

Kollegiale Beratung

Möglichkeiten zur Bewältigung von Belastungen in pädagogischen Berufsfeldern durch selbstorganisierte Reflexionssysteme

© T. Becker und hiba gmbh

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemeines zu Beratung und Supervision

1.1 Ziele von Supervision

1.2 Wirkungsweise von Supervision

1.3 Unterschied zwischen Beratung, Training und Supervision

1.4 Kollegiale Beratung vs. Team- und Peer-Supervision

2 Konzept der Kollegialen Beratung

2.1 Vorteile der Kollegialen Beratung

2.2 Grenzen der Kollegialen Beratung

3 Kollegiale Beratung in der beruflichen Bildung

3.1 Rollenverteilung

3.1.1 Aufgabe des Falleingebers

3.1.2 Aufgabe des Beraterteams

3.1.3 Aufgabe des Moderators

3.2 Vorgehensweise

Anhang A: Ablaufschema zur Kollegialen Beratung

Anhang B: Vorgehensweise bei der Kollegialen Beratung

Literatur

Literatur-Empfehlungen

Ursprung

1 Allgemeines zu Beratung und Supervision

Supervision ist ein Instrument zur **Unterstützung** und **Beratung** von **Berufstätigen**. Als "Nachdenken unter Anleitung" (Lorent) ist sie eine Beratungsform für berufliche Probleme. Zielgruppe sind Menschen in Berufen mit hohen psychischen Belastungen, z. B. Erzieher, Lehrer, Sozialarbeiter, usw. Neben einer psychischen **Entlastung** strebt Supervision die Erhöhung der **Professionalität** der Beteiligten und eine Verbesserung von institutionellen Rahmenbedingungen an (Schlee/Mutzeck, S. 11-12).

1.1 Ziele von Supervision

Ziel von Supervision ist die **Professionalisierung** des beruflichen Handelns und die Bewältigung von Belastungen im Zusammenhang mit dem beruflichen Alltag. Als Erkennens-, Lern- und Verstehensprozeß vermittelt sie neue **Handlungsperspektiven** und **Initiative** in schwierigen Situationen. Konflikte und Disziplinarprobleme können exemplarisch gelöst oder ganz vermieden werden (Schlee/Mutzeck, S. 12-15).

Neben dem Training professionellen Verhaltens geht es auch um **Persönlichkeitsentwicklung**: die Findung und Akzeptanz der eigenen Rolle, die Entwicklung eigener Stärke und Durchsetzungskraft oder die Bearbeitung von überhöhten Ansprüchen sind z. B. ebenfalls Ziele von Supervision (Lorent/Czarnecki, S. 33).

Zweck von Supervision ist die Ausbildung von Persönlichkeit und professionellem Verhalten, jedoch nicht die Anpassung aller Beteiligten an bestehende Strukturen. Ziel ist es, auch eine **Veränderung** in Organisationsformen und Verhältnissen und damit eine Verbesserung von Arbeitsklima und Schulkultur zu erreichen (Schlee/Mutzeck, S. 13).

1.2 Wirkungsweise von Supervision

Supervision heißt, Probleme und Geschehnisse aus der Distanz und vom unmittelbaren Handlungsdruck befreit anschauen und reflektieren zu können. Zur Entwicklung der eigenen Professionalität gehört es, Einsicht zu gewinnen in Mechanismen, Handlungszusammenhänge sowie Interpretations- und Bewertungsmuster. Gegenstand der Betrachtungen sind damit nicht nur äußere, sondern auch **innere Gegebenheiten** (Schlee/Mutzeck, S. 12).

Supervision und Beratung entlasten durch die **emotionale Annahme**, die der Ratsuchende erfährt - Beraterteam oder Supervisor hören zu und geben das Gefühl, mit den Problemen nicht alleine dazustehen.

Auch für die konkrete Problembearbeitung ist die Beratungssituation vorteilhaft (Rotering-Steinberg, in: Schlee/Mutzeck, S. 102):

- das **Darstellen, Verbalisieren** und **Herausarbeiten** führt zu einem Klarerwerden und tieferen Verstehen des Problems;
- durch einen **Perspektivenwechsel** kann sich der Ratsuchende das Problem von außen anschauen;
- Der Ratsuchende erhält eine Vielzahl von **Ideen** zur Lösung der Schwierigkeiten;
- Lösungs- und Handlungsalternativen können **ausprobiert** und reflektiert werden;
- eventuell vorhandene **tieferegehende Problemursachen** können zum Vorschein gebracht werden (z. B. Störungen in Familie oder Kollegenkreis).

Unabhängig von den Ergebnissen der konkreten Fallarbeit fördern Supervision und Beratung ein Verständnis auf Meta-Ebene: **Reflexionskompetenz** und die Fähigkeit zur **Selbstexploration** werden erweitert, die eigene **Wahrnehmung** differenziert. Der Vergleich der eigenen Sichtweisen mit der von anderen führt zu alternativen Wahrnehmungsmöglichkeiten und Bedeutungsgebungen (Schlee/Mutzeck, S. 102, 200).

1.3 Unterschied zwischen Beratung, Training und Supervision

Ebenso wie bei der Supervision, erfolgt bei der pädagogisch-psychologischen Beratung die Problemlösung in einem kooperativen Prozeß. Bei der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungswegen besitzt der Ratsuchende auch eine 'Professionalität' (und zwar i. S. einer Kompetenz über sein eigenes Arbeitsfeld und seiner Person).

Während sich **Beratung** als "zielgerichtete Suche nach der Lösung eines bereits benannten Problems" versteht, ist **Supervision** eine "zeitlich begrenzte fachliche Auseinandersetzung über die praktische Arbeit" (Pallasch/Mutzeck/Reimers, S. 10).

Ebenso wie Beratung und Supervision, orientiert sich das **Training** an den Prinzipien der humanistischen Psychologie. Es geht jedoch weniger um die Arbeit an persönlichen oder beruflichen Problemen, sondern um einen "zielgerichteten Erwerb einer spezifischen Qualifikation" durch "planmäßige und regelmäßige Übungen" (Pallasch/ Mutzeck/Reimers, S. 10-11).

1.4 Kollegiale Beratung vs. Team- und Peer-Supervision

Einzel-Supervision bietet die Möglichkeit, das berufliche Handeln im Gespräch unter vier Augen zu sichten und zu hinterfragen. Neben dem Vorteil, daß Sitzungen ausschließlich für eigene Themen verwendet werden, bietet die Einzel-Supervision die notwendige Privatsphäre, um persönliche Dinge zur Sprache zu bringen.

Für Personen aus dem selben Berufsfeld ist die **Gruppen-Supervision** eine ökonomische Alternative zur Einzelberatung. Notwendig sind ähnliche berufliche Problemstellungen und Erfahrungshintergründe innerhalb der Gruppe. Von Lehrern in der Regel bevorzugt wird die **Team-Supervision**, bei der ein ganzes Kollegium Hilfestellung bei Fallarbeit oder internen Problemen sucht. Vorteil dieser Form ist, daß alle Angesprochenen anwesend sind und unmittelbar Stellung beziehen können.

Peer-Supervision nennt man die Supervision und Beratung im Kollegenkreis. Berufserfahrung und ein Miteinander-Auskommen ermöglichen es, sich gegenseitig Fälle vorzutragen und zu besprechen. Dies kann unter vier Augen geschehen oder, wenn mehrere Lehrer betroffen sind, im Kollegium. Die Peer-Supervision läßt sich vorteilhaft durch einen in unregelmäßigen Abständen hinzugezogenen externen Supervisor ergänzen (Fengler, in Schlee/Mutzeck, S. 25, 37-38, 49, 54).

Anders als bei der Peer-Supervision sind bei der **Kollegialen Beratung** die Rollenverteilung und Reflektionsschritte zeitlich und formal strikt gegliedert, was einen kontinuierlichen und konsequenten Verlauf des Reflexionsprozesses sicherstellt. Die Teilnehmer der Kollegialen Beratung müssen nicht unbedingt aus dem selben Team oder Kollegium stammen. 'Kollegial' heißt, daß zwischen den Mitgliedern keine hierarchischen Unterschiede bestehen. Alle Beteiligten handeln nicht auf Anweisung eines Experten, sondern im Konsens aus eigener Verantwortung (Fallner/Gräßlin, S. 21; Schlee/Mutzeck, S. 14-15; Haug-Benien, S. 4).

Das nach einem klar strukturierten Schema ablaufende Verfahren der Kollegialen Beratung entspricht in vieler Hinsicht der pädagogischen Tätigkeit von Lehrern und ist daher für die Arbeit in der Schule besonders geeignet. Ebenso wie die Peer-Supervision erfolgt die Arbeit an Problemen gemeinsam, freiwillig und partnerschaftlich (Schlee/Mutzeck, S. 15).

2 Konzept der Kollegialen Beratung

In der professionellen Variante sind Beratung und Supervision zwar hilfreich, jedoch auch zeit- und kostenaufwendig. Dies hat zur Folge, daß Mitarbeitern im Berufsalltag die Unterstützung in persönlichen Fragestellungen gewöhnlich versagt bleibt. Nur beim Berufseinstieg oder in besonderen Problemsituationen wird in den meisten sozialen Arbeitsbereichen Mitarbeitern professionelle Beratung zugestanden (Fallner/ Gräßlin, S. 4, S. 12).

Beratung und Supervision sind jedoch notwendiger denn je. Einen Ausweg aus dem Dilemma bieten **selbstorganisierte** Stütz-, Beratungs- und Reflexionssysteme.

2.1 Vorteile der Kollegialen Beratung

Kollegiale Beratung ist kostengünstig, zeitökonomisch, bedarfs- und adressatenorientiert. Sie eignet sich gut für selbstangeleitete Gruppen aus unterschiedlichen Handlungs- und Berufsfeldern und ermöglicht eine Zusammenarbeit von Mitarbeitern auch mit unterschiedlichen Kompetenzen und Hierarchiestufen. Als Verfahren, das unmittelbar vor Ort an der pädagogischen Basis ansetzt, kann es spezifische Gegebenheiten berücksichtigen; Veränderungen und Innovationen können bei geringem Mitteleinsatz erreicht werden (Schlee/Mutzeck, S. 10-12).

Weitere Vorteile sind (Schlee/Mutzeck, S. 15-17):

- die **Eigenverantwortlichkeit** und das **Selbsthilfepotential** der Beteiligten wird gestärkt, Gewöhnungseffekte und Abhängigkeiten werden vermieden. Dies ist deshalb wichtig, weil die fortwährende Delegation von Schwierigkeiten an Dritte zu einer schleichenden **Entprofessionalisierung** von Mitarbeitern führen kann.
- die **kommunikativen Fähigkeiten** werden erweitert: anteilnehmendes Zuhören, Ausdrücken von Gefühlen, Spiegeln, nicht-verletzendes Konfrontieren, Achtsamkeit für nonverbale Botschaften sowie die Reflexionsfähigkeit über das eigene Kommunikationsverhalten.
- Kollegiale Beratung vermittelt Kompetenzen auf dem für Lehrer immer wichtiger werdenden Gebiet der **Beratung**.

Anders als in einem professionellen Verfahren ermöglicht die distanzierte Betrachtung einen unbeschwerteren Blick auf Ungereimtheiten, Konflikte und (Schein-) Harmonien im Alltag. Die Transparenz und hohe Strukturierung des Verfahrens verhindern dabei, daß Teilnehmer durch vorschnelle Bewertungen anderer 'überfahren' werden und nicht zu ihrer **eigenen Lösung** finden. Reine Zuhörer erhalten bei den Fallbesprechungen Anregungen und Handlungsmöglichkeiten für ähnlich gelagerte eigene Probleme (Fallner/Gräßlin, S. 4, 14; Rotering-Steinberg, in: Schlee/Mutzeck, S. 102).

2.2 Grenzen der Kollegialen Beratung

Bei der Kollegialen Beratung geht es um die Stützung und Stärkung von arbeitenden Menschen und der Erweiterung ihres professionellen Handlungsspielraumes. Insofern ist sie kein Ersatz für eine **Therapie**.

Beeinträchtigungen der Persönlichkeit oder die Bearbeitung von Schädigungen und Blockierungen können in der Kollegialen Beratung nicht aufgearbeitet werden, wohl aber Unsicherheiten, Mißerfolge, Lustlosigkeit und Erschöpfung sowie Probleme mit Schülern oder Kollegen oder dauerhafte Aversionen gegenüber Arbeitsplatz oder getroffener Berufswahl (Fengler in: Schlee/Mutzeck, S.24-25).

Eine weitere Einschränkung ergibt sich, wenn fehlendes Vertrauen oder komplexe Spannungen und **Konflikte im Team** Sachinhalte zu Beziehungsthemen werden lassen. Die gemeinsame Reflexion der Beratungsgruppe muß in jedem Fall Vorrang vor internen Konflikten haben (die ggf. im Rahmen einer Supervision bearbeitet werden müssen) (Fallner/Gräßlin, S. 15).

Weitere Einschränkungen ergeben sich durch **institutionelle Grenzen und Zwänge** sowie durch eine **fehlende Unterstützung** durch die Schulleitung. Hierarchisierte Positionen, die Nutzung der Kollegialen Beratung zur subtilen Kontrolle von Lehrerleistungen oder die aktive Einmischung der Leitung in den Fall machen ein pädagogisches Entscheiden auf Basis der Kollegialen Beratung unmöglich (Haug-Benien, S. 17-18; Fengler, in Schlee/Mutzeck, S. 54).

3 Kollegiale Beratung in der Benachteiligtenförderung

Von dem Bielefelder Supervisor Heinrich Fallner wurde ein Modell für ein selbstorganisiertes Stütz-, Beratungs- und Reflexionssystem entwickelt, das im folgenden in einer für die Benachteiligtenförderung und Berufsbildung abgewandelten Variante vorgestellt werden soll. Das Verfahren von Rolf Haug-Benien und Christel Griepenburg vom heidelberger institut beruf und arbeit (hiba gmbh) ist gegenüber dem Original zeitlich gestrafft und trägt den besonderen Erfordernissen der Berufsausbildung Rechnung (Haug-Benien/Griepenburg, S. 28).

3.1 Rollenverteilung

3.1.1 Aufgabe des Falleingebers

Der Ratsuchenden sollte seinen Fall möglichst plastisch und konkret beschreiben, um seine Innensicht für andere nachvollziehbar zu machen. Das, was am lebendigsten in Erinnerung ist, sollte Vorrang bekommen: Gedanken, Gefühle und körperliche Reaktionen, die das Geschehen/Ereignis ausgelöst hat. Erwartungen, die der Ratsuchenden an sich und an den Gesprächspartner hatte. Wie ging er mit seinen Reaktionen um? Und wie geht es ihm jetzt damit? (Schlee/Mutzeck, S. 61).

3.1.2 Aufgabe des Beraterteams

Kennzeichen für das Schema der Kollegialen Beratung ist die systematische schrittweise Vertiefung des Problemverständnisses. Bei Einhaltung des Schemas durchläuft das Beraterteam folgende Stufen:

1. Zuhören,
2. Nachfragen,
3. Ursachen analysieren,
4. Lösungsvorschläge machen.

Absicht dieser Reglementierung ist, daß das Beraterteam vor der Unterbreitung von Lösungsvorschlägen ein **vollständiges Verständnis** des Falls erzielen kann. Um die Erforschung wichtiger Hinweisen und Details durch vorschnelle Deutungen nicht zu stören, ist ein Überspringen von Phasen nicht zulässig (Fallner/Gräßlin, S. 35).

Unterschiedliche Fachkompetenzen innerhalb des Beraterteams stören bei der Kollegialen Beratung nicht, sondern sind erwünscht. Allerdings müssen die vorhandenen Kompetenzen als Reflektionsbeiträge und nicht als "autoritäres Sachgutachten" (Fallner) einfließen. Nicht hierarchische Positionen oder Wissensvorsprünge sind die leitende Struktur, sondern die gemeinsame partnerschaftliche Reflexion. Durch die notwendige Abstinenz ergeben sich für Leiter und Experten neue und andere Möglichkeiten, von Mitarbeitern zu lernen (Fallner/Gräßlin, S. 23).

3.1.3 Aufgabe des Moderators

Eine schema-gerechte Moderation ist für das Gelingen der Beratung von größter Bedeutung. Durch die Rolle des Moderators wird der Ablauf der Kollegialen Beratung strukturiert, begrenzt und diszipliniert (Haug-Benien, S. 14, 17-18; Roterings-Steinberg, in: Schlee/Mutzeck, S. 107). Der Moderator/die Moderatorin...

- erinnert an Sprachformeln ("Ich als..."), Regeln und Rollen und überwacht deren Einhaltung;
- achtet auf die Einhaltung des Ablaufschemas und der Zeiten;
- achtet auf einen respektvollen Umgang miteinander und das emphatische Herangehen der Beteiligten an den Fall (nicht analytisch, belehrend oder bewertend);
- schützt die Teilnehmer vor zu weitgehenden Fragen und Herausforderungen;
- führt ggf. Protokoll (zur differenzierteren Bearbeitung und um wichtige Details festzuhalten).

Die Rolle des Moderators ist nicht fest mit einer Person verbunden, sondern kann wechselweise eingenommen werden. Er/sie sollte sich allerdings nur dann an den Diskussionen beteiligen, wenn die Moderationsaufgaben trotzdem routiniert erledigt werden können (Haug-Benien, S. 13, S. 17-18).

3.2 Vorgehensweise

Gruppendynamisch günstig ist eine Gruppengröße zwischen vier und acht Teilnehmern (Haug-Benien, S. 11). Aufgabe der Gruppe ist, neben der Einhaltung von Vereinbarungen und Terminen, die Schaffung einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre (Fengler, in Schlee/Mutzeck, S. 54). Die Zusammensetzung der Gruppe sowie die Häufigkeit und Ausgestaltung der Treffen sollten vorab in einem **Kontrakt** vereinbart werden. Damit wird sichergestellt, daß wirklich der Fall im Mittelpunkt steht und die Gruppe sich nicht in wiederholten Thematisierungen der Vorgehensweise verliert (Fallner/Gräßlin, S. 22).

Der Prozeß der Kollegialen Beratung sollte sich nicht nur auf die Mitteilung von sachlichen, objektivierten Darstellungen beschränken, sondern den Freiraum schaffen, persönliche **Gefühle** und **Assoziationen** mitzuteilen: Impulse, Bilder, Phantasien, eigene Erlebnisse und Erinnerungen, Querverbindungen, Anhaltspunkte, Indizien, usw. schaffen neben dem kognitiven auch einen **emotionalen Zugang** zum Fallproblem (Haug-Benien, S. 15).

Zur Unterstützung dieses Herangehens können auch andere Ausdrucksformen gefunden werden. Das Beraterteam kann sich z. B. in Form einer Statue oder Skulptur aufstellen. Solche 'analogen' Zugänge sind oft erlebnisaktivierend – durch das Ansprechen aller Sinne ermöglichen sie wirkliche "Be-Sinnung" (Haug-Benien, S. 15).

Anhang A: Ablaufschema zur Kollegialen Beratung

Zeit	Methode	Ratsuchender	Beratende Gruppe	Regeln/Stichworte
5'	Rollenverteilung			Wer bringt den Fall ein? Wer berät, wer moderiert?
5'	Vorstellung des Falls	beschreibt die Situation und formuliert eine Fragestellung	hört zu und macht sich Notizen	noch nicht nachfragen!
15'	Befragung	antwortet differenziert	interviewt den Ratsuchenden	nur Verständnis- und Informationsfragen, keine Probleminterpretationen!
10'	Hypothesen	geht aus der Runde und hört zu	berät sich: es werden Hypothesen, Vermutungen, Eindrücke geäußert	noch keine Lösungen entwickeln!
5'	Stellungnahme	kehrt zurück, ergänzt und korrigiert	hört zu und korrigiert ggf. die Aufnahme ihrer Hypothesen	keine Diskussionen!
10'	Lösungsvorschläge	geht aus der Runde, hört intensiv zu und macht sich Notizen	jeder sagt (oder schreibt auf), was er anstelle des Ratsuchendentun würde	keine Diskussionen!
10'	Entscheidung	teilt mit und begründet in der Runde, welche Hypothesen angenommen werden und welche Vorschläge er/sie umsetzen möchte	hört zu	keine Diskussionen!
5'	Austausch	äußert, wie es ihm/ihr geht	'Was nehme ich mit aus d. Gespräch?' u. persönliche Anmerkungen	Anregungen und Verbesserungsvorschläge für das Schema

Quelle: Haug-Benien, R. (1998): Kollegiale Beratung - Ein Fall nicht nur für zwei. hiba transfer, Ausgabe III-1998. heidelberger institut beruf und arbeit, hiba gmbh, S. 6

Anhang B: Vorgehensweise bei der Kollegialen Beratung

Phase	Vorgehensweise
1	Rollenverteilung und Beginn: Verständigung, wer ist Moderator/in und Ratsuchende/r und wer geht in das Beratungsteam.
2	Fall-Darstellung: Der/die Ratsuchende bringt den Fall ein, berichtet, skizziert oder präsentiert mit Medien. Die Berater/innen hören zu und machen sich Notizen. Sie fragen noch nicht nach.
3	Befragung: Das Interview des Ratsuchenden durch das Beratungsteam umfaßt nur Informations- und Verständnisfragen. Hier wird eine ausführlichere Präsentation des Falls durch den Ratsuchenden möglich. Interpretationen, Hypothesen und "Rezepte" werden unterbunden.
4	Hypothesen: Das Beratungsteam bespricht die Hypothesen zum Fall, äußert Vermutungen. Die Assoziationen umfassen Querverbindungen, Anhaltspunkte, Indizien, Bilder, aber auch eigene Erinnerungen und Gefühle. Sie sind zugelassen! Der/die Ratsuchende hört zu und macht sich Notizen.
5	Stellungnahme: Der Ratsuchende äußert sich zu den Hypothesen. Assoziationen, Bilder und Phantasien können geäußert werden, die auch einen emotionalen, nicht nur kognitiven, Zugang zum Fallproblem ermöglichen. [...] Hier können auch andere Ausdrucksformen gewählt werden, wie z. B. das Stellen in der Gruppe in Form einer Statue oder Skulptur. Die Berater/innen hören zu und korrigieren ggf. die Aufnahme ihrer Hypothesen.
6	Lösungsvorschläge: Das Beratungsteam sagt dem/der Ratsuchenden, was sie an seiner/ihrer Stelle nun täten. Sie fassen das Zusammenspiel von Beziehungen, Situationen und fachlichen Faktoren in Beurteilungs- und Lösungs-Statements zusammen. Diese können auch schriftlich auf Kärtchen geschrieben werden, so daß sie in einer Nachbereitung des Beratungsgespräches dem/der Ratsuchenden präsent sind. Der/die Ratsuchende hört in dieser Phase intensiv zu und macht sich Notizen.
7	Entscheidung: Der/die Ratsuchende teilt mit, welche Hypothesen und Lösungsvorschläge er/sie aufgreifen wird und welche verworfen werden. Er/sie beurteilt den Lösungsansatz nach dessen Angemessenheit und äußert auch, bei welchem besondere Impulse, Dynamiken und Reaktionen (auch emotional) festgestellt werden. Der/die Ratsuchende teilt mit, wie der Fall weiter bearbeitet wird. Die Berater hören zu und reflektieren still die vom Ratsuchenden akzeptierten Hypothesen, Lösungen und Begründungen dazu.
8	Austausch: Der/die Ratsuchende und das Beratungsteam sprechen darüber, wie sie sich fühlen und welche persönlichen Anmerkungen noch ausgetauscht werden sollten. Das angewandte Schema der Kollegialen Beratung wird besprochen und bewertet. Hieran kann sich ein Abschluß-Blitzlicht ebenso anschließen wie ein Feedback. Immer sollte der/die Moderatorin einen Dank an alle Beteiligten aussprechen!

Quelle: Haug-Benien, R. (1998): Kollegiale Beratung - Ein Fall nicht nur für zwei. hiba transfer, Ausgabe III-1998. heidelberger institut beruf und arbeit, S. 15

Literatur

- Fallner, H. u. Gräßlin, H.-M. (1990): Kollegiale Beratung. Eine Systematik zur Reflexion des beruflichen Alltags. Hille, Ursel Busch Fachverlag
- Grell, J. (1994): Techniken des Lehrerverhaltens. Weinheim, Beltz
- Gudjons, H., Scarbath, H., Miller, R. u. Schumacher, E.: Lebenslügen von LehrerInnen. Pädagogik, Heft 9/1999
- Gudjons, H. (1998): Didaktik zum Anfassen. Lehrer/in-Persönlichkeit und lebendiger Unterricht. Bad Heilbrunn, Klinkhardt
- Haug-Benien, R. u. Griepenburg, C.: Kollegiale Beratung - fallbezogene Kommunikation zwischen MitarbeiterInnen in der Benachteiligtenförderung. hiba Durchblick, Ausgabe 2/98, S. 27-29. heidelberger institut beruf und arbeit, hiba gmbh
- Haug-Benien, R. (1998): Kollegiale Beratung - Ein Fall nicht nur für zwei. hiba transfer, Ausgabe III-1998. heidelberger institut beruf und arbeit, hiba gmbh
- Heinze, T. (1980): Schülertaktiken. München, Urban & Schwarzenberg
- Knab, D., Buchen, S., Gosch, H. u. Beyer, A.: Arbeitsplatz Schule. Pädagogik, Heft 9/1995
- Lohmann, G. (2003): Mit Schülern klarkommen. Cornelsen Scriptor, Berlin
- Lorent, H.-P. u. Czarnecki, S. (1995): Supervision. Nachdenken über den Arbeitsplatz Schule. Pädagogik, Heft 09/1995, S. 33-34
- Nolting, H. (2002): Störungen in der Schulklasse. Ein Leitfaden zur Vorbeugung und Konfliktlösung. Weinheim, Beltz
- Pallasch, W., Mutzeck, W. u. Reimers, H. (Hrsg.) (1992): Beratung - Training - Supervision. Weinheim, Juventa
- Schlee, J. u. Mutzeck, W. (Hrsg.) (1996): Kollegiale Supervision. Modelle zur Selbsthilfe für Lehrerinnen und Lehrer. Heidelberg, Winter Universitätsverlag

Literatur-Empfehlungen

Becker, T. (2003): Effiziente Klassenführung. Schriftliche Hausarbeit gem. § 58 OVP (Theorieteil). Dortmund, Studienseminar Sek II (Berufskolleg)

URL: <http://paedagogik.homepage.t-online.de/klassenfuehrung.pdf> (Version 1.3)

Zum Thema 'Classroom Management' sehr empfehlenswert sind auch die Ausgaben 02/00 und 02/05 der Zeitschrift Die Grundschule.

Besser, R. (2002): Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. Weinheim, Beltz
Kollegiale Beratung mit ganzheitlichem Ansatz: Bei der 'Rezeptverschreibung' erfolgt die Strukturierung über eine leicht erlernbare Rollenverteilung und über die Arbeit mit Metaphern.

Kahl, R. (2004): Treibhäuser der Zukunft. Wie in Deutschland Schulen gelingen.
Archiv der Zukunft

Belastung und Überforderung als Folge einer im Grunde unergonomischen Organisation von Unterricht und Schule. Drei DVDs mit Interviews und Beispielen deutscher Reformprojekte.

Kahl, R.: Überfordert, allein gelassen, ausgebrannt. In: Geo Wissen, 2003, Heft 31, S. 52-61 sowie Spiegel Online

URL: <http://www.spiegel.de/unispiegel/schule/0,1518,240691,00.html>

Ursprung

Der Inhalt dieser Seite entstammt einer wissenschaftlichen Hausarbeit aus dem Jahr 1999 am Fachbereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Gesamthochschule Kassel.

URL: http://paedagogik.homepage.t-online.de/ko_berat.htm