



Kollegiale Beratung

Hilft uns die „Kollegiale
Fallberatung“ Probleme zu lösen?

Solf

Inhaltsverzeichnis

- **Kollegiale Beratung, was ist das?**
 - Definition
 - Abgrenzung zu Coaching und Supervision
 - Herkunft und verschiedene Formen
 - Merkmale
 - Prinzipien
 - Grenzen
 - Störungsquellen
- **Kollegiale Fallberatung konkret**
 - Rollen
 - Ablauf
 - Übung



Kollegiale Beratung, was ist das?

„Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, indem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem festgelegten Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird...“

(Tieze, K.-O.(2015): Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S.11)

Ziel ist es, Lösungen für konkrete berufliche Schlüsselfragen zu entwickeln.



Abgrenzung zu Coaching und Supervision

Abgrenzung:

- Keine Anleitung durch einen Coach oder Supervisor, der i. d. R. eine mehrjährige Ausbildung absolviert hat und daher über eine deutlich größere Methodenkompetenz und ein umfänglicheres Beratungskonzept verfügt
 - Begriff Coaching eher aus der Wirtschaft (meist Einzelcoaching)
- Kollegiale Beratung kann in schwierigen Problemkonstellationen keine professionelle Beratung ersetzen, sondern eher ergänzen!

Gemeinsamkeit:

- Lösungssuche für berufliche Praxisprobleme

(vgl. Tieze, K.-O.(2015): Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 39-40)



Herkunft und verschiedene Formen

70er Jahre: Lehrerbildung (Psychologin als externen Berater),
80er Jahre: Lehrerbildung ohne externe Beratung aber mit Hilfe einer
Beratungsstruktur

Formen:

- Kollegiale Supervision
- Kollegiales Team-Coaching
- Kollegiale Beratung (Begriff wird für verschiedene Konzepte genutzt)
- Peer coaching oder peer consultation (englischsprachiger Raum)
- Intervision (Niederlande, jedoch Anleitung durch einen gruppenexternen Intervisor)

→ Gemeinsamkeit: Ein strukturiertes Vorgehen

→ Unterschiede: Grundorientierung, Anzahl und Funktion der Phasen,
Komplexität

(vgl. Tieze, K.-O.(2015): Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 36-37)



Merkmale von Kollegialer Fallberatung

Kollegiale Fallberatung...

- ... findet in Gruppen statt.
- ... findet ohne externe Beratung statt.
- ... folgt einem festen Ablauf.
- Ablauf und Methoden sind allen Teilnehmenden bekannt.
- Die Beratungsrollen und die Aufgaben werden verteilt.
- Alle Teilnehmenden sind aktiv am Beratungsprozess beteiligt.
- Lösungen für berufliche Praxisprobleme werden entwickelt.

(vgl. Tieze, K.-O.(2015): Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei

Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 11-14)



Handlungsleitende Prinzipien

- Freiwilligkeit
- Vertraulichkeit
- Verantwortlichkeit
- Lernen durch Erfahrung
- „Freundliche Frustration“
- Förderung von Bewusstheit
- Synergie
- Prozessorientierung
- Transparenz
- Lösungsorientierung

(vgl. Tieze, K.-O.(2015): Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag)



Grenzen von Kollegialer Fallberatung

Nicht geeignet bei:

- privaten, persönlichen Problemen,
- allgemeinen Themen statt eines speziellen Falles,
- Konflikten innerhalb der Beratungsgruppe,
- angespannter Lage der Institution, so dass der Einzelne evtl. um seinen Job kämpft.

(vgl. Tieze, K.-O.(2015): Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 34-36)



Störquellen für die Arbeit von Intervisionsgruppen

- Zwischenmenschliche Problematiken, z. B. Desinteresse
- Stress- und Konkurrenzdruck
- Mangelnde Kommunikation und Kooperation
- „Friede, Freude, Eierkuchen“
- Mangelnde Entscheidungsfähigkeit
- Fehlende Identität der Intervisionsgruppe
- Unzureichendes Methodenwissen
- Unklare Rollendefinitionen

(vgl. Tieze, K.-O.(2015): Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag)



Kollegiale Fallberatung konkret

1. Bitte sichten Sie in Einzelarbeit das Ihnen als Arbeitsblatt vorliegende Ablaufschema zur „Kollegialen Fallberatung“ und notieren Sie sich Fragen zu Punkten, die Sie nicht verstehen (15 Minuten)
2. Bringen Sie Ihre Fragen im weiteren Verlauf der Vortrags ein.

| | |
|--|--|
| <p>3) Vorstellung von Situation & Anliegen (5 Minuten) Die Fallgeberin / der Fallgeber stellt die Situation vor und formuliert sein Anliegen. Die Gruppe hört zu, stellt jedoch keine Fragen. Die Moderatorin / der Moderator achtet darauf, dass keine Fragen gestellt werden. Die Protokollantin / der Protokollant notiert auf der Flip-Chart mit.</p> | <p><i>Ziel: Darstellung des Ist-Zustandes und des Beratungsanliegens</i></p> <p><i>Keine Fragen!</i></p> <p><i>Protokoll</i></p> |
| <p>4) Fragen- und Feedbackrunde (10 Minuten) Die Gruppe darf nun Verständnis- und Informationsfragen stellen. Die Protokollantin / der Protokollant ergänzt ggf. Die Moderatorin / der Moderator achtet darauf, dass keine Ratschläge, Ideen oder Lösungen eingebracht werden.</p> <p>Am Ende fasst die Moderatorin / der Moderator die wichtigen Punkte zusammen und vergewissert sich bei der Fallgeberin / dem Fallgeber, ob alles richtig verstanden wurde.</p> | <p><i>Ziel: Klärung offener Fragen und differenzierte Darstellung des Falles</i></p> <p><i>Keine Ratschläge, Ideen, Lösungen!</i></p> <p><i>Zusammenfassung durch Moderation</i></p> |

Vgl. Haug-Benien, R. (1998): Kollegiale Beratung – Ein Fall nicht nur für zwei.
Heidelberger Institut beruf und Arbeit, Ausgabe III-1998, hiba gmbh.



Rollen



Rollen

Moderatorin / Moderatorin

- strukturiert den Ablauf.
- moderiert und beobachtet den Gruppenprozess.
- fasst die wichtigen Punkte noch einmal zusammen und lässt die Fallgeberin / den Fallgeber prüfen, ob alles richtig verstanden wurde.
- wird in den Beratungsrunden der Gruppe auch Teil der Gruppe.
- interviewt den die Fallgeberin / Fallgeber in den Phasen 6 und 8.



Rollen

Fallgeberin / Fallgeber

- schildert den Fall.
- trägt das Anliegen vor.
- entwickelt ein Ziel.
- nimmt Stellung zu den Assoziationen und Vorschlägen der Gruppe.
- überlegt erste Umsetzungsschritte.



Rollen

Gruppe

- reflektiert den Fall.
- bringt eigene Wahrnehmungen und Fragen ein.
- entwickelt Ideen und Vorschläge für erste Umsetzungsschritte.
- bestimmt evtl. eine **Protokollantin / einen Protokollanten.**



Ablauf kompakt (65 Minuten)

| | | |
|----|--------------------------|------------|
| 1. | Vorstellung der Anliegen | 5 Minuten |
| 2. | Rollenverteilung | 5 Minuten |
| 3. | Vorstellen der Situation | 5 Minuten |
| 4. | Befragung | 10 Minuten |
| 5. | Hypothesen | 10 Minuten |
| 6. | Stellungnahme | 10 Minuten |
| 7. | Lösungsfindung | 10 Minuten |
| 8. | Handlungsplan | 5 Minuten |
| 9. | Abschlussrunde | 5 Minuten |



Arbeitsphase

1. Gruppenarbeit (70 Minuten)

Bilden Sie eine Gruppe aus ca. sechs Teilnehmerinnen / Teilnehmern und führen Sie nach dem Ablaufschema eine Kollegiale Fallberatung durch.

2. Plenum (10 Minuten)

Blitzlicht: Könnte uns die Kollegiale Fallberatung dabei helfen, Probleme besser zu lösen?



Literaturverzeichnis

- Haug-Benien, R. (1998): Kollegiale Beratung – Ein Fall nicht nur für zwei. Heidelberger Institut Beruf und Arbeit, Ausgabe III-1998, hiba gmbh.
- Tieze, K.-O.(2015): Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.



Kontaktperson

Max/Erika Mustermann

Telefon 0711 XXXX – XXXX

E-Mail max/erika.mustermann@zsl.kv.bwl.de

Internet www.zsl-bw.de

