



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

KOLLEGIALE BERATUNG: EIN ANSATZ ZUR PROBLEMLÖSUNG UND QUALIFIZIERUNG





HOCHSCHULE OSNABRÜCK

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

EINFÜHRUNG IN DIE KOLLEGIALE BERATUNG (GEKÜRZTER ORIGINALBEITRAG)

ECKDATEN _ KOLLEGIALE BERATUNG

ZIEL & NUTZEN KOLLEGIALER BERATUNG

METHODISCHE ASPEKTE KOLLEGIALER BERATUNG

PHASEN + INHALTE KOLLEGIALE BERATUNG

KOLLEGIALE BERATUNG IM KONTEXT DES STUDIUMS

ERGEBNISSE EINER EVALUATION DER METHODE DURCH STUDIERENDE

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 konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.“ (Tietze 2003, S. 11)

...ist ein Verfahren praxisbegleitenden Lernens und selbst-organisierter professioneller Praxisreflexion (Klawe, 2000)



Beratungsformat mit ausgeprägter
Praxis- und Lösungsorientierung (Thielsch & Brandenburg, 2012)

KOLLEGIALE BERATUNG...

... hat sich aus verschiedenen Formen und Schulen des kollegialen Austausches entwickelt (Kollegiale Supervisionen, Balint-Gruppen etc.)

Ab den 1970er Jahren verstärkter Einsatz des kollegialen Beratungsformats im schulischen Arbeitsumfeld

Ab den 1990er Jahren: Etablierung der kollegialen Beratung im Bereich von (Wirtschafts-) Organisationen sowie der Aus- und Fortbildung

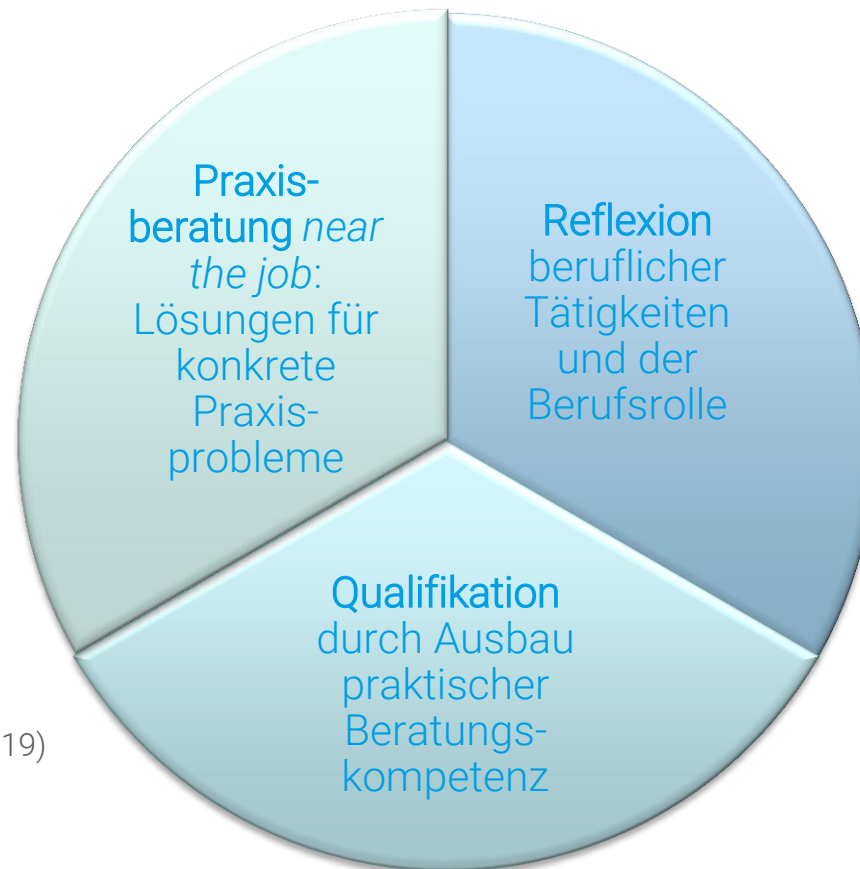
„Bezeichnungs-Wirr-Warr“ in Literatur und Angebot: „Kollegiale Supervision und Beratung“; Kollegiale Supervision“; „Intervision“; „Kooperative Beratung“, „Kollegiales Team-Coaching“

(vgl. Thielsch & Brandenburg, 2012)

KONTEXTE KOLLEGIALER BERATUNG

- soll vor Ort einsetzbar sein (vgl. Thielsch & Brandenburg, 2012)
- ohne große Vorbereitung und Infrastruktur realisierbar
 - kann offizieller Bestandteil der Arbeit
 - informell in der Pause oder über Telefonkonferenz

ZIELE KOLLEGIALER BERATUNG



(Tietze 2003, S. 19)

ZIEL UND NUTZEN

- Kooperative Lernkultur entwickeln und festigen (vgl. Schmidt, Veith & Weidner, 2010, S. 90ff)
- Reflexionsfähigkeit erhöhen und Persönlichkeitsentwicklung fördern
- Verbesserung der Teamfähigkeit; eigenes Expertentum der Teilnehmenden stärken und partizipativ einsetzen
- Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten aktivieren → Ausbau der beruflichen Handlungskompetenz
- Erwerb von Beratungskompetenz

ZIEL UND NUTZEN → INDIVIDUUM

- Reflexion und Erweiterung der Wahrnehmung hinsichtlich eigener Denkmuster, emotionaler Betroffenheit, „blinder Flecken“, Verhaltens- und Reaktionsmustern, Beziehungs- und Konfliktgestaltung, der eigenen Rolle in verschiedenen Situationen
- Entlastungsfunktion durch kollegiales Bearbeiten des Anliegens, Perspektivwechsel, Probehandeln, Identifikation der nächsten Handlungsschritte
- Austausch hinsichtlich der „best practice“ und Erfahrungen → Verbesserung der Urteilsbildung bzw. Entscheidungsqualität
- Netzerkennung und -aufbau der Gruppenmitglieder



KOLLEGIALE BERATUNG UND IHRE METHODISCHEN ASPEKTE



PHASEN DER KOLLEGIALEN BERATUNG

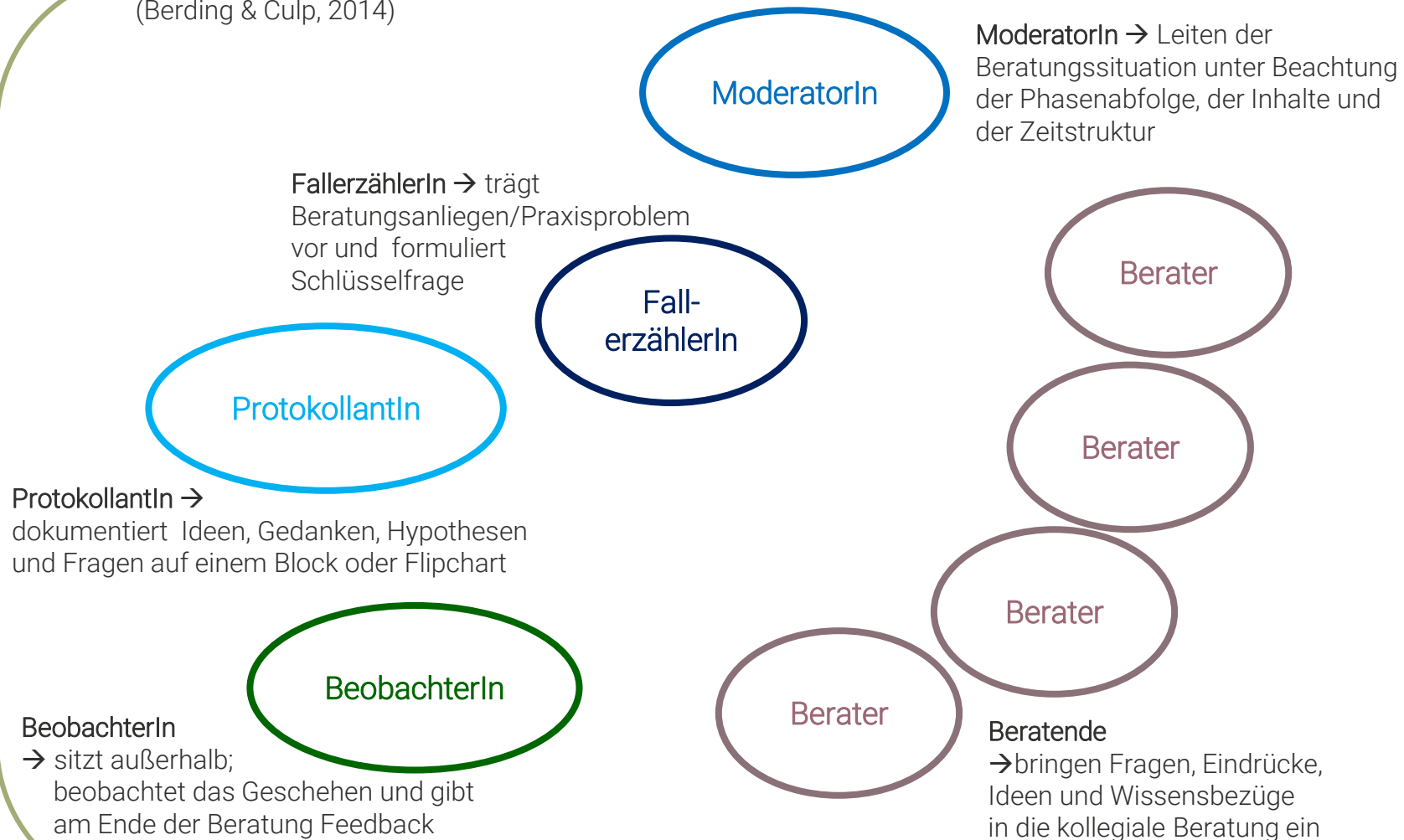


(nach Tietze, 2003)

Phase	Leitfrage	Dauer
1: Casting	Welche Fälle gibt es? Wer übernimmt welche Rolle?	5 Min.
2: Spontanbericht	Worum geht es? Wie stellt sich die Situation für FallerzählerIn dar?	5-10 Min.
3: Schlüsselfrage	Welchen Klärungswunsch hat der/die FallerzählerIn in Bezug auf die Situation?	5 Min.
4: Methodenwahl	Welche Beratungsmethode wird gewählt?	5 Min.
5: Beratung	Was geben wir dem/der FallerzählerIn in Bezug auf die Schlüsselfrage mit?	10 Min.
6: Abschluss	Was nimmt der/die FallerzählerIn aus der Kollegialen Beratung mit?	5 Min.
Gesamt		35-40 Min.

ÜBERSICHT DER ROLLEN UND AUFGABEN

(Berding & Culp, 2014)



DURCHFÜHRUNG MODALITÄTEN

5 - ≤ 10 Teilnehmende

Häufigkeit der Treffen in Abhängigkeit von der Zielsetzung und der Gruppe

- in der Ausbildung 2x pro Woche (Klemme & Siegmann, 2006)
- alle 1 - 2 Wochen (Herwig-Lempp, 2004)
- alle 2 - 3 Monate (Tietze, 2003)



CLINICAL REASONING (CR)

UND DIE KOLLEGIALE BERATUNG ALS
PRAXISBEGLEITENDES PROBLEMLÖSUNGS- UND
QUALIFIZIERUNGSSINSTRUMENT

(GEKÜRZTER ORIGINALBEITRAG)

CLINICAL REASONING (CR): ZIELE IM STUDIUM (ELP)

4. Semester

- CR = zentraler Aspekt therapeutischer Handlungskompetenz, Relevanz für die Qualität & Evidenzbasierung therapeutischer Arbeit
- Erarbeitung, wie CR-Prozesse angebahnt/geschult und überprüft/bewertet werden können

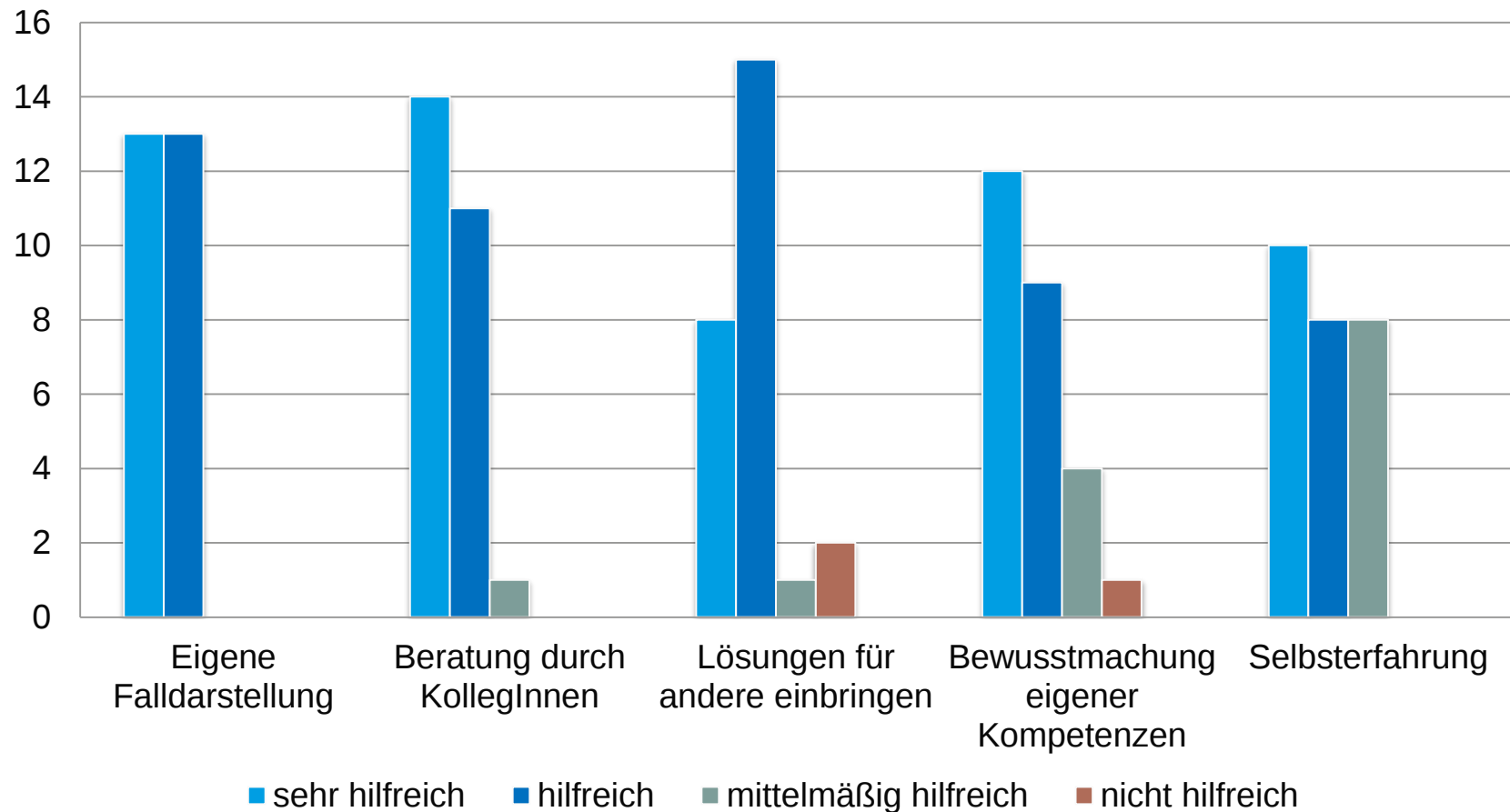
5. Semester

- Verständnis gezielter Interaktion als wichtiger (therapeutischer) Ressource
 - Nutzung relevanter Grundlagen der Gesprächsführung
 - Analyse von Interaktionen mittels theoretischen Wissens
- **Individuelle Fallstudie** i.R. des Seminars: Identifizierung besonderer Herausforderungen der Interaktion in unterschiedlichen logopädischen Kontexten

METHODE UND TEILNEHMERINNEN

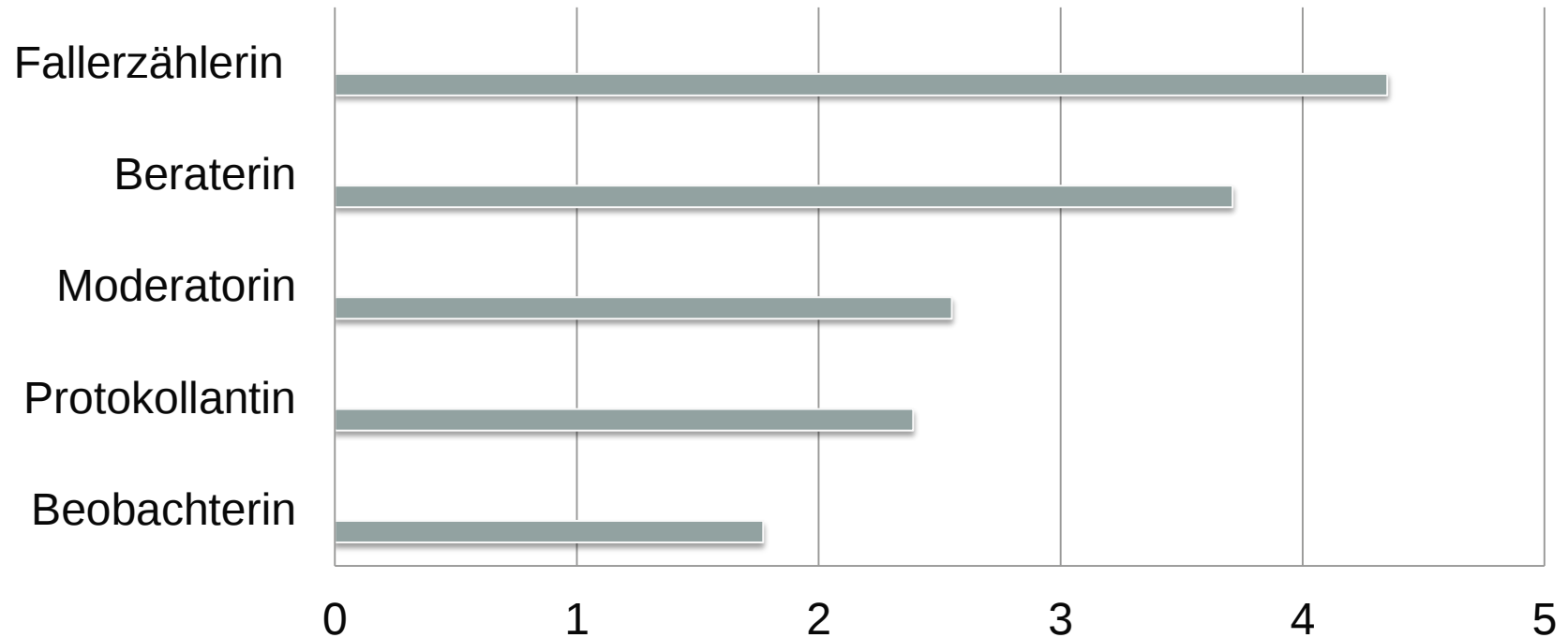
- Online-Befragung mit fünf Fragen zur Evaluation der KoBe im Rahmen der HS-Veranstaltung (basierend auf Zielen nach Tietze, 2003 und Thielsch & Brandenburg, 2012)
- Mixed Design aus geschlossenen Fragen mit Antwortvorgaben (Likert-Skalierung, Ranking) und offenen Fragen zur Kommentierung bestimmter Erfahrungen (in Stichpunkten)
- Rein deskriptive Auswertung der Antworten
- Teilnehmerinnen waren 26 Studentinnen der Logopädie im fünften Semester (Zeitraum: 2016-2017)

1. Wie hilfreich waren die folgenden Anteile der KoBe für Ihre Arbeit?

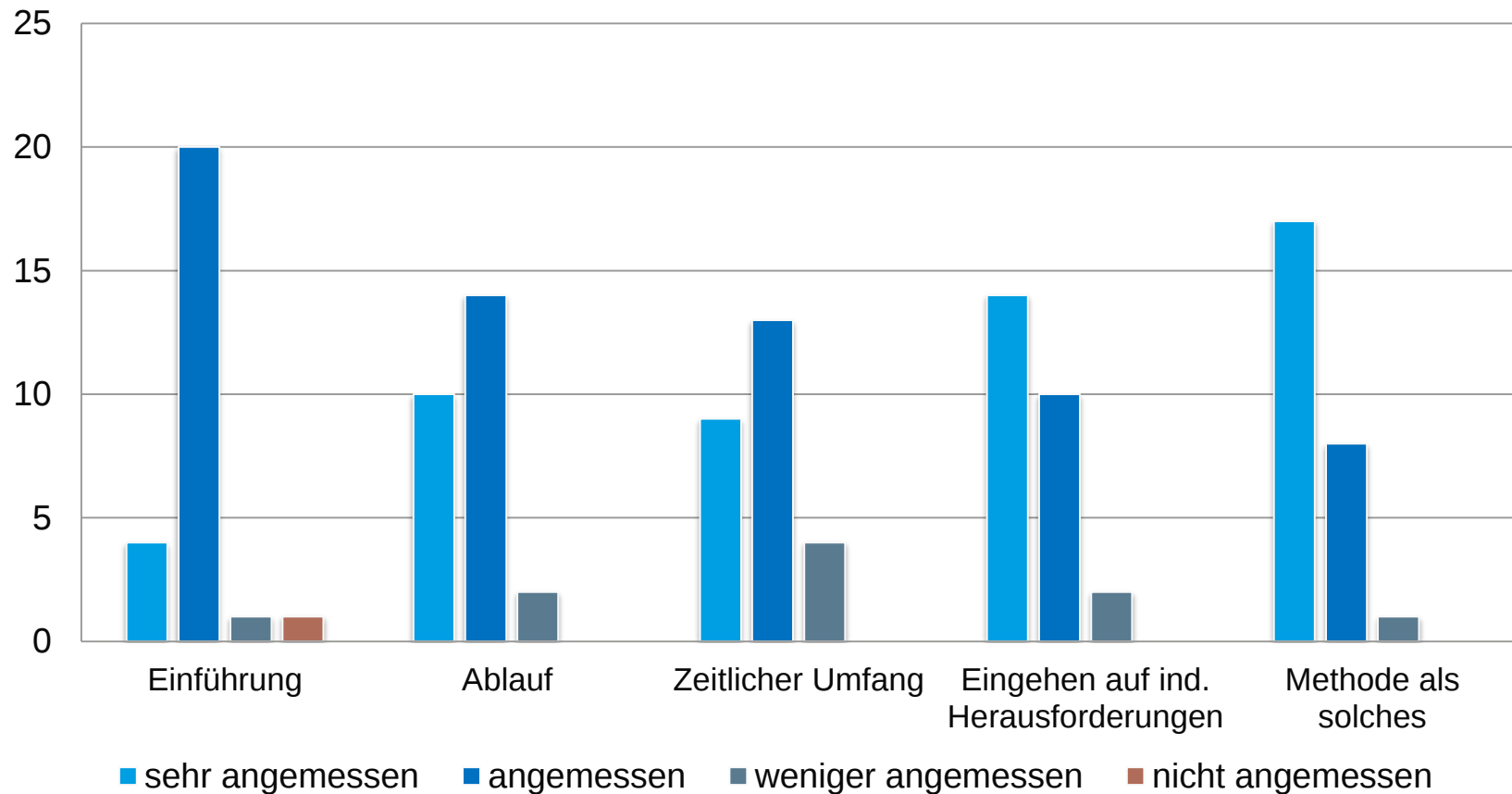




2. Welche Rolle hat Ihnen am meisten weitergeholfen? (Ranking)



3. Wie angemessen fanden Sie die Umsetzung der folgenden Elemente der KoBe im Kontext der Veranstaltung?



4. Bitte erläutern Sie, was Ihnen (nicht) gut gefallen hat (N = 23)

Mir hat gut gefallen (N = 21)

- ✓ Austausch/Unterstützung/Kollegialität u. Problemlösen (N = 9)
- ✓ Diskussionen/Ideensammlung/Sichtweisen (N = 5)
- ✓ Methode/Konzept/Struktur (N = 5)
- ✓ Empathie/Akzeptanz/gute Atmosphäre (N = 4)
„Schutzraum“
- ✓ Gewinn aus verschiedenen Beispielen ziehen (N = 3)
- ✓ Zeit für die individuelle Darstellung eines herausfordernden Falls (N = 3)
- ✓ Praxis-/Alltagsbezug
- ✓ Große Gruppe (15 Pers.) mit größerer Vielfalt an Vorschlägen
- ✓ Angebot als solches
- ✓ Vorbereitungs- und Begleitliteratur
- ✓ Selbstständige Durchführung zum Üben der Abläufe

Mir hat *nicht* gefallen (N = 14)

- Aufteilung in zwei Gruppen (N = 4):
„Ich hätte gerne alle Fälle gehört“
- Zurückhaltung der Fallerzählerin während der Beratung (N = 2): *„Wenn man schon direkt sagen möchte was hilfreich erscheint - sonst hat man viele Ideen, die eventuell eher nichts bringen“*
- Rolle der Beobachterin (N = 2)
- Unklare Angaben zur Gestaltung der Fallvorstellung wg. Arbeitsaufwand (N = 2)
- Rollenverteilung sollte reihum gehen
- Strikte Einhaltung der Phasen (offene Fragen)
- Protokollieren
- Nichts



Veränderungsvorschläge zum Ablauf der KoBe

Hiervon bitte mehr (N = 13)

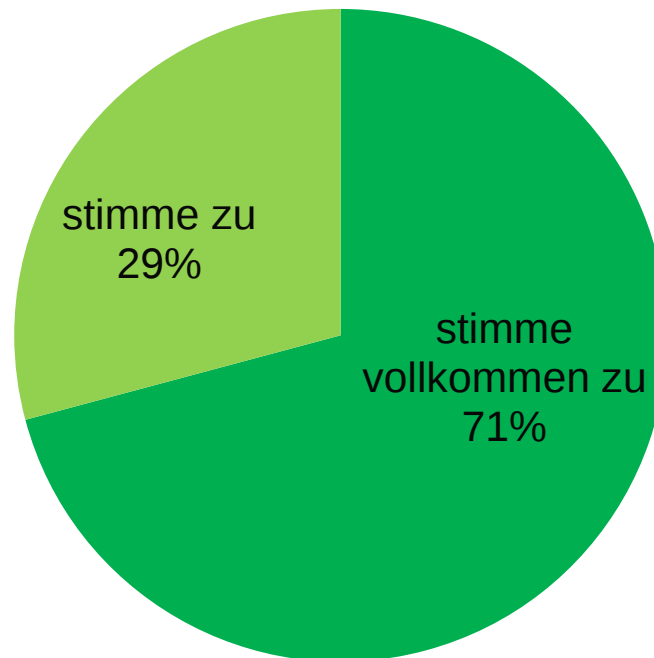
- ✓ Häufigkeit der KoBe erhöhen/mehr Zeit (N = 4)
- ✓ Beratung in großer Gruppe (15 Pers.) (N = 4)
- ✓ Follow-Up der Fallvorstellungen im Verlauf (N = 2)
- ✓ Erfahrungen teilen mit der anderen Teilgruppe
- ✓ Klarere Struktur der Fallvorstellung für alle
- ✓ Einbinden aller TN, z.B. in Form einer "Blitzrunde"

Das könnte wegfallen (N = 15)

- Rolle der Beobachterin (N = 9):
„Ich kann mir vorstellen, dass innerhalb einer Praxis (...) die Beobachtung eine wichtigere Rolle einnimmt.“
- Nichts (N = 4)
- Feedback am Ende, in der die Runde beurteilt wird
- z.T. theorielastiger Beginn



5. Die KoBe war i.R. der Veranstaltung eine sinnvolle Methode (N = 26)



FAZIT

- KoBe ist ein Verfahren praxisbegleitenden Lernens und selbst-organisierter professioneller Praxisreflexion (Klawe, 2000)
- KoBe ist ein geeignetes Instrument, i. R. des Studiums herausfordernde Situationen aus der Praxis im kollegialen Umfeld gemeinsam zu ‚bearbeiten‘
 - Übertragbarkeit der Methode auf andere Szenarios aus unterschiedlichen Studiengängen denkbar, um gemeinsam an Lösungen zu arbeiten
- Professionelle als auch persönliche Ressourcen der Studierenden werden im Rahmen der Reflexion am Alltagsbeispiel in einem partizipativen Setting aktiviert
- Mitdenken, das über die eigene berufliche/studentische Einbindung hinausgeht
 - lebenslanges Lernen
- Erarbeitete Lösungen kommen FallerzählerInnen wie auch ‚Auftraggebern‘ zugute und tragen damit zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung bei

LITERATUR – KOLLEGIALE BERATUNG

Berding, J. & Culp, C. (2014). Kollegiale Beratung im Kontext von Logopädie und Ergotherapie - Eine Hilfe zur Schulung von Clinical Reasoning-Kompetenzen und zum lebenslangen Lernen - *Et Reha* 53. Jg., 2014, Nr. 12: 17-22

Herwig-Lempp, (2004). *Ressourcenorientierte Teamarbeit: Systemische Praxis der kollegialen Beratung. Ein Lern- und Übungsbuch*. Göttingen: Vanderhoeck & Ruprecht

Klawe, W. (1995). Kollegiale Beratung – ein systematisches Verfahren für praxisbegleitendes Lernen und eine professionelle Praxisreflexion. In: Krenz (Hrsg.), *Handbuch für Erzieherinnen*, München 1995, 52. Lieferung

Klemme, B. & Siegmann, G. (2006). *Clinical Reasoning. Therapeutische Denkprozesse lernen*. Stuttgart: Georg Thieme Verlag.

Schmidt, B. , Veith, T. & Weidner, I. (2010). *Einführung in die kollegiale Beratung*. Augsburg: Carl-Auer-Verlag

Tietze, K. (2003). *Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.

Tietze, K. (2016). Kollegiale Beratung. Webseite - Zugriff via: <http://www.kollegiale-beratung.de> [10/10/16]

Thielsch, M.T. & Brandenburg, T. (Hrsg.). (2012). *Praxis der Wirtschaftspsychologie II: Themen und Fallbeispiele für Studium und Praxis*. Münster: MV Wissenschaft.



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

BEI FRAGEN ODER INTERESSE AN MEHR, ERREICHEN SIE UNS UNTER:

J.BERDING@HS-OSNABRUECK.DE

C.HAUPT@HS-OSNABRUECK.DE