

Kollegiale Unterrichtsberatung

www.fo-net.de

LAB 500

1. Zielsetzung und Leitidee

Bereits 1983 formulierte R. Tausch (in: Wege zu uns Selbst, Reinbek 1983, S. 273): „Die Förderung des persönlichen Lernens ist notwendig für persönliches und fachliches Lernen der Schüler.“ Tausch geht von einem Lehrer aus, für den

- „einführendes Hören der seelischen Wirklichkeit des Schülers durch den Lehrer
- achtungsvolles Sorgen des Lehrers für den Schüler
- Echtsein-Realsein des Lehrers, ohne Fassade sein“ (ebenda, S. 279)

maßgeblich sind. Für Tausch sind in der Lehrerbildung [Empathie](#), [Akzeptanz](#) und [Kongruenz](#) unverzichtbar. Das so verstandene kollegiale Gespräch über eigenen Unterricht ist grundsätzlich symmetrisch. Prüfungen usw., die mit einer Benotung / Beurteilung enden, sind grundsätzlich asymmetrisch. Kollegiale Unterrichtsberatung verzichtet auf Beurteilung, sie ist vielmehr mit Beurteilung unvereinbar. Umgekehrt lassen sich Prüfungsgespräche über Unterricht dagegen durchaus mit Empathie, Akzeptanz und Kongruenz führen.

2. Inhaltliche Grundsätze der kollegialen Unterrichtsberatung

- Die Beratung muss strukturiert erfolgen.
- Der / die Berater muss / müssen sich kooperativ auf die Problematik von der schildernden Lehrkraft beziehen.
- Beratung gelingt nur mit Empathie und unbedingtem Vertrauensschutz.
- Die Bombardierung mit allgemeinen und belehrenden Ratschlägen, negative Kritik und ungefragte Lösungen werden negativ sanktioniert.

3. Organisatorische Umsetzung der kollegialen Unterrichtsberatung

Im Rahmen von 60 Minuten wird an jedem Seminartag nach der Unterrichtsbesprechung bedarfsorientiert ein unterrichtliches Vorhaben eines Teilnehmers geschildert :

- Externe Teilnehmer sind nicht zugelassen und Stillschweigen über den Beratungsgegenstand ist zwingend.
- Ein aktuelles Unterrichtsvorhaben wird mit einer konkreten Frage- / Problemstellung geschildert. Er schildert zunächst die gewählte Situation und Handlung, verteilt / zeigt evtl. Arbeitsmaterialien. Die Teilnehmer konkretisieren Ihre Wahrnehmungen durch Nachfragen (Aspekte: 1. direkte, persönliche Ansprache, 2. Anteilnahme zeigen, aktives Zuhören, 3. Nachfragen nach Gedanken des Berichterstatters). Der Berichterstatter konkretisiert seine Zielsetzung
- Der Berater initiiert die möglichen Ressourcen und Lösungswege.
- Die Lösungswege werden erkundet und die Umsetzungsmöglichkeiten werden erwogen.
- Zum Abschluss klärt der Berater den Grad der Übereinstimmung in der Seminargruppe und erfragt die die Gefühle des Berichterstatters.

4. Die Rolle des Beraters¹ im Beratungsgespräch

Der Berater bittet den Berichterstatter darum, Kompetenzen im Rahmen des Geschilderten hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten als Lehrkraft zu nennen, an denen er aktuell arbeiten möchte, die in dem Beratungsgespräch analysiert, verändert und gelöst werden sollen:

4.1. Analyse in drei Schritten

4.1.1. Der Berater bittet den Berichterstatter, die Gründe für sein Handeln zu nennen (Psycho-Logik des subjektiven Handelns).

4.1.2. Der Berater bittet den Berichterstatter, sich in die Schüler zu versetzen und die schwierige Situation aus Schülersicht zu schildern (evtl. Stuhlwechsel).

4.1.3. Berichterstatter, LiV und Berater suchen gemeinsam nach Mustern und Zusammenhängen.

4.2. Zielbestimmung

4.2.1. Auf der Grundlage von 4.1.3. bestimmt der Berichterstatter das Handlungsziel. Der Berater unterstützt diesen Schritt. Das Ergebnis wird ggf. schriftlich festgehalten.

4.3. Zielbestimmung

4.3.1. Der Berater bittet den Berichterstatter, eine dem Beratungsgegenstand ähnliche Handlungssituation zu nennen und zu schildern. Er fragt nach, wie er diese Schwierigkeit gelöst hat.

4.3.2. Anschließend schreiben alle Gruppenmitglieder – jeder für sich - Lösungsideen auf.

4.3.3. Anhand von drei Kriterien (++, +, -) wählt der Berichterstatter Lösungsvorschläge aus. Die Entscheidung liegt allein beim Berichterstatter.

4.4. Vorbereitung der Umsetzung der des ausgewählten Lösungsvorschlages

Der Lösungsvorschlag wird auf die konkrete Unterrichtssituation übertragen und durch Handlungsoptionen gesichert. Mögliche Störungen („Giftpfeile“) und Sicherungen („Schutzschilde“) werden thematisiert.

4.5. Abschluss der Beratung

Verlauf:

- Der Berater fasst das Ergebnis zusammen.
- Der Berichterstatter nennt sein Ergebnis (Ziel, Lösung, Handlungsweg)
- Berichterstatter und LiV geben Rückmeldung.
- Die Beratung wird beendet und Vertraulichkeit wird bestätigt.

¹ Das kann der Studienleiter sein, aber die Rolle kann auf Vorschlag auch von anderen Gruppenmitgliedern wahrgenommen werden. Der Berichterstatter schlägt ggf. vor.