

Kollegiale Praxisberatung in schwierigen pädagogischen Handlungsfeldern

Ein Modell zur Kollegialen Praxisberatung (Kurzfassung)*

Das folgende Praxiskonzept für eine kollegiale Praxisberatung in schwierigen pädagogischen Arbeitsfeldern ist als eine Anregung für professionelle PädagogInnen zur Entwicklung eines eigenen Modells zu verstehen und keinesfalls als Rezept! Es richtet sich an sechs bis zehn interessierte professionelle PädagogInnen, die aus einem Kollegium/Team bzw. aus max. drei Kollegien/Teams kommen.

Grundgedanken des Modells sind, dass

- Kollegiale Praxisberatung themenzentriert arbeitet und keine Selbsterfahrungsgruppe ist,
- die TeilnehmerInnen der kollegialen Praxisberatung eindeutige, von allen akzeptierte Vereinbarungen über ihre Ziele und Arbeitsformen treffen,
- es eine von allen getragene Struktur gibt, mit klarem Verlauf und Regeln, die Sicherheit für persönliche Offenheit bieten, (→ Vertraulichkeit)
- durch die ein ständiges Debattieren vermieden werden soll,
- dabei die ProtagonistIn im Mittelpunkt steht,
- die ProtagonistIn die "Tiefe" der Praxisberatung entscheidet,
- selbstreflexives Verhalten intendiert wird und
- eine Kompetenzerweiterung ermöglicht werden soll sowie
- der Ansatz der "Themenzentrierten Interaktion (TZI)" nach Ruth Cohn (1975/2009) eine wichtige Grundlage und Hilfestellung bietet.

Als Ziele einer kollegialen Praxisberatung stehen die Chance zu einem verbesserten Austausch und die Unterstützung durch eine kollegiale, bewertungsarme Rückmeldung und eine sich dadurch entwickelnde Halt gebende Gruppe im Vordergrund.

Das Konzept schlägt einen Ablauf kollegialer Praxisberatung, orientiert an fünf Phasen, vor:

* vgl. Wittrock, M. (1991), 94ff, 236 f; Wittrock, M. (1998), 253ff

1.Phase: "Ankommen" (Orientierung)

- Eintreffen der TeilnehmerInnen ("warming-up"); erster Austausch über Alltägliches (warm werden miteinander)
- "Chairman" (Gesprächsleiterin) leitet langsam zur kollegialen Praxisberatung über. Die Chairperson sollte in der Vorsitzung bereits benannt worden sein, sonst wird sie jetzt bestimmt. (Vgl. zur Funktion der Chairperson die Hinweise am Ende dieses Beitrages.)
- Konsensbildung über Grundsätzliches: Zeitraum, Form, Regeln, z.B.: **Alle** beteiligen sich durch Mitteilung, Dialogkonsens durchführen, Vertraulichkeit, usw.

2.Phase: "Bestandsaufnahme" (Einstieg)

- "Chairman" eröffnet die Einstiegsrunde.
- Konzentration auf die kurze Darstellung je einer beruflichen Situation, die als bedeutsam erlebt wurde und die Kraft gekostet hat, von **jede/r** TeilnehmerIn (am günstigsten in Form eines "Brainstorming", d.h. ohne jede Kommentierung durch andere).
- Nur bei Unklarheiten: kurze klärende Fragen.

3.Phase: Fall-/Problemdarstellung ("Überschaubarmachen")

- Jede TeilnehmerIn äußert, welcher der vorgestellten Fälle/welches Problem ihr besonders wichtig oder bedeutsam erscheint (Meinungsbild!).
- Einigung auf einen der vorgestellten Fälle (evtl. auch auf zwei Fälle in Folge, wenn genügend Zeit vorhanden ist bzw. dafür eingeräumt worden ist).
- Differenzierte Darstellung des ausgewählten Falles durch die Protagonistin.
- Die anderen beobachten, hören aktiv zu, notieren Eindrücke, stellen **klärende** Rückfragen (es sind **keine** Ratschläge und **keine** Bewertungen zugelassen!).

4.Phase: Situationsanalyse ("Durchformen")

- **Hypothesenbildung** zum erlebten **Kernkonflikt** der Protagonistin durch **alle** TeilnehmerInnen (Beratungsfunktion!). Klare, präzise, knappe Formulierungen sind wichtig.

- Alle Hypothesen werden durch die Protagonistin festgehalten. Die Hypothesen sollen von keinem kommentiert werden (Brainstorming).
- Einschätzung der Hypothesen durch die Protagonistin (d.h., die Protagonistin darf Hypothesen ohne Begründung streichen bzw. hervorheben).
- Die Protagonistin entscheidet sich für ein bis zwei Hypothesen, die ihr für sich selbst am zutreffendsten erscheinen.
- Entwickeln von Handlungsvorschlägen/-alternativen zu diesen Hypothesen durch alle Teilnehmer.
- Einschätzung der Handlungsvorschläge durch die Protagonistin.
- Gemeinsames erörtern akzeptierter Handlungsvorschläge/-alternativen
- (Wenn die Gruppe eingespielt ist: Erproben dieser Vorschläge z.B. im Rollenspiel oder in "bewegten" Standbildern, d.h. Ausnutzen der geschützten Situation zum **Probearbeiten**).
- Vergleich der (durchgespielten) Varianten und Analyse der Konsequenzen durch die Protagonistin und Rückmeldung durch die anderen.
- Treffen einer (vorläufigen) Entscheidung durch die Protagonistin (evtl. Absprache von Unterstützung durch die KollegInnen aus dem eigenen Kollegium/Team).

5.Phase: **Transfer und Ausklang**

- Reflexion über die Bedeutung der bearbeiteten Situation für die gemeinsame berufliche Praxis (evtl. unter Einbeziehung anderer aktueller und früherer "Fälle").
- "Blitzlicht"/Feedback-Runde zur Einschätzung der abgelaufenen Sitzung.
- anderes Mitglied der Gruppe "Chairman" für die nächste Sitzung benennen, evtl. weitere Abmachungen treffen
- Ausklingen der Situation (z.B. kleine Entspannungsübung oder sich gemütlich zusammensetzen, klönen etc.).

Eine besondere Beachtung muss der Rolle der „Chairperson“ (nach Ruth Cohn: Themenzentrierte Interaktion, TZI, 1975) zugesprochen werden. Deshalb nachfolgend ein paar Überlegungen zur Ausgestaltung dieser Rolle:

Die Rolle des "Chairman" / der „Chairperson“

Diese Zusammenstellung ist sicherlich nicht die Voraussetzung für die Rollenübernahme als "Chairman", sondern sie beschreibt Aspekte, die im Verlauf der gemeinsamen Arbeit anzustreben sein könnten. Doch auch hier sollte jede Gruppe ihre eigenen Schwerpunkte setzen (vgl. Grundgedanken des Modells bzw. Phase 1). Wesentlich ist jedoch, dass jedes Mitglied der Gruppe der "Chairperson" eindeutig Rechte überträgt und dessen Rolle voll akzeptiert.

Die dem "Chairman" gegebenen Rechte und was ein "Chairman" beachten sollte:

- a) (zeitlichen) **Rahmen** (90 – 120 Min.) herstellen und beachten (auch das Klima in der Gruppe und im Raum!)
- b) **Themen** und Ziele beachten und auf sie zurückführen
- c) **Unterstützen**, dass
 - **konstruktiv** diskutiert wird,
 - **jede einzelne TeilnehmerIn aktiviert** und motiviert wird,
 - **jede** zu Wort kommt,
 - persönliche, diffamierende **Angriffe unterbleiben**,
 - **keine** frühzeitigen, voreiligen **Bewertungen** vorgenommen werden,
 - **Konfliktpotential thematisiert** wird,
 - **Beziehungsstörungen nicht** auf der Inhaltsebene ausgetragen werden,
 - auch **positive Rückmeldungen** gegeben werden,
 - **Kompromissbereitschaft** (aber keine "faule") wächst,
 - der "**Problembesitz**" (ProblemträgerIn) geklärt wird,
 - **Metakommunikation** eingesetzt (und gefördert) und häufiger ein "**Dialogkonsens**" herbeigeführt wird,
 - an getroffene Vereinbarungen erinnert und
- d) (Zwischen-) **Zusammenfassungen** gegeben werden.

Diese Rollenbeschreibung einer "Chairperson" legt die Betonung auf das Erreichen einer klaren Themenzentrierung in einem haltgebenden Rahmen.

Literatur: Cohn, R. (2009). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Stuttgart. Mutzeck, W. (2008). Kooperative Beratung. Weinheim; Wittrock, M. (1991): Kollegiale Praxisberatung (in schwierigen pädagogischen Handlungsfeldern). In: Sonderpädagogik, 21. Jg., 94-97 u. 236 f. & Wittrock, M. (1998). Kollegiale Praxisberatung in schwierigen pädagogischen Handlungsfeldern. In: Wegner, R.. (Hg.). Beiträge zur Gewinnung und Anwendung psychologischer Erkenntnis. Essen (MAV), 253 - 265.