

## „Wir brauchen und wollen Aufbrüche“

Auf der Mitgliederversammlung der Systemischen Gesellschaft e.V. konnte der Vorstand der SG Frau Dr. Claudia Bendick, **Zentrum für Lehrerbildung in der Abteilung Studienberatung und Koordination** der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU), das Qualitätssiegel der SG überreichen. Wir gratulieren zur erfolgreichen Zertifizierung und freuen uns, dass Dr. Claudia Bendick, SG-Mitglied, für ein Interview zur Verfügung steht.

SG: Claudia, nochmal herzlichen Glückwunsch zur erfolgreichen Zertifizierung!  
Bitte skizziere kurz Eure Arbeitsschwerpunkte, wir setzen einen Link, für die Leser\_innen, die sich weiter informieren möchten...

Herzlichen Dank für die Glückwünsche und die gute Betreuung im Prozess der Zertifizierung, das hat uns wirklich weitergebracht. Kurz zu uns, wir bieten folgendes an:

1. Studienberatung als **Informationsberatung für Lehramtsstudierende** in der fast täglichen offenen Sprechstunde
2. **Coaching**, hier unterstützen wir Studierende bei Entscheidungen, z. B. welches Fach, welche Schulform wollen sie wählen und was die Herausforderungen sind, wenn sie später vor einer Klasse stehen.
3. Überfachliche Themen werden in **Workshops** angeboten, z.B. Moderation, Gesprächsführung, Stressmanagement – immer mit Blick auf das Berufsfeld Schule.
4. **Informationsveranstaltungen** rund um die Übergänge, z.B. vom Bachelor zum Master, Übergang zum Master und Vorbereitungsdienst.

Wir nutzen die systemischen Methoden und arbeiten gerne mit den Studierenden an ihren Lösungen.

<https://www.uni-muenster.de/Lehrerbildung/>

In Eurem Konzept beschreibt Ihr, dass Eure Coachings nicht länger als fünf Sitzungen dauern, hat sich das bewährt?

Ja, die 5 Sitzungen haben sich gut bewährt. In der Regel reichen sogar 2-3 Sitzungen und die Studierenden knüpfen vielleicht zu einem späteren Zeitpunkt nochmal an. Wir wollen und können keine einzelnen Studierenden dauerhaft durch das ganze Studium hindurch beraten. Auch deshalb macht die klare Begrenzung Sinn.

Ein weiterer Grund sind unsere Ressourcen. Wir haben festgelegt, dass alle, die Coachings durchführen, auch über eine Weiterbildung verfügen, denn wir wissen ja auch nie ganz genau, was im Coaching passiert. Auch wenn wir uns als „Coaching im beruflichen Kontext“ verstehen, können ganz persönliche Themen zur Sprache kommen.

Eine weitere Grenze ist inhaltlicher Natur. Wir sind ganz klassisch für überfachliche Fragen im Lehramtstudium zuständig, d.h. Wahl der Schulform, Fachwechsel und Berufsfeld, aber z. B. nicht für Fragen zur Studienstruktur einzelner Fächer. An diesem Punkt verweisen wir auf die Studienfachberatungen und manchmal an die studentischen Fachschaften. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit der Zentralen Studienberatung (ZSB) der WWU zusammen.

Seht Ihr Euch in einer Vorreiterrolle bei der Entwicklung zur stärkeren Professionalisierung von Berater\_innenstrukturen in der Hochschulberatung?

Von einer Vorreiterrolle würde ich an dem Punkt nicht sprechen wollen. Vielmehr sehe ich in der Professionalisierung dahingehend einen Vorteil, dass die Berater\_innen durch die Weiterbildung auf umfassende Kompetenzen in der Gesprächsführung zurückgreifen können. So können sie dem Systemischen Ansatz und den damit verbundenen Qualitätsansprüchen

gerecht werden. Die zahlreichen Selbsterfahrungen im Zuge der Weiterbildung geben uns die Möglichkeit, uns professionell von den Studierenden abzugrenzen, ohne die Beziehung zu unseren Klient\_innen zu stören. Denn natürlich ist es so, dass wir alle das System Universität gut kennen, z.T. selber an der WWU studiert haben und sehr schnell mitschwingen, was für die Studierenden nicht hilfreich ist.

Wir haben durch die Weiterbildung und Zertifizierung den positiven Abstand! Ein klarer Vorteil!

An Schule und Universität gibt es während der Covid-19-Pandemie ungeahnte neue Herausforderungen: Verändertes Lernen, Online Arbeiten, Einsamkeit, Stress, Prüfungs- und Zukunftsangst bei Studierenden / Schüler\_innen etwa. Auf welche dieser und anderer Herausforderungen konntet Ihr in Eurer Arbeit explizit mit einem Repertoire an systemischen Techniken reagieren?

Unsere Hochschule hat sehr gut reagiert. Innerhalb von einer Woche hatten wir alle das Handwerkszeug, um komplett digital zu arbeiten – mit stabilen Videokonferenzen. Wir konnten den Studierenden immer Beratung anbieten, wir waren immer sichtbar – auch als Personen.

Und dann haben wir angefangen, die systemische Arbeit online fortzusetzen, meine Kolleg\_innen haben sich im positiven Sinne gegenseitig mitgerissen und Material und Equipment angeschafft. Wir haben mit Flipcharts im Hintergrund oder mit Karten gearbeitet, Dokumentationskameras eingesetzt und uns mit Kollegi\_nnen ausgetauscht. Heute wissen wir, dass Manches auch besser geht, aber das waren unsere Anfänge.

Gleichzeitig haben wir gemerkt, dass sich die Themen verändert haben. Den Workshop Gesprächsführung haben wir für den Onlinebereich angeboten. Stressmanagement für Lehramtsstudierende haben wir als Onlinekurs über mehrere Wochen stattfinden lassen. So konnten wir die Beziehungen gut zu den Studierenden halten. Die Hochschule hat viel aufgefangen, aber alles war nicht möglich. Jetzt ist wieder ein Präsenz-Semester und darüber freuen wir uns.

Werdet ihr in Zukunft ein Online Angebot aufrechterhalten?

Wir fragen die Studierenden nach Ihren Bedarfen – derzeit wünscht sich ungefähr die Hälfte von Ihnen Präsenz, die andere eher Online-Angebote. Wir suchen dafür weiterhin geeignete Tools, wir überlegen, einen blended-learning Bereich als Bestandteil unserer Arbeit einzuführen, gerade wenn Studierende in den Semesterferien gar nicht vor Ort sind oder für aber auch für Risikogruppen. Bei manchen Studierenden ist die Hemmschwelle auch geringer, sich online Beratung zu holen anstatt in die Präsenzsprechstunde zu kommen.

Ein Wort zu Dir persönlich, was hat Dich bewegt, eine systemische Weiterbildung zu absolvieren?

Ich habe evangelische Theologie studiert, in diesem Fach auch promoviert und dann ca. 8 Jahre in der Fakultät gearbeitet, sowohl in der Forschung als auch in der Studienfachberatung Theologie. Später wechselte ich ins Zentrum für Lehrerbildung (ZfL) und war knapp 2 Jahre als kommissarische Geschäftsführerin tätig. Als ich danach die Abteilung Studienberatung und -koordination übernommen habe, habe ich für mich festgestellt, dass ich mich verändern muss und es Zeit wurde, Dinge neu aufzustellen. Mein Team konnte ich komplett selber zusammenstellen und neu aufbauen. Da wusste ich, dass ich mich auch um meine eigene Professionalisierung kümmern muss, um überhaupt beurteilen zu können, wie wir die Beratung anbieten wollen und wer diese durchführt.

Der Systemische Ansatz hat mich sofort begeistert. Diese Form der Beratung, die im Team gewachsen ist, hat u.a. dazu geführt, dass wir wertschätzender und lösungsorientierte miteinander umgehen. Als wir mit dem Prozess gestartet sind, war das Zentrum für

Lehrerbildung im Aufbau, es musste seinen Platz im Gefüge der Universität finden. Damit muss ein Team umgehen können. Da war die systemische Haltung, die wir Schritt für Schritt entwickelt haben, ein Ruhepool, der das Team geerdet hat.

Du beschreibst, wie ich finde, sehr anschaulich den Mehrwert des systemischen Ansatzes für die Teamentwicklung und auch die Entwicklung der Abteilung. Warum habt ihr Euch für das Qualitätssiegel der SG entschieden und was macht es für Euch attraktiv?

Wir haben den Fragebogen gesehen und wir dachten, den können wir in zwei Wochen ausfüllen (lacht). Und nachdem wir gemerkt haben, das ist in 2 Wochen nicht zu schaffen, haben wir uns die Zeit genommen, sind in einen Prozess eingetreten und haben begonnen, das, was gewachsen ist, was wir aber im eigentlichen Sinne nicht gesteuert haben, zu reflektieren. Das hat uns als Team nochmal viel gebracht. Weil wir auf Dinge gekommen sind, gerade für unser Qualitätsmanagement, auf die wir sonst so nicht gekommen wären. Wir evaluieren z.B. jetzt viel mehr und haben dazu gute Messinstrumente entwickelt. Damit können wir unsere Beratung evaluieren, um die Qualität zu halten oder zu verbessern. Wir haben uns gleichzeitig darüber auseinandergesetzt, dass wir sehr unterschiedliche Menschen sind – zwar verbunden mit demselben Ziel – aber auch der Frage, wie wir diese Unterschiede für unsere Arbeit fruchtbar werden lassen können. Wie können wir die vorhandenen Ressourcen der Kolleg\_innen nutzen und damit Ressourcen anderer Kolleg\_innen schonen?

Und es ist sicherlich auch nochmal meine Frage gewesen: Wie führe ich ein Team von Expert\_innen, in dem ich selbst eine davon bin. Wir hatten immer schon flache Hierarchien, aber durch den Prozess sind sie nochmals flacher geworden, oder anders gesagt, deutlicher - ich habe gelernt, klar zu formulieren: Wann bin ich eine Expertin im Expert\_innenteam und wann entscheide ich als Führungskraft. Ich habe zudem gelernt, meine Entscheidung transparent formulieren!

Natürlich ist das Qualitätssiegel eine Wertschätzung unserer Arbeit und eine Auszeichnung, die unsere Qualität der Beratung nach außen sichtbar macht.

Und nun blicken wir in die Zukunft, wie kann dieser nachhaltige Prozess in Eurer Organisation verankert werden?

Das Schöne ist, dass wir seit dem Zertifizierungsprozess schon interessante Angebote und Anfragen der Kontaktaufnahme sowie Zusammenarbeit von Menschen aus der Systemischen Gesellschaft hatten.

Wir brauchen den Austausch mit diesen Personen, die systemisch arbeiten und gerade nicht in der Lehrerbildung unterwegs sind, also sich in anderen Kontexten bewegen. Denn wir merken, dass wir in unserem Kontext ein relativ geschlossenes System sind. Wir brauchen und wollen Aufbrüche. Wir wollen an dieser Stelle nicht nur konsumieren. Wir kooperieren gerne mit anderen. Vielleicht könnten wir Co-Moderator\_innen für Workshops einsetzen oder unsere Workshops auch in anderen Kontexten anbieten. Wir wollen das Zertifikat nutzen, um die systemische Arbeit in Hochschulberatungseinrichtungen, die im Verein GIBeT zusammengeschlossen sind, bekannter zu machen und mit ihnen über Beratung oder Qualität von Beratung zu sprechen. Für uns gilt zudem grundsätzlich: Das Siegel ist für uns ein Ansporn, uns permanent weiter zu entwickeln.

Gerade Qualitätsentwicklungsprozesse brauchen den Zirkel der Wiederholung und Intensivierung. Wir brauchen unsere Community, die GIBeT bietet uns das. Aber wir wollen und brauchen auch das Neue, die Vernetzung und Veranstaltungen mit der Systemischen Gesellschaft e.V.! Darauf freuen wir uns!

Vielen Dank für das Interview!!

Kontakt Dr. Claudia Bendick: [bendick@uni-muenster.de](mailto:bendick@uni-muenster.de)