen	Gruppenübung  Präsentation der Ergebnisse im Plenum	<p>Herausarbeiten und sammeln von Themenbereichen und lebensweltlichen Fragestellungen, die Hinweise auf Ressourcen der KundInnen geben können.</p> <p>Die Übung ermöglicht, die gesamte Lebenswelt des Jugendlichen in den Blick zu nehmen, und gestattet den Fachkräften eine ganzheitliche Betrachtung der KundInnen.</p>	<p>Die Gesamtgruppen teilt sich in vier Teilgruppen. Jede Gruppe notiert auf einem Flipchartpapier Themenbereiche und Fragestellungen zur Lebenswelt jugendlicher Migranten. Hierbei tauschen sich die einzelnen Teilgruppenmitglieder über die Fragestellungen aus, die auch im Arbeitsalltag genutzt werden. Gleichzeitig werden auch neue / andere Fragestellungen berücksichtigt.</p> <p>Die Ergebnisse aller werden optisch sichtbar an einer Wand aufgehängt und kurz besprochen. Die Teilnehmenden können sich Anregungen holen und Fragestellungen auswählen, die sie bislang nicht berücksichtigt hatten.</p>	<p>Unter anderen berücksichtigen folgenden Themenbereichen besonders die Lebenswelt der Jugendlichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Familie</li> <li>• Freunde</li> <li>• Freizeit / Hobbies</li> <li>• Wünsche</li> </ul> <p>Aus den Antworten der Jugendlichen lassen sich deren Ressourcen ableiten.</p> <p>Die Art der Fragestellung – die offene Frage – unterstützt die aktive Teilhabe des Jugendlichen am Interaktionsprozess.</p>

Zeit- auf- wand	Thema	Methode	Bedeutung + Zielsetzung	Durchführung	Transfer / Praxisbezug
25 Min.	Zirkuläre Fragen (aus der Systemische Beratung)	Theorieinput	<p>Der Theorieinput informiert die Teilnehmenden über die den zirkulären Fragen zugrundeliegenden Grundannahmen, die aus der systemischen Beratung stammen.</p> <p>Die Teilnehmenden lernen unterschiedliche zirkuläre Fragen und deren Einsatzmöglichkeit im Beratungsgespräch kennen. Hierzu zählen Ausnahme-Fragen, Lösungsfragen und Verschlimmerungsfragen.</p>	<p>Grundannahmen (verkürzte Darstellung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhaltensweisen des Einzelnen hängen mit Verhaltensweisen des anderen zusammen und beeinflussen sich (Zirkularität)</li> <li>• Realität ist subjektiv und wird konstruiert (Konstruktivismus)</li> <li>• Prinzip BeraterIn als BeobachterIn – Im Beratungskontext hat die Beratungsfachkraft einen kreativen Spielraum zur Verfügung, der ihr ermöglicht den KundInnen viele Möglichkeiten anzubieten (Kybernetik)</li> </ul> <p>Zirkuläre Fragen</p> <p>Drittpersonen-Perspektive Verdeutlicht das System, in dem sich der Kunde / die Kundin befindet und ermöglicht ihm/ihr durch Drittpersonen Aussagen über sich selbst zu treffen.</p> <p>Ausnahmefragen Verdeutlichen das Verhalten in Ausnahmefällen und die darin liegenden Fähigkeiten, die als Ressource aktiviert werden kann</p> <p>Lösungsfragen Zielen darauf hin, unbewusst entwickelte Wege des Kunden / der Kundin zu entdecken</p> <p>Verschlimmerungsfragen Verdeutlichen den eigenen Einfluss auf das System.</p>	<p>Zirkuläre Fragen ermöglichen den Fachkräften, das System, in dem sich der / die Jugendliche befindet besser zu erkennen.</p> <p>Den /der Kund/- in wird die Konstruktion SEINER Realität bewusst. Zirkuläre Fragen helfen Lösungswege zu konstruieren, Handlungsspielräume zu erweitern und Ressourcen aufzuspüren.</p> <p>Beispiel für zirkuläre Fragen im Beratungskontext</p> <p>Drittperson-Perspektive „Was glaubst Du, würde dein Bruder sagen, was Du gut kannst?“</p> <p>Ausnahmefragen Jugendlicher benutzt Worte wie immer, nie, keiner, etc. „Wann war es anders?“ Woran hätte xy das feststellen können?“</p> <p>Lösungsfragen „Wie hast Du die Situation gemeistert?“ „Wie hast Du es bis hierher geschafft?“</p> <p>Verschlimmerungsfragen Der Jugendliche behauptet, dass Andere an seiner Situation schuld sind. „Was musst Du tun, damit es noch schlimmer wird?“</p>

<b>Zeit- auf wand</b>	<b>Thema</b>	<b>Methode</b>	<b>Bedeutung + Zielsetzung</b>	<b>Durchführung</b>	<b>Transfer / Praxisbezug</b>
15 Min.	Brain-Pool-Box	Assoziations- übung	<p>Ziel ist es, hinter Assoziationen zu unterschiedlichen Begriffen Ressourcen aufzuspüren.</p> <p>Die Übung stellt eine weitere Methode vor, die zur Erweiterung der Handlungsoptionen der Beratungsfachkraft beiträgt.</p>	<p>Jeweils drei Teilnehmende bilden ein Team. Jedes Teilgruppenmitglied bekommt eine andersfarbige Karte, auf die ein Begriff notiert ist. Teilnehmer (TN) A beginnt und zeigt TN B den Begriff. TN B versucht spontan 10 Begriffe zu nennen, die er / sie mit diesem Begriff assoziiert. TN C und TN A hören zu und versuchen anschließend zu benennen, welcher Ressourcen es bedarf, um solche Assoziationen hervorzubringen. Dabei ist auf die Formulierung zu achten. Die geäußerten Ressourcen sollen wie folgt angesprochen werden: „Ich vermute, dass Du .....“</p> <p>Die Übung ist beendet, wenn jede/jeder einen Begriff assoziiert hat.</p>	<p>Die Brain-Pool-Box Methode eignet sich, um den Jugendlichen aktiver in den Kommunikationsprozess einzubinden. Assoziationen zu Begriffen wie Arbeit, Lust, Freiheit etc. können Hinweise auf Ressourcen geben, die den Beratungsprozess voranbringen. Auch festgefahrene Interaktion zwischen BeraterIn und KundIn kann so aufgebrochen werden.</p>
180 Min.	Lebens- geschichte	Gruppenübung	<p>Ziel ist es, eine Migrationsgeschichte / Lebensgeschichte bildlich darzustellen.</p> <p>Ein weiteres Ziel ist es, die Ressourcen aufzuspüren, die bestimmte Lebensabschnitte kennzeichnen.</p> <p>Die Auseinandersetzung mit der Lebensgeschichte des Jugendlichen ermöglicht den Fachkräften Ressourcen zu erkennen.</p>	<p>Die Gesamtgruppe wird in vier Teilgruppen unterteilt. Jedes Gruppenmitglied bekommt einen Textauszug aus einer Migrationgeschichte. Zunächst wird Zeit für das Lesen des Textes zur Verfügung gestellt. Anschließend zeichnen die einzelnen Gruppen ein Bild, das ihren Lebensabschnitt und die darin liegenden bedeutsamen Gegebenheiten darstellt. Am Ende überlegen die Gruppenmitglieder, welche Ressourcen die beteiligten Probanden im Text benötigen, um in der dargestellten Weise handeln zu können.</p> <p>Vorstellung und Erläuterung der einzelnen Bilder im Plenum und bei Bedarf Ergänzung der Ressourcen.</p>	<p>Im KundInnenkontakt kann das Einbeziehen der Lebensgeschichte mehr Aussagen und Informationen liefern als z.B. der Lebenslauf. So erhält die Fachkraft Informationen über das soziale Umfeld des Jugendlichen oder erfährt die Beweggründe, die zur Einwanderung nach Deutschland geführt haben.</p> <p>Zur methodischen Umsetzung kann die Fachkraft den Jugendlichen selbst ein Bild malen lassen, um dann gemeinsam die zugrundliegenden und erkennbaren Ressourcen abzustimmen.</p>

Zeit- auf- wand	Thema	Methode	Bedeutung + Zielsetzung	Durchführung	Transfer / Praxisbezug
180 Min.	Reflecting team	Gruppenübung kollegiales Coaching	<p>Ziel der Übung ist, die Bedingungen, Rollen und Regeln für die Durchführung des reflecting teams zu kennen.</p> <p>Des weiteren sollen während einer exemplarischen Durchführung alle neuen Methoden und Instrumente eingeübt und damit vertieft werden.</p> <p>Das reflecting team ermöglicht den Fachkräften schwierig erlebte Beratungssituationen nachzuspielen und währenddessen Unterstützung der BeobachterInnen einzuholen und einzuüben.</p>	<p>Es werden Gruppen von 5 Personen gebildet. In diesen Kleingruppen werden folgende Rollen verteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein / eine Berater / Beraterin</li> <li>• Ein / eine Kunde / Kundin</li> <li>• Drei Beobachter / Beobachterin</li> </ul> <p>Der / die BeraterIn stellt einen Fall vor und gibt Verhaltenshinweise an die Rolle des / der KundIn. Der/ die BeraterIn und der/ die KundIn spielen eine Beratungssituation, die der / die BeraterIn als schwierig erlebte.</p> <p>Die BeobachterInnen haben die Aufgabe, die Situation zu beobachten, konzentriert zu zu hören und kreative Lösungsmöglichkeiten bereitzustellen und einzubringen.</p> <p>Der / die BeraterIn kann jederzeit die Beratung unterbrechen und sich Lösungsideen von den BeobachterInnen einholen. Dabei hören der/ die BeraterIn und der / die KundIn lediglich zu. Die Beobachter formulieren ihre Vorschläge in Ich-Aussagen, z.B.: „Mich würde interessieren, was der Kunde antworten würde, wenn ich ..... fragen würde.“</p> <p>Nach Einholung der Lösungsideen setzt der / die BeraterIn das Gespräch mit dem / der KundIn fort und nutzt diejenigen Fragestellungen der BeobachterInnen, die seiner/ ihrer Meinung nach den Fortgang der Beratung befördern.</p> <p>Die Rollen können nach Bedarf getauscht werden.</p>	<p>Die Methode des reflecting teams ist nicht für den Einsatz im konkreten Beratungsgespräch konstruiert, sondern stellt eine Form der kollegialen Beratung dar. Das gesamte beteiligte Team kann seine Kompetenzen in die Übung einbringen und eröffnet damit neue Handlungsoptionen, die unmittelbar erprobt werden können.</p>