

**Zeitschrift:** Mobile : die Fachzeitschrift für Sport

**Herausgeber:** Bundesamt für Sport ; Schweizerischer Verband für Sport in der Schule

**Band:** 2 (2000)

**Heft:** 5

**Artikel:** Berater beherrschen die Kunst der Kritik

**Autor:** [s.n.]

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-992190>

#### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 13.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**



# Berater beherrschen

## Dank Gelassenheit können wir unsere Emotionen besser steuern.

Beraten heisst vor allem anregendes Informieren und Anleiten sowie Arrangieren von Lerngelegenheiten und schliesst situationsgerechtes Korrigieren ein. Bei diesen Tätigkeiten müssen wir uns immer bewusst sein, dass jeder Mensch ein Individuum ist und entsprechend auf bestimmte Beratungssituationen unterschiedlich reagieren kann. Die Schwierigkeit besteht darin, nicht plötzlich von einer beherrschenden Stimmung völlig in Anspruch genommen zu werden, da sonst eine reibungslose Interaktion unmöglich wird. Solange es uns gelingt, gelassen zu bleiben, können wir andere besser verstehen, in unseren emotionalen Reaktionen flexibel bleiben und einfacher geeignete Wege der Umsetzung finden.

## Sich mental auf Personen und Ereignisse vorbereiten, fördert den gemeinsamen Austausch.

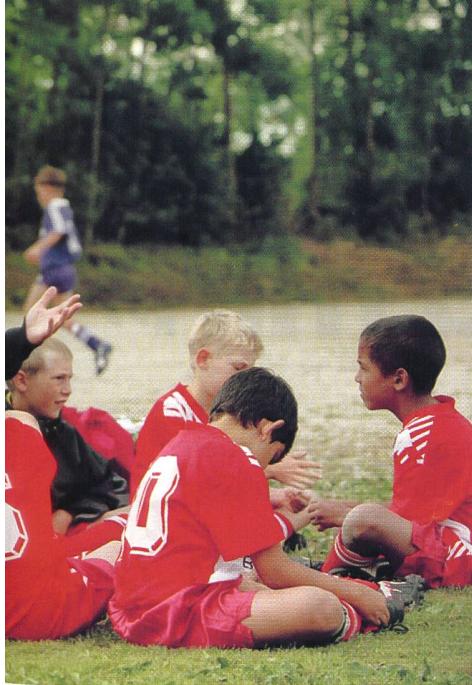
Damit die Beratung im Rahmen des Sportunterrichts und der Leistungsentwicklung schliesslich zur optimalen Lösung führt, sollten im Vorfeld mögliche Verhaltensweisen «durchgespielt» und reflektiert werden. Wenn wir uns Zeit dafür nehmen, uns innerlich auf Personen und Ereignisse einzustellen und so in Gedanken mit dem vertraut zu werden, was auf uns zukommt, schaffen wir bessere Voraussetzungen für einen reaktiven Austausch.

## Lernende sollten nicht darin bestätigt werden, dass man ihnen eine Aufgabe nicht zutraut.

Herausfordernde Aufgaben zeigen den Lernenden, dass man Respekt vor ihren Fähigkeiten hat und dass man sie nicht durch die Brille eines schwächenden Stereotyps sieht. Diese Aufgaben sind auf die Fähigkeiten der individuellen Persönlichkeiten zugeschnitten und verlangen ein förderndes Mass an Leistung: Sie sind weder entmutigend noch zu einfach. Gutes Beraten setzt methodisches Denken im Sinne eines zwischenmenschlichen Engagements voraus.

## Um Konfliktlösungen zu finden, müssen wir bereit sein, starre Hierarchien aufzugeben.

Zwischenmenschliche Konflikte gründen in der Regel in Autoritätsproblemen. Beziehungen ohne Konflikte sind kaum denkbar: Individuen haben ihre Eigenart und unterscheiden sich untereinander durch verschiedene Positionen, Interessen, Bedürfnisse, Einstellungen, Werthaltungen oder Zielrichtungen. Für einen gemeinsamen Entwicklungsprozess ist es fördernd, unterschiedliche Sichtweisen zu akzeptieren anstatt die Gegenseite abzuwerten. Beziehungsbereitschaft, Offenheit und das Erfassen von anderen Sichtweisen anstelle einer sturen Positionsbeharrung sind Voraussetzung für wirksame Konfliktlösungen. Über Meinungsverschiedenheiten verhandeln und diese beilegen heisst Lösungswege finden, bei denen beide Seiten gewinnen. Um dies zu erreichen, muss man bereit sein, starre Vorstellungen von Hierarchien aufzugeben und Entwicklungsfreiraume zuzulassen.



# die Kunst der Kritik

## Gegenseitiges Verstehen setzt umfassendes Auf- und Wahrnehmen von Informationen voraus.

Richtig zuhören und den anderen wahrnehmen sind wesentliche Voraussetzungen, um im Dialog erfolgreich austauschen zu können. Zuhören und Beobachten sind entscheidende Kompetenzen von Unterrichtenden. So gesehen ist es wichtig, dass wir unsere Bereitschaft signalisieren, dass man uns umstandslos ansprechen kann. Wenn wir gründlich zuhören wollen, dann sollten wir uns nicht mit dem begnügen, was uns gesagt wird. Fragen stellen und mit eigenen Worten wiedergeben, was wir gehört haben, hilft uns sicherzugehen, dass wir den anderen richtig verstanden haben. Das gegenseitige Verstehen erhöht sich, wenn wir die Signale der nonverbalen Kommunikation auch beachten: Bewegungsverhalten, Räumliches Verhalten, Haltung, Mimik, Gestik oder Stimme sind verschiedene Bereiche, in denen Botschaften vielfältig und komplex ausgetauscht werden.

## Unterricht und Training sind eine Chance, sich selbst und alle anderen als Lernende zu erfahren.

Für Lehrende und Lernende sollte der Dialog Ausdruck der Vorstellung sein, dass fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten durch Lernen und Entwickeln in der Praxis wachsen und dass Kompetenzen schrittweise erworben werden. Unterricht und Training sind eine Chance, den Lernprozess zu gestalten und sich selbst und alle anderen darin als Lernende zu erfahren. Dazu benötigen wir ein bestimmtes Ausmass an Ergebnisoffenheit und Risikobereitschaft und sollten auch akzeptieren, dass das einzige Beständige der Wandel ist.

## Lernende und Leistende haben ein ausgesprochenes Bedürfnis nach ehrlichem Feedback.

Wir erweisen anderen Menschen einen schlechten Dienst, wenn wir unsere Beurteilung ihrer Leistung nicht ehrlich mitteilen. Sie haben ein Recht darauf, zu erfahren, was sie verbessern sollten. Allzu viele Menschen in betreuenden oder führenden Positionen verstehen es nicht, entwicklungsfördernde Feedbacks zu geben oder sind sogar abgeneigt, sich zu äussern. Unterrichtende, die den Lernenden unterstützende, leistungsbezogene Informationen vorenthalten, können unwissentlich deren Prozess beeinträchtigen. Die Kunst der Kritik ist eine entscheidende Kompetenz im Rahmen der Berater-tätigkeit.

## Konstruktive Ratschläge sind nützlicher, als das «Psychologisieren» von vermeintlichen Problemen.

Worauf beruht die Wirksamkeit der Beratung? Die besten Berater zeigen ein echtes persönliches Interesse an denen, die sie betreuen und fördern wollen, und bringen für diese Verständnis auf. Den Standpunkt oder die Perspektive eines anderen zu verstehen und zu wissen, warum er gerade so empfindet, heisst aber noch nicht, dass man seinen Standpunkt teilt. Der Glaube, sich in einen Menschen hineinzufühlen sei dasselbe, wie ihm zustimmen, ist ein verbreitetes Missverständnis. Konstruktive Ratschläge sind jedoch wirksamer, wenn wir die Gefühle der anderen nachvollziehen, ohne ihnen gleichzeitig unsere «Hobbydiagnose» dessen aufzudrängen, was angeblich hinter dem Problem steckt.

m