

Forum Vier

Dr. Christian Kemper – Freiberuflicher Facilitator und Schulbegleiter,
inbetweener GbR / Yvonne Vockerodt – Q8

Arbeitssituationen im inklusiven Schulalltag - mit Methoden der Kollegialen Beratung betrachtet

"Herzlich Willkommen im Forum vier! Bitte suchen Sie sich aus, wie Sie ihre kollegialen Beratungsgespräche führen wollen: Am Stehtisch, im Stuhlkreis oder am Tisch sitzend."

So begrüßten Dr. Christian Kemper und Yvonne Vockerodt die Gäste des Forums.

Idee war, Gesprächssituationen zu gestalten und dafür zu Beginn wahrzunehmen, wie die eigene körperliche Verfasstheit ist.

"Was meinen Sie, denkt wohl der Kioskbesitzer nebenan im Stadtteil über Ihre Schule?" "Wenn Ihr Kopierer sprechen könnte, was würde er vom Alltag Ihrer Schule berichten?" "Wenn Ihr Kollegium sich der Kommunikationsstimmung entsprechend kleiden würde - welcher Kleidungsstil wäre das?" So lauteten vor der offiziellen Begrüßung die Einstiegsfragen, die bereits zum Assoziieren und Perspektivenwechsel einladen sollten. Verblüffung, Nachdenklichkeit und Lachen waren im Raum als Dr. Christian Kemper und Yvonne Vockerodt nach kurzer persönlicher Vorstellung im Dialog in die Thematik einstiegen:

Yvonne Vockerodt: *"Lassen Sie uns zunächst für einen Moment in die Tiefen der Begriffe abtauchen. Es gib drei unterschiedliche Beratungsformate: Coaching, Supervision, kollegiale Beratung. Während beim Coaching praktischer Expertenrat und konkrete Lösungen im Vordergrund stehen, konzentriert sich Supervision weitaus mehr auf Reflexion bzw. Verstehen von Situationen und Verhaltensweisen. Beide Formate sind an entsprechende Berufsbilder gebunden, hinter denen zum Teil bis zu dreijährige Ausbildungen stehen.*

Zentral für die Methoden der kollegialen Beratung ist, dass sie durch KollegInnen des eigenen Arbeitsfeldes ohne externe Begleitung stattfindet. Wesentlicher Bestandteil der Methoden ist der Perspektivwechsel, durch den das Beratungsanliegen neue Impulse durch andere Sichtweisen erhält. So findet Reflexion statt, die dann in konkrete Lösungsvorschläge und Ideen mündet.

Herr Kemper, sagen Sie doch mal aus Ihrer Praxis: Wofür setzen Schulen kollegiale Beratung überhaupt ein?"

Christian Kemper: *"Anlässe für kollegiale Beratung umfassen (fast) alle Themen der schulischen Praxis. Angefangen bei Fragen nach dem Umgang in pädagogischen Situationen, über die Betrachtung des Verhaltens einer Schülerin oder eines Schülers, bis hin zu konkreten Anliegen für die Unterrichtsgestaltung oder der praktischen Arbeit als und im Team.*

Wichtig ist für die kollegiale Beratung, dass das Anliegen und in der Folge die Beratungsfrage konkret formuliert sind. Dafür sollte auch das Zeitfenster des Nachfragens gut genutzt werden. Denn nur wenn klar ist, worum es geht, gelingen auch sinnvolle Perspektivwechsel und Ideen. Selbst eine Frage wie "Hab ich richtig verstanden, dass..." mündet vielleicht ins Wiederholen, schafft letztlich aber wieder mehr Bezug aller Beteiligten zum Thema. Deswegen ist ein wesentliches Erfolgskriterium für kollegiale Beratung auch die Bereitschaft, sich gegenseitig zuzuhören. Ja, das klingt einfach. Aber es zeigt sich immer wieder, dass es eine große Herausforderung ist, einer Person wirklich Aufmerksamkeit zu schenken."

Yvonne Vockerodt: "Ich mache das Thema Konkretisierung nochmals konkret: Wir erleben häufig Unklarheit bei Anliegen, die sich um die Schülerinnen und Schüler drehen. Hier fragen wir nach: Mit welchem Ziel kommt das Thema in die kollegiale Beratung? Will sich das Team gegenseitig über Jugendliche informieren? Geht es darum, Erfahrungen im Umgang mit einem Schüler austauschen? Oder ist es nötig, sich emotional etwas Luft verschaffen? Sollen Fragen angesprochen werden? Geht es um die Sammlung weiterer Sichtweisen vor einer Entscheidung? Soll ein konkretes Problem gelöst werden? Hier genau zu sein schafft für die kollegiale Beratung eine wichtige Arbeitsgrundlage."

Die Gäste des Forums fragten nach: "Kann ich die kollegiale Beratung auch für Probleme im Team einsetzen?" "Inwieweit greift die Methode bei Teamsitzungen, wenn das Team eben genau nicht den geschützten Raum bietet?"

"Eben genau für solche Anlässe eignen sich diese Methoden, da sie eine Gesprächsstruktur bieten, die emotionale Befindlichkeiten auch in den Hintergrund bewegen kann. Im Vordergrund steht die Sache, gesichert durch einen stringenten Ablauf des Verfahrens." antworteten die beiden ModeratorInnen.

Yvonne Vockerodt: "Die Kunst ist es wohl, dass eine persönliche Atmosphäre entsteht, in der offen und ehrlich gesprochen und zugehört werden kann, ohne dass das Gespräch in eine therapeutische Richtung geht. Eine wichtige Rolle dabei hat die Moderation."

Christian Kemper ergänzte: „Wobei kollegiale Beratungssituationen häufig auch ganz ohne Moderation sehr gut funktionieren kann. Es klappt, wenn der Verlauf allen klar ist und eine wirkliche Verständigung über Ziele und Vorgehen stattgefunden hat. Dann kann auch ein Moment der Stille, für mich zentrale Erfolgsbedingung der Beratungen, genau die Kraft entfalten, die es braucht, um für das konkrete Anliegen neue Lösungen zu finden."

Im Anschluss an diese Diskussion bildeten die Teilnehmenden ihre Gesprächsgruppen. Sie hatten nun Zeit, eigene Anliegen in die kleinen Gesprächskreise einzubringen, Beratungsfragen zu formulieren und anhand der Struktur der Tipps und Tricks-Runde zu besprechen.

Mit der Auswertungsfrage: "Wann macht die Methode Sinn für meine Arbeit?" stieg das Forum in eine plenare Abschlussphase ein.

Als Herausforderung empfanden die Gesprächsgruppen die Formulierung der konkreten Beratungsfrage. Wichtig scheint zu sein, den Kreis der kollegialen Beratung zwar mehrmals zu wiederholen, um verschiedenen Menschen die Möglichkeit des Einbringens eigener Anliegen zu geben, ihn dabei jedoch nicht zu institutionalisieren und dadurch die Besonderheit des Austausches zu verlieren.

Für den Abschluss eines kollegialen Beratungsgesprächs betonte Yvonne Vockerodt noch die Wichtigkeit verbindlicher Feedbackrituale. Zum Beispiel in Form eines Koordinatenkreuzes zur Feststellung der Zufriedenheit: x-Achse Arbeitsergebnis, y-Achse Arbeitsklima:



Am Ende verabschiedeten Vockerodt und Kemper die Teilnehmenden, die sich durchweg positiv zum gerade Erlebten äußerten.

Ablauf der Methode, die ausprobiert wurde:

Die Tipps- und Tricks-Runde max. 30 Min

1. **Rollen besetzen:** 2 Min. Moderation, MitschreiberIn"
2. **Einladen**, Fragen zu stellen. 2 Min.
3. Ein/e Teilnehmer/in stellt eine **Beratungsfrage**. 3 Min.
4. Alle anderen TeilnehmerInnen stellen so lange Fragen, bis sie die Beratungsfrage **verstanden** haben. 5 Min.
5. Die TeilnehmerInnen machen **Lösungsvorschläge** 10-15 Min.
Diese Ideen werden für alle sichtbar notiert.
Es gibt keine Diskussion und keine Kommentare. Jede Lösung steht für sich und hat ihren Wert.
6. Wenn keine Idee mehr kommt, **schaut** sich der/die FragenstellerIn die Ideen an. 3 Min.
7. Wenn er/sie eine Idee nicht verstanden hat: Bitte **nachfragen!** 5 Min.
8. Dann erhält er/sie die **Mitschrift**.
9. Die **nächste Frage bitte!**

Weitere Methode:

Kollegiale Beratung

40 – max. 90 Min.

1. Rollen besetzen: 5 Min.

Moderation, Protokoll, FallbeschreiberIn

2. Fall beschreiben: 5-10 Min.

Worum geht es? Bitte nicht unterbrechen!

3. Schlüsselfrage stellen: 5 Min.

Dialog zwischen Moderation und
BeschreiberIn:

Wie lautet die konkrete Frage?

4. Blitzlicht: 5 Min.

Wie hat das Gehörte gewirkt?

Satz, Wort, Kommentare der
Gesprächsrunde

ohne Bewertung.

(Tipp: 2-3 Min. gemeinsame Stille vor
Blitzlichtbeginn schafft Konzentration)

5. Bericht erweitern: 5 Min.

Konkretisieren und Ergänzen durch
BeschreiberIn.

6. Nachfragen und Ergänzen: 5 Min.

Dialog mit allen - noch keine Lösung.

7. Perspektivwechsel 5-10 Min.

„Ich als“

alle äußern sich in verschiedenen,
spontan gewählten Rollen.

8. Erste Schritte für Lösungsvorschläge:

5-10 Min.

Beratende: Was geben wir der/dem
BeschreiberIn mit? „Ich würde...“

9. Konkrete Schritte: 5 Min.

FallgeberIn äußert sich: Was ist mir klar
geworden? Was werde ich konkret tun?