Achtsamkeitsmeditation

Die Achtsamkeitsmeditation geht auf die spirituellen, fernöstlichen Lehren zurück und verfolgt zum einen das Ziel, Körper und Geist zu entspannen und zum anderen ein tieferes Bewusstsein bzw. Verständnis zu erlangen (vgl. Kabat-Zinn 2011; Ott 2010).

- » Die Achtsamkeitsmeditation ist eine spezielle Meditationstechnik, mit dem Ziel, im Hier und Jetzt, frei von Gedanken und Gefühlen zu verharren und alle derzeitigen Empfindungen wahr- und anzunehmen. (Schmal 2014c: 48)

Die Achtsamkeitsmeditation kann z. B. mittels eines Body-Scans oder gezielter Atemübungen praktiziert werden (Schmal 2014c).

Mithilfe der Achtsamkeitsmeditation verfügen Lehrende in Gesundheitsfachberufen über eine sinnvolle Methode, die es ihnen ermöglicht, auch in stressigen Situationen die Oberhand zu behalten. Achtsamkeit im Unterrichtsgeschehen bedeutet so auch, während des Unterrichts geistig präsent und wach zu sein. So werden Störungen zum einen vermieden und zum anderen rechtzeitig erkannt, sodass diese nicht ausufern können.

Wer einen achtsamen Unterricht hält, spult seinen Unterricht nicht einfach so herunter, sondern schenkt sich, den Inhalten, dem geplanten Ablauf bzw. den situativen Abweichungen und den Lernenden die notwendige, zu einem positiven Unterrichtserfolg beitragende Wertschätzung.

Yoga

Yoga lässt sich auf indische und philosophische Lehren zurückführen. Es existieren viele Ausprägungen, die aber vom westlichen Verständnis von Yoga (zumindest) zeitweise überlagert wird. Somit steht die körperbetonte Form des Yoga im Mittelpunkt des Interesses. Durch die Verknüpfung geistiger Entspannung und körperlicher Dehnung bzw. Bewegung werden Entspannungsprozesse in Gang gebracht, die einen Ausgleich zur beruflichen Lehrtätigkeit schaffen können. Das Erlernen von Yoga-Techniken wird durch diverse Kursangebote und Medien gestützt (z. B. Schöps 2009; Kollak 2014).

8.5.2 Aktivierung und Aktivität

Es bedarf einer gewissen Eigenmotivation, um Erholungsaktivitäten zur Regeneration und damit zum Erhalt der persönlichen Gesundheit zu ergreifen. Aktivierungsverfahren wie z. B. Sport oder Tanz gelingen vor allem dann, wenn sie zum einen in einer Gemeinschaft und zum anderen in einem regelmäßigen Turnus erfolgen

Lehrer sollte sich nach getaner Arbeit oder der Bewältigung besonders herausfordernder Situationen selbst belohnen. Hier gilt es selbstverständlich, die persönlichen Bedürfnisse zu befriedigen. Während einer Stressphase kann es sinnvoll sein, sich diese Belohnung vor Augen zu führen, um die notwendige Power und Motivation herauszuziehen. Eine Selbstbelohnung ist z. B. ein besonders gutes Essen mit dem Partner, Zeit für das Ausleben des Hobbies, Wellness, Reisen, Ausflüge oder Freunde treffen.

Praxistipp

Bei bestehender Ratlosigkeit, welche Aktivität Regeneration, Erholung und Spaß garantieren kann, können Sie sich die entsprechende Aktivität vor dem inneren Auge ablaufen lassen. So wissen Sie ziemlich schnell, nach welcher Aktivität Ihnen der Sinn steht. Sehen Sie sich eher wandernd durch ein Gebirge streifen, bei einem guten Wein und einem spannenden Buch auf der Couch oder doch eher tiefenentspannt in einer Sauna?

8.6 Kollegiale Beratung

Definition

Die **kollegiale Beratung** ist eine gruppenorientierte, wechselseitige Problemlösungsmethode, in der problematische bzw. herausfordernde Situationen nach einem gewissen Schema diskutiert werden, um eine Lösung herbeizuführen.

Die kollegiale Beratung trägt einen wesentlichen Beitrag zur Lehrgesundheit bei (Arens u. Gerke 2012).

- » Die Teilnehmer der kollegialen Beratung verfügen, so die Annahme, über die Fähigkeiten, ein Problem, eine Fragestellung selbstständig zu lösen, bzw. sie sind in der Lage, einen entsprechenden Prozess in Gang zu setzen. (Kerres 2006: 16)

Ziele der Kollegialen Beratung sind der Tab. 8.2 zu entnehmen.

Fallbeispiel

Die junge und motivierte Lehrerin Larissa Anfang findet sich wiederholt in ihrem Unterricht mit Störungen konfrontiert. Während sich die eine Hälfte der Lernenden mit ihrem Sitznachbarn unterhält, wirkt die andere Hälfte gelangweilt und beteiligt sich nur sporadisch und lustlos.

Larissa Anfang ist ratlos. Ihre Bemühungen, bei der einen Hälfte für Ruhe zu sorgen und die andere zu motivieren, greifen nicht. Bis zum Unterrichtsende ist es ein harter Kampf. Mit dem Pausengong verlässt sie den Unterrichtsraum. Sie ist gefrustet, enttäuscht und hegt Selbstzweifel an ihrem ursprünglichen Berufswunsch, Lehrerin zu sein. Dabei hat sie doch bei ihrem Unterrichtsaufbau großen Wert auf

einen ausgewogenen Methoden- und Medienmix gelegt.

Im Rahmen der kollegialen Beratung hat Larissa Anfang eine Plattform, um ihre Situation zu schildern und ihre Perspektive und in der Folge ihr Portfolio an Handlungsstrategien zu erweitern. Es wird deutlich, dass nicht ihr methodischer und medialer Unterrichtsaufbau ursächlich für den gestörten Unterricht war, sondern eine Unterforderung der Lernenden, da diesen die Inhalte bereits vertraut waren und eine Wiederholungsschleife in ihren Augen nicht notwendig war.

Die Erkenntnisse der kollegialen Beratung: Larissa Anfang kann nun zum einen im Rahmen der Zielformulierung ihren methodisch und medial gut ausbalancierten Unterricht optimieren. Zum anderen kann sie im nächsten Unterricht ihr Handeln begründen und transparent machen, weshalb eine Wiederholungsschleife ihres Erachtens von großer Bedeutung ist, z. B. große Relevanz für das Bestehen der Abschlussprüfung.

Mit diesen Maßnahmen könnte sie die Aufmerksamkeit im Kurs steigern. Mithilfe der kollegialen Beratung hat sie ihren Fokus weg von der methodisch-medialen Gestaltung hin zu den Unterrichtsbedingungen gelenkt und somit ihre Problemlösungskompetenz für nachfolgend ähnliche Situationen verbessert.

Tab. 8.2 Ziele der kollegialen Beratung auf der persönlichen und der organisationalen Ebene (vgl. Tietze 2002–2014; Kerres 2006: 16)

Persönliche Ebene	Organisationale Ebene
<ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung der Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit – Verbesserung der Beratungs- und Problemlösungskompetenzen durch wiederholtes Üben in der Gruppe – Perspektivenerweiterung bei eingefahrenen Handlungsmustern als Reaktion auf Probleme, Fragestellungen oder Herausforderungen – Verbesserung der Selbstreflexion, indem der Arbeitsstil neu beleuchtet wird – Entwicklung und Verbesserung des Gefühls, im Team Rückhalt zu erfahren und das vorhandene Expertenwissen für die eigene persönliche Entwicklung nutzen zu können 	<ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung des Teamzusammenhalts durch die wechselseitige Beratung und die in der Beratung vorherrschenden flachen Hierarchien – Verbesserung des Umgangs mit Kunden, Ausbau einer Kultur der gegenseitigen Unterstützung, infolge dessen Verbesserung des Images – Förderung der Personalentwicklung – Positive Beeinflussung des organisationalen Qualitätsmanagements – Kollegiale Beratung kann als Prophylaxe gesehen werden, da zeitnah Problemlösungsprozesse in Gang gebracht und die persönliche Fertigkeit im Umgang mit diesen erhöht wird

Tab. 8.3 Phasen der kollegialen Beratung

Phase	Ablauf	Zeit [min]	
1. Casting	Verteilung der Rollen und Aufgaben	2	
	Moderator		– Führt durch die Schritte und fungiert als Zeitwächter – Leitet Bestimmung des Fallerzählers ein
	Fallerzähler		Kann derjenige werden, der – problematische Situation oder – Schlüsselthema hat
	Kollegiale Berater		– Restliche Teilnehmer der Gruppe – Erbringen Beratungsfunktion
2. Spontanerzählung	Sekretär	– Wird in der Phase 5 aktiv – Unterstützt den Fallerzähler, indem er die Lösungsvorschläge der kollegialen Berater protokolliert	
	Fallerzählung durch Fallerzähler	10	
3. Schlüsselfrage	– Aus subjektiver Sicht – Gibt Informationen, damit von der Gruppe der Fall verstanden wird	3	
	Fallverständnis durch fokussierte Fragen		– Moderator stellt fokussierte Fragen zum Fallverständnis – Moderator lässt etwa drei Verständnisfragen aus der Gruppe zu
	Formulierung der Schlüsselfrage		5
4. Methodenauswahl	– Schlüsselfrage definiert die Zielsetzung des Fallerzählers für die kollegiale Beratung – Ggf. unterstützt der Moderator bei der Identifikation der Schlüsselfrage	3	
	Schlüsselfrage gemeinsam finden		– Die Schlüsselfrage kann auch gemeinsam mit der Gruppe identifiziert werden, sofern der Fallerzähler diese nicht selbst konstruieren kann – Es werden lediglich Vorschläge von der Gruppe gemacht, die Auswahl trifft der Fallerzähler
	Auswahl eines Beratungsmoduls		
	Brainstorming		– Wann? Vielfalt von Lösungsideen ist erwünscht – Jede Idee ist erlaubt, auch Aufgreifen und Weiterentwickeln bereits genannter Ideen – Keine Kritik – Quantität vor Qualität
Actstorming	– Wann? Konkrete Verhaltens- und Formulierungsvorschläge in wörtlicher Rede werden benötigt, z. B. mündliche Reaktion auf unangemessene Fragestellung		
	– Nacheinander werden die Ideen auf einem separaten Stuhl gegenüber einer imaginären Person formuliert		
Resonanzrunde	– Wann? Gefühle und Gedanken, Anteilnahme und Verständnis wird signalisiert		
	– Berater geben Rückmeldung, was sie bei der Erzählung empfunden haben, welche Gedanken sie als Resonanz dazu hatten		
Gute Ratschläge	– Wann? Ausdrückliches Fordern nach Ratschlägen		
	– Sowohl wilde als auch ernste Ratschläge geben, formelhafter Beginn („Mein Tipp an dich ist ...“)		

Tab. 8.3 Fortsetzung

Phase	Ablauf	Zeit [min]
5. Beratung	<ul style="list-style-type: none"> – Beratung durch die kollegialen Berater – Protokoll des Beratungsinhalts durch Sekretär, sodass Fallzähler sich auf das gesprochene Wort konzentrieren kann – Fallzähler hört nur zu 	10
6. Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> – Fallzähler bezieht Stellung zu den aus seiner Sicht hilfreichen Anregungen – Moderator holt Feedback ein – Zyklus beginnt bei erneuter kollegialer Beratung mit Neuverteilung der Rollen von vorne 	5

Phasen der kollegialen Beratung

Die kollegiale Beratung folgt in einer Gruppe von fünf bis maximal zehn Personen stets dem gleichen Schema (Tab. 8.3). Dieses gibt der Gruppe Sicherheit im Vorgehen und durch die sich wiederholende Struktur Routine (vgl. Tietz 2002–2014; Kapsch 2012):

Praxistipp

Vereinbaren Sie Spielregeln für die kollegiale Beratung (Kerres 2006: 16–17):

- **Freiwilligkeit.** Die Teilnahme an der kollegialen Beratung ist freiwillig. Zwang widerspricht dem Kerngedanken der Methode.
- **Verschwiegenheit.** Themen, die im Rahmen der kollegialen Beratung angesprochen werden, unterliegen der Schweigepflicht.
- **Akzeptanz.** Die kollegiale Beratung lebt von ihrer Vielfalt an Ansichten. So ist es nur verständlich, dass manche nicht den eigenen Vorstellungen entsprechen. Im Vordergrund steht nicht, am Ende Recht zu besitzen, sondern das Potpourri an Sichtweisen und Strategien.
- **Kommunikationsregeln.** „Ich“-Botschaften sind „Du“-Botschaften vorzuziehen, ein vehementes und beharrendes erteilen von Ratschlägen sollte unterlassen werden, Unterbrechungen und Killerphrasen sind zu vermeiden.

– **Fokussierung.** Ziel der kollegialen Beratung ist es, dem Fallzähler weiterzuhelfen. Die kollegiale Beratung stellt keine Präsentationsplattform für einzelne dar.

– **Kontinuität.** Eine Gruppe, die gemeinsam die kollegiale Beratung durchgeführt hat, kann auch in Zukunft zusammenarbeiten. Hierzu sind verbindliche Terminabsprachen zu treffen, die in ca. 6- bis 8-wöchigem Abstand liegen.

Die kollegiale Beratung kann als Methode bereits von den Auszubildenden und Studierenden in den Gesundheitsfachberufen erlernt werden. Dadurch werden die Handlungs- und Problemlösekompetenzen gestärkt und negative, belastende Situationen abgefangen (Roddewig 2016)

Literatur

- Anders P (2015) Klassenrat – Schüler lernen Konflikte zu lösen. *Unterricht Pflege* 20(1): 16–17
- Arens F, Gerke M (2012) Lehrgesundheit – ein Beitrag zur Schulqualität. *Kollegiale Beratung und Supervision als Antwort auf berufliche Belastungen*. PADUA 7(4): 211–216
- Derra C, Hoffmann SO, Stetter F (2000) *Handbuch Autogenes Training*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag
- Fiegert M (2010) Verträge im Unterricht. *Unterricht Pflege* 15(3): 8–13

- Hattie J (2013) *Lernen sichtbar machen*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag
- Hillert A et al. (2016) *Lehrgesundheit. AGIL - Präventionsprogramm für Arbeit und Gesundheit im Lehrerberuf*, 2. Aufl. Stuttgart: Schattauer
- Kabat-Zinn J (2011) *Gesund durch Meditation. Das große Buch der Selbstheilung*. München: Knaur
- Kapsch K (2012) *Kollegiale Beratung in der Pflege. Wissen und Erfahrungen für das Team nutzbar machen*. PADUA 7(4): 218–221
- Kerres A (2006) Wollen, sollen, können. *Kollegiale Beratung für Pflegepädagogen*. PADUA 1(4): 16–19
- Kollak I (2014) *Time-out: Übungen zur Selbstsorge und Entspannung für Gesundheitsberufe*. Berlin: Springer
- Kostorz P (2015) *Unterrichtsstörungen. Arten und Ursachen – Prävention und Intervention – Möglichkeiten der Sanktionierung*. PADUA 10(2): 69–75
- Kounin JS (1976) *Techniken der Klassenführung*. Bern: Hans Huber
- Kreißl M (2009) *Arbeitsbelastungen von Pflegelehrer/innen an staatlich anerkannten Altenpflegesschulen – Halbtagsjobber im Vollzeitjob. Eine qualitative Untersuchung*. *Pflegewissenschaft* 11(11): 581–591
- Lehrer V, Reichardt A, Langer G (2015) *Absentismus in der Pflegeausbildung. Nicht krankheitsbedingte Fehlzeiten – Fehlzeitenverhalten in der Pflegeausbildung*. PADUA 10(5): 328–335
- Lehr D, Heber E, Thiart H (2012) *Regeneration als Ressource. Erholungsverhalten als Antwort auf berufliche Herausforderungen*. PADUA 7(4): 182–187
- Lohmann G (2011) *Mit Schülern klarkommen. Professioneller Umgang mit Unterrichtsstörungen und Disziplinproblemen*. München: Cornelsen
- Meyer H (2004) *Was ist guter Unterricht?* Cornelsen
- Mogg C (2015) *Berufung oder Burnout? Eine empirische Untersuchung der Arbeitssituation und -zufriedenheit von LehrerInnen*. *Pädagogik der Gesundheitsberufe* 2(2): 38–45
- Müller A (2012) *Den Störungen auf den Grund gehen*. PADUA 7(1): 8–11
- Nolting HP (2003) *Unterrichtsstörungen. Möglichkeiten zur Störungsprävention und Konfliktlösung*. URL: www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/erziehungswissenschaft/documents/studium/Textboerse/pdf-Dateien/nolting_unterrichtsstoerungen.pdf (letzter Zugriff: 26.12.2015)
- Nolting HP (2012) *Störungen in der Schulklasse: ein Leitfaden zur Vorbeugung und Konfliktlösung*. Weinheim: Beltz
- Naeher-Zeiffer A, Naeher-Zeiffer J (2013) *Progressive Muskel-Entspannung*. Berlin: Springer
- Oelke U (2015a) *Schwierige Schüler/innen und ihre Lehrer/innen. Teil 1: Empirische Befunde und Empfehlungen für die pädagogische Praxis*. PADUA 10(4): 247–254
- Oelke U (2015b) *Schwierige Schüler/innen und ihre Lehrer/innen. Teil 2: Schülerporträts von Pflegelehrenden*. PADUA 10(5): 314–320
- Ott U (2010) *Meditation für Skeptiker. Ein Neurowissenschaftler erklärt den Weg zum Selbst*. München: O. W. Barth
- Roddewig M (2016) *Kollegiale Beratung in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung. Kollegiale Beratung als Form der selbstgesteuerten Lernbegleitung*. PADUA 11(1): 37–44
- Sammer U (2012) *Halten und Loslassen. Die Praxis der Progressiven Muskelrelaxation*, 4. Aufl. Düsseldorf: Patmos Verlag
- Schaarschmidt U (2005) *Beneidenswerte Halbtagsjobber? Aus den Ergebnissen der Potsdamer Lehrstudie*. URL: http://www.schuleundgesundheits.hessen.de/fileadmin/content/Medien/Lehrgesundheit/vortrag_schaarschmidt_20050504.pdf (letzter Zugriff: 18.12.2015)
- Schaarschmidt U (2007) *Die Potsdamer Lehrstudie im Überblick*. *Netzwerkzeitung Schule & Gesundheit*. URL: http://schuleundgesundheits.hessen.de/fileadmin/content/Medien/netzwerkzeitung_07_lehrgesundheit.pdf (letzter Zugriff: 18.12.2015)
- Schewior-Popp S (2012) *Herausfordernde Lehr- Lernsituationen. Strukturen und Management*. PADUA 7(4): 168–169
- Schlosser D, Kostorz P (2014) *Verbindlich im Ton, hart in der Sache*. *Pflegezeitschrift* 67(12): 746–750
- Schmal J (2014a) *Wege zur Entspannung. Progressive Muskelrelaxation*. *Heilberufe* 66(2): 48–49
- Schmal J (2014b) *Die Gesundheit pflegen. Autogenes Training*. *Heilberufe* 66(3): 48–49
- Schmal J (2014c) *Die Achtsamkeitsmeditation. Wege zur Entspannung*. *Heilberufe* 66(4): 48–49
- Schmal J (2015) *Gesund bleiben im Schichtdienst für Gesundheitsfachberufe*. Berlin: Springer
- Schnabel M (2011) *Peer-Mediatoren bringen die Pflegeausbildung voran*. *Die Schwester Der Pfleger* 50(4): 398–400
- Schnabel M, Frank E (2012) *Ein Gewinn für beide Seiten. Schülermitbestimmung*. *Die Schwester Der Pfleger* 51(6): 612–613
- Schneider C (2014) *Ressourcen und Belastungen im Berufsalltag von Lehrenden: Empirische Befunde zur Situation an Altenpflegesschulen*. Lage: Jacobs Verlag
- Schöps I (2009) *Yoga: Das große Praxisbuch für Einsteiger und Fortgeschrittene*. Bath: Parragon
- Tietz KO (2002–2014) *Kollegiale Beratung*. URL: <http://www.kollegiale-beratung.de/> (letzter Zugriff: 19.12.2015)
- VBE Verband Bildung und Erziehung e.V. (o.J.) *Arbeitsbewertungs-Check für Lehrerinnen und Lehrer (ABC-L)*. URL: <http://www.vbe.de/angebote/potsdamer-lehrstudie/abc-l.html> (letzter Zugriff: 18.12.2015)
- Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw) (Hrsg.) (2014) *Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal. Empfehlungen zur Kompetenz- und Organisationsentwicklung*. Waxmann Verlag Münster. URL: http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/ARB_Gutachten_Burnout.pdf (letzter Zugriff: 18.12.2015)
- Wendorff J (2012) *Das LEHRbuch. Trainerwissen auf den Punkt gebracht*. Bonn: managerSeminare