

Phasenmodelle der Beratung

Lewin (1948), der "Urvater"

1. Un-Freeze
2. Change
3. Re-Freeze

Lippitt (1979, 1984)

1. Kontakt und Einstieg
2. Kontrakt und Aufbau einer Arbeitsbeziehung
3. Problemdefinition und Diagnose
4. Entwicklung einer Zielsetzung
5. Erfolgskontrolle
6. Sicherung der Kontinuität

Klebert et al (1985); die "Moderationsmethode"

1. Begrüßung - Kennenlernen - Anwärmen
2. Problem- / Themenorientierung
3. Problembearbeitung
4. Ergebnisorientierung
5. Abschluss

Schein (1988)

1. Initial contact with the client organization
2. Defining the relationship and contract
3. Selecting a setting and method of work
4. Confrontive interventions
5. Reducing involvement and termination

Nevis (1988); Gestaltzyklus des Erlebens

1. Empfindung
2. Bewusstheit
3. Aktivierung
4. Handlung
5. Kontakt
6. Lösung und Abschluss
7. Rückzug der Aufmerksamkeit

Reddy (1997)

1. Einstieg
 - a. erste Gespräche
 - b. Informationsphase
 - c. Einschätzungsphase
 - d. Vertrag
2. Die eigentliche Arbeit
 - a. Schaffung eines guten Klimas
 - b. Aufbau von Interventionen
 - c. Bearbeitung durch Interventionen
 - d. Ergebnis und Präsentation
 - e. Abschluss und Feier

Mayrshofer / Kröger (1999)

1. Einstieg
2. Themenorientierung
3. Themenbearbeitung
4. Ergebnisintegration
5. Handlungsorientierung
6. Abschluss

Jedes Modell hat meiner Meinung nach durch die jeweilige Fokussierung Vor- und Nachteile. In diesem Sinne sind die Begrifflichkeiten austauschbar und nicht gar so relevant. Wichtiger erscheint mir, das prozessorientierte Denken, das letztendlich in allen Modellen verankert ist, in den Vordergrund zu stellen: Prozess-Schritte haben eine "natürliche" Reihenfolge. Es gibt Sachen, die macht man besser am Anfang und nicht im Mittelteil oder gar am Schluss (oder andersrum). Dann ergeben sich harmonische und effiziente Abläufe.