

Aufgaben Beratung

Jens Gabler

1. Bitte lesen Sie den Studienbrief „Beratungskompetenz“ und tauschen Sie sich in Ihrer Gruppe darüber aus. Folgende Fragen können Ihnen als Orientierung dienen:

- Was verstehen Sie unter Beratung und warum ist sie in elementarpädagogischen Handlungsfeldern bedeutsam?
- Welche Erfahrungen haben Sie bislang mit Beratung in ihrer Berufspraxis gemacht? Wann und wen beraten sie bzw. wann werden Sie beraten? Um welche Themen geht es dabei? Erinnern Sie sich an positive und negative Erlebnisse? Was ist hier jeweils gut und was schlecht gelaufen?
- Welche Ziele werden mit Beratung verfolgt?
- Welche grundlegenden Schritte umfasst Beratung?
- Inwiefern unterscheiden sich die Experten- und die Prozessberatung?
- Überlegen Sie sich Anlässe und Vorzüge der beiden Beratungstypen.
- Warum glauben Sie orientiert sich Beratung in pädagogischen Tätigkeitsfeldern oft an dieser Maxime: *„So wenig Expertenberatung wie nötig, soviel Prozessberatung wie möglich“*?
- Welches Wissen bzw. welche Fähigkeiten benötigen Sie um gelingende Beratungsgespräche zu führen?

Tragen Sie Ihre Überlegungen zusammen, notieren Sie wichtige Aspekte und stellen Sie in den entsprechenden Ordner ein.

2. Die Beratungsbeziehung spielt eine entscheidende Rolle für gelingende Beratungsprozesse. Lesen Sie dazu bitte den entsprechenden Abschnitt im Studienbrief, sowie den unten aufgeführten Text. Beschreiben Sie dann bitte die zentralen Elemente der Beziehung mit eigenen Worten und stellen ihre Ausführungen in den Ordner ein.

Sanders, R. (2002). Die Beziehung zwischen Ratsuchendem und Berater. In: Sickendiek, U., Engel, F. & Nestmann, F. (Hrsg.), Das Handbuch der Beratung. (2. Auflage). S. 797-807, Tübingen: dgvt

3. *Nach Culley erfordert Beratung die Kenntnis und Umsetzung verschiedener Fertigkeiten, die sie im dritten Kapitel des unten aufgeführten Buches zur Sprache bringt.*

Bitte teilen Sie den Text untereinander auf, erklären Sie die wesentlichen Aussagen der von Ihnen gelesenen Passagen den anderen TeilnehmerInnen und fertigen eine kurze schriftliche Zusammenfassung des entsprechenden Inhalts an. Daneben sollten alle TeilnehmerInnen den Abschnitt „Beratungsmethoden“ im Studienbrief lesen.

Culley, S. (2002). Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. S.64-102, Weinheim: Beltz

4. **Bitte tragen Sie in ihrer Gruppe zusammen und notieren Sie in einem gemeinsamen Dokument möglichst konkret, welche Aspekte bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines Beratungsgesprächs hilfreich sind.**

Berücksichtigen Sie bitte Angaben aus dem Studienbrief und dem unten aufgeführten Text.

Lamberti, M.-A. & Sommerfeld, V. (2003). Strategische Personalentwicklung. S.138-140, Weinheim: Beltz

5. **Lesen Sie die Artikel „Beratung unter lösungsorientierter Perspektive“ von G. Bamberger und „Beratung von Eltern“ von N. Neuss. Bitte fassen Sie kennzeichnende Merkmale des Ansatzes zusammen, indem Sie sich an folgenden Bereichen orientieren:**

- a. Menschenbild
- b. Methoden der lösungsorientierten Beratung und ihre Wirkung
- c. Rolle der BeraterInnen im Beratungsprozess (Wie sieht die Beziehung zwischen BeraterIn und Ratsuchender aus? Welche Haltung charakterisiert sie?)

Bamberger, G. (2007). Beratung unter lösungsorientierter Perspektive. In: Sickendiek, U., Engel, F. & Nestmann, F. (Hrsg.), Das Handbuch der Beratung. (2. Auflage). S. 737-748, Tübingen: dgvt

Neuß, N. (2010). Beratung von Eltern. In: Neuß, N. (Hrsg.), Grundwissen Elementarpädagogik. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. S. 267-274, Berlin: Cornelsen

6. Auf Youtube finden Sie zwei Filme über personenzentrierte Beratung. Bitte schauen Sie sich diese an und notieren Sie die zentralen Aussagen zu folgenden Merkmalen des Ansatzes:

- a. Menschenbild
- b. Methoden der personenzentrierten Beratung und ihre Wirkung
- c. Rolle der BeraterInnen im Beratungsprozess (Wie sieht die Beziehung zwischen BeraterIn und Ratsuchender aus)

Quelle:

<http://www.youtube.com/watch?v=cDBfrcpHE5I>

<http://www.youtube.com/watch?v=wTszjhXRqzQ>

7. Bitte lesen Sie das erste Kapitel „Überblick: Einführung in das Modell integrativer Beratung“ von S. Culley und beschreiben Sie die bezeichnenden Charakteristika des Ansatzes, indem Sie auf folgende Aspekte eingehen:

- a. Menschenbild
- b. Methoden und Ablauf der integrativen Beratung und ihre Wirkung
- c. Rolle der BeraterInnen im Beratungsprozess (Wie sieht die Beziehung zwischen BeraterIn und Ratsuchender aus? Welche Haltung charakterisiert sie?)

Culley, S. (2002). Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. S.11-26, Weinheim: Beltz

8. Führen Sie in Ihrer Gruppe über die Video-Chat Funktion eine kollegiale Fallberatung durch. Bitte verteilen Sie untereinander die verschiedenen Rollen; der bzw. die FallgeberIn schildert bitte einen realen Fall. Orientieren Sie sich dabei an dem Ablauf, wie er von Bernitzke empfohlen wird. Bitte reflektieren Sie den Prozess und überlegen Sie, welche kommunikativen Verzerrungen durch die spezielle Situation des Video-Chats entstehen (können). Entspricht die erarbeitete Lösung oder das entworfene Vorgehen der tatsächlichen Lösung bzw. Vorgehensweise?

Bernitzke, F. (2009). Handbuch Teamarbeit. Grundlagen für erfolgreiches Arbeiten in Kita und Kindergarten. S. 155-163, Freiburg i.B.: Herder

9. *Eine Mitarbeiterin (Frau K.) bittet Sie als Leitung um ein Gespräch, da sie mit einem Jungen (Tim, 5 Jahre) absolut nicht zurechtkommt. Das Kind entzieht sich immer wieder, hält sich nicht an vereinbarte Regeln, ignoriert die Aufforderungen der Kollegin und scheint sie insgesamt nicht zu respektieren. Die Erzieherin fühlt sich überfordert und zweifelt an ihrem Können, denn Tim spricht auf ihre Kollegin Frau M. deutlich besser an. Zu dem vereinbarten Gespräch erscheint Frau K. recht niedergeschlagen, angespannt und überfordert. Sie trägt an Sie den Wunsch heran, ihr konkrete Hilfe zu geben.*

Wie bereiten Sie sich auf das Gespräch vor (siehe Studienbrief)? Notieren Sie ihre Überlegungen.

Führen Sie in einem Rollenspiel ein lösungsorientiertes Beratungsgespräch. Überdenken Sie dabei ihre innere Haltung, Gesprächsführung, Gesprächstechniken und formulieren Sie bitte lösungsorientierte Fragen, Komplimente und Vereinbarungen.

Tauschen Sie anschließend die Rollen und reflektieren Sie gemeinsam die beiden Gespräche.

10. *Die Eltern von Denis (6 Jahre) bitten Sie um ein Beratungsgespräch. Zwischen Tür und Angel hat seine Mutter Ihnen mitgeteilt, dass er zuletzt häufig aggressiv bzw. destruktiv ist. Er zerstört von einem Moment auf den anderen Spielzeug, reißt Seiten aus seinen Bilderbüchern und ist vermehrt in Konflikte mit anderen Kindern verwickelt. Vor einigen Tagen hat er sogar seinen kleinen Bruder (sechs Wochen) in einem unbeachteten Moment aus dem Bett der Eltern geschoben. Als der Vater daraufhin heftig mit ihm geschimpft hat, war Denis untröstlich, hat lange geweint und ließ sich kaum beruhigen. Die Eltern haben nun Angst Denis mit seinem kleinen Bruder unbeaufsichtigt zu lassen und machen sich große Vorwürfe ob sie ihn in letzter Zeit vernachlässigt haben. Sie fühlen sich schuldig etwas falsch gemacht zu haben und sind gleichzeitig ratlos, was sie anders machen können. All ihre Versuche bei Denis eine Änderung seines Verhaltens herbeizuführen, sind ins Leere gelaufen.*

Auch in der Kita beobachten Sie eine Veränderung bei Denis. Er wird nun häufiger reglementiert, entzieht sich den Aufforderungen der ErzieherInnen, wirkt gereizt und ist gehäuft in Konflikte mit anderen Kindern verwickelt, die von ihnen selbst nicht befriedigend gelöst werden können. Er findet schwierig Zugang zu anderen Kindern und versucht Kontakt über Provokationen oder Störungen herzustellen.

Wie bereiten Sie sich auf das Gespräch vor? Orientieren Sie sich hierbei bitte an den Ausführungen im Text „Das Problemgespräch“ von J. Gabler. Notieren Sie ihre Überlegungen.

Führen Sie in einem Rollenspiel ein Problemgespräch. Überdenken Sie dabei ihre innere Haltung, Gesprächsführung, Gesprächstechniken und setzen Sie bitte den im Text beschriebenen stufenweisen Problemlöseprozess um.

Tauschen Sie anschließend die Rollen und reflektieren Sie gemeinsam die beiden Gespräche.

- 11. Bitte tauschen Sie sich in Ihrer Gruppe über die eigenen Erfahrungen mit Konflikten in ihrer Einrichtung aus. Welcher Art waren die verhandelten Konflikte, welche Ursachen hatten sie, wie wurden sie bearbeitet, welche Schwierigkeiten sind dabei aufgetreten und in welcher Weise hat die Einrichtungsleitung gehandelt? Waren Sie selbst in der Rolle der Einrichtungsleitung, stellen sie ihr Verhalten dar und begründen es.**

Fertigen Sie bitte ein Mind-map auf dem Whiteboard an und lesen Sie zudem den Abschnitt „Der Umgang mit Konflikten“ im Studienbrief sowie den unten angegebenen Text.

Bernitzke, F. (2009). Handbuch Teamarbeit. Grundlagen für erfolgreiches Arbeiten in Kita und Kindergarten. Freiburg i.B.: Herder, S.197-222

- 12. Lesen Sie den unten angegebenen Text und tauschen Sie sich in Ihrer Gruppe über offene Fragen und ihre Erfahrungen als bzw. mit Leitungskräfte/n im Umgang mit Konflikten aus. Fertigen Sie dazu bitte ein Mind-map auf dem Whiteboard an, indem Sie festhalten welche Verhaltensweisen von Leitungskräften die Entstehung von Konflikten begünstigen bzw. erschweren, welche Maßnahmen der Konfliktprävention von Leitungskräften umzusetzen sind und wie sie aktiv die Lösung von Konflikten herbeiführen können.**

Erger, R. (2012). Teamarbeit und Teamentwicklung in sozialen Berufen. S.110-131 Berlin: Cornelsen

- 13. Bitte erinnern Sie sich an einen Konflikt in ihrer Einrichtung und versuchen Sie ihn nach dem Schema von Erger (2012:122f) zu diagnostizieren. Danach präsentieren Sie den Konflikt ihrer Gruppe und versuchen Sie in einem Rollenspiel die sieben Schritte der Konfliktbearbeitung durchzugehen. Dabei reicht es wenn in jeder Gruppe ein Konflikt bearbeitet wird. Wichtig ist, dass alle Gruppenmitglieder eine relevante Rolle spielen und über deren Position, Ansichten und Verhalten so weit wie möglich informiert sind.**

Erger, R. (2012). Teamarbeit und Teamentwicklung in sozialen Berufen. S.110-131 Berlin: Cornelsen

- 14. Stellen Sie sich vor, Sie sind LeiterIn einer Einrichtung. In einer der Gruppen ist eine Kollegin in den Ruhestand verabschiedet worden und eine junge, motivierte Nachwuchskraft hat ihre Stelle übernommen. Obschon die verbleibenden, sehr erfahrenen PädagogInnen bei der Auswahl ihrer neuen Kollegin beteiligt waren, zeigen sich nun in zunehmendem Maße Spannungen zwischen der „Neuen“ und den „Alten“. Verschiedene Bemerkungen und Gespräche der beteiligten Personen, aber auch von weiteren KollegInnen lassen vermuten, dass der Konflikt vor allem durch die Diskrepanz der vertretenen pädagogischen Haltung und dem entsprechenden Handeln hervorgerufen wird. Während die neue Kollegin ihre jüngst erworbenen Ausbildungsinhalte umsetzen möchte, halten die älteren KollegInnen keine Veränderungen ihrer pädagogischen Arbeit für erforderlich.*

In einer Teamsitzung eskaliert die Situation und der seit längerem schwelende Konflikt bricht deutlich hervor. Die neue Kollegin bezeichnet die älteren als konservativ, phlegmatisch und autoritär, wohingegen sie selbst als arrogant und praxisfern beschrieben wird.

Wie reagieren Sie als Leitung in der Teamsitzung? Was sagen Sie und wie verhalten Sie sich?

Wie gehen Sie darüber hinaus mit dem Konflikt um?

Verschriftlichen Sie ihre Gedanken und begründen Sie Ihr Vorgehen. Tauschen Sie sich dann mit ihren Gruppenmitgliedern über ihre jeweiligen Ideen aus.

Als nächstes spielen Sie bitte im Chat eine Konfliktmoderation bzw. –mediation durch. Hier finden Sie wichtige Hinweise:

Bernitzke, F. (2009). Handbuch Teamarbeit. Grundlagen für erfolgreiches Arbeiten in Kita und Kindergarten. S.216-219, Freiburg i.B.: Herder

Fialka, V. (2011). Handbuch Bildungs- und Sozialmanagement in Kita und Kindergarten. S.177-179, Freiburg i.B.: Herder

15. Stellen Sie sich vor, Sie sind LeiterIn einer Einrichtung. Sie bemerken, dass eine Ihrer MitarbeiterIn (Frau P.) zuletzt recht niedergeschlagen und demotiviert wirkt. Sie übernimmt keine freiwilligen Aufgaben bei der Planung des Sommerfests, redet sich aus allen weiteren Verpflichtungen heraus und Sie gewinnen den Eindruck sie mache „Dienst nach Vorschrift“. Die Kollegin in der Gruppe (Frau H.) hat sich bei Ihnen bereits in einem vertraulichen Gespräch darüber beklagt, dass sie zuletzt immer mehr Verantwortung übernehmen muss und Frau P. sich zunehmend zurückzieht und überfordert wirkt. Selbst einige Eltern haben sich bereits über das desinteressierte Auftreten von Frau P. geäußert. Sie vermuten, dass Frau P. persönliche Schwierigkeiten hat, wissen jedoch nicht genau um was es sich handelt.

Wie gehen Sie mit der Situation um? Was werden Sie unternehmen?

Wie würden Sie ein Kritikgespräch führen?

Bitte entwerfen Sie einen Leitfaden für ein Konfliktgespräch, wie er von Erger entwickelt wurde (Erger, 2012:126) und stellen ihn in den entsprechenden Ordner ein. Lesen Sie außerdem den unten aufgeführten Text.

Erger, R. (2012). Teamarbeit und Teamentwicklung in sozialen Berufen. S.124-128, Berlin: Cornelsen

16. Auf dem Elternabend der „Igel“-Gruppe beklagen sich die Eltern, dass ihre Kinder im Vergleich zur Gruppe der „Wichtel“ nur sehr selten Bastelprodukte mit nach Hause bringen und scheinbar generell weniger Angebote unterbreitet werden. Die ErzieherInnen reagieren darauf leicht verärgert und machen ihre hohe Arbeitsbelastung und den hohen Krankheitsstand dafür verantwortlich.

Pädagogische Qualität drückt sich ihrem Verständnis nach auch nicht in der Quantität von Bastelerzeugnissen aus. Der Elternabend endet für die ErzieherInnen mit dem Gefühl in ihrer Arbeit nicht anerkannt zu werden. Tatsächlich war es zuletzt nicht in der Form möglich umfangreichere Angebote zu machen, da eine Erzieherin längere Zeit krank war und sie von einer Praktikantin vertreten wurde. Zudem sind in der Gruppe viele dreijährige Kinder in der Eingewöhnungsphase, die noch gewickelt werden müssen. Obschon kein Konflikt zwischen den ErzieherInnen der beiden Gruppen offen zu Tage tritt, beobachten Sie als Leitung kleinere Kabbeleien und Sticheleien. Ein Vorwurf an die Gruppe der „Wichtel“ ist vor allem an Frau B. adressiert, die leidenschaftlich gerne bastelt und fast wöchentlich zu hause umfangreiche Vorarbeiten durchführt, die in der Einrichtung dann nur noch von den Kindern erweitert werden müssen.

Wie reagieren Sie im Hinblick auf die KollegInnen und im Hinblick auf die Eltern?

Was können Sie tun um einen potentiellen Konflikt zu verhindern?

Führen Sie in ihrer Gruppe im Rollenspiel ein Konfliktgespräch durch, bei dem Sie sich an den sieben Schritten der Konfliktbearbeitung nach Erger orientieren. Verschriftlichen Sie bitte die Ergebnisse jedes Schrittes und stellen sie in den entsprechenden Ordner.

Erger, R. (2012). Teamarbeit und Teamentwicklung in sozialen Berufen. S.110-131 Berlin: Cornelsen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION