

ANLEITUNG ZUR MODERATION EINER KOLLEGIALEN BERATUNG:

I. Einsatz der Methode

Kollegiale Beratung ist ein hoch strukturiertes Verfahren, das hilft, Lösungen in selbstangeführten Gruppen zu finden, deren Teilnehmer aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Hierarchiestufen kommen. Die Beratung eignet sich für alle Themen, zu denen unterschiedliche Erfahrungshintergründe in der Gruppe vorhanden sind. Alle Mitwirkenden können Anregungen und Handlungsmöglichkeiten für ähnlich gelagerte Probleme erhalten. Die Dauer einer Kollegialen Beratungsrunde beträgt ca. 30 bis max. 45 Minuten.

Die kollegiale Beratung bietet besondere Vorteile:

- Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer beteiligen sich aktiv.
- Die kollegiale Beratung ist lösungs- und handlungsorientiert.
- Sie bietet die Möglichkeit zur Selbststeuerung ohne externe Moderation.
- Es gibt eine klare Aufgaben- und Rollenverteilung.
- Die Beratung erfolgt nach einem festen Ablauf mit einer aufeinander aufbauenden Schrittfolge.
- Die Vorgehensweise der kollegialen Beratung ist transparent.

II. Rollen während der Kollegialen Beratungsrunde

- Fallgeber: Eine Person aus der Gruppe bringt ein Problem oder eine Situation (einen Fall) ein, zu der sie sich Unterstützung von der Gruppe wünscht.
- Moderator: Eine Person aus der Gruppe moderiert. Sie achtet darauf, dass die Schritte eingehalten werden.
- Berater: Die anderen Gruppenmitglieder beraten den Fallgeber in Bezug auf den eingebrachten Fall.
- Protokollant: Der Protokollant (eine Person aus der Beratergruppe) hält in Stichworten die Ergebnisse der Beratung fest.
- Zeitnehmer: Der Zeitnehmer achtet auf die Dauer der einzelnen Phasen und gibt rechtzeitig Hinweise, wenn ein Wechsel von einer Phase zur nächsten ansteht.

III. Regeln für die Kollegiale Beratung

- Die Moderation wird von allen in der Gruppe anerkannt.
- Der Fallgeber steht mit seinem Fall im Mittelpunkt (nicht die Erfahrungen der Berater).
- Die Vertraulichkeit der besprochenen Themen ist gewährleistet.
- Wertschätzung: Die BeraterInnen zeigen sich wertschätzend gegenüber der Fallgeberin/dem Fallgeber und gegenüber den anderen BeraterInnen.
- Vielfalt: Es geht darum, der Fallgeberin/dem Fallgeber möglichst unterschiedliche Perspektiven anzubieten. Die BeraterInnen achten darauf, dass ihre Beiträge Abwechslung erhalten.
- Prägnanz: So kurz wie möglich – so lange wie nötig. Ein Gedanke pro formuliertem Beitrag reicht aus.

IV. Phasen der Kollegialen Beratung

Phase	Dauer	Was passiert?	Was ist das Ergebnis?	Wer trägt was dazu bei?
1. Casting	2 min.	Die Rollen werden besetzt: Moderator, Fallgeber, BeraterInnen, Protokollant.	Fallgeber und Moderator nehmen ihre Rollen ein.	Der Moderator wird gesucht, Teilnehmer benennen ihr Thema kurz, ein Fallgeber wird ausgewählt.
2. Spontan-Erzählung	5 min.	Der Fallgeber gibt Informationen zu seinem Thema.	Alle Teilnehmer haben den Fall in groben Zügen verstanden.	Der Fallgeber berichtet und wird dabei vom Moderator begleitet. Die Berater hören nur zu und dürfen im Anschluss pro Person eine Rückfrage (zu Inhalt und Verständnis) stellen.
3. Schlüssel-Frage	2 min.	Eine Schlüsselfrage wird gesucht.	Alle Teilnehmer haben die Schlüsselfrage des Fallgebers verstanden.	Der Fallgeber formuliert eine Schlüsselfrage und wird dabei vom Moderator unterstützt. Die Berater hören nur zu.
(Optional: Schlüssel-Frage)	5 min.	Die Schlüsselfrage wird präzisiert.	Falls die Schlüsselfrage nicht verstanden wurde oder als nicht die „richtige“ gesehen wird, kann eine Problemanalyse eingebaut werden.	Der Moderator unterstützt mit einer Problemanalyse (bspw. Mind-Map); was für Probleme haben wir gehört? Der Fallgeber kann dann die Schlüsselfrage nochmals neu formulieren.
4. Methodenwahl	3 min.	Eine Beratungsmethode wird aus dem Pool (s.u.) gewählt.	Die Methode zur Bearbeitung der Schlüsselfrage steht fest.	Der Moderator leitet die Auswahl einer Methode an, der Fallgeber und die übrigen Teilnehmer machen Vorschläge.
5. Beratung	15-20 min.	Die Berater geben ihre Ideen und Vorschläge im Stil des ausgewählten Beratungsmoduls.	Der Fallgeber hat Ideen und Anregungen gemäß der Methode erhalten.	Die Berater formulieren ihre Beiträge passend zur Methode, der Moderator achtet auf ausgeglichene Redebeiträge aller Berater, ein Protokollant notiert die Beiträge mit.

6. Abschluss	5 min.	Der Fallgeber resümiert die Beiträge der Berater.	Die Kollegiale Beratung ist abgeschlossen.	Der Fallgeber berichtet, welche Anregungen für ihn wertvoll waren.
---------------------	--------	---	--	--

© 2002-2012 Dr. Kim-Oliver Tietze, Hamburg, info@kollegiale-beratung.de mit Ergänzung

V. Methoden für Phase 5: Beratung

Methode	Ziel	Leitfrage	Technik
Brainstorming / Ideen sammeln	Lösungsideen für den Fallgeber sammeln	Was könnte man in einer solchen Situation alles tun?	<ul style="list-style-type: none"> - Jede Idee ist erlaubt - Andere Ideen können aufgegriffen und weiterentwickelt werden - Keine Kritik oder Killerphrasen - Quantität vor Qualität
Kopfstand-Brainstorming	Ideen in die Gegenrichtung der Schlüsselfrage produzieren	Wie könnte der Fallgeber die Situation verschlimmern?	Beispiel: Statt zur Schlüsselfrage "Wie kann ich Mitarbeiter Schulze dazu bewegen, gezielter an seinen Aufgaben zu arbeiten?" wird eine Ideensammlung zur Schlüsselfrage durchgeführt: "Wie kann ich Mitarbeiter Schulze darin unterstützen, sich noch weniger seinen eigentlichen Aufgaben zu widmen?".
Gute Ratschläge	Empfehlungen für den weiteren Lösungsweg zusammentragen	Welche Ratschläge habe ich für den Fallgeber?	Bei dieser Methode geht es ausdrücklich darum, dem Fallerzähler sowohl ernstgemeinte als auch wilde Ratschläge zu erteilen.
Kurzkommentare / Resonanzrunde	Stellungnahmen zum Geschehen abgeben	Was ist mir an dem Inhalt oder der Art der Fallerzählung aufgefallen?	In der Resonanzrunde äußern die BeraterInnen, was sie selber empfunden haben und was in ihnen gedanklich vorging, als sie dem Spontanbericht des Fallerzählers zuhörten. Es geht hier nicht um eine Ideensammlung oder Ratschläge an den Fallerzähler, sondern nur um Gefühle und Gedanken als Reaktion oder Resonanz auf den Spontanbericht.
Actstorming	Verschiedene Verhaltens- oder Formulierungsvorschläge werden in	Wie würde ich als Berater/in in der Situation des Fallgebers formulieren?	Es wird ein kleines Szenario aufgebaut, das dem eines Rollenspiels ähnelt: ein Stuhl für die Ideenproduktion und ein weiterer Stuhl gegenüber für die Person, der etwas mitgeteilt werden soll. Der letztere Stuhl bleibt allerdings

	wörtlicher Rede gegeben.		leer, er dient nur als Orientierungspunkt für die Ansprache der Ideengeber. Nacheinander setzen sich die Ideengeber auf den Stuhl des Protagonisten und nennen ihre Formulierungsvorschläge in Wortwahl und Tonfall, so dass der Fall Erzähler sich die Beispiele anhören kann.
--	--------------------------	--	---

© 2002-2012 Dr. Kim-Oliver Tietze, Hamburg, info@kollegiale-beratung.de mit Ergänzung

Quelle:

Angepasst von der Akademie für Ehrenamtlichkeit (<http://www.ehrenamt.de/>) nach Tietze, Kim-Oliver (2003): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln.