

4. Veranstaltung (16.09.02)

Ablaufplan: s. Anlage
Teilnehmer: 20

Zeit	Ablauf		
09:40	<p>(1) Begrüßung (Barsch) Zu Beginn soll der Schwerpunkt „Beratung“ vertieft werden. Dann wird das Thema „Kommunikation - Feedback - Gesprächstechniken“ behandelt.</p>		
09:45	<p>(2) Beratung und/oder Beurteilung ...? (Barsch)</p> <p>(2.1) Einleitende Thesen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beraten bedeutet Fragen aufzuwerfen und Denkipulse zu geben und nicht fertige Antworten zu liefern. ▪ Beratung im Vorbereitungsdienst ist eine Gratwanderung zwischen Helfen-wollen und Bewerten-müssen. ▪ Beratung im Vorbereitungsdienst vollzieht sich im Spannungsverhältnis Seminar – Schule, repräsentiert im Verhältnis Fachleiter – Mentor . ▪ Fachleiter neigen dazu, viele „gute Ratschläge“ zu erteilen ohne zu spüren, dass der Lehr-amsanwärter dabei die Orientierung verliert. ▪ Lehramtsanwärter kommen mit Kritik, klaren Wertungen und konkreten Hinweisen besser zurecht als mit einer relativ offenen Beratung. ▪ Beratende Unterrichtsbesuche stellen im Ausbildungsprozess und für den Referendar wichtige Lernsituationen dar. <p>→ Echte Beratung hat eine gewisse Schutzfunktion für den LAA, während falsch verstandene Beratung den LAA entmündigt. → Der FL hat eine Vorbildfunktion für den LAA.</p> <p>(2.2) Ein Beratungsmodell:</p> <div style="text-align: center;"> <p><i>Rahmenbedingungen</i></p> <hr/> <p><i>Theoretische Konzepte</i></p> <hr/> <pre> graph TD B[Berater 1] --> BS[Beratungssituation 4] BS --> R[Ratsuchender 2] BS --> P[Problem 3] R --> BS P --> BS </pre> </div> <p>(1) Prozess- / Sozial- / Sachkompetenz (2) Beratungsfähigkeit / Problembewusstheit / Freiwilligkeit ... (3) Entscheidungsunsicherheit / päd.-psych. und/oder didaktisches Handlungsfeld (4) kurzfristig, situativ / Raum und Zeit</p> <p>(2.3) Was heißt Beratung?</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p><i>Beratung meint nicht ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ungefragt Ratschläge geben - sofort Lösungen parat haben - die Probleme des anderen zu den </td> <td style="vertical-align: top; padding-left: 20px;"> <p><i>Beratung meint aber ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hilfe zur Selbsthilfe geben - Maßnahmen zur Ich-Stärkung des Ratsuchenden ergreifen </td> </tr> </table>	<p><i>Beratung meint nicht ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ungefragt Ratschläge geben - sofort Lösungen parat haben - die Probleme des anderen zu den 	<p><i>Beratung meint aber ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hilfe zur Selbsthilfe geben - Maßnahmen zur Ich-Stärkung des Ratsuchenden ergreifen
<p><i>Beratung meint nicht ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ungefragt Ratschläge geben - sofort Lösungen parat haben - die Probleme des anderen zu den 	<p><i>Beratung meint aber ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hilfe zur Selbsthilfe geben - Maßnahmen zur Ich-Stärkung des Ratsuchenden ergreifen 		

	<p>eigenen machen - den anderen überzeugen - unbedingt die Führung übernehmen</p> <p>- Entscheidungshilfen anbieten - Selbstentscheidung fördern - Probleme aus der Sicht des Ratsuchenden betrachten</p>
<p>10:05</p> <p>10:20</p>	<p>(2.4) „Checkliste“ für Beratungsgespräche</p> <p>1. <i>Raum und Zeit:</i> emotionale Distanz, separat (gesondertes Zimmer, persönliches Gespräch), ohne Termindruck</p> <p>2. <i>Atmosphäre:</i> angenehm, störungsfrei</p> <p>3. <i>Eröffnung:</i> auflockernd, motivierend, positiv ... / "small-talk"</p> <p>4. <i>Verlauf/Strategie/Stil:</i> - <u>Form:</u> frei (Stellungnahme, Selbstkritik ...) / gebunden (Chronologie, Rekonstruktion, Soll-Ist-Vergleich, zentrale Aspekte, ...) - <u>orientiert an:</u> Person des Ratsuchenden / Prozess der Problemlösung / vereinbarten Schwerpunkten / Fragen des Ratsuchenden ... - <u>Stil:</u> beschreibend / problematisierend / kritisierend / appellierend, einfühlsam</p> <p>5. <i>Abschluss:</i> Zusammenfassung / Wertung (!?) / Alternativen / Orientierungen, Vereinbarungen, Festlegungen → Verbindlichkeit herstellen</p> <p>6. <i>„Rituale“:</i> z. B. „Mrs. Potters questions“: 1. What have you done? 2. Which things are you satisfied with? 3. Which problems have you seen? 4. Do you need any help?</p> <p>(2.5) Beispiel</p> <p>Vorgelegt und erläutert wurde der Bericht eines FL über ein Beratungsgespräch zu einer Deutschstunde. In der nachfolgenden intensiven Diskussion wurden folgende Gesichtspunkte behandelt:</p> <p>- <i>Verhältnis LAA - Mentor - Schulleiter - FL:</i> Der Mentor steckt zu Beginn der Ausbildung oft mit dem LAA gegenüber dem FL „unter einer Decke“ oder fühlt sich in der Person des LAA in seinem Unterrichtsstil in Frage gestellt. Der FL wird vom Mentor als Person „von außen“ empfunden. Oft liegen unterschiedliche Bilder vom „Lernen“ bei FL und Mentor vor. Empfehlung: Anfangs getrennte Gespräche von FL mit LAA und Mentor! Analog empfinden Schulleiter oft die Aktivitäten des FL als Infiltration der Schule mit neuen Methoden mit dem Ziel der Schulerneuerung.</p> <p>- <i>Frontalunterricht:</i> Schüler wollen „erfolgreich“ lernen, deshalb ziehen sie Unterricht vor, der sie auf die Leistungskontrollen gut vorbereitet. Deshalb können Schüler Frontalunterricht durchaus als „guten Unterricht“ empfinden. Die positive Wirkung anderer Unterrichtsformen müssen sie erst selbst erfahren können.</p>
<p>10:55</p>	<p><i>Pause</i></p>
<p>11:20</p>	<p>(3) Kommunikation - Feedback - Gesprächstechniken (Scheika)</p> <p>(3.1) Kommunikation</p> <p>1. <i>Kommunikationsmodell nach Watzlawick</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es ist nicht möglich, nicht zu kommunizieren. ▪ Jede Kommunikation ist digital und analog / verbal und nonverbal. ▪ Jede Nachricht ist das Machwerk des Empfängers. ▪ Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt <p>2. <i>Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun</i> Jede Nachricht enthält vier Aspekte (4-Ohren-Modell):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Sachaspekt:</u> Worüber ich informiere. ▪ <u>Beziehungsaspekt:</u> Was ich von dir halte und wie wir zueinander stehen.

11:30

- Selbstoffenbarung: Was ich von mir selbst kundgebe.
 - Appell: Wozu ich dich veranlassen möchte.
- Als Problem in der Kommunikation erweist sich, dass meist nicht alle vier Aspekte einer Nachricht erfasst / erkannt werden.
Deshalb: Vierseitig Hören - vierseitig Reden!

In zwei Übungen

- Interpretation von Zeichnungen zu Gesprächssituationen,
 - Interpretation von Aussagen aus Beratungsgesprächen
- sollten die Tn. die vier Aspekte erkennen. Dabei wurde erfahren, dass, wenn Situationsbeschreibung, Tonfall und Mimik fehlen, die Intentionen des „Senders“ nicht nachvollziehbar sind.

Als *Kommunikationsblocker* wirken

- Du-Botschaften,
 - Missachtung des Selbstwertgefühls des Partners.
- „Hilfsversuche“, die das Gegenteil bewirken und zu Kommunikationssperren führen können s.

Anlage 1

Typische *Killerphrasen* sind z. B. auch:

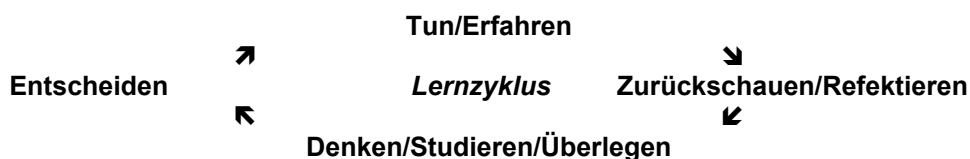
- Daraus wird nie etwas!
- Dazu ist die Zeit noch nicht reif!
- Ja, aber
- Das haben wir alles schon versucht!
- Es weiß doch jeder, dass ...
- Das geht nicht, weil...
- Sie übersehen aber, dass ...
- Was kommt letztlich dabei raus?

Als *Kommunikationsbrücken* wirken dagegen z. B.:

- sich selbst wahrnehmen,
- sich selbst mitteilen (Ich-Botschaften),
- Wahrnehmung, Wirkung und Interpretation trennen,
- Übertragungen erkennen,
- Emotionen zulassen,
- Botschaften übersetzen,
- Rückmeldung (= Feedback) geben.

(3.2) Feedback

Im Lernzyklus nach Kolb spielt die Rückkopplung eine entscheidende Rolle:



Feedback kann sein:

- allgemein / spezifiziert
- positiv / negativ
- neutral
- Primär (= unmittelbar) / sekundär (= überlegt)

12:10

In der Gruppenbearbeitung eines Arbeitsblattes wurden von den Tn. Regeln für ein erfolgreiches Feedback den „Sendern“ und den „Empfängern“ zugeordnet:

Regeln für den „Sender“:

1. Prüfen Sie die Bereitschaft des anderen, ein Feedback zu bekommen.
2. Achten Sie auf die Angemessenheit Ihrer Äußerungen! Ist das Feedback für den anderen und den Gesprächsverlauf hilfreich und bedeutsam?
3. Seien Sie spontan, indem Sie sich nur auf aktuelles und nicht auf längst vergangenes Verhalten beziehen!
4. Äußern Sie sich möglichst konkret, beschreiben Sie Ihre Wahrnehmungen und verzichten

	<p>Sie auf Ausschmückungen oder Deutungen!</p> <p>5. Klären Sie die Motive für Ihr Feedback, äußern Sie Ihre eigenen Gefühle und Ihre Betroffenheit! Prüfen Sie zuvor die eigene Urteilsfähigkeit.</p> <p>6. Kontrollieren Sie, ob das Feedback richtig verstanden wird! Achten Sie auf die Reaktion des anderen und lassen Sie ihn seinerseits reflektieren!</p> <p><i>Regeln für den „Empfänger“:</i></p> <p>1. Erbitten Sie selbst ein „Feedback“, um herauszufinden wie Ihr Verhalten auf andere wirkt!</p> <p>2. Sagen Sie konkret, welche Informationen Sie haben wollen! Lassen Sie sich Ihr Verhalten so genau wie möglich beschreiben!</p> <p>3. Vermeiden Sie sich zu verteidigen oder Ihr Verhalten zu begründen!</p> <p>4. Fragen Sie nach, wenn etwas unklar für Sie ist!</p> <p>5. Versuchen Sie zu erfassen, was der andere mit seinem Feedback ausdrücken will!</p> <p>Wiederholen Sie das Gesagte mit eigenen Worten!</p> <p>6. Teilen Sie dem anderen mit, wie Sie die Äußerungen aufgenommen haben – egal, ob Sie sich ärgern oder freuen!</p>
12:30	<i>Mittagspause</i>
13:20	(3.3) Gesprächstechniken s. Anlage 2
13:30	<p>In individueller Bearbeitung eines Arbeitsblattes suchten die Tn. für vorgegebene Gesprächsausschnitte Vorschläge für Fragen zum Aktiven Zuhören.</p> <p>In der anschließenden Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, wo in der Ausbildung der Lehrerstudenten/LAA systematische Kenntnisse zur Kommunikation vermittelt werden. Offensichtlich muss in einem zu entwickelnden Kerncurriculum für die 1. und 2. Phase dieser Aspekt berücksichtigt werden.</p>
14:05	<p>(3.4) Simulation eines Beratungsgesprächs</p> <p>Die Tn. bildeten 4 Gruppen („LAA“, „FL“, „Mentoren“, „Beobachter“), die entsprechend ihrer Rolle ein Unterrichtsbeispiel (Geschichte, 10. Klasse, LAA) in der Videoaufnahme beobachteten.</p>
14:25	Anschließend berieten die Gruppen die Rolle ihres Vertreters in der vorgesehenen Simulation eines Beratungsgesprächs.
14:45	<p>In dem Beratungsgespräch („LAA“: <i>Ahrens</i>, „FL“: <i>Bohn</i>, „Mentorin“: <i>Nowotny</i>) ergab sich in Fortschreibung des Unterrichtsbeispiels folgende Situation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der LAA trat sehr selbstbewusst und selbstsicher auf und fand sich sehr gut. - Die Mentorin unterstützte den LAA gegenüber der FL. - Die FL konnte kein konstruktives Beratungsgespräch erreichen. <p>Der Abbruch des Beratungsgesprächs führte zu intensiven Diskussionen mit dem Ergebnis:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vor der Diskussion auf der Sachebene muss die Beziehungsebene geklärt sein. ▪ Ein Beratungsgespräch kann im ungünstigen Fall in Konfliktbewältigung umschlagen.
15:40	<p>(4) Organisatorisches</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die 5. Veranstaltung findet am 30.09.02 ab 09:30 in Jena (Philosophenweg 26) statt. - Ein modifizierter Fragebogen zur „Veranstaltungskritik“ wurde von den Teilnehmern ausgefüllt.
16:00	<i>Abschluss</i>