

# **Kollegiale Fallberatung**

**Workshop beim  
BGW Forum 2017 Hamburg**

**Dipl.Päd. Manfred Weiser  
Berufsbildungswerk Mosbach-Heidelberg**

## **Struktur**

- **Persönlicher Erfahrungshintergrund**
- **Kurzbeschreibung: Was ist eine kollegiale Fallberatung**
- **Rollen**
- **Ablauf / Struktur der kollegialen Fallberatung**
- **Aufbau einer Moderatorengruppe**
- **Zusammenfassung – Grundlegendes**
- **Thesen**

## Persönlicher Erfahrungshintergrund

- **Erich Kästner-Schule: von der Mediation zur Kollegialen Fallberatung**
  - Regelmäßigkeit; eingebunden in reguläre Dienstbesprechungen
  - der externe Moderator
  
- **Berufsschule Neckargemünd**
  - hohe Kompetenzen von Lehrkräften vorhanden
  - nur punktuelle Durchführung
  
- **Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum Marienberg**
  - Einführung aufgrund der Klagen über belastende Arbeitssituationen
  - Aufbau einer Moderatorengruppe
  - Einverständnis des Kollegiums
  
- **Berufsbildungswerk Mosbach-Heidelberg**
  - auf dem Weg zur Kollegialen Fallberatung
  - Ziele / Zeit / Differenzierungen / Moderatorengruppe

## Kurzbeschreibung: Was ist eine kollegiale Fallberatung

- Kollegiale Fallberatung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe,
- in der ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem festgelegten Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird
- mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.
- Wir unterscheiden Kollegiale Fallberatung (Intervision) von Supervision.

## Kurzbeschreibung: Was ist eine kollegiale Fallberatung

### Supervision

### Kollegiale Fallberatung

#### Instrumente professioneller Selbstverständigung

Systematische, professionelle Begleitung im Berufsleben

Wechselseitige, selbstorganisierte Beratung

Anleitung durch Coach / Supervisor  
-> qualifiziert, methodisch geschult

ohne externen Supervisor,  
zwischen gleichrangigen Kollegen

Gruppen- oder Einzelsupervision

immer in einer Beratergruppe  
(die Größe der Gruppe hängt zum Teil von den zugrundeliegenden Konzepten aber auch von der Entscheidung der Teilnehmenden ab).

## Rollen

- ModeratorIn
- FallgeberIn
- BeraterInnen
- Ggfls. ProtokollantIn / ZeitwächterIn

## Rollen

### Der/die ModeratorIn

- leitet den Prozess,
- achtet auf die Einhaltung aller Beratungsregeln,
- sammelt Beiträge, Ideen und Stichwörter,
- organisiert die Rückmeldung,
- fasst ggfls. die Ergebnisse zusammen.

### Der/die Moderator/in achtet darauf,

- dass alle zu Wort kommen,
- dass die verabredete Zeit eingehalten wird,
- dass der/die Fallgeber/in besonderen Schutz genießt,
- dass niemand bedrängt oder angegriffen wird.

## Rollen

### Der/die Fallgeberin

- bringt ihren / seinen Fall ein:
  - Worum geht es? („Überschrift“ des Falls)
  - Wer war/ist beteiligt?
  - schildert die konkrete Situation
  - beschreibt auch seine Gefühlslage
  - benennt sein Anliegen an die Fallarbeit.
- hat die ganze Aufmerksamkeit der Gruppe;
- hat die Souveränität, die Äußerungen der BeraterInnen anzuerkennen oder zurückzuweisen;
- kann sich als Unterstützungsleistung eine / einen ProtokollantIn wünschen.



## Rollen

### Die BeraterInnen

- hören dem/der Fallgeber/in
- aufmerksam zu
- bilden Hypothesen, Handlungsoptionen und Lösungswege
- geben emotionales Feedback

### Die BeraterInnen achten darauf ...

- offen zu sein für das Anliegen des / der FallgeberIn;
- sich nicht wertend, vorschreibend oder drängend zu verhalten;
- die Perspektive der Fallgeberin / des Fallgebers zu übernehmen;
- den Fokus des Beratungsgesprächs nicht zu verschieben.

## Rollen

### Der / die ProtokollantIn

- ist Dienstleisterin für die / den FallgeberIn;
- schreibt die Ergebnisse und Lösungsvorschläge mit.

### Die / der ZeitwächterIn

- unterstützt (auf Wunsch) die / den ModeratorIn.

## Ablauf / Struktur der kollegialen Fallberatung

-> siehe Handout

## Aufbau einer Moderatorengruppe

### Mariaberger Erfahrungen

- Notwendigkeit verschiedene ModeratorInnen zu haben (aufgrund der Größe der Gruppe)
- Gemeinsame Einführung in die Moderationstechnik  
(2 halbe Tage)
- Organisatorische Erfordernisse (Sprecher der ModeratorInnen)
- Erfahrung der gegenseitigen Unterstützungsmöglichkeiten
- Vereinbarung des Erfahrungsaustauschs
- Wunsch nach eigener Fallberatung
- Wunsch nach Weiterentwicklung: weitere Fortbildungen  
(Themen: Umgang mit Widerstand; Killerphrasen)  
(Methode: Kollegiale Fallberatung im „slow-motion-Modus“)
- ModeratorInnen als Motor der Entwicklung

## Zusammenfassung – Grundlegendes

### Kollegiale Fallberatung

- geht davon aus, dass die Gruppe Lösungsvorschläge entwickelt durch Offenheit und Aufmerksamkeit dem zu Beratenden gegenüber vor dem Hintergrund der eigenen professionellen Erfahrungen
- geht bei der Lösung komplexer Herausforderungen davon aus, dass es nicht die eine, richtige Lösung gibt
- ist angewiesen auf Vertrauen und versteht sich als „sicherer Ort“
- sucht nach Lösungen und nicht die Bestätigung im gegenseitigen Wehklagen;
- ist dem Gedanken des Empowerment (der Selbst-Ermächtigung) verbunden;
- erkennt die Suche nach Ratschlägen als Stärke an, da sie weiß, dass nur derjenige, der sich selbst als Lernender versteht, andere zum Lernen anregen kann.

## Zusammenfassung – Grundlegendes

### Kollegiale Fallberatung

- bietet Rückhalt durch die Gruppe
- führt zur Entlastung durch MitstreiterInnen
- fördert den fachlichen Austausch
- stärkt die Vernetzung
- trägt zum Aufbau / Ausbau einer Unterstützungskultur bei
- erhöht die Professionalität in der Kommunikation

## Zusammenfassung – Grundlegendes

### Kollegiale Fallberatung

- erweitert die individuellen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsgewohnheiten und damit die individuellen Kompetenzen;
- ermöglicht konsensgestützte Maßnahmenplanungen;
- nutzt die vorhandenen Ressourcen für die Klärung emotionaler und fachlicher Fragen;
- führt vielfältige Perspektiven lösungsorientiert zusammen;
- trägt zur impliziten, gemeinsamen Konzeptbildung bei.

### Thesen

-> siehe Handout