

Mögliche Kriterien zur Gestaltung beratungsorientierter Nachbesprechungen/Reflexionsgespräche

<p>1. Einen gesprächsförderlichen Rahmen schaffen</p>
<p>1.1 Günstige Rahmenbedingungen schaffen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachbesprechung möglichst zeitnah nach der Durchführung einplanen • Einen realistischen Zeitrahmen setzen • Räumliche Bedingungen arrangieren (Besprechungsraum reservieren, „Bitte nicht stören“ Hinweis etc.)
<p>1.2 Das Gespräch nicht-dirigierend führen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Gesprächssituation definieren „Es geht hier vor allem um Ihre Reflexion, ich werde deshalb nur einige Gesprächsimpulse geben“. • PraktikantInnen reden lassen- sich selbst zurücknehmen „Worüber möchten Sie zuerst sprechen?“ Längere Zeit ohne Unterbrechung zuhören. Nicht-verbale Signale zur Bestätigung geben (nicken, ansehen...), kurze verbale Bestätigungen wie ...aha, mhm... • Auf vereinbarte Schwerpunkte eingehen „Was war Ihnen bei diesem Schwerpunkt am wichtigsten?“ „Was ist Ihnen beim geplanten Kriterium „Veranschaulichung durch Material“ gut gelungen?“ „Ich möchte mit Ihnen vor allem diese Situation exemplarisch besprechen...“ (nicht „alles“ ansprechen, sondern abwägen, was aus der Fülle der Beobachtungen speziell für diesen Lernenden in seiner Situation hilfreich sein könnte). Mögliche Auswahlkriterien dazu: <ul style="list-style-type: none"> - Ob eine Situation wirklich als grundlegend für die Gestaltung von Lernumgebungen ist - Ob dadurch ein für das Praktikum wichtiger Schwerpunkt angesprochen wird - Ob es überhaupt hilfreich ist, mit der Person hier und jetzt darüber zu sprechen • Das Gespräch strukturieren und zusammenfassen „Welche Situation sollen wir als Nächstes besprechen?“ Nochmals zusammenfasst: „Was ist für Sie bei diesem Punkt das Wichtigste gewesen?“ „Haben Sie das Gefühl, dass Sie in dieser Nachbesprechung etwas für sich gewonnen haben...?“
<p>1.3 Ein personenzentriertes Gesprächsklima unterstützen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung: „Entscheiden Sie selbst, ich weiß, dass ich mich auf Sie verlassen kann“. „Worüber möchten Sie ausführlich Rückmeldung haben?“ • Einführendes Verstehen „Sie sind enttäuscht, dass die Kinder Ihren Anregungen nicht gefolgt sind“. „ Sie haben gespürt, dass es zu viel Material auf einmal war, aber es war Ihnen auch wichtig, alle vorbereiteten Materialien vorzustellen“. „Der Vorwurf von Frau S. hat Sie hart getroffen. Ich kann gut nachvollziehen, dass Sie in dieser Situation emotional reagiert haben“.

- Echtheit: Sich selbst als Person zeigen, von eigenen Wahrnehmungen oder Gefühlen sprechen...
„Ich konnte es schwer aushalten, dass Sie die Kinder so lange nichts tun ließen“.

1.4 Gesprächseinstieg

- „Womit möchten Sie beginnen?“
- „Was liegt Ihnen bei dieser Einheit besonders am Herzen?“
- „Welchen Schwerpunkt möchten Sie zuerst klären?“

2. Reflexion des eigenen Handelns/Verhaltens anregen

2.1 Gelungenes herausarbeiten

- Positives bewusst machen
Berater: „Was ist Ihnen heute besonders gelungen?“
Student: „Diesmal ist mir wirklich gar nichts gelungen“
Berater: „Wirklich gar nichts?“ Student: „Naja...“
- Wirksamkeit des Verhaltens rückmelden
„Den Kindern hat geholfen, dass Sie die einzelnen Arbeitsschritte mit Bildern dokumentiert hatten“.
- Ermutigung/Komplimente
„Ich bin beeindruckt wie konsequent sie dabei geblieben sind“.
„Es ist für mich nicht selbstverständlich, wenn sich jemand auch außerhalb der Pflichtaufgaben so engagiert wie Sie.“
- Gelungenes konkretisieren
„Was genau heißt für Sie konsequent sein?“
„Was machen Sie konkret, wenn Sie konsequent sind?“
„Woran würden die Kinder merken, dass Sie konsequent sind?“
„Ich stimme Ihnen zu, dass die Kinder heute sehr motiviert dabei waren. Können Sie sich an ein Beispiel erinnern, an dem dies besonders deutlich wurde?“
- Gelungenes begründen
„Sie sagen, die Kinder hatten Spaß bei der Arbeit. Woran machen Sie das fest? Was war Ihr Anteil daran? Was genau würden Sie daher nochmal so machen?
Warum ist es überhaupt wichtig, so- und nicht anders- zu handeln?“

2.2 Anregungen zur theoriebezogenen Reflexion

- Begründung von Erfahrungen
„Was waren Ihre Überlegungen dazu?“
„Was könnte Ihr Anteil sein, dass es (nicht) geklappt hat?“
„Welche Kriterien Ihres Schwerpunktthemas haben Sie hier umgesetzt?“
- Klärung von Hintergründen
„Sie haben die einzelnen Leistungen der Kinder hervorgehoben. Was waren Ihre Überlegungen dazu?/Welche Vorstellungen leiten Sie dabei?“
„Steht hinter Ihrer Entscheidung, die Kinder in von Ihnen bestimmten Gruppen zusammenarbeiten zu lassen ein bestimmtes Konzept?“
„Gibt es Inhalte aus den Seminaren an der Hochschule, die Ihre Überlegungen zu...stützen?“

- Theoriegestützte Kommentare
 „Was Sie in dem Gespräch zu der Mutter gesagt haben, war ein gelungenes Beispiel für ‚einfühlerndes‘ Verstehen“.
 „In der Art und Weise, wie sie das Thema mit den Kindern erarbeitet haben, war ein exzellentes Beispiel für das didaktische Prinzip entdeckenden Lernens“.
- Begründete Anregungen
 „Nach dem Konzept der ‚gewaltfreien Kommunikation‘ nach Marshall Rosenberg ist es günstig, die eigenen Bedürfnisse klar zu äußern. Wie könnten Sie dies in einer ähnlichen Situation tun?“
 „Im Gegensatz zu Gisela Lück schlägt Gerd Schäfer eine offenerere Herangehensweise an das Experimentieren vor und betont dabei die Eigenaktivität der Kinder. Wenn Sie ihr Angebot einmal aus dieser Perspektive betrachten...?“
 „Nach dem Prinzip des entdeckenden, forschenden Lernens würde ich die Kinder an dieser Stelle dazu ermuntern, eigene Fragen und Hypothesen aufzustellen, indem ich...“

2.3 Offenes ansprechen, „Fragwürdiges“ thematisieren

- Beobachtungen nicht-wertend beschreiben, nach Begründungen fragen
 Statt: „Das kann man so nicht machen“ „Was war Ihnen dabei wichtig es so zu machen?“
 „Sie sind nicht auf den Beitrag von L. eingegangen, sondern haben gleich den nächsten Punkt angeschnitten. Was war dabei Ihre Absicht?“
 Berater: „Nachdem Sie den Kindern die Aufgabe erklärt haben, haben die Kinder Sie fragend angeschaut und zögernd mit dem Ausschneiden begonnen
 Wie sehen Sie das?“
 Student: „Naja ich glaube die haben nicht verstanden, was ich von ihnen wollte; vielleicht habe ich das auch nicht genau genug erklärt“.
- Auf Gefühle eingehen/Begründungen einfühlsam anhören
 Statt: „Das kann jedem mal passieren...“ „Es ist Ihnen unangenehm, dass es passiert ist...“
 „Sie sind enttäuscht, dass es nicht geklappt hat“.
 „Ihnen war in dieser Situation wichtig, dass keine Unordnung entsteht“.
 „Sie haben noch Angst, sich auf eine solche freie Situation bei der Gruppenarbeit einzulassen...“.
- Offenes theoretisieren
 „Welche Annahmen leiten Sie dabei, dass Ihr Verhalten ungünstig war?“
 „Sie bedauern es, dass Sie zu streng reagiert haben, weil das nicht Ihren Werten entspricht; Was bedeutet für Sie streng?“
- Handlungsalternativen anregen
 „Wenn Sie diesen Einstieg nochmals machen würden, wie würden Sie dann vorgehen?“
 „Wie könnten Sie Ordnung erreichen und die Kinder gleichzeitig freier arbeiten lassen?“
 „Können Sie sich an eine Situation erinnern, wo Ihnen das bereits gelungen ist?“
- Offene Vorschläge anbieten
 „Wie stehen sie zu dem Vorschlag, den Konflikt in einem Gesprächskreis nochmals aufzugreifen?“
 M.: „Was halten Sie davon, wenn Sie einmal beobachten, wie ich Kindern eine Arbeitsaufgabe beschreibe und wir schauen uns danach an, welche Kriterien für eine verständliche Aufgabenbeschreibung wichtig sind?“

2.4 Zukünftiges konkretisieren

- Weitere Schwerpunkte vereinbaren
„Welcher neue Schwerpunkt ergibt sich für Sie aus dieser Erfahrung?“
„Ich halte es für wichtig, dass Sie sich mit dem Schwerpunkt „Gesprächsführung“ auseinandersetzen“.
- Zielvorstellungen präzisieren und visualisieren
„Haben sie vor Augen, wie Sie das in Zukunft konkret machen werden?“
„Wie fühlt es sich an, wenn Sie sich vorstellen, Sie stehen gelassen vor der Mutter S. und reagieren ruhig und sachlich auf deren Vorwürfe“.
- Verhaltensweisen demonstrieren und trainieren
„Ich schlage vor, dass Sie bei dem Elterngespräch mit Frau S. dabei sind und beobachten, wie ich auf mögliche Vorwürfe reagiere“.
„Lassen Sie uns ein solches Gespräch doch einmal in einem Rollenspiel durchgehen. Sie übernehmen die Rolle von Frau S. und ich diejenige von Ihnen, ok?“
- Stärken und Ressourcen betonen
„Was würden Sie brauchen, damit sie sich das nächste Mal besser durchsetzen können?“
„Erinnern Sie sich daran, wie Sie in der letzten Stunde die Kinder zur Ruhe geführt haben? Das war eine gute Art und Weise sich Gehör bei den Kindern zu verschaffen“.
„Wann und wo haben Sie sich schon einmal gut durchsetzen können? Was genau war da anders?“
„Wie fühlt es sich an, wenn Sie sich vorstellen, Sie stehen vor der Kindergruppe und können sich gut durchsetzen?“
„Wie hoch auf einer Skala von 1-10 setzen Sie sich jetzt bereits durch?“
„Was genau tun Sie, wenn Sie bereits Durchsetzungsfähigkeit hätten?“
„Welche Ihre Stärken könnten helfen, an dieses Ziel zu kommen? Wie kann ich Sie dabei unterstützen?“

2.5 Abschluss des Gesprächs

- „Können wir das Gespräch jetzt abschließen oder ist noch etwas offen?“
„Was sind für Sie die wichtigsten Ergebnisse des Gesprächs?“

Würdigung

- „Ich habe es sehr geschätzt, dass wir so offen reflektieren können“.
„Wie erleben Sie unsere Gespräche? Sollten wir beim nächsten Gespräch etwas verändern?“

Der Leitfaden wurde in Anlehnung an das Beratungskonzept von Hubert Teml erstellt, siehe hierzu Teml, H. (2002). „Praxisberatung“ als Förderung von „Praxisreflexion“. In Klement, K., Lobendanz, A. & Teml, H. (2002). Schulpraktische Studien. Innsbruck: Studienverlag