

JAHRES-TAGUNG DES ZENTRUMS FÜR LEHRER- BILDUNG DER UNIVERSITÄT OSNABRÜCK 2016

"Beratung und Reflexion - Perspektiven in der
Lehrerbildung,,

I.4. Beratung und Beratungskompetenz – Einsichten und Erkenntnisse aus
der Seminararbeit

Magdalena Hollen (M.A.)



I.4) Beratung und Beratungskompetenz

Die Standards zur Lehrerbildung formulieren bereits die Beratung und Beratungskompetenz als Kernaufgaben von Lehrern und Lehrerinnen. In einer Schule der Vielfalt wird dieser Aufgabenbereich zu einer komplexen Herausforderung, die im gelingenden Fall nicht nur zu einer professionellen Kompetenzerweiterung führt, sondern auch einen relevanten Beitrag zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung leisten kann.

Der Facettenreichtum der Beratungsmodelle und –konzepte soll vorgestellt und in theoretische Hintergründe sowie deren Argumentation für Schule und Schulentwicklung eingebettet werden



Übersicht

- Motive und Motivation
- Inhalte des Seminars
 - Titel – Themen – Transfers
- Resonanz
- Diskussion



Motive und Motivation

Beratung im Kontext Schule ist mehr als kompetente Ratschläge zu erteilen!

Beratungskompetenz erfordert mehr als Kommunikationskompetenz

Beratungssituationen in heterogenen Konstellationen bedingen unterschiedliche Zugänge

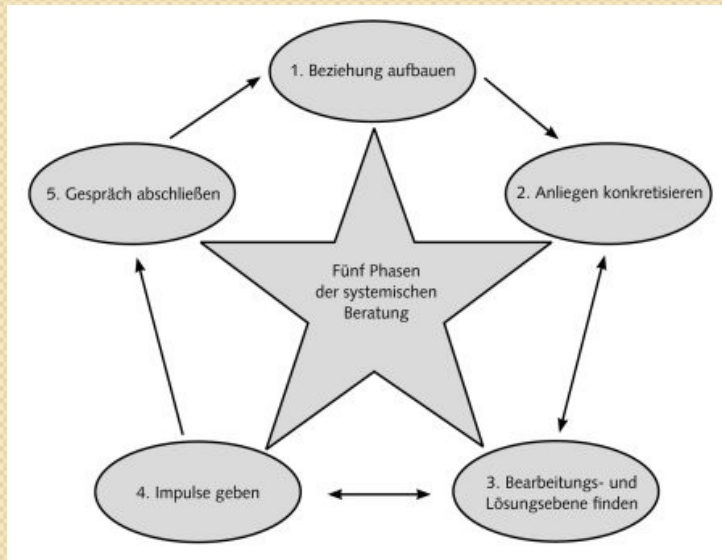
Motive und Motivation

- Hintergrund eigene Beratungserfahrungen
 - Ausbildung
 - Beratungstätigkeit
 - Beratungserfahrung



Titel – Themen – Transfers

Verortung im Aufgabenfeld	<p>Erlass Standards für Lehrerbildung/Lehrer in der Vielfalt (KMK)</p> <p>Begriffsklärung – Beratung/Coaching/Therapie (Rauen2014)</p>	<p>Grundbedürfnis für den schulischen Kontext (Weyer2009)</p> <p>Grundlagen der Kommunikationstheorie (Schulz v Thun, Watzlawick)</p>
Schlüsselbegriff Ressource als Haltung	<p>Grawe – Ressourcenaktivierung als primäres Prinzip/ Konsistenztheorie Basiselemente einer Beratung (Müller-Fohrbrodt/Ewald Kiel Uni München)</p>	<p>Selbsterfahrung – lernerorientiert (eigener Beratungsbedarf → subjektive Theorien – Kriterien einer guten bzw. weniger guten Beratung)</p>



Palmowski 1995

Modelle der Beratung und Beratungskompetenzen	<i>Problem-orientierung</i> <i>Lösungs-orientierung</i> <i>Personen-orientierung</i> <i>Integrative Konzepte</i>	TZI - erste simulierte Beratungssituationen; Perspektivwechsel (Ertelt /Schultz2002: Handbuch Beratungskompetenz)
Systemische Ansätze in der Beratung	Expertenbesuch	Verstrickung von Systemen
Systemische Ansätze in der Beratung	Historische Entwicklung Schule als System	Prinzipien der systemischen Beratung – Zirkularität und Perspektivenwechsel

Titel – Themen – Transfers

Titel – Themen – Transfers

Kollegiale Fallberatung	Konstruktion eines Fallbeispiels Schattenhofer/Thiesmeier	Konkrete Exploration des Verfahrens, sukzessive Entwicklung eines kollegialen Beratungsprozesses
KoBeSu als Selbsthilfe Kollegiale Beratung und Supervision (Schlee,2004)	Konstruktion/Rekonstruktion eines Fallbeispiels	Identifikation und Rollenübernahme (Gastgeber, Chairperson, ratsuchende Person, Zeitwächter,..)
KoBeSu als Selbsthilfe Fortsetzung	Erprobung des Materials in simulierten Beratungssituationen	Eröffnungsmethoden, Konfrontationsmethoden, Symbolkarten, kreative Hilfen)
Projektive Verfahren	Identifikation als Zugang Aufstellung als Klärung Sprachfähigkeit erzeugen	Selbsterfahrung mit diversen Methoden* und kritische Reflexion der Methoden

Das Modell der Transformationalen Führung

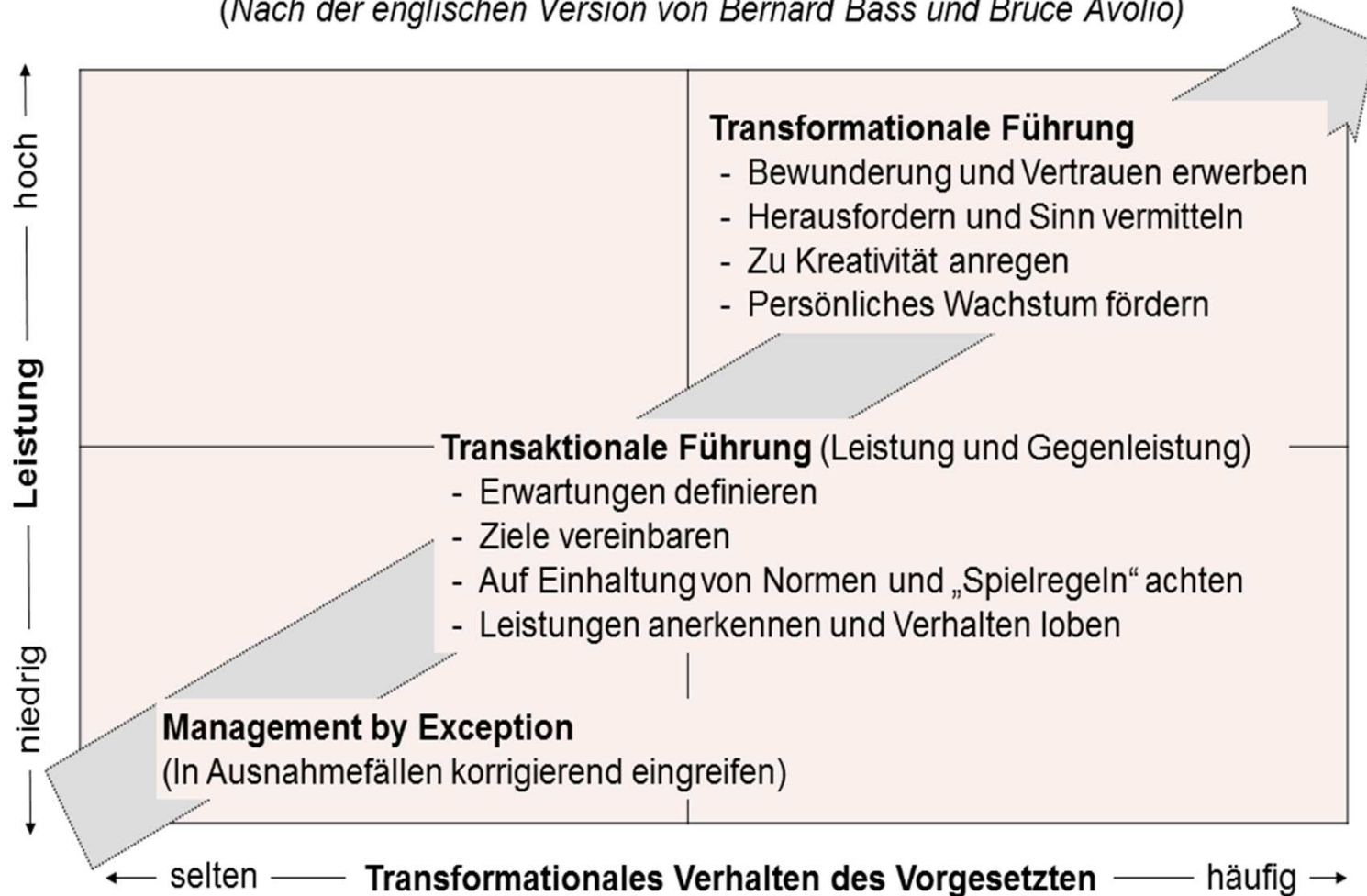


Titel – Themen – Transfers

Coaching Lehrer-Schüler-Coaching	Transaktional/transformational Motivation und Zielvereinbarung vrs. Begeisterung und Zuversicht (C. Rauen2014)	Selbsterfahrung an unterschiedlichen Problemfelder: Übergangsgestaltung Talentförderung Berufs- und Bildungskarriere
Coaching Fortsetzung	Coach the coach – ohne kritische Perspektive von außen geht es nicht (Kreis/Staub2013)	Kollegiales Coaching – Struktur, Planung, Schulentwicklung,
Therapie, Supervision und Multiprofessionalität	Indikationen und Gelingensbedingungen im Kontext Schule	Chancen und Grenzen im schulischen und außerschulischen Feld

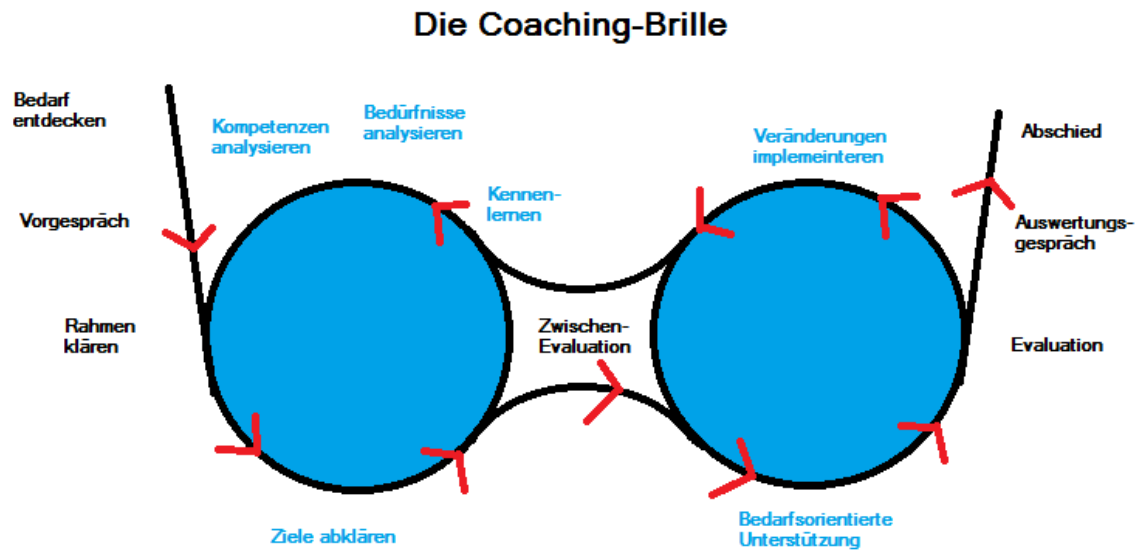
Transformationale Führung

(Nach der englischen Version von Bernard Bass und Bruce Avolio)



Quelle: Institut für Management-Innovation, Prof. Dr. Waldemar Pelz

Die acht Phasen des Coachings



Resonanz

- - Transfer Theorie – Praxis aktiv nachvollziehen an Beispielen und Selbsterfahrung
- - KoBeSu → Professionalisierung und kollegiale Kooperation, Strukturierung = Orientierung
- Projektionsverfahren → Reflexivität und Multiperspektivität, Anregung zu Kreativität
- Coaching → starker Bezug Unterricht und Fach, positive „Nebenwirkungen“, Teambildung

Resonanz

- Unerwartet hohe Bereitschaft zur aktiven Teilnahme
- Selbsterfahrungsbereitschaft, Einlassen auf Rollenspiel,
- hohe Diskussionsbereitschaft,
- Notwendigkeit der Theorie für den Transfer – Praxis – Schule – Professionalität – Reflexivität
- Wertschätzung des Expertenbesuch



Diskussion

- Fragen, Kritik oder Anregungen zur Seminarvorstellung?
- Fragen, Kritik oder Anmerkungen zu angebotenen Erfahrungen?
- Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Literatur

- Prof. Dr. Waldemar Pelz, Institut für Management-Innovation - <http://www.management-innovation.com>
- Winfried Palmowski; (1995 2. Aufl.), Der Anstoß des Steines, Borgmann, Dortmund
- Walter Spiess (Hrsg); (1998), Die Logik des Gelingens, Borgmann, Dortmund
- Christoph Rauen
- Schlee