

Anlässe und Ziele

- Langstreckenläufer müssen lernen mit ihrer Einsamkeit umzugehen.
Ein Berufsleben braucht etwas von der Ausdauer eines Langstreckenläufers. Ob wir dabei einsam werden, hängt von uns ab. Jede(r) kennt im Berufsleben die Phasen, in denen Resignation vorherrscht, die Ideen ausgehen, die Probleme sich häufen. Hierzu gehören auch die erfreulichen Zeiten.
- Vor Klassen, Gruppen, der Gottesdienstgemeinde und bei anderen Anlässen stehen Lehrer/ Lehrerinnen, Pfarrer/Pfarrerinnen u.a. Berufsgruppen überwiegend alleine. Auch die Vorbereitungsarbeit geschieht häufig alleine.
- Projektarbeit, Teamarbeit (z.B. in der Konfirmandenarbeit) sind Ansätze, die soziale Beziehungsfähigkeit fördern und Lernen umfassend ermöglichen.

Kollegiale Beratung geht auf diese Erfahrungen und Entwicklungen ein.

Kollegiale Beratung ...

- fördert Kollegialität
- schafft Solidarität
- verhindert Einsamkeit
- bringt Entlastung
- klärt Probleme
- stützt und fördert vorhandene Kompetenzen
- fordert und fördert den fachlichen Diskurs

Elemente des Modells

Kollegiale Beratung ist schwerpunktmäßig berufsbezogen.

Die beruflichen Alltagsprobleme der Gruppenmitglieder liefern die Themen zur Arbeit in der Gruppe.
„Themen der kollegialen Beratung können alle Interaktions-, Beziehungs-, Persönlichkeits- und Institutionsprobleme sein, die das Berufsfeld eines Teilnehmers oder einer Teilnehmerin bestimmen.“

Kollegiale Beratung geschieht in der Gruppe.

Die Gruppe ist gleichzeitig Adressatenkreis und Sozialform. Die Teilnahme an der kollegialen Beratung setzt Berufserfahrung und eine aktuelle Tätigkeit voraus. „Die Gruppe als Sozialform ermöglicht – gegenüber dem Einzelgespräch – stärkeren Rückhalt, größere Solidarität durch gemeinsame Betroffenheit und reichere methodische Möglichkeiten in der Fallbearbeitung.“

Kollegiale Beratung ist Fallbesprechung.

„Die berufsbezogenen Probleme werden nicht als ein für alle Teilnehmenden gleich formuliertes Thema bearbeitet, sondern durch das Berichten und Bearbeiten eines Falles, den ein Gruppenmitglied vorstellt.“

Jede Sitzung nimmt ihren Ausgang von der subjektiven Betroffenheit eines Mitglieds, durch eine Situation aus dem beruflichen Alltagsgeschehen, die – als Fallbericht eingebracht – Thema und Interaktion der Gruppe bestimmen.“

Zur kollegialen Beratung gehört die Selbsterfahrung.

„Gemeint ist damit einmal die persönliche Betroffenheit des Teilnehmers/der Teilnehmerin, der/die einen Fall vorträgt. Es geht also z.B. nicht um „Problemschüler an sich“, sondern um „Problemschüler für mich“. Zum anderen meint Selbsterfahrung auch die Ebene der Bearbeitung des Falles in der Gruppe, wobei der vom Berichtenden ausgelöste Gruppeninteraktionsprozess für ihn das zentrale Erfahrungsfeld sein wird. Jeder/jede lernt also auch etwas über sich selbst (bezogen auf das eingebrachte Problem) durch die Art und Weise, wie er/sie in der Gruppe und wie die übrigen Teilnehmenden mit ihm/ihr und untereinander agieren.“

Kollegiale Beratung in Gruppen soll der Bewältigung und Veränderung des Alltagslebens in einer Institution dienen. Dazu müssen psychologische, soziologische und pädagogische Ansätze in die Analyse und zur Bearbeitung aufgenommen werden. Kollegiale Beratung vermeidet daher Problemstellungen, z.B. einseitig „psychologisch“, also etwa als Resultat einer biographischen Entwicklung zu sehen. So würde man kollegiale Beratung etwa nur als individuell-persönliche Unzulänglichkeit des/der einzelnen Lehrers/-Lehrerin wahrnehmen.

„Eine Klasse z.B., die den Unterricht einer neuen Lehrerin sabotiert, die Vorschläge der Lehrerin ablehnt und mit Disziplinlosigkeit beantwortet, nimmt die „Neue“ zunächst primär als Rollenträgerin und damit auch als institutionalisierte Autorität wahr. Diese Wahrnehmung ist an Vorerfahrungen der Schüler gebunden, sie drückt eine Beziehungsdefinition aus, deren latent konflikthafter Charakter u.U. mit der bisherigen Sozialisation durch die Institution Schule zusammenhängt. Wenn nun die Lehrerin dieses Schülerverhalten nur als persönliche Kränkung und Bedrohung erlebt und ausschließlich auf dem Hintergrund ihrer persönlichkeits-spezifischen Defizite deutet („Ich kann mich eben nicht durchsetzen“), so werden damit die komplexen Bedingungebenen in der Entstehung von Konflikten, Störungen und Schwierigkeiten bedenklich reduziert.“

Heilsbronner Modell zur kollegialen Beratung

Das Heilsbronner Modell zur kollegialen Beratung ist über verschiedene Versuche in der Arbeit mit Studierenden und aus der Praxis berufstätiger Kollegen und Kolleginnen entstanden. Verschiedenste Ansätze haben letztlich zu diesem Modell geführt.

Bei einer ersten Betrachtung mag der Eindruck entstehen, dass dieser Leitfaden etwas „streng“ führt. Es werden genaue Zeitangaben gemacht, Regeln sind zu beachten und ähnliches. In der Praxis hat sich dies allerdings als Vorteil erwiesen und wurde keineswegs als Reglementierung erlebt.

Dieses Modell lebt von der Einübung. Diese schafft Vertrautheit und gibt die nötige Freiheit vom Text, der dann als sinnvolle (entlastende) Führung erlebt wird.

Durch die gemeinsame Einübung entdeckt jeder und jede eigene Spielräume für mögliche Assoziationen, Phantasien u.ä.

Es wichtig, sich an die Reihenfolge der Schritte zu halten, um nicht gleich zu Beginn "Lösungen" einzubringen, die nur vorgreifen.

Die Zeit über Lösungen nachzudenken ist bewusst an das Ende gestellt, um einer Lösung nahezukommen, die dem/der entspricht, der/die den Fall eingebracht haben.

Dazu gehört auch, dass das Erinnern eigener Beispiele („Das habe ich auch schon erlebt!“) am Ende steht, weil dies sonst eine "echte Lösung" nur verhindern würde. Wie schon eingangs gesagt, soll ja der eingebrachte Fall im Mittelpunkt stehen, so dass erst am Ende ähnliche persönliche Erfahrungen ausgesprochen werden. Diese Reihenfolge schafft eine größere Anteilnahme und Solidarität.

Eine Gruppengröße von 5 - 7 Personen ist hilfreich. Alles was in der Gruppe ausgesprochen wird, unterliegt der Verschwiegenheit, die von allen vereinbart wird.

Kollegiale Beratungsgruppen sollten sich regelmäßig treffen. Ein Abstand von 14 Tagen erleichtert das Hineinfinden. Zu Beginn können 10 Treffen vereinbart werden. Danach lassen sich evtl. weitere Termine vereinbaren. Alles Weitere lässt sich dem Modell entnehmen.

Damit kommt der eingangs erwähnte Langstreckenläufer wieder ins Bild, mit dem Versuch, die Einsamkeit zu überwinden. Allen beruflichen Langstreckenläufern und Langstreckenläuferinnen wünsche ich viel Erfolg und Spaß beim Training der kollegialen Beratung.

Gerhard Spangler, Dipl. Relpäd.,
Supervision und Organisationsentwicklung

Stand: Juli 2002

Fazit

- Kollegiale Beratung zielt auf eine differenziertere Wahrnehmung des eigenen Verhaltens, eigener und fremder Gefühle, Impulse, Reaktionen, Phantasien und der unbewussten Anteile in einer Problemsituation.
- Kollegiale Beratung will verborgene Erwartungen, Ziele, Beweggründe etc. bewusst machen.
- Eine realitätsgerechtere Einschätzung des eigenen Verhaltens und der eigenen Möglichkeiten ist Voraussetzung für die Entwicklung eines umfangreichen Verhaltensrepertoires, das einer Problemlösung in unterschiedlichen Fällen angemessen ist. (Vgl. Herbert Gudjons, Spielbuch Interaktions - Erziehung, Klinkhardt Verlag)

Fortbildung in den ersten Dienstjahren (FRED)

Gerhard Spangler

Tel. 09872 / 5 09-127
e-mail: gspangler.rpz-heilsbronn@elkb.de

Heilsbronner Modell zur kollegialen Beratung



Religionspädagogisches
Zentrum Heilsbronn

