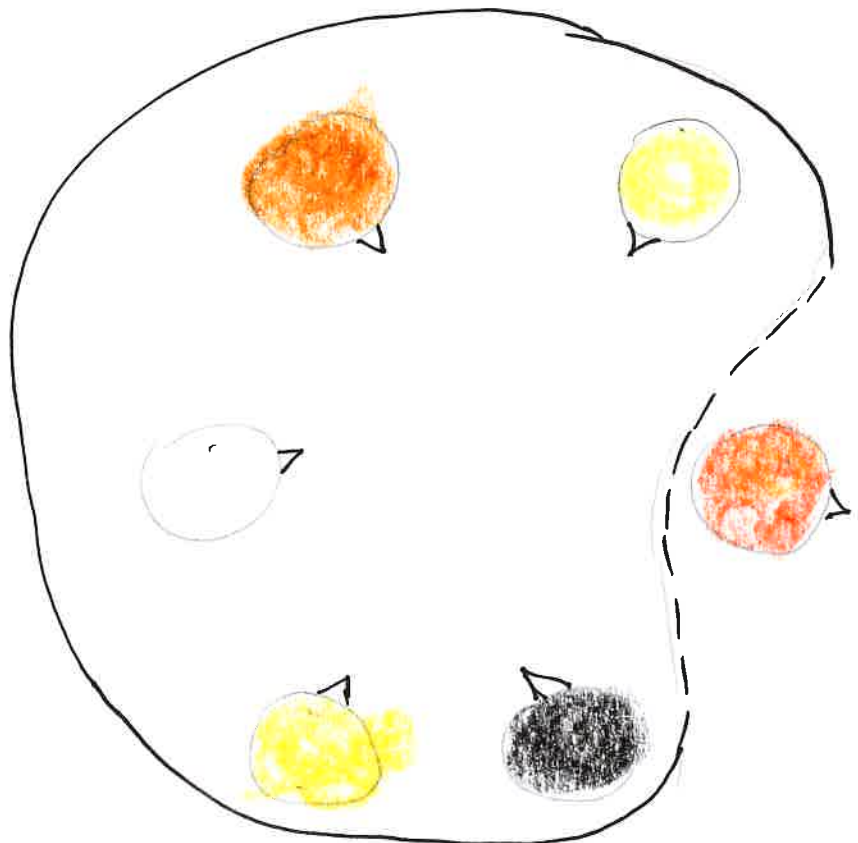


- KB
- 1 Situation
  - 2 Fragen
  - 3 Hypos
  - 4 Lösungen
  - 5 Rückmel.



## Rollen und damit verbundene Aufgaben einer Kollegialen Beratung

MODERATOR:IN	RATSUCHE:R	BERATER:INNEN
<p>... führt die kollegiale Beratungsgruppe durch den Beratungsprozess.</p> <p><b>Aufgaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Eröffnung und Beendigung des Beratungsprozesses</li> <li>➤ Einleitung und Abschluss der Phasen</li> <li>➤ Moderation der Überleitung zwischen den Phasen</li> <li>➤ Beachtung der vereinbarten Zeitstruktur</li> <li>➤ Koordinierung der Wortbeiträge der Beratenden</li> <li>➤ Halt des Kontaktes zur/zum Ratsuchenden; ggfs. Unterstützung der/des Ratsuchenden bei der Situationsschilderung (z.B. durch aktives Zuhören) und Formulierung der Schlüsselfrage</li> <li>➤ Eingreifendes Leiten und Lenken zur Regeleinhaltung</li> <li>➤ Achtet darauf, dass das Beratungsanliegen im Beratungsprozess immer im Fokus bleibt.</li> </ul>	<p>... deren bzw. dessen Beratungsanliegen steht im Mittelpunkt der Beratung. Muss sich nicht rechtfertigen und genießt besonderen Schutz.</p> <p><b>Orientierung der Schilderung der Situation an folgenden Fragen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Woran erlebe ich das? (Szene mit Problem vergegenwärtigen)</li> <li>➤ Wer ist alles beteiligt?</li> <li>➤ Welche Lösungsansätze habe ich schon probiert?</li> <li>➤ Wie geht es mir persönlich? (inneres Erleben)</li> <li>➤ Welche Frage habe ich an die Beratung, was ist mein Beratungsanliegen?</li> </ul> <p>Während der Hypothesenbildung und Lösungsformulierung kann sich die/der Ratsuchende Notizen machen.</p> <p>Gibt Feedback an die Berater_innen, was ihr bzw. ihm aus dem Beratungsprozess wichtig war, welche Lösungsideen für sie bzw. ihn näher rücken und was sie bzw. ihn beim Zuhören bewegt hat.</p> <p>Reflektiert den Transfer in die Praxis: Was werde ich wann und wie umsetzen? Woran merke ich, dass ich dabei erfolgreich war.</p>	<p><b>Zuhören</b> bei der Schilderung der veränderungswürdigen Situation und Beachtung des nonverbalen Ausdrucks des Fallbringers (Gestik, Mimik, Körperhaltung, Stimmlage) als Hinweise auf emotionale Beteiligung dessen</p> <p><b>Rückfragen</b> zur geschilderten Situation, zu den beteiligten Personen, zur Situation der/des Ratsuchenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Was benötige ich noch an Informationen zum Verständnis für die anschließende Beratung im Beraterteam?</li> <li>➤ Ist mir die geschilderte Situation klar?</li> <li>➤ Habe ich die Problem auslösende Situation ausreichend vor Augen?</li> <li>➤ Ist mir die Bedeutung der geschilderten Personen im Konflikt deutlich?</li> <li>➤ Habe ich Informationen zur möglichen emotionalen Beteiligung der Personen?</li> <li>➤ Was hat die/der Ratsuchende selbst zur Lösung unternommen oder an Gedanken dazu entwickelt?</li> <li>➤ Ist mir der Beratungsauftrag klar?</li> </ul> <p>Regeln</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Keine Diskussion</li> <li>➤ Keine Bewertung, Beurteilung und Verurteilung</li> <li>➤ Kein Bedrängen durch hartnäckiges Nachfragen</li> <li>➤ Selbstbestimmtheit der/des Ratsuchenden, was sie/er berichten will.</li> </ul> <p><b>Resonanzrunde</b> zur Sammlung erster Eindrücke, Gedanken und begleitender Gefühle zum Fall und der erlebten Schilderung. (mögliche Methode: Identifizierung mit Ratsuchender/Ratsuchendem „Ich als fühle mich ....“)</p> <p><b>Hypothesenbildung</b> zu vermuteten Ursachen einer Schwierigkeit, eines Konfliktes oder einer möglichen Lösungsvermeidung der/des Ratsuchenden vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrungen, Überzeugungen und Wissenskenntnisse.</p> <p><b>Lösungsformulierung</b> zur Unterstützung der/des Ratsuchenden bei der Antwortfindung in „Ich-Form“</p>

Quelle: Zeiler, R. (2012). *Kollegiale Fallberatung in der Schule*.

## KOLLEGIALE (FALL-)BERATUNG / INTERVISION

**Setting** fünf bis acht Gleichgestellte (z. B. Pädagogen, Leiterinnen) = Peergroup  
 Idealerweise alle drei bis vier Wochen  
 Rollen Ratsuchende\_r  
 Moderator\_in (Leitung der Gruppe durch die Phasen, inkl. der Beachtung der Zeitvorgaben sowie Schaffung von Übergängen; ggfs. auch in Beratungsrolle)  
 Berater\_innen  
 (zusätzlich bspw. möglich: Protokollant\_in, Zeitwächter\_in)  
 Je Fall/Anliegen 30 bis 45 Minuten

### Phasen

Phase	Akteur/e	Vorgehen	Dauer
0	Ratsuchende_r des letzten Treffens	<b>Bericht zur Zwischenzeit</b> Was hat sich in meinem Denken, Erleben verändert? Welche Veränderungen in der Interaktion konnte ich feststellen?	2 min.
1	Alle	Sammlung der <b>Anliegen</b> und Einigung auf einen sowie Verteilung der <b>Rollen</b>	4 min.
2	Ratsuchende_r	<b>Darstellung der Situation</b> , für die er_sie sich Impulse, Anregungen, Ideen für Entwicklung bzw. Veränderung wünscht Formulierung einer <b>Schlüsselfrage</b>	3 min.
3	Berater_innen  Ratsuchende_r	Offene <b>Informations- und Verständnisfragen</b> ohne Interpretation oder Bewertung  <b>Beantwortung</b> der Fragen	7 min.
4	Berater_innen	<b>Resonanzrunde</b> Was löst das Gehörte in mir aus?	3 min.
5	Berater_innen	Sammlung von <b>Hypothesen</b> und <b>vermuteten Ursachen</b> Wertungsfreie Formulierung von Einfällen, Erleben, Assoziationen, Metaphern, Wahrnehmungen, die bei jedem einzelnen durch Gesagtes ausgelöst wurde: Was könnte da los sein? Wer ist noch beteiligt und wie erlebt diese Person die Situation?	10 min.
6	Berater_innen	Formulierung ernsthafter, konstruktiver <b>Lösungsvorschläge</b> nach eigenen Erfahrungen.	10 min.
7	Ratsuchende_r	<b>Danksagung</b> und Darlegung, was aus den <b>Lösungsvorschlägen</b> nützlich erscheint	2 min.
8	Berater_innen	<b>Erkenntnisgewinn</b> für eigene Arbeit	2 min.
9	Alle	<b>Reflexion der Beratung</b> zur Sicherung der Qualität	5 min.

# Identifikation – Methode zum Hypothesenbilden

**Indikation** Bei Unklarheit bzw. Unerklärlichkeit der Gedanken, des Erlebens und der Meinungen der an der Problemsituation beteiligten Interaktionspartner (von Seiten der\_des Ratsuchenden).

Beim Anliegen der Beratenden, der\_dem Ratsuchenden Sichtweisen, Empfindungen, Wahrnehmungen, Erwartungen und Befürchtungen an der Problemsituation Beteiligter nahezubringen.

**Leitfragen** Wie würden die Interaktionspartner\_innen die Situation wohl beschreiben?  
Was empfinden die Interaktionspartner?  
Was denken diese über die Problemsituation?  
Wie sehen diese die\_den Ratsuchende\_n vermutlich?

**Ziel** Es sollen die „Wahrheiten der anderen Seiten“ sichtbar werden.

**Vorgehen** Zunächst: Beratende und Moderator:in benennen die Identifikationspersonen  
Dann: Die Beratenden phantasieren die „Wahrheiten“ der am Geschehen Beteiligten. Sie benennen deren Gedanken, Ängste, Absichten, positive und negative Gefühle, Wünsche und Meinungen.

„Mir als Frau ... geht es so ...“  
„Ich als Herr ... empfinde dabei so ...“  
„Mir als Kollege\_Kollegin ...“  
„Ich als Student:in erlebe ...“

UNBEDINGT: unterschiedliche und auch gegensätzliche Perspektiven formulieren

<i>Variante A</i>	<i>Variante B</i>
Moderator:in benennt Beteiligten und die Beratenden formulieren deren_dessen Sichtweisen	Beratende identifizieren sich nach eigenen Neigungen mit Beteiligten und formulieren ohne feste Abfolge Sichtweisen

Quelle Tietze, Kim-Oliver (2013). *Kollegiale Beratung – Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

## Inneres Team – Methode zum Hypothesenbilden

<b>Hintergrund</b>	<p>Innere Teammitglieder repräsentieren bspw. Wünsche, Ziele, Überzeugungen oder soziale Rollen einer Person.</p> <p>Ratsuchende Person als Oberhaupt der Stimmen/inneren Teammitglieder</p>
<b>Indikation</b>	<p>Ratsuchende_r erlebt Dilemma hinsichtlich mehrerer Ziele, Prioritäten oder Handlungsalternativen</p> <p>Ratsuchende_r muss Entscheidung unter Beachtung vieler Interessen, Neigungen und Ziele treffen</p> <p>Ratsuchende_r tut sich schwer, eine klare Position zur Problemsituation oder schwieriger Fragestellung zu entwickeln</p>
<b>Leitfrage</b>	<p>Welche innere Stimme der_des Ratsuchenden „sagt“ was zu deren_dessen Schlüsselfrage?</p>
<b>Ziel</b>	<p>Die_der Ratsuchende soll seine inneren Stimmen verdeutlicht bekommen und deren Positionen bezüglich der Schlüsselfrage gespiegelt bekommen.</p> <p>Fördert Klarheit bei der_dem Ratsuchenden.</p>
<b>Vorgehen</b>	<p><i>Zunächst:</i> Beratende identifizieren „Teammitglieder“ bezüglich der geschilderten Situation („Wer sagt das vermutlich?“) und weisen denen wohlwollende Bezeichnung zu.</p> <p><i>Dann:</i> Sie formulieren prägnante Stellungnahmen des Teammitglieds in Reinform oder (fortgeschritten) als Dialog zwischen den Stimmen (im Sinne eines Verhandeln, Argumenteaustausch).</p>

Quelle Tietze, K.-O. (2013). *Kollegiale Beratung – Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

# Kollegiale Beratung – Der Weg zur eigenen Gruppe

## Hinweis:

Die Mitglieder einer Gruppe sollten in verschiedenen Einrichtungen, also Systemen, arbeiten. Einerseits sind dann persönlich schwierig erlebte Situationen, Teamkonflikte und dergleichen einbringbar. Andererseits erhalten Ratsuchende damit Perspektiven und Impulse außerhalb des eigenen Systems.

## *Wo finde ich potenzielle Mitstreiter:innen?*

- Fortbildungen, Weiterbildungen
- Tagungen
- Soziale Medien
- Ehemalige Kommiliton:innen
- Kolleg:innen anderer Institutionen

## *Wer sind geeignete Mitstreiter:innen?*

- Das berufliche Aufgabenfeld sollte ähnlich sein bezüglich Inhalten aber auch Verantwortlichkeiten
- Sind bereit, sich aktiv einzubringen, also eigene Anliegen mitzubringen und auch die verschiedenen Rollen einzunehmen
- Sind zu regelmäßiger Teilnahme bereit

## *Wie sieht eine konstruktive und motivierende Auftaktphase aus?*

- Ggfs. externen Supervisor einbeziehen oder Startseminar (gemeinsam) besuchen
- Ziele, Methodik transparent machen
- Umgangs- bzw. Spielregeln vereinbaren
- Visualisierungen einsetzen
- Arbeitsort suchen (ggfs. gegen Nutzungsmiete)
- Vereinbarung eines regelmäßigen Rhythmus der Treffen, vorerst mit gesetztem Ende (bspw. nach einem Jahr, dieses Kalenderjahr)
- Organisator\_in für das jeweils nächste Treffen vereinbaren
- Schriftliches Protokoll stärkt Verbindlichkeit

## *Und wenn sich noch andere dafür interessieren und mitmachen wollen?*

- Zwei aufeinanderfolgende Probetermine vereinbaren
- Methodik usw. erklären, aktiv mitmachen lassen

Literaturtipp: Kim-Oliver Tietze „Kollegiale Beratung – Problemlösungen gemeinsam entwickeln“