



Mit Team und Methode: Kollegiale Fallberatung für Studium und Schulpraxis

Arbeitspapier zum Selbststudium
Ausgabe 2020

Liebe Lehramtsstudierende,

dieses Arbeitspapier zum Selbststudium soll Ihnen die Methode der Kollegialen Fallberatung näherbringen und Sie dabei unterstützen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu entfalten. Es soll Ihnen auch als Anregung dienen, sich über einen längeren Zeitraum mit dieser Methode und ihrem Potenzial für Ihr Studium und Ihre spätere Tätigkeit im Lehramt zu beschäftigen.

Im Folgenden finden Sie den Nutzen, das Konzept sowie die Methodenbausteine der Kollegialen Fallberatung kompakt beschrieben. Insbesondere haben wir uns bemüht, das Material so zu gestalten, dass Sie damit **die Methode in der Praxis direkt selbst anwenden können** – sowohl in Ihrem Studium als auch in Ihrer späteren Berufspraxis als Lehrkraft.

Das Arbeitspapier soll zudem als unterstützende Ergänzung zu einem in jedem Studium notwendigen Austausch mit Ihren Lehrenden und Kommiliton*innen dienen.

Wir wünschen Ihnen dabei viel Freude und Erfolg.

Ihr Team der Geschäftsstelle des Didaktischen Zentrums

INHALT		SEITE
1	Kollegiale Fallberatung – warum und wozu	4
2	Konzept einer kollegialen Fallberatung	5
	• Was ist Kollegiale (Fall)Beratung?	5
	• Rollen in der kollegialen Beratung	5
	• Was ist ein (geeigneter) Fall?	6
	• Beispiele für Fälle	8
	• Voraussetzungen, damit kollegiale Beratung gelingt	9
3	Ablauf einer kollegialen Fallberatung	10
	Methodenbausteine für die Kollegiale Fallberatung	12
4	Meine Fallberatung (Vorlage)	13
5	Literatur und Quellen	14
6	Impressum	16

1

Kollegiale Fallberatung – warum und wozu

„LehrerInnen waren und bleiben immer Einzelkämpfer.“ So manche Lehrkraft würde dieser Aussage ohne Zögern zustimmen. Kann jedoch an dieser “Tatsache“ etwas geändert werden?

Auf jeden Fall! Vor allem im Studium ist der Ort, um einen „Kulturwandel“ einzuleiten. In diesem Workshop wollen wir dazu einen Beitrag leisten, der bedeutsamer ist, als er scheint. Das **Ziel des Workshops** ist es nämlich, gegenseitige Unterstützung in studentischen Gruppen durch kollegiale Fallberatung zu initiieren – also eine Form der Unterstützung, die unabhängig von universitären Einrichtungen und Personen durch Studierende jederzeit und an jedem Ort selbst durchgeführt werden kann.

Die **kollegiale Fallberatung** ist eine Form der Beratung unter Gleichgestellten (KollegInnen bzw. KommilitonInnen). Sie besteht aus einem strukturierten Beratungsgespräch, in dem sich zu beruflichen Fragen und Problemstellungen beraten wird und für ein konkretes Problem bzw. einen konkreten Fall gemeinsam Lösungen entwickelt werden. Fälle können z. B. Konflikte oder herausfordernde Situationen mit SchülerInnen, Eltern, KollegInnen und Schulleitungen sein. Der Prozess der Beratung folgt dabei vorgegebenen Phasen und wird moderiert.

Einerseits führen wir **im Workshop** mehrere Fallberatungen durch. Vielleicht haben Sie in Ihrem Schulpraktikum Situationen erlebt, die Sie als verunsichernd oder ausweglos erlebt haben. Sie sind herzlich eingeladen, diese als Fall in den Workshop einzubringen. Andererseits erhalten Sie Materialien, um die kollegiale Fallberatung mit KommilitonInnen und zukünftigen KollegInnen eigenständig durchführen zu können.

Der **Nutzen der kollegialen Fallberatung** besteht darin, Lösungswege zu erkennen sowie konkrete Schritte zu entwickeln und zugleich eine kooperative Haltung einzunehmen, die Ihnen selbst im Studium und Vorbereitungsdienst wie auch zukünftigen KollegInnen im Berufsalltag von Nutzen sein wird.

2

Konzept einer kollegialen Fallberatung

Was ist Kollegiale (Fall)Beratung?

- „Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem festen Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.“ (Tietze 2015: 11)
- ist ein strukturiertes Beratungsgespräch unter KollegInnen
- folgt einem vorgegebenen Ablauf mit verteilten Rollen
- findet in Gruppen von 4-10 Personen statt
- bezieht sich auf berufliche Problemstellungen
- hat die gemeinsame Erarbeitung von Lösungen, die Reflexion der eigenen beruflichen Tätigkeit sowie den Ausbau professioneller Beratungskompetenzen zum Ziel

Rollen in der kollegialen Beratung¹

- „Alle Rollen der kollegialen Beratung wechseln je Fallberatung, es gibt keine festen Rollenverteilungen unter den Teilnehmern. Es gibt keinen Berater oder Experten von außen, der in die Gruppe kommt. Das macht das Kollegiale an der kollegialen Beratung aus.“
- **Moderator:**
 - moderiert die Phasen der kollegialen Beratung, ist zuständig für Einhaltung des Schemas durch die Teilnehmenden, rahmt eine Sitzung durch Einstieg und Ausstieg
 - unterstützt in der Phase der Situationsschilderung ggf. den Fall Erzähler durch klärende Fragen bei der Formulierung einer Fragestellung
 - achtet auf Autonomie des Fall Erzählers und respektvollen Umgang
 - Wenn er sich selbst und die Gruppe im Umgang mit dem Schema als sicher ansieht, kann er sich auch an der Beratung beteiligen → dabei sollte sichergestellt sein, dass die Gruppe seine Meinung als gleichberechtigt (kollegial) auffasst und nicht als “bessere“ oder “richtigere“ Aussage.
 - kann durch besonders polarisierende Hypothesen oder Lösungsvorschläge die Kreativität der Berater unterstützen → Hypothesen und Lösungen müssen nicht der eigenen Meinung entsprechen!

¹ URL: <http://www.kollegiale-beratung.de/Ebene1/methode.html>; vgl. Löw 2018: 1-5

- **Fallerzähler:**

- Der Fallzähler stellt der Runde eine aktuelle Praxissituation bzw. einen Fall vor. Er schildert seine Perspektive und gibt wichtige Informationen, die zum Verständnis der Situation bzw. des Falls beitragen. Er formuliert eine Schlüsselfrage, die sein aktuelles Anliegen widerspiegelt.
- auch Emotionen verbalisieren → Der Grad der Öffnung beim Erzählen bleibt dem Fallzähler überlassen, aber je größer die Öffnung, desto konkreter und hilfreicher kann die Beratung ausfallen.

- **Berater:**

- lassen sich durch den Moderator anleiten
- hören dem Fallzähler aufmerksam zu, stellen ggf. Verständnisfragen
- bringen in der Beratungsphase ihre Perspektiven und Ideen ein

- **Protokollant**

- schreibt Perspektiven und Ideen mit
- ist zugleich Berater

Was ist ein (geeigneter) Fall?²

- „Unter einem Fall wird in der Literatur zu Supervision und kollegialer Beratung heute allgemeiner ein konkreter Ausschnitt aus der beruflichen Praxis – eine Episode, ein Ereignis, eine Situation, eine Interaktion, ein Problem – verstanden, der für eine Person subjektiv bedeutsam und in gewisser Hinsicht noch nicht abgeschlossen erscheint: ‚Ein Fall: ein Geschehen wird auffällig, merkwürdig, hebt sich von Normalität, Durchschnitt, Gewohnheit ab. Alltägliches, Selbstverständliches, Bewältigtes, Wiederkehrendes ist zunächst selten fallverdächtig.‘ (Thimm, 1997, S. 86). Fälle handeln demnach von Ausnahmen im beruflichen Kontext, bei denen Verläufe oder Ergebnisse nicht erwartungsgemäß eintreten und bei denen die Diskrepanz zwischen Erwartungen und Erleben psychologisch bedeutend nachwirkt, z. B. in Form von Enttäuschung, kreisenden Gedanken oder Beanspruchung.“ (Tietze 2010: 67)
- Ein Fall kann ein konkretes berufliches Handlungsproblem im pädagogischen Kontext sein.
- Der Fallzähler war oder ist aktiv handelnd (nicht nur Beobachter) und verspürt den Wunsch und die Bereitschaft, gemeinsam mit einer Gruppe erneut über den Fall nachzudenken und sich hinsichtlich (alternativer) Handlungsmöglichkeiten beraten zu lassen.
- Der Fall bezieht sich auf eine konkrete soziale Situation mit einem oder mehreren konkreten Interaktionspartnern.
- Die Interaktionspartner und das Problemfeld liegen außerhalb der Beratungsgruppe. Außer dem Fallgeber ist niemand aus der Gruppe direkt in den Fall involviert.

² vgl. Löw 2018: 2-4; Tietze 2015: 30 ff.; URL: <http://www.kollegiale-beratung.de/index.html>

<i>geeignet</i>	<i>ungeeignet bzw. weniger geeignet</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Aktueller Fall: <ul style="list-style-type: none"> — Der Fall ist noch nicht abgeschlossen, es existiert noch keine Lösung, sondern Handlungsbedarf. — Der Fallzähler wird noch einmal in die konkrete Fallsituation zurückkehren und kann im Anschluss an die Beratung die für ihn passende Lösung wählen und umsetzen. • Vergangener Fall: <ul style="list-style-type: none"> — Der Fallzähler wird nicht mehr in die konkrete Fallsituation zurückkehren. — Der Fallzähler hat sich in seinem konkreten Fall bereits für eine Handlung bzw. einen Lösungsansatz entschieden, aber der Fall beschäftigt ihn noch. Gerade nicht zufriedenstellende Lösungsansätze eignen sich für eine Beratung. Fragen an den Fall sind nach wie vor offen und eine Reflexion dieser Fragen sind erwünscht. 	<ul style="list-style-type: none"> • bevorstehende berufliche Situationen • verunsichernde Beobachtungen bei einer Hospitation • private Themen • heikle Fälle, die besser mit anderen Beratungsformen wie z.B. Einzelcoaching bearbeitet werden sollten • fiktive Fälle oder Fälle, die nur vom Hörensagen bekannt sind • Fälle/Probleme, von denen alle Teilnehmer gleichermaßen betroffen sind → Berater und Moderation könnten ihre Rollen nicht mit dem nötigen Abstand zum Problem ausfüllen • wenn Konflikte oder Spannungen zwischen den Teilnehmern der Beratungsgruppe bestehen

Fälle von Lehramtsstudierenden können sein:

- Problematische Erfahrungen in Ihrem Unterricht
- Konflikte mit SchülerInnen, Eltern, MentorInnen oder KollegInnen oder der Schulleitung
- Situationen, bei denen Sie sich nicht sicher sind, ob Sie richtig gehandelt haben (als Lehrkraft bzw. Praktikant/in)
- alle weiteren Erfahrungen, die Sie im Nachhinein gedanklich weiterbeschäftigen oder die Unzufriedenheit nach sich ziehen

Beispiele für Fälle³

- **Konflikte mit SchülerInnen:** „Ich gerate mit einer Schülerin regelmäßig in Konflikte, wenn es darum geht Arbeitsaufträge im Unterricht zu erledigen. Was kann ich tun, um diese Situation zu ändern?“
- **Probleme zwischen SchülerInnen:** „Ich beobachte, dass eine meiner Schülerinnen von den anderen Kindern in der Klasse ausgegrenzt und gehänselt wird. Welche Möglichkeiten habe ich, dagegen anzugehen?“
- **Probleme mit KollegInnen:** „Einer meiner Kollegen arbeitet in letzter Zeit sehr unzuverlässig und hält sich nicht an Absprachen. Wie kann ich darüber mit ihm ins Gespräch kommen?“
- **Schwierigkeiten mit Eltern:** „Die Eltern eines Schülers haben sich in einem Elterngespräch über die Aufgaben in meiner Klassenarbeit beschwert, da sie ihrer Meinung nach zu schwer gewesen seien, und meine Kompetenz als Lehrkraft in Frage gestellt. Wie kann ich mich verhalten?“
- **Umgang mit veränderten Verhaltensweisen von SchülerInnen oder KollegInnen:** „Ich beobachte, dass sich einer meiner Schüler in letzter Zeit kaum noch am Unterricht beteiligt. Was kann ich tun, um ihn wieder mehr in den Unterricht einzubeziehen?“
- **Bewältigung neuer Aufgaben:** „Ich übernehme im kommenden Schuljahr eine Intensivklasse mit 15 minderjährigen Flüchtlingen. Wie kann ich mich möglichst gut auf die neue Aufgabe vorbereiten?“
- **Schwierigkeiten bzgl. der eigenen Arbeitsweise:** „Ich habe endlich eine Planstelle an meiner Schule bekommen. Eigentlich ist das auch genau die Stelle, die zu mir passt. Trotzdem schaffe ich es nicht, alle meine Aufgaben gemäß meinen eigenen Ansprüchen zu erledigen, was mich unzufrieden macht. Wie kann ich meine Arbeitsorganisation befriedigender gestalten?“
- Wie kann ich die Schülerin Julia dazu bringen, dem Unterricht aufmerksam zu folgen und nicht mehr desinteressiert Bildchen zu malen?
- Was kann ich tun, damit der Schüler Paul seine Sitznachbarn Finn und Rieke nicht vom Unterrichtsgeschehen ablenkt und so Unruhe während des Unterrichts stiftet?
- Wie kann ich mich verhalten, wenn der Schüler Tarek mir unter Tränen schildert, dass er in der Pause geschlagen wurde?
- Wie kann ich Gruppenarbeit in der Klasse 8a umsetzen, obwohl es große Antipathien unter den Schülerinnen und Schülern gibt?
- Wie schaffe ich es, die schüchterne und ausgegrenzte Schülerin Marie in die Klassengemeinschaft zu integrieren?
- Wie kann ich reagieren, wenn die Schülerin Johanna unaufgefordert aufsteht, um aus dem Fenster zu schauen?

³ Löw 2018: 3; Bennewitz/Daneshmand 2010: 66

Voraussetzungen, damit kollegiale Beratung gelingt⁴

- **Vertrauen und Vertraulichkeit:**
 - TeilnehmerInnen, die sich vertrauen, können offener miteinander sprechen.
 - Verschwiegenheit über fallbezogene Inhalte und Beiträge der Berater nach außen hin ist unerlässlich.
- **Offenheit**, die sich äußert in
 - *Unterstützung*: Hilfsbereitschaft, einander bei der Reflexion und Bewältigung beruflicher Fälle zu unterstützen → Beteiligung aller ist essentiell!
 - *Wertschätzung*: Wechselseitige Wertschätzung fördert Offenheit; Personen und Handlungen werden nicht bewertet.
- **stets klären**: Soll der Fall bearbeitet werden ...
 - aus Sicht eines Studierenden (ggf. Praktikumsbezug beachten)?
 - aus Sicht als zukünftige Lehrkraft?

⁴ vgl. URL: <http://www.kollegiale-beratung.de/Ebene2/voraus.html>

3

Ablauf einer kollegialen Fallberatung [orientiert an Tietze, 2015] (Dauer: 45-75 min)

	<p><i>Benötigte Materialien</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart + Flipchart-Papier • Flipchart-Stifte (3 Farben, z. B. schwarz, grün, rot) • DIN A4-Papier und Schreibstifte
<p>1</p>	<p>Casting</p>	<p>Rollen besetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moderator (leitet die Besetzung der Rolle des Fallers an) • Fallerszähler • Berater • Protokollant
<p>2</p>	<p>Situations-schilderung (ca. 10-15 min)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fall erzählen: Der Fallerszähler berichtet über eine Situation aus seinem beruflichen Alltag, die ihn beschäftigt und wozu er neue Perspektiven und Lösungsideen sucht. • Schlüsselfrage formulieren („Welche Frage möchte ich klären?“): <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Schlüsselfrage soll umreißen, was sich der Fallerszähler als Ziel der kollegialen Beratung wünscht. ○ Die Frage muss eine offene Frage sein (keine Ja- und Nein-Antworten möglich) und darf keine Hypothese enthalten. ○ Die Frage muss konkret an eine Situation gebunden sein und sollte keine verallgemeinernden Elemente enthalten (daher Ich-Aussagen machen). ○ Die zu klärende Frage wird aufgeschrieben (auf ein Flipchart oder auf ein in die Mitte des Beraterkreises zu legendes A4-Blatt). • Schlüsselfrage (er-)finden: Wenn der Fallerszähler nach seiner Situationsschilderung sich nicht in der Lage sieht, eine Schlüsselfrage zu formulieren, dann kann gemeinsam eine Schlüsselfrage er-/gefunden werden. Die Berater überlegen, was die Schlüsselfrage des Fallerszählers sein könnte. Hier kommt es nicht darauf an, eine “richtige“ Schlüsselfrage zu finden, sondern vielmehr darauf, dem Fallerszähler viele unterschiedliche Schlüsselfragen anzubieten, aus denen er eine für sich passende auswählen kann. • Der Moderator kann bei Bedarf den Fallerszähler durch klärendes und fokussierendes Fragen beim Erzählen sowie beim Formulieren der Schlüsselfrage unterstützen.

3	Verständnis- sicherung (ca. 5-10 min)	<ul style="list-style-type: none"> • ggf. Verständnisfragen stellen: Diese Phase gibt den Beratern die Möglichkeit, Informations- und Verständnisfragen zu stellen. Ziel ist es, den Fall/die Situation zu verstehen. Es werden noch keine Lösungsansätze gesammelt. • ggf. Schlüsselfrage erneut stellen („Hat sich die Frage verändert?“): die zu klärende Frage anpassen bzw. erneut aufschreiben
4	Beratung (ca. 15-25 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Der Fallgeber sitzt etwas außerhalb des Beraterkreises, hört aufmerksam zu und schreibt bei Bedarf mit. • Die Berater bearbeiten die Schlüsselfrage in drei Schritten: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Resonanzrunde:</i> „Welche Schlagworte, Gefühle und Bilder löst die Situation bei mir aus?“ Es geht hier nicht um eine Ideensammlung oder Ratschläge an den Fall Erzähler, sondern nur um Gefühle und Gedanken als Reaktion oder Resonanz auf die Situationsschilderung. 2. <i>Perspektivwechsel:</i> Wie könnte die Sichtweise der anderen Beteiligten sein? („Anstelle der anderen Beteiligten würde ich ...“) 3. <i>Sammeln von Lösungsansätzen:</i> „Was würde ich anstelle des Fall Erzählers tun?“ Die Lösungsansätze werden für alle sichtbar als Brainstorming am Flipchart gesammelt. Der Fokus bei der Lösungssuche liegt darauf, was der Fall Erzähler tun könnte, nicht darauf, was andere tun könnten. Die Lösungsideen werden weder ausdiskutiert noch bewertet. Ziel ist es, eine große Vielfalt an Handlungsschritten zu bekommen, nicht einzelne Ideen an dieser Stelle zu vertiefen. Der Fall Erzähler schweigt und hört zu. <p><i>Regeln:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>Jede Idee ist erlaubt!</i> — <i>Andere Ideen können aufgegriffen und weiterentwickelt werden!</i> — <i>Keine Kritik oder Killerphrasen!</i> — <i>Quantität vor Qualität!</i>
5	Abschluss (ca. 5-10 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Die Moderation bittet den Fall Erzähler, eine Rückmeldung zu den einzelnen Lösungsideen zu geben. • Mit farbigen Stiften kennzeichnet der Fall Erzähler die Lösungsideen, die er hilfreich findet und welche nicht, und bedankt sich bei den Beratern für die Unterstützung. • Die Moderation dankt allen Beteiligten und beendet die kollegiale Beratung.
6	– optional – Planung (ca. 10-15 min)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>In dieser Phase kommen Berater und Fall Erzähler miteinander ins Gespräch und sprechen über mögliche Handlungsoptionen oder planen konkret die zukünftige Situation. Die Moderation leitet auch diesen Teil der Sitzung. Hier können Rollenspiele eine gute Möglichkeit sein, um z. B. ein Gespräch zu simulieren.</i>

Methodenbausteine für die Kollegiale Fallberatung⁵

Methodenbaustein	Ziel	Beratungsfokus	Leitfrage
Brainstorming	Lösungsideen für den Fallgeber sammeln	lösungsorientiert	Was könnte man in einer solchen Situation alles tun?
Kopfstand-Brainstorming*	Ideen in die Gegenrichtung der Schlüsselfrage produzieren	lösungsorientiert	Wie könnte der Fallgeber die Situation verschlimmern?
Gute Ratschläge**	Empfehlungen für den weiteren Lösungsweg zusammentragen	lösungsorientiert	Welche Ratschläge habe ich für den Fallgeber?
Actstorming	verschiedene Verhaltens- oder Formulierungsvorschläge in wörtlicher Rede geben	lösungsorientiert	Welche Verhaltens- oder Formulierungsvorschläge habe ich für den Fallgeber?
Erfolgsmeldung	Faktoren beschreiben, die zum Erfolg führten	lösungsorientiert	Wie hat der Fallerzähler seinen Erfolg wohl erreicht?
Sammeln von Lösungsansätzen	Lösungsansätze finden	lösungsorientiert	Was würde ich anstelle des Fallerzählers tun?
Ein erster kleiner Schritt	den Anfang für einen Lösungsweg finden	lösungsorientiert und strukturierend	Was könnte der nächste kleine Schritt für den Fallgeber sein?
Zwei wichtige Informationen	Informationen der Fallschilderung neu gewichten	strukturierend	Was sind für mich die beiden wichtigsten Informationen?
Schlüsselfrage (er-)finden	Schlüsselfrage für den Fallerzähler finden	strukturierend und die Perspektive verändernd	Was könnte die Schlüsselfrage des Fallgebers (noch) sein?
Perspektivwechsel	den eigenen Blickwinkel verändern und neue Sichtweisen einnehmen	Perspektive verändernd	Wie könnte die Sichtweise der anderen Beteiligten sein? („Anstelle der anderen Beteiligten würde ich ...“)
Resonanzrunde	Feedback in Bezug auf die Spontanerzählung geben	Anteil nehmend	Was löst die Fallerzählung bei mir an inneren Reaktionen aus?
Sharing	Bezug zu eigenen ähnlichen Erlebnissen herstellen	Anteil nehmend	An welche eigene Erfahrung erinnert mich die Fallerzählung?
Kurze Kommentare	Stellungnahmen zum Geschehen abgeben	Anteil nehmend und lösungsorientiert	Was ist mir an dem Inhalt o. der Art der Fallerzählung aufgefallen?

* *Kopfstand-Brainstorming*: Die Schlüsselfrage des Fallerzählers wird “auf den Kopf gestellt” und damit in ihr inhaltliches Gegenteil verkehrt. Die Berater sammeln Ideen dazu, wie der Fallerzähler genau das Gegenteil dessen erreichen könnte, was er eigentlich beabsichtigt.

** *Gute Ratschläge*: dem Fallerzähler sowohl ernstgemeinte als auch wilde Ratschläge erteilen. Die Berater müssen ihre Ratschläge formelhaft einleiten mit „Ich gebe dir den Ratschlag, dass ...“, „Ich empfehle dir, ...“, „An deiner Stelle würde ich ...“ oder „Mein Tipp an dich: ...“. Durch diese Formeln wird unterstrichen, dass es sich nicht um versteckte Empfehlungen handelt und der Fallerzähler behält das Recht, Ratschläge abzulehnen oder anzunehmen.

⁵ Löw 2018: 7; hier ergänzt um Ausführungen auf <http://www.kollegiale-beratung.de/index.html> sowie ergänzt um Ausführungen von Fedor Stern, 2019

4

Meine Fallberatung

Fallbeschreibung,
Schlüsselfrage:

Erhaltene Beratung (Perspektiven, Ideen, Fragen, Anregungen):

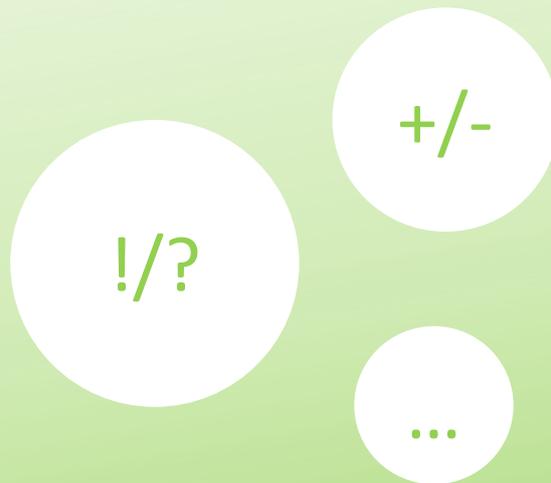
Meine Gedanken, Ideen, Fragen dazu:

Verwendete Quellen und Literatur

- Bennewitz, Hedda; Daneshmand, Nasim (2010). Kollegiale Fallberatung - wie geht das? In: Friedrich Jahresheft, Bd. XXVIII, Lehrerarbeit Lehrer sein. Seelze: Friedrich Verlag. 65-67.
- Löw, Mara (2018). Moderatorenhandbuch „Peer to Peer - Kollegiale Fallberatung“. Technische Universität Darmstadt, Zentrum für Lehrerbildung. Unveröffentlichtes Dokument.
- Schmid, Bernd; Veith, Thorsten; Weidner, Ingeborg (2013). Einführung in die kollegiale Beratung. 2., unveränd. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer.
- Tietze, Kim-Oliver (2010). Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung: Theoretische Entwürfe und empirische Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tietze, Kim-Oliver (2015). Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln. 7. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- URL: <http://www.kollegiale-beratung.de/index.html> (Zugriff: 26.10.2018)
- URL: <https://www.uni-muenster.de/EW/studium/praktika/kfb/fallberatung.html> (Zugriff: 26.10.2018)

Literaturempfehlungen zur kollegialen Beratung und anderen Beratungsformen

- Brinkmann, Ralf D. (2002). Intervision. Ein Trainings- und Methodenbuch für die kollegiale Beratung. Heidelberg: Sauer.
- Häfele, Walter (Hrsg.) (2007). OE-Prozesse initiieren und gestalten. Ein Handbuch für Führungskräfte, Berater/innen und Projektleiter/innen. Bern: Haupt Verlag.
- Lippmann, Eric (2013). Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. Berlin: Springer.
- Lippmann, Eric (2013). Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Berlin: Springer.
- Mutzeck, Wolfgang (2008). Kooperative Beratung. Grundlagen und Methoden der Beratung und Supervision im Berufsalltag. Weinheim: Beltz.
- Schlee, Jörg (2012). Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe; ein Arbeitsbuch. 3. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schulz von Thun, Friedemann (2006). Praxisberatung in Gruppen. Erlebnisaktivierende Methoden mit 20 Fallbeispielen. Weinheim: Beltz.



Wir freuen uns übrigens über Ihr
Feedback zu diesem Arbeitspapier.

Schreiben Sie uns gerne
eine Nachricht an
kompetenzentwicklung-diz@uol.de.

Das vorliegende Material entstammt dem Workshop „Mit Team und Methode: Kollegiale Fallberatung für Studium und Schulpraxis“, der 2018 im Rahmen des Projekts „Kompetenzentwicklung selbst gestalten – Zusatzangebote für Lehramtsstudierende“ in der Geschäftsstelle des Didaktischen Zentrums der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg entwickelt wurde.

Referent: Fedor Stern

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Zentrum für Lehrkräftebildung – Didaktisches Zentrum (DiZ)

Uhlhornsweg 84

26129 Oldenburg

Website: <https://uol.de/diz/>

Projekt-Website: <https://uol.de/diz/zusatzangebote/>

Ausgabe 2020, Oktober 2020