

Beratung im schulischen Kontext

**Nadine Schneider und Sigrid Hader-Popp,
Prof. Dr. Stephan Huber**

Workshop zum
Schulleitungssymposium 2009

Beratung – eine Form der Unterstützung in und von Schulen

Begriffsklärung

alltägliche Beratung versus professionelle Beratung

Begriffsdefinition von Beratung

Beratung ist zielgerichtetes, kontext-spezifisches und temporäres Handeln in der pädagogischen und psychologischen Arbeit mit Personen, die Unterstützung bei der Lösung eines Problems suchen.“ (Brunner & Schönig, 1990, S. 153)

Begriffsdefinition von Beratung

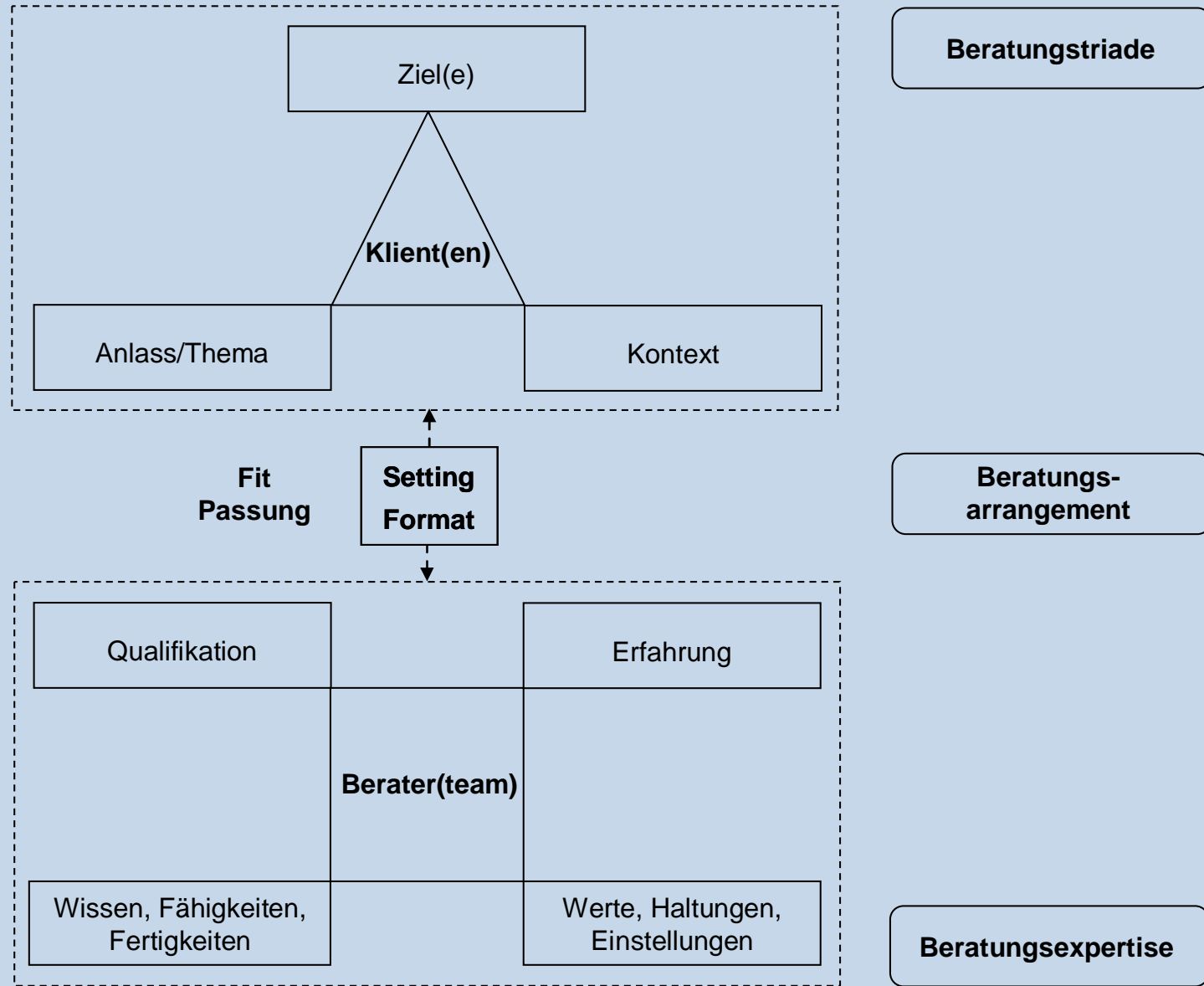
Beratung ist zielgerichtetes, kontext-spezifisches und temporäres Handeln in der pädagogischen und psychologischen Arbeit mit Personen, die Unterstützung bei der Lösung eines Problems suchen.“ (Brunner & Schönig, 1990, S. 153)

Berater handeln „eher als Initiatoren für die Aktivierung von Ressourcen und für Empowermentprozesse, die über die aktuelle Beratungssituation hinausgehen.“ (Sieckendiek & Nestmann, 2003, S. 159)

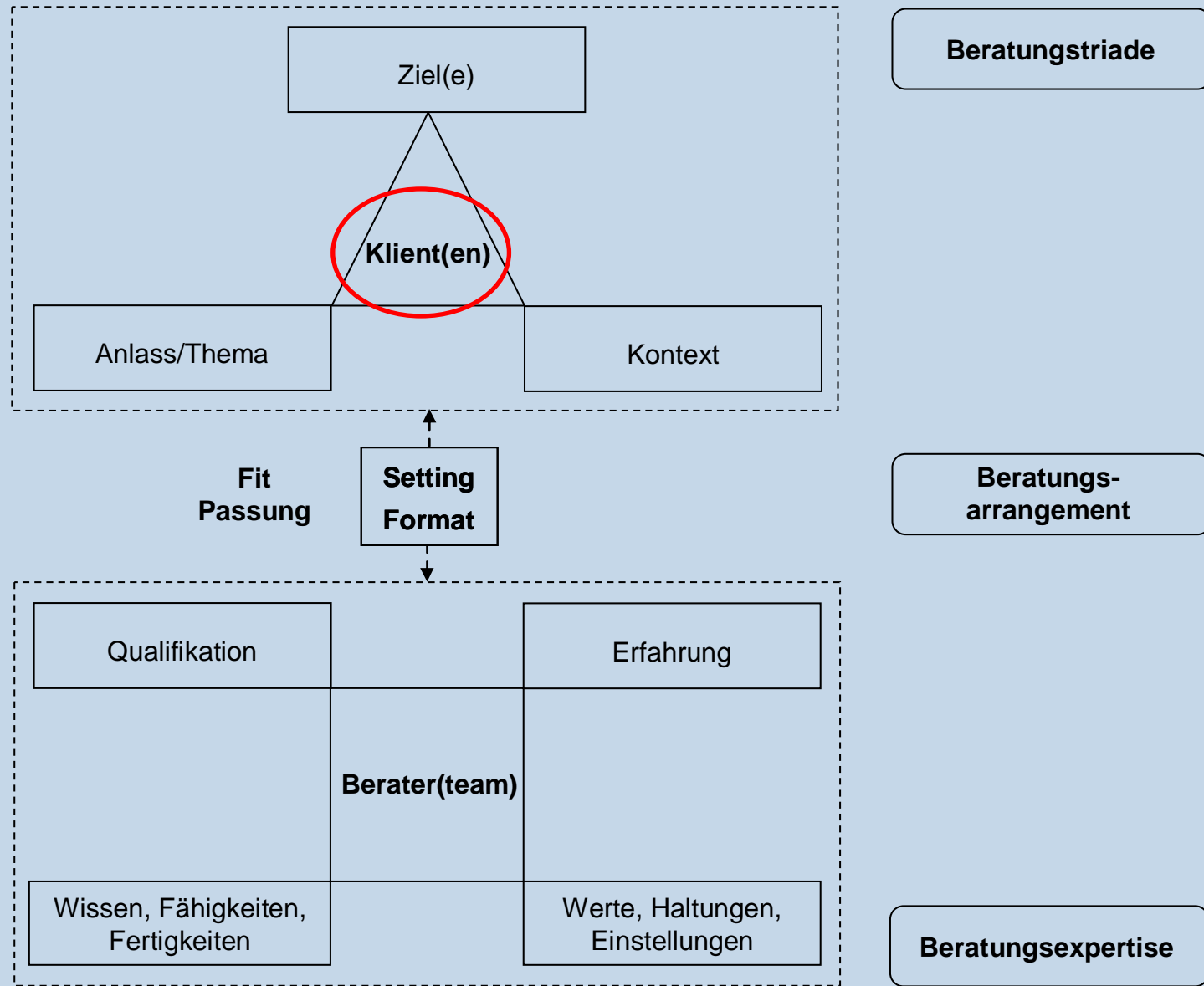
Abgrenzung

Beratung versus (Psycho-)Therapie

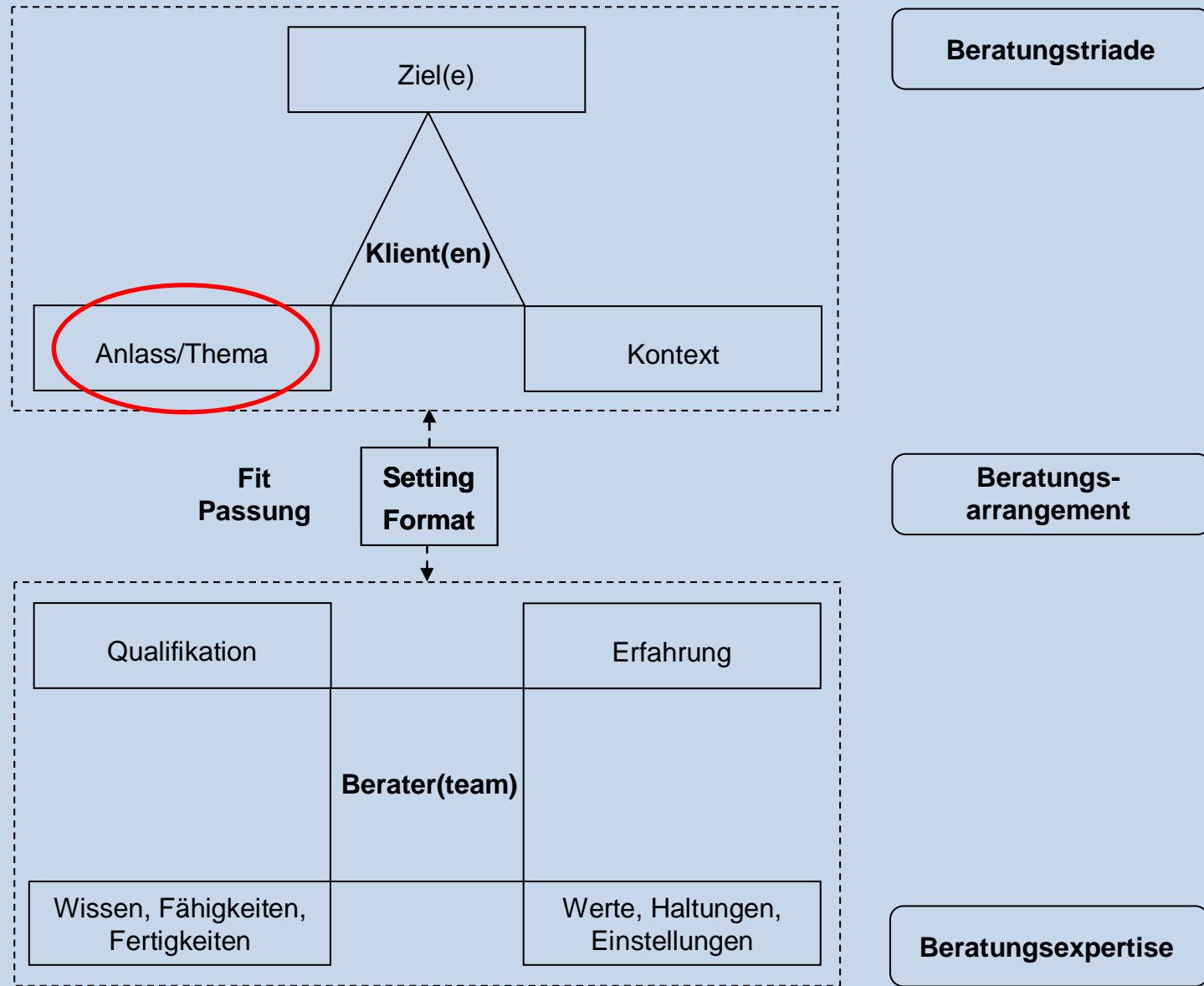
Modell zur Differenzierung verschiedener Beratungskonstellationen



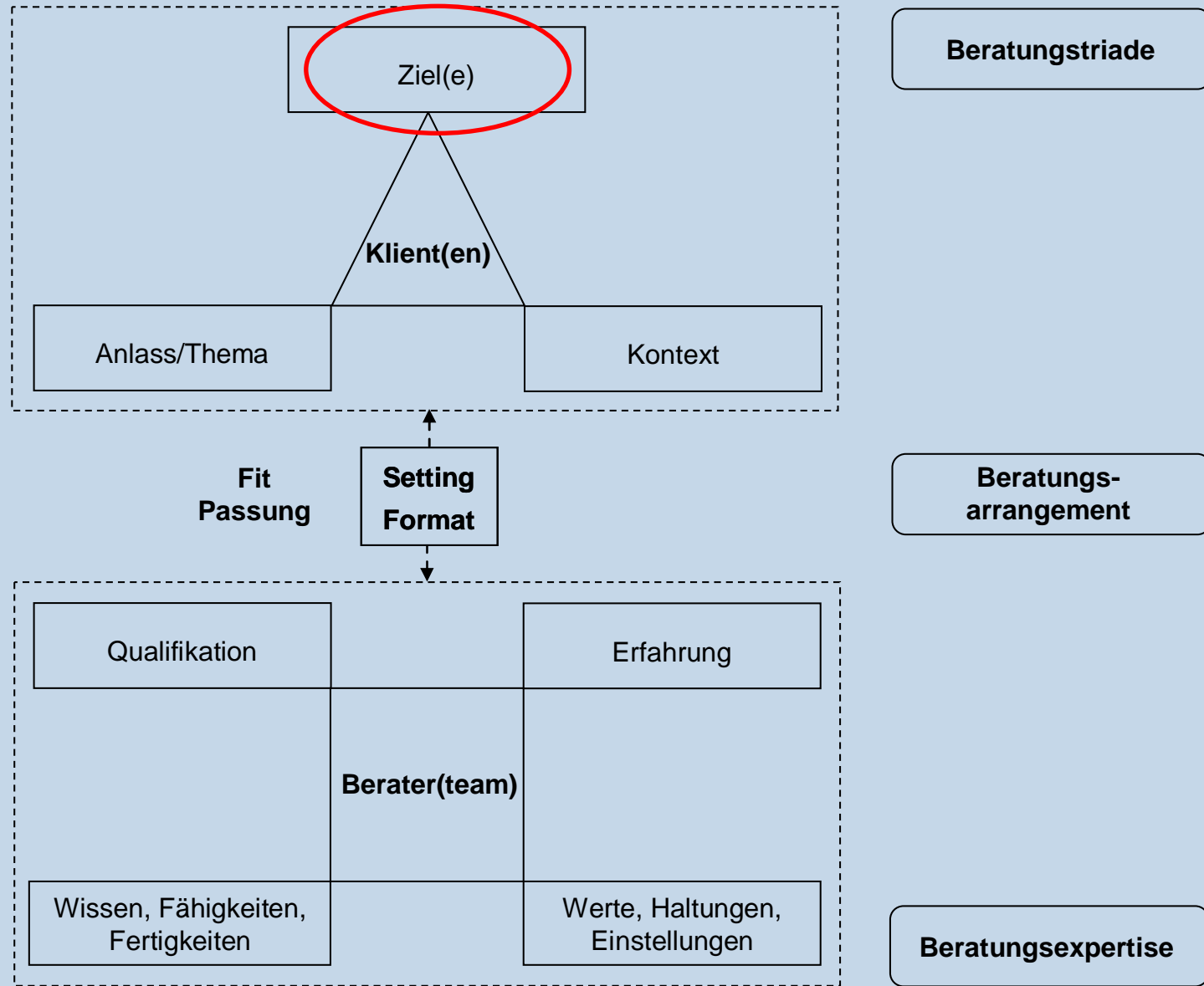
(nach Huber, 2007, sowie Huber, Schneider & Hader-Popp, 2007)



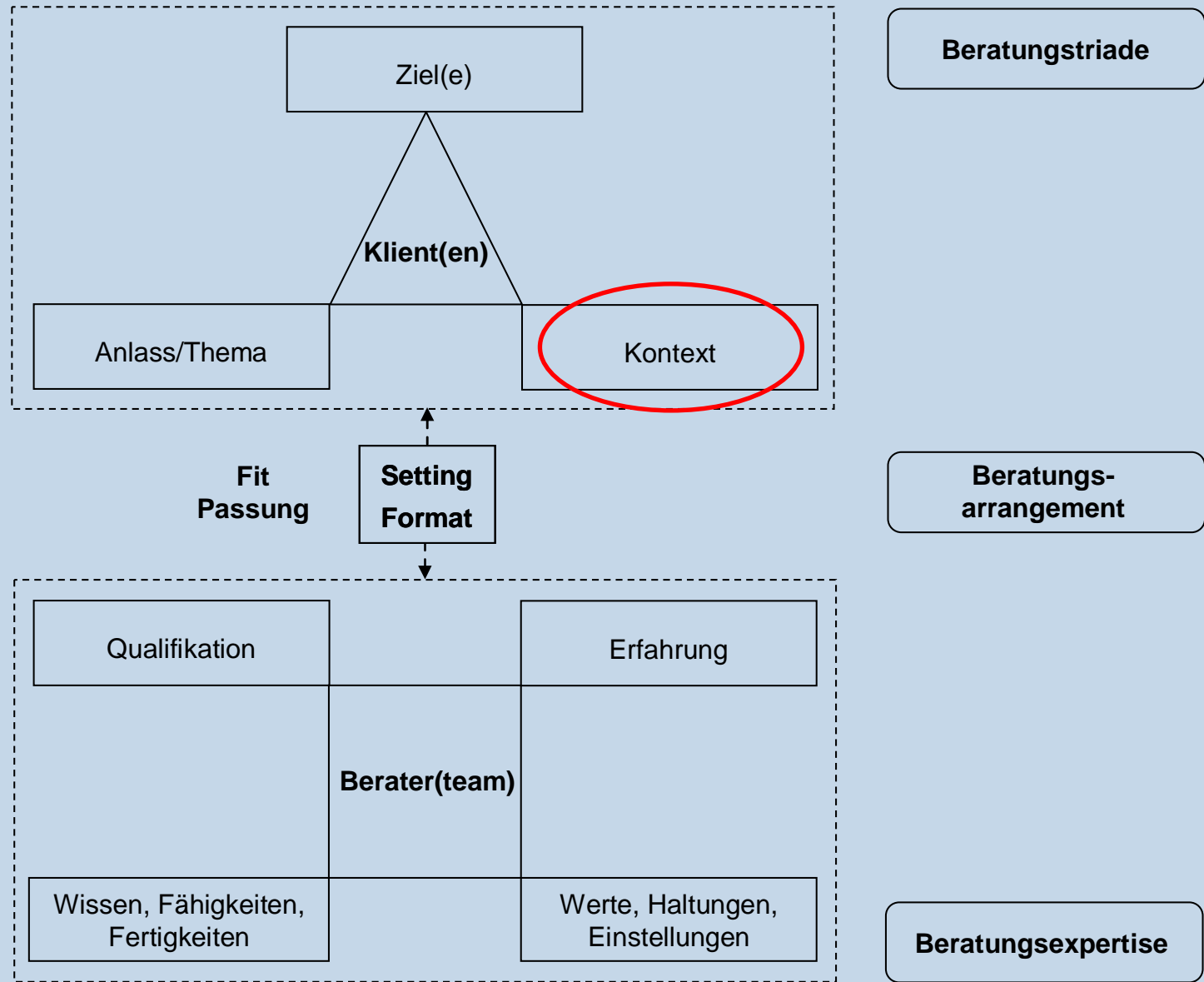
(nach Huber, 2007, sowie Huber, Schneider & Hader-Popp, 2007)



(nach Huber, 2007, sowie Huber, Schneider & Hader-Popp, 2007)

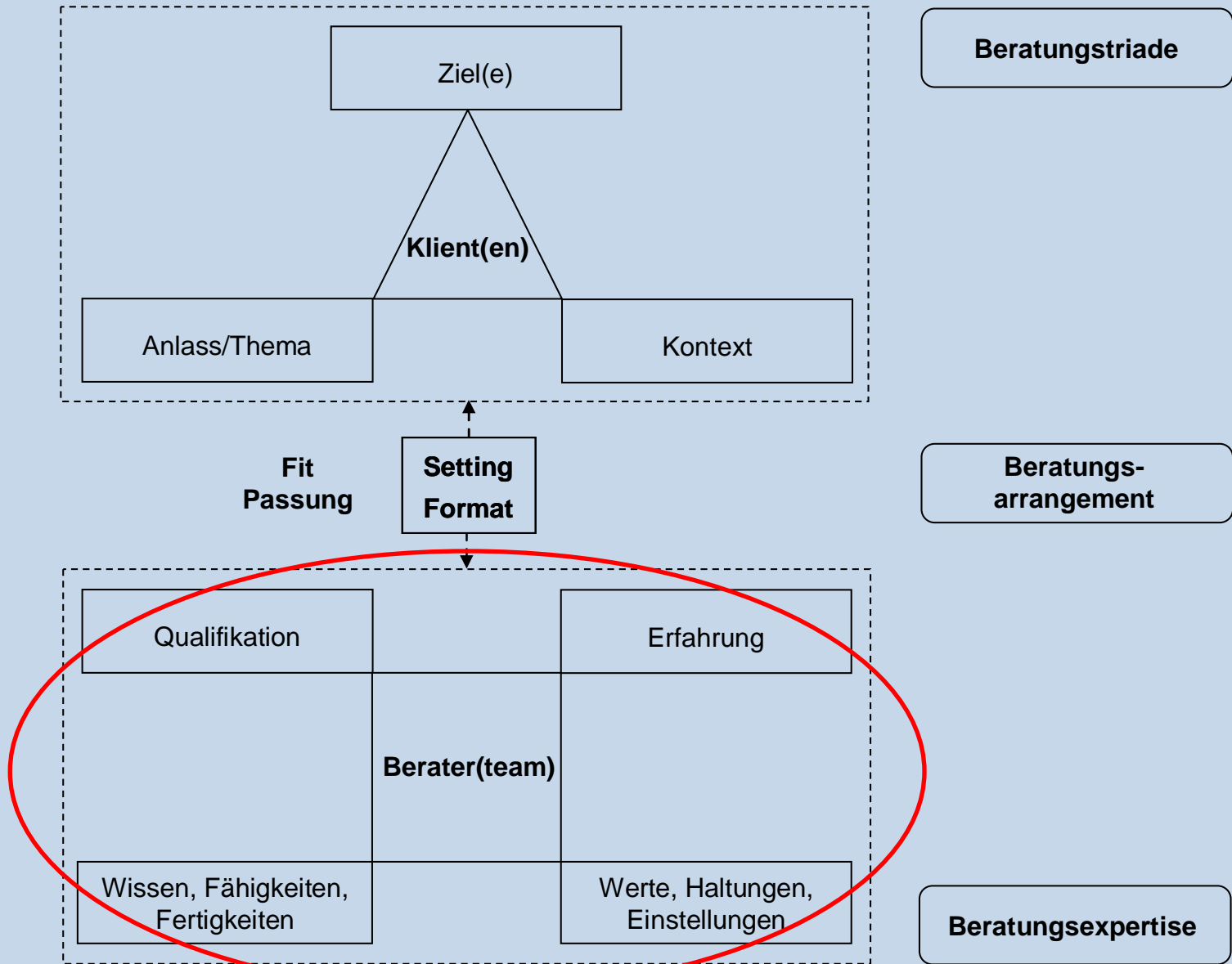


(nach Huber, 2007, sowie Huber, Schneider & Hader-Popp, 2007)

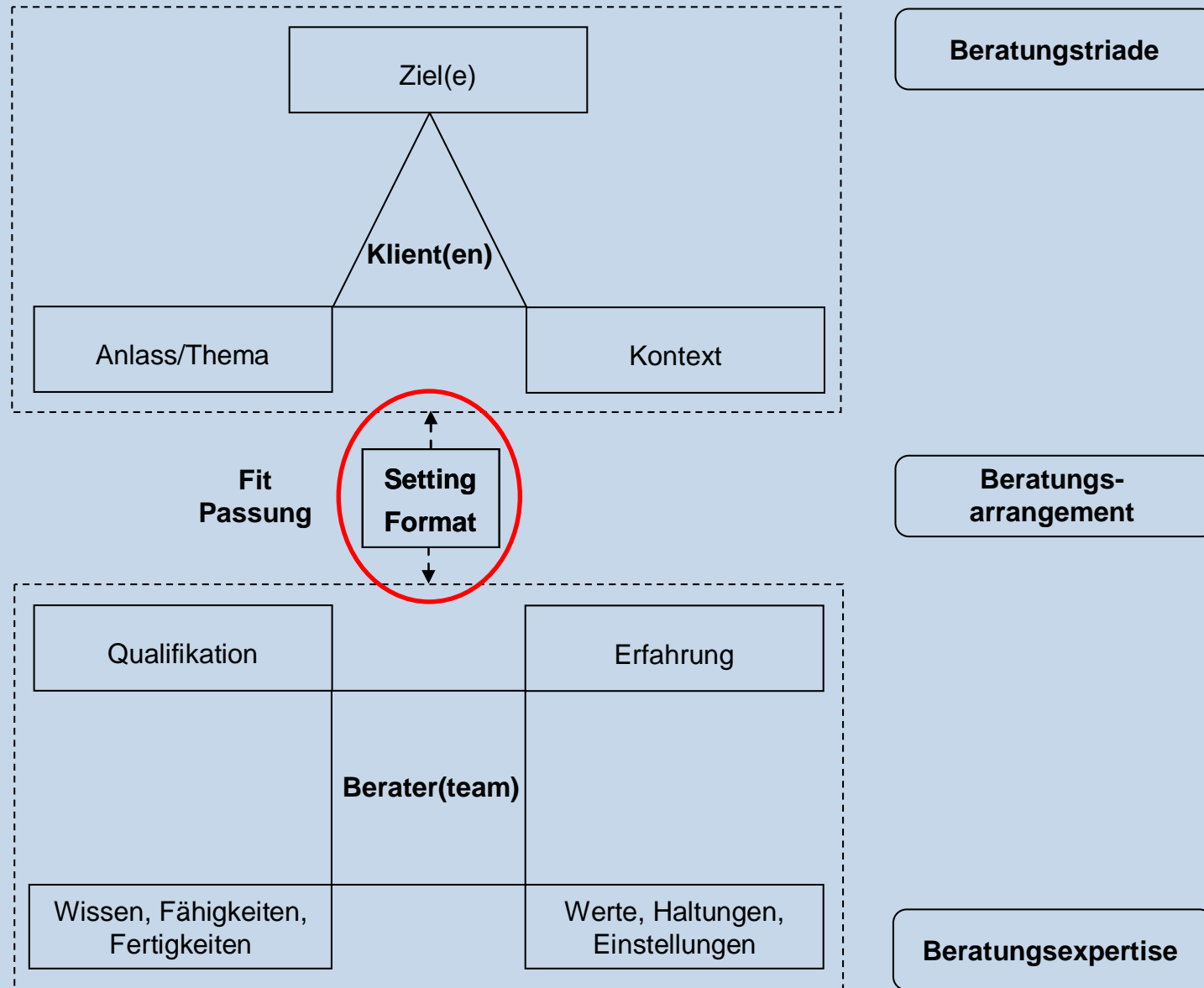


(nach Huber, 2007, sowie Huber, Schneider & Hader-Popp, 2007)

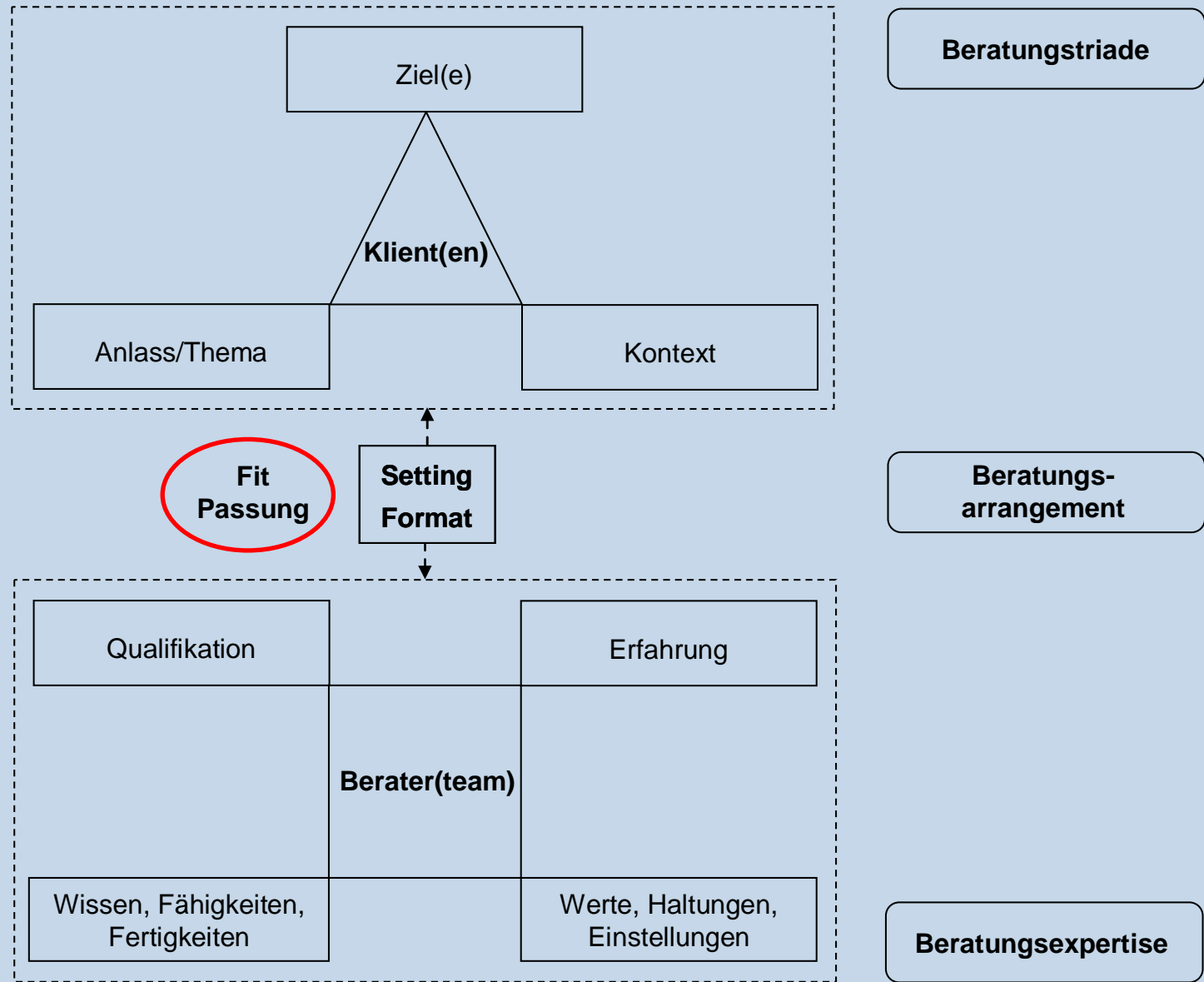
Beratung im schulischen Kontext



(nach Huber, 2007, sowie Huber, Schneider & Hader-Popp, 2007)



(nach Huber, 2007, sowie Huber, Schneider & Hader-Popp, 2007)



(nach Huber, 2007, sowie Huber, Schneider & Hader-Popp, 2007)

Beratung als Prozess

Einzelarbeit

Bitte vergegenwärtigen Sie sich eine Beratungssituation aus Ihrer Schule/Ihrem Arbeitskontext.

War bzw. ist die Zusammenarbeit zwischen zu Beratenden und Berater nachhaltig und „passend“?
Gab bzw. gibt es einen „Fit“?

Was waren bzw. sind Gelingensbedingungen und wo waren Stolpersteine?

5 Min.

Gruppenarbeit

Bitte finden Sie sich in einer Gruppe zusammen. Diskutieren Sie Gelingensbedingungen und Stolpersteine in Beratungssituationen.

Bitte einigen Sie sich auf 2 Gelingensbedingungen und 2 Stolpersteine, die für Ihre Gruppe zentral sind. Notieren Sie diese für die anschließende Präsentation Ihres Gruppenergebnisses im Workshopplenum auf Moderationskarten.

10 Min.

Präsentation des Gruppenergebnisses

Gelingsbedingungen und Stolpersteine in
Beratungssituationen

2 Min. pro Gruppe

Wer berät an der Schule wen?

Beratung durch...

Beratung durch...

Lehrkräfte

Beratung durch...

Lehrkräfte

Lehrkräfte als Mitglieder der Steuergruppe

Beratung durch...

Lehrkräfte

Lehrkräfte als Mitglieder der Steuergruppe
professionelle Berater unter den Lehrkräften

Beratung durch...

Lehrkräfte

Lehrkräfte als Mitglieder der Steuergruppe
professionelle Berater unter den Lehrkräften
die/den Schulleiter/in bzw. die Schulleitung

Beratung durch...

Lehrkräfte

Lehrkräfte als Mitglieder der Steuergruppe
professionelle Berater unter den Lehrkräften
die/den Schulleiter/in bzw. die Schulleitung
weitere Personen, z.B. informelle Beratende,
Schüler, Eltern

Beratung durch...

Lehrkräfte

Lehrkräfte als Mitglieder der Steuergruppe
professionelle Berater unter den Lehrkräften
die/den Schulleiter/in bzw. die Schulleitung
weitere Personen, z.B. informelle Beratende,
Schüler, Eltern

Schulaufsicht

Beratung durch...

Lehrkräfte

Lehrkräfte als Mitglieder der Steuergruppe
professionelle Berater unter den Lehrkräften
die/den Schulleiter/in bzw. die Schulleitung
weitere Personen, z.B. informelle Beratende,
Schüler, Eltern

Schulaufsicht

ausserschulische Partner, z.B. Kinder- und
Jugendhilfe, Kommune, Wirtschaft, Beratung in
Krisensituationen, Schulnetzwerke

Beratung von...

Beratung von...

Schülern und Eltern

Beratung von...

Schülern und Eltern
Lehrkräften

Beratung von...

Schülern und Eltern

Lehrkräften

Lehrkräften als Mitglieder der Steuergruppe

Beratung von...

Schülern und Eltern

Lehrkräften

Lehrkräften als Mitglieder der Steuergruppe

Schulleiterin bzw. Schulleiter (Schulleitung)

Beratung von...

Schülern und Eltern

Lehrkräften

Lehrkräften als Mitglieder der Steuergruppe

Schulleiterin bzw. Schulleiter (Schulleitung)

weiteren Ebenen des Schulsystems

Was kann und sollte die Schulleitung tun?

Was kann und sollte die Schulleitung tun?

Beratung an der eigenen Schule unterstützen, systematisieren und eine Beratungskultur fördern.

Beratungskompetenz der Lehrkräfte fördern

Beratungskompetenz der Lehrkräfte fördern
Ressourcen bereitstellen

Beratungskompetenz der Lehrkräfte fördern
Ressourcen bereitstellen
für Mandats- und Zielklarheit der Arbeit der
Steuergruppe sorgen

Beratungskompetenz der Lehrkräfte fördern
Ressourcen bereitstellen
für Mandats- und Zielklarheit der Arbeit der
Steuergruppe sorgen
vorhandene Beratungskompetenzen weiterer
Akteure einbinden, aber auf Professionalität achten

Beratungskompetenz der Lehrkräfte fördern
Ressourcen bereitstellen
für Mandats- und Zielklarheit der Arbeit der
Steuergruppe sorgen
vorhandene Beratungskompetenzen weiterer
Akteure einbinden, aber auf Professionalität achten
die Schulaufsicht nutzen

Beratungskompetenz der Lehrkräfte fördern
Ressourcen bereitstellen
für Mandats- und Zielklarheit der Arbeit der
Steuergruppe sorgen
vorhandene Beratungskompetenzen weiterer
Akteure einbinden, aber auf Professionalität achten
die Schulaufsicht nutzen
Beratung als Erziehungs- und Führungsaufgabe
verstehen, kommunizieren und realisieren

Beratungskompetenz der Lehrkräfte fördern
Ressourcen bereitstellen
für Mandats- und Zielklarheit der Arbeit der
Steuergruppe sorgen
vorhandene Beratungskompetenzen weiterer
Akteure einbinden, aber auf Professionalität achten
die Schulaufsicht nutzen
Beratung als Erziehungs- und Führungsaufgabe
verstehen, kommunizieren und realisieren
die eigene Beratungskompetenz (weiter-)entwickeln
und Rollenklarheit schaffen

Beratungskompetenz der Lehrkräfte fördern
Ressourcen bereitstellen
für Mandats- und Zielklarheit der Arbeit der
Steuergruppe sorgen
vorhandene Beratungskompetenzen weiterer
Akteure einbinden, aber auf Professionalität achten
die Schulaufsicht nutzen
Beratung als Erziehungs- und Führungsaufgabe
verstehen, kommunizieren und realisieren
die eigene Beratungskompetenz (weiter-)entwickeln
und Rollenklarheit schaffen
das Beratungsnetzwerk nutzen, optimieren und
erweitern

Erarbeitung, Etablierung und Optimierung eines Beratungskonzepts

Erarbeitung, Etablierung und Optimierung eines Beratungskonzepts

1. Analyse/Bestandsaufnahme (Ist-Zustand)

Erarbeitung, Etablierung und Optimierung eines Beratungskonzepts

1. Analyse/Bestandsaufnahme (Ist-Zustand)
2. Zielfindung/Planung (Soll-Zustand)

Erarbeitung, Etablierung und Optimierung eines Beratungskonzepts

1. Analyse/Bestandsaufnahme (Ist-Zustand)
2. Zielfindung/Planung (Soll-Zustand)
3. Intervention/Umsetzung

Einzelarbeit

1. Welche Funktion, Positionen, Aufgaben aus dem idealtypischen Beratungsnetzwerk einer Schule können Sie mit Personen in und außerhalb Ihrer Schule abdecken? Welche bleiben leer?

Bitte ergänzen Sie das Modell für Ihre Schule mit den Namen der Ansprechpartner.

2. Was wissen Sie über die verschiedenen Beratungssituationen an Ihrer Schule?
Was läuft gut? Was braucht es, um Beratung zu fördern? Was könnten die nächsten Schritte sein?
Gerne können Sie dafür das Arbeitsblatt nutzen.

Kollegiale (Fall-)Beratung

Definition

Kollegiale Beratung

„... ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.“

„... zum Zweck der Verbesserung der beruflichen Praxis“

Tietze (2003)

Ziele

- Lösung konkreter Praxisprobleme des beruflichen Alltags (Praxisberatung on-the-job bzw. near-the-job)
- Reflexion der beruflichen Praxis und der Berufsrolle
- Möglichkeit der Qualifizierung und des Ausbaus von Schlüsselkompetenzen

Merkmale

- Gruppe
- kein professioneller Berater
- fester und systematischer Ablauf
- verteilte Beratungsrollen und Aufgaben
- aktive Beteiligung aller Teilnehmer
- Entwicklung von Lösungen für berufliche Praxisprobleme

Prämissen

- Bereitschaft und Fähigkeit
- echte, konkrete Anliegen
- eigene Überlegungen zur Verfügung stellen
- Ideenvielfalt, Hypothesen
- kein Wahrheitsanspruch
- Fallgeber im Mittelpunkt

Vorteile kollegialer Beratung

- Kollegen besser kennen lernen, Vertrauen
- aus der Erfahrung anderer lernen
- lernen, sich selbst besser einzuschätzen
- eigene Stärken und Schwächen erkennen
- ein auf Veränderungen zielendes Verhaltensrepertoire einüben

Anforderungen an Themen und Inhalte

- konkreter Anlass, konkrete Situation, konkreter Interaktionspartner
- Anlass, Situation oder Interaktionspartner außerhalb der Beratungsgruppe
- zielführend

Regeln

Vertraulichkeit

Respekt und Wertschätzung

Verbindlichkeit der Teilnahme und Termintreue

Autonomie des Fallerzählers

Selbstverantwortung jedes Teilnehmers

aktive Beteiligung der Teilnehmer

Offenheit der Beteiligten

Kollegiales Team Coaching

nach Rowold & Schley (1998, 2003)

Phase 0: Einstieg

Einzel- und/oder Partnerarbeit: Was beschäftigt mich beruflich aktuell?

Phase 1: Auswahl des Falls/Problems und Verteilung der Rollen

Vorstellung der einzelnen Fälle und Einigung auf den zu bearbeitenden Fall
Verteilung der Rollen und Aufgaben

Phase 2: Prozess der Fallberatung

Vorstellung des Falls
Finden des Schlüsselthemas
Konferenz der Berater: eigentliche Fallberatung
Entwicklung einer Lösungsstrategie, eventuell Durchspielen einer Strategie

Phase 3: Prozessreflexion

Reflexion des Gruppenergebnisses und des Gruppenprozesses
(Fallgeber, Gruppe, Beobachter)
Metareflexion über neue Erkenntnisse zur Gruppe und zur Beratung

Reflexionsrunde

„Was nehme ich mit?“

„Was nehme ich mir vor?“

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**