

Karl F. Meier-Gantenbein
Thomas Späth



Handbuch Bildung, Training und Beratung

Zwölf Konzepte der professionellen Erwachsenenbildung

2. Auflage

WEITERBILDUNG UND QUALIFIKATION

BELTZ

Lesprobe aus: Meier-Gantenbein, Späth, Handbuch Bildung, Training und Beratung, ISBN 978-3-407-36508-8

© 2012 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-36508-8>

Die Zutaten sind nicht das Gericht

Ausgewählte Hintergrundkonzepte

Kochen Sie gerne? Vielleicht haben Sie schon einmal die Erfahrung gemacht und versucht, ganz genau nach Anleitung ein leckeres Menü zuzubereiten. Sie haben viel Energie darauf verwendet, die richtigen Zutaten zu besorgen und sind exakt so vorgegangen, wie es im Kochbuch stand. Und dennoch war das Resultat eher ernüchternd. Vielleicht nicht schlecht, aber eben nicht das, was Sie sich davon erhofft hatten. Vielleicht hat es an den Mengenangaben gelegen? Oder daran, dass die Temperatur nicht genau gestimmt hat? Vielleicht haben Sie zu viel oder zu wenig Gewürze verwendet! Aber sicher ist eines: Sie werden dieses Rezept wahrscheinlich nicht noch einmal verwenden. Die Zutaten und die genaue Anleitung sind eben nicht das Gericht ...

Ganz ähnlich kann es Ihnen gehen, wenn Sie auf den Rat eines erfahrenen Trainerkollegen hören und Ihre Veranstaltung nach seinen Vorstellungen konzipieren. Möglicherweise mit einem ähnlichen Resultat wie beim Kochen: Es war nicht schlecht, aber es hat auch nicht wirklich gepasst. Es war sein Rezept, das er mit seinen Teilnehmern erfolgreich umgesetzt hat. Ihre Veranstaltung hätte vielleicht etwas ganz anderes gebraucht!

Wir sind nicht der Ansicht, dass es keine sinnvollen Ratschläge geben kann, um ein erfolgreiches Training zu gestalten. Die Frage ist nur, ob sie zum Thema, zur Gruppe, zu den Rahmenbedingungen und nicht zuletzt zu Ihnen selbst passen. Von daher erscheint es uns sinnvoller, eine Ebene tiefer anzusetzen. Wir wollen Ihnen keine erfolgreichen Rezepte an die Hand geben, um mit Erwachsenen zu arbeiten. Wir wollen Ihnen Konzepte vorstellen, die Ihnen helfen sollen, den Hintergrund Ihrer Tätigkeit adäquat zu beleuchten. Mit diesem Hintergrundwissen werden Sie Möglichkeiten finden, wie Sie das Thema, Ihre Teilnehmergruppe und die Rahmenbedingungen so aufeinander abstimmen können, dass Sie ein gelungenes Menü zaubern, und dass dieses dann auch noch zu Ihnen selbst passt. Dabei haben wir eine Auswahl an Konzepten getroffen, die sich an drei Leitkriterien bewährt haben:

- *Die Konzepte lassen sich alle mit den Prinzipien der humanistischen Psychologie in Einklang bringen.* Sie gehen von einem Menschenbild aus, das Bildung als einen Akt der Emanzipation und Selbstbestimmung versteht und bauen auf Achtung und Respekt vor dem anderen auf.
- *Sie sind in sich geschlossene und verstehbare Gedankengebäude.* Sie geben Orientierung und ermöglichen es, Vorbereitung, Durchführung und Reflexion von Bildungsveranstaltungen auf einer tieferen Ebene zu beleuchten und zu begleiten.
- *Sie sind kombinierbar.* Zwischen ihnen gibt es viele Querbezüge und Verweise.

30 Die Zutaten sind nicht das Gericht

Insofern sind sie mit den daraus entstandenen Methoden zu wichtigen Hilfsmitteln geworden, um in den unterschiedlichsten Feldern der professionellen Erwachsenenbildung passfähige Produkte immer wieder neu entwickeln und durchführen zu können. Es sind keine Rezepte, aber sie liefern die notwendigen Hintergrundinformationen, um zu verstehen, wie man erfolgreich seine eigenen Gerichte zusammenstellen kann.

Vieles davon gilt für das Lernen und das Gestalten von Bildungsprozessen mit Kindern und Jugendlichen ebenso und die Bildungsdebatte der letzten Jahre belegt dies eindrücklich. Die Arbeit mit Erwachsenen muss darauf allein schon deshalb schneller und vor allem anders reagieren, weil die Kräfteverhältnisse völlig anders geregelt sind. Firmen oder andere zahlende Auftraggeber bewegen sich häufig auf einem Markt, bei dem sie sich die Anbieter für Bildung frei auswählen können.

Wer sich nicht entsprechend positioniert oder verkauft, kommt gar nicht erst zum Zug. Was sich heute nicht bewährt, ist bereits morgen nicht mehr im Angebot. Wer das Angebot macht, muss nachweisen, dass es einen Sinn ergibt. Adressaten der professionellen Bildungsarbeit sind meist Kunden, die eine entsprechende Orientierung und Ausrichtung schätzen und einfordern: Auftrags-, Ziel- und Adressatenorientierung – Gesetze des Marktes statt Reglementierung und Verwaltung.

Erwachsenenbildung, die sich an festen Rezepten orientiert, wird mit diesen Anforderungen an der einen oder anderen Stelle Probleme bekommen. Dass etwas in der einen Situation und mit der einen Gruppe funktioniert hat, heißt noch lange nicht, dass es zu anderen Rahmenbedingungen kompatibel ist. Zudem haben »Kochrezepte« in gewissem Sinn eine degradierende Attitude: Sie weisen den Partnern im Bildungsprozess klare Rollen zu und gehen davon aus, dass diese es nicht selbst wissen oder nicht selbst können. Mit unseren Konzepten haben wir eine Auswahl getroffen.

Fazit

Rezepte greifen in der Regel zu kurz: Sie nehmen keinen Bezug auf Rahmenbedingungen, Gruppe, inhaltliche Differenzierungen und Trainerpersönlichkeit. Es werden Konzepte gebraucht, die in der Lage sind, dieses komplexe Feld adäquat zu bestellen: Sie vermitteln das Hintergrundwissen, mit dessen Hilfe die genannten Einflussfaktoren bei der Gestaltung von Bildungsveranstaltungen aufeinander abgestimmt werden können.

Auf den Punkt gebracht

Die Konzepte im Detail

Konzept 1: Hirnforschung

Die moderne Hirnforschung zeigt, dass viele Aussagen und Methoden aus den Bereichen von Erfahrungs- und Handlungslernen, Suggestopädie, NLP sowie den systemisch-konstruktivistischen Ansätzen ihre Berechtigung haben und naturwissenschaftlich begründbar sind. Das Bedürfnis der Teilnehmer nach Struktur, Überblick und Prioritäten wurde schon früher erkannt. Heute kann es in seiner Bedeutung hirneurophysiologisch erklärt werden. Lernen, so die Neurobiologen, ist ein höchst subjektiver Vorgang, mit individueller Struktur und individuell unterschiedlichen Verknüpfungen. Damit ergeben sich weit reichende Konsequenzen für lehrende Tätigkeiten: Nicht alle Teilnehmer können – wie in der »alten Schule« – zur gleichen Zeit möglichst das Gleiche lernen, sondern müssen in autonomen Lernsituationen offenere Lernumgebungen erhalten, damit Lernen als subjektiver Vorgang stattfinden und gelingen kann, mit individuellen Zugängen, individuellem Zeitbedarf, individuellem Niveau und unterschiedlichen Verknüpfungen mit jeweils anderen Inhalten. Wissen ist kein *objektiver Tatbestand*, sondern eine aktive und zunächst auch sehr *individuelle Konstruktion*.

Lernen muss Emotionen wecken, im besten Falle Neugier und Begeisterung. Lernen muss in einem förderlichen Rahmen stattfinden, der das Ausprobieren ermöglicht und an bestehenden Erfahrungen anknüpfen lässt. Lernen braucht prägnante, praxisnahe Beispiele und einen klaren Fokus. Lernen benötigt zur Integration Wiederholungen, reichlich Schlaf und reizarme Ruhephasen. Soziales Lernen erfolgt über bewusstes und vor allem unbewusstes Beobachten und Reflektieren von sozialem Verhalten am Modell, was die Bedeutung eines guten Lehrer-Lernenden-Verhältnisses sowie geeigneter Peergroups unterstreicht. Das sind die entscheidenden Botschaften der Hirnforscher.

Konzept 2: Kommunikation (Schulz von Thun)

Stimmige Kommunikation ist das oberste Ziel von Friedemann Schulz von Thun. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es den Blick nach innen und nach außen: Wie kann ich als Mensch mir selbst gerecht werden, authentisch sein und gleichzeitig das System, in dem ich mich befinde, im Blick haben und es fördern? Mit dieser Fragestellung entwickelte Schulz von Thun die fünf Kommunikationsmodelle:

32 Auf den Punkt gebracht

- Das Kommunikationsquadrat
- Der Teufelskreis
- Das innere Team
- Das Werte- und Entwicklungsquadrat
- Das Situationsmodell

Alle stehen in einem inneren Zusammenhang und können je nach Situation in Kombination oder einzeln angewandt werden. Immer wieder geht es darum, mehrere »Seiten einer Medaille« anzuschauen, unter der Oberfläche liegende innere Stimmen, Motivationen zu erkennen und ihnen Platz einzuräumen.

Alle Modelle eignen sich für die Analyse und das Planen von Kommunikationssituationen, zur Veranschaulichung von Prinzipien der Kommunikation ebenso wie als Anstoß für die persönliche Weiterentwicklung. Sie sind in der Praxis erprobt, transparent und schnell zu erlernen. Die Arbeit am eigenen Kommunikationsverhalten und den inneren Anteilen wird als professionelle Herausforderung verstanden.

Konzept 3: Die Transaktionsanalyse (TA)

Das in den 60er-Jahren des 20. Jahrhunderts von Eric Berne entwickelte Modell für Kommunikation, Beratung und Therapie ist eines der wichtigsten Modelle der humanistischen Psychologie und findet weltweite Anwendung und Anerkennung. Für die Arbeit als Trainer, Berater und als Coach bietet es vier wichtige Dimensionen der Gestaltung und Steuerung des eigenen professionellen Handelns. So bietet die TA:

- Eine ethische Grundhaltung die gleichzeitig eine Steuerungsgröße für die alltägliche professionelle Arbeit ist.
- Ein Modell zum Verständnis von Personen und Persönlichkeiten (Ich-Zustands-Modell).
- Modelle und Ansätze zur Analyse der menschlichen Kommunikation und Auslösern für Kommunikationsdynamiken sowie
- Modelle und Ansätze für das Verständnis des menschlichen Entwicklungsprozesses mit seinen Auswirkungen auf die persönliche Lebensgestaltung heute.

Somit bietet die TA dem Profi nicht nur einen differenzierten Reflexionshintergrund für das eigene Handeln, sondern auch einen prall gefüllten Methodenkoffer für das Gestalten von Seminaren, Teamentwicklungen, Beratungen und Coachings.

Konzept 4: Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Die Themenzentrierte Interaktion ist ein Konzept, mit dem Seminare der Erwachsenenbildung themen- und teilnehmerorientiert durchgeführt werden können. Es

basiert auf den Annahmen der humanistischen Psychologie und zielt auf die Weiterentwicklung der Eigenverantwortlichkeit ab. Neben Seminaren ist TZI auch bei Prozessbegleitungen und Prozessanalysen hervorragend einsetzbar.

TZI geht davon aus, dass Seminare durch vier Faktoren geprägt werden: Die einzelnen Individuen, die Gruppe, das Thema und das Umfeld. Es gilt, eine Balance dieser Faktoren zu erreichen. An ihnen können sich Trainer orientieren, um erfolgreiches Lernen im Seminar zu ermöglichen. TZI hilft wesentlich dabei, im komplexen Gruppengeschehen von Seminaren und Prozessberatungen den Überblick zu behalten und flexibel zu agieren.

Konzept 5: Neurolinguistisches Programmieren (NLP)

NLP ist das Ergebnis eines Master Modellings der damals besten Psychotherapeuten und daher ein »Best-of-Practice«-Ansatz. Folglich ist NLP keine eigenständige Theorie oder Therapie, sondern ein lernpädagogisches Modell mit einfachen aber wirkungsvollen Werkzeugen, durch die Menschen lernen können, mit anderen Menschen besser umzugehen und ihre eigenen Ressourcen besser zu nutzen. NLP ist – auf den kürzesten Nenner gebracht – ein Methodenset für verbesserte Kommunikation und konstruktive Veränderung. NLP ist eine offene Disziplin: Jeder Anwender entwickelt und nutzt es auf seine individuelle Art und Weise und mit seinen persönlichen Erfahrungen und Erkenntnissen weiter. NLP vermittelt einerseits die Fähigkeit zu anderen Menschen willentlich und bewusst gute Beziehungen (Rapport) herzustellen. Dies versucht NLP über ein verbessertes Verständnis von Kommunikationsprozessen und einer geschärften Wahrnehmung zu erreichen – hier finden sich die beiden Begriffe Neuro (für die Abbildung von Wahrnehmungen der Sinne im Gehirn) und linguistisch (verbale und nonverbale Sprache). Andererseits bietet NLP auch Techniken, mit denen unerwünschte Gefühlsreaktionen, unangemessene Verhaltensweisen und problematische Überzeugungen verändert werden können (Programmieren). Die fünf wichtigsten NLP-Basisfähigkeiten sind:

- Entwickeln der Rapportfähigkeit (Beziehungsfähigkeit),
- Training der Sinneswahrnehmung,
- Erhöhung der Flexibilität (Schaffen von Wahlmöglichkeiten),
- Entwickeln von klaren Zielvorstellungen,
- Veränderung von Glaubenssätzen.

NLP umfasst zahlreiche Modelle und Techniken, sogenannte Formate, welche die Verwendung von Sprache trainieren und dadurch Veränderungen schnell und zielgerichtet ermöglichen. Dabei geht es um das Erforschen der inneren Landkarte eines Menschen. Der zweite Fokus ist die Erweiterung von Wahl- und Handlungsmöglichkeiten, das Führen durch Bewusstseinsräume. Hierbei werden bestimmte emotionale und mentale Zustände im Klienten hervorgerufen und vertieft.

Konzept 6: Gestaltansatz

Schon lange hat der Gestaltansatz seinen Platz in Training und Coaching gefunden, häufig ohne ausdrücklich benannt zu werden. Neurolinguistisches Programmieren, Themenzentrierte Interaktion, Transaktionsanalyse und andere Ansätze haben bedeutende Elemente und Anregungen aus der Gestalttherapie übernommen. Fritz Perls hat durch die Öffnung des Modells diese Entwicklung vorbereitet: »Insgesamt aber hat sich der Akzent vom Gedanken der Therapie zu einem Gestaltbegriff des Wachstums hin verlagert« (2002, S. 7). Perls formulierte fünf grundlegende Fragen:

- Was tust du?
- Was fühlst du?
- Was möchtest du?
- Was vermeidest du?
- Was erwartest du?

Ziel dieser Fragen – wie bei jeder Gestaltarbeit – ist die Erhöhung der Awareness, also der Bewusstheit für momentane körperliche, geistige und seelische Prozesse. Durch Gestaltmethoden bekommen Menschen eine Vielzahl von Anregungen, sich selbst und damit auch die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen zu entdecken, und somit auch ihre Verhaltensmöglichkeiten zu erweitern.

Bei aller Vielfalt der verwendeten Methoden bleibt Gestaltarbeit allerdings in erster Linie immer eine Frage der Haltung: Der Mensch wird als Körper-Seele-Geist-Wesen verstanden und auf all diesen Ebenen angesprochen. Körper, Emotionalität, kognitiver Bereich und Werte werden ebenso berücksichtigt wie die sozialen Fähigkeiten und der gesamte Lebenskontext.

Die Erlebnisorientierung und daraus folgende Kreativität und Lebendigkeit von Gestaltarbeit lassen sich auch im Training und Coaching nutzen: Durch das Schaffen eines persönlichen Zugangs zum Thema können Lernprozesse erfolgreich und nachhaltig sein. Die Möglichkeiten zum lebendigen Kontakt mit sich selbst, anderen Menschen und Themen werden immens erweitert, Ressourcen werden entdeckt und erschlossen.

Konzept 7: Psychodrama

Ursprünglich 1911 als expressionistische Theater-Therapie von dem Mediziner J.L. Moreno entwickelt, findet das Psychodrama heute, freilich auf sehr modifizierter Weise und in vielfältiger Art, Anwendung in Schulungskonzepten (Training und Beratung) für Unternehmen und Verwaltungen. Mit eigens eingerichteten Szenen und ungewöhnlichen Settings werden den Teilnehmern (als Akteuren) interaktiv und spielerisch Perspektivwechsel und neue Sichtweisen angeboten, die vorhandene Rollenmuster hinterfragen und aufbrechen können. Vorrangiges Ziel ist es,

die Kommunikationskompetenz in Arbeitsprozessen zu verfeinern. Dabei können auch verdeckte Defizite, etwa im Informationsaustausch unter Kollegen oder in den vorhandenen Hierarchiestrukturen, enttarnt und so verändert werden. Das Psychodrama hat sich, in all seinen Spielarten, die ständig weiterentwickelt werden, als sehr effektive Methode erwiesen, Arbeitsprozesse und damit auch Produktivität zu optimieren.

Konzept 8: Handlungslernen

Von Aristoteles über Goethe bis hin zu John Dewey und der Erlebnispädagogik des Kurt Hahn zieht sich Handlungslernen als roter Faden durch die Geschichte des Lernens. Handlungslernen lässt sich als ein ganzheitlicher Ansatz definieren, der die Möglichkeit bietet, neues Verhalten zu erproben und zu integrieren. Ziel ist es, Menschen zu entwicklungsfördernden Erlebnissen und Einsichten zu verhelfen. Das 4-Schritte-Modell »Aktion – Reflexion – Unterstützung – Transfer« beschreibt die Herangehensweise beim Handlungslernen. Entscheidend für eine höhere Transferwahrscheinlichkeit der Erlebnisse in das Alltagsverhalten ist die gelungene Verbindung zwischen Aktion und Reflexion sowie eine gute Unterstützung durch den Trainer. Modernes Handlungslernen weist eine große Vielfalt an verschiedenen Methoden auf und reicht von einfachen praktischen Übungssequenzen, eingebettet in ein Seminar oder Training, bis hin zu mehrtägigen Outdoortrainings. Handlungslernen stellt in idealer Weise den Rahmen für das Lernen miteinander in unbekannten, meistens lustvollen Situationen bereit und ist daher nicht mehr aus der modernen Trainingszene wegzudenken.

Konzept 9: Konstruktivismus

Konstruktivismus ist nicht in erster Linie ein Konzept für die Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Konstruktivismus ist eine Weltsicht. Sie baut darauf auf, dass es nicht wirklich möglich ist, eine Welt außerhalb von uns zu erkennen, das heißt: so wie sie ist. Aufgrund unserer Sinnesorgane sind wir lediglich dazu in der Lage, uns ein ungefähres Bild zu machen, das wir dann für wahr und wirklich nehmen. Das Thema Konstruktivismus wurde in die Reihe der Konzepte aufgenommen, weil es einen bedeutenden Beitrag dazu leisten kann, mit Verallgemeinerungen etwas vorsichtiger umzugehen und dies insbesondere da, wo unterschiedliche Menschen – mit unterschiedlichen Modellen ihrer Umwelt – aufeinander treffen. Die Gestaltung von Bildungsveranstaltungen auf konstruktivistischer Grundlage impliziert, dass es nicht darum geht, die wirklich gültige Weltsicht herauszufinden, sondern eine Verbindung zu schaffen zwischen an sich sehr unterschiedlichen Standpunkten. Konstruktivistische Didaktik versteht sich als eine Ermöglichungsdidaktik. In diesem Sinn enthält dieses Kapitel neben einer kurzen Zusammenfassung praktische Ansätze zum Umgang mit unter-

schiedlichen Wirklichkeitskonstruktionen ebenso wie eine kritische Betrachtung des Terrains, auf das man sich als Konstruktivist in der Bildungsarbeit begibt.

Konzept 10: Systemischer Ansatz

Systeme sind in sich geschlossene Einheiten, die auf ein gemeinsames Ziel oder einen Zweck ausgerichtet sind. Sie stehen in Kontakt und Austausch mit ihrer Umwelt, werden aber entsprechend der Theorie über Systeme nicht von außen bestimmt, eher beeinflusst. Systemtheorie ist kein Konzept, das für die Bildungsarbeit mit Erwachsenen entwickelt worden ist. Dennoch hat der systemische Ansatz in weiten Teilen der professionellen Bildungs- und Beratungsarbeit für tief greifende Veränderungen in Sicht- und Handlungsweisen geführt.

Als professionelle Bildungsbegleiter möchten wir die Welt, in der wir tätig sind gerne verstehen. Der systemische Ansatz ist dazu eine ganz spezielle Hilfe. Er unterstützt uns dabei, die Dinge so zu verstehen, wie sie sich für ein System aufgrund seiner internen Funktionslogik darstellen. Dadurch ist es möglich, zumindest ein wenig hinter die Barriere der Systemgrenze hinweg zu blicken und mit Systemen zu arbeiten. Das Kapitel liefert dazu wichtige Grundlagen aus der Theorie und viele praktische Anwendungen in der Arbeit mit Systemen.

Konzept 11: Lösungsorientierte Kurztherapie und Beratung

Steve de Shazer entwickelte mit seiner Frau Insoo Koim Berg und anderen Kollegen die Lösungsorientierte Kurztherapie und Beratung. Seine Überlegungen führten dazu, im therapeutischen und beraterischen Prozess den Fokus vom Problem des Klienten zu problemfreien Phasen (»Ausnahmen«) und Lösungen zu lenken und die Ressourcen, Fähigkeiten und Stärken des Klienten in den Vordergrund zu stellen.

Beim »Lösungen-Finden« besteht die Vorannahme, dass zwischen Problem und Lösung *keine notwendige* Verbindung besteht. Um Lösungen zu finden, verlassen Berater und Kunden das Problemfeld. Im Vordergrund stehen Situationen in Gegenwart und Vergangenheit, in denen das Problem nicht auftrat beziehungsweise auftritt. Der Blick in die Zukunft gelingt mit der »Wunderfrage«, durch welche die Kunden in die Lage versetzt werden, zu schildern, wie ihr Leben aussehen wird, wenn das Problem gelöst ist. Daran schließen sich weitere lösungsorientierte Fragen an. Lösungsorientiertes Arbeiten beinhaltet einen gemeinsamen Explorationsprozess, Berater befinden sich dabei in der Haltung des »Nicht-Wissens« und »Nicht zu schnell Verstehens«. Der Fokus liegt auf dem Kundenwissen sowie auf den Ressourcen, Fähigkeiten und Stärken der Kunden.

Kunden sollen dazu befähigt werden, aus ihrem Bezugsrahmen heraus ihre eigenen Lösungen zu finden und sich Wahlmöglichkeiten zu schaffen. Dies beinhaltet die Konzentration auf *das Lösen* und nicht auf *eine Lösung*.

Ziel ist es, Kunden zu ermächtigen (empower), ein befriedigenderes Leben zu führen. Steve de Shazer ging davon aus, dass jeder Mensch über Ressourcen verfügt, um die Qualität des eigenen Lebens zu verbessern.

Im Verlauf seiner Arbeit richtete Steve de Shazer seine Aufmerksamkeit auf das Wesen des beraterischen Prozesses. Auf Grund seiner Beobachtungen unterteilte er die Beziehungsmuster, die sich im Gespräch zwischen Berater und Klient entwickeln in die drei Gruppen »Besucher«, »Klagende« und »Kunden«. Dabei handelt es sich um eine veränderbare »Beziehungstypologie«, die von Klient *und* Berater gestaltet wird, also um Merkmale der Interaktion. Die Berücksichtigung der Beziehung und Interaktion zwischen Berater und Klient hilft Beratern, geeignete Fragen und Aufgaben zu finden.

Konzept 12: Der Provokative Stil®

Der Provokative Stil® ist eine Therapie- und Beratungsform, die sich aus der Provokativen Therapie von Frank Farrelly entwickelt hat. Er repräsentiert eine energiegeladene Art der therapeutischen Kommunikation, die im professionellen Kontext eher ungewöhnlich ist. Wer Sinn für Humor hat und Lachen bei der Arbeit nicht für eine unnütze oder gar schädliche Zeitverschwendung hält, wird feststellen, dass der Provokative Stil eine sehr nützliche Bereicherung des beraterischen Repertoires darstellt. Die provokative Vorgehensweise ist besonders effizient in Situationen, in denen man am Ende seines Lateins ist und glaubt, schon alles versucht zu haben. Sie lässt sich in fast jeden Therapie- und Beratungsstil einbauen.

Grundlage des Provokativen Stils ist eine hohe Wertschätzung des Klienten und die Überzeugung des Therapeuten, dass der Klient mündig und stark ist und alle Ressourcen zur Verfügung hat, um sein Problem zu lösen. Therapeut und Klient begegnen sich daher auf Augenhöhe. Der Therapeut fungiert nur als Katalysator, der die konstruktiven Energien des Klienten weckt und dessen Selbstheilungskräfte aktiviert.

Der Provokative Stil wird als Kurzzeittherapie eingesetzt und erzielt sehr schnelle und nachhaltige Veränderungen beim Klienten. Er arbeitet mit Humor und Herausforderung: Das Lachen über sich selbst entspannt den Klienten. Die humorvolle Verzerrung und Übertreibung seiner eingefahrenen und selbstschädigenden Glaubenssätze und Verhaltensweisen provozieren seinen emotional geladenen Widerstand dagegen, der damit sinnvoll genutzt wird, anstatt sich kontraproduktiv gegen den Therapeuten zu richten. Die emotionale Neuorientierung öffnet dem Klienten die Türe zu neuem Denken und ermöglicht ihm eine angstfreie Erprobung neuer Verhaltensweisen.